



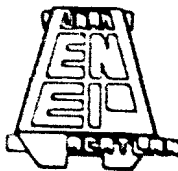
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLÁN

ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS PRUEBAS DENTRO
DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

T E S I S

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
NESTOR VELAZQUEZ BRAVO



ACATLÁN, EDO. DE MEX.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1991



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE

ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS PRUEBAS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

CAPÍTULO PRIMERO.

ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN DEL TÉRMINO DEL TRABAJO.

- A.- Edad Antigua.
- B.- Edad Media y Revolución Francesa.
- C.- Antecedentes en México.

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONCEPTOS GENERALES.

- A.- Concepto de Prueba.
- B.- Concepto de Proceso.
- C.- Concepto de Procedimiento Laboral.
- D.- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.

CAPÍTULO TERCERO.

LA CARGA DE LA PRUEBA.

- A.- Antecedentes.
- B.- Diferentes concepciones de la Carga de la Prueba.
- C.- La Carga de la Prueba Para el Patrón.
- D.- La Carga de la Prueba Para el Trabajador o Reversión de la Carga de la Prueba.

CAPÍTULO CUARTO.

LA PRUEBA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

- A.- Clasificación de la Prueba.
- B.- Medios de Prueba permitidos por la Ley Federal del Trabajo.
- C.- Sistema de Calificación de la Prueba.

D.- Del ofrecimiento, Admisión y Objeción de las Pruebas en general.

E.- Analisis de las Pruebas en Particular.

I.- Prueba Confesional.

1.- Concepto.

2.- Clasificación.

3.- Ofrecimiento.

4.- Admisión.

5.- Desahogo.

6.- Objeciones.

II.- Prueba Documental.

1.- Concepto.

2.- Clasificación.

3.- Ofrecimiento.

4.- Admisión.

5.- Desahogo.

6.- Objeciones y Medios de Perfeccionamiento.

III.- Prueba Testimonial.

1.- Concepto.

2.- Clasificación.

3.- Ofrecimiento.

4.- Admisión.

5.- Desahogo.

6.- Objeciones o Tachas.

IV.- Prueba Pericial.

1.- Concepto.

2.- Ofrecimiento.

3.- Admisión.

4.- Desahogo.

5.- Objeciones.

V.- Prueba de Inspeccion.

- 1.- Concepto.
- 2.- Ofrecimiento y Admisión.
- 3.- Desahogo.

VI.- Prueba Presuncional.

- 1.- Concepto.
- 2.- Ofrecimiento y Admisión.
- 3.- Clasificación.

VII.- Prueba Instrumental.

- 1.- Concepto

CONCLUSIONES

INDICE

BIBLIOGRAFIA.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Alonso Olsa, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo. Ed. - Porrúa, S.A., México 1983.
- 2.- Buen Lozano Nestor De, Derecho del Trabajo T. I. Ed. Porrúa, S.A., México 1979.
- 3.- Bermudez Cisneros, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Ed. Cárdenas, México 1983.
- 4.- Bermudez, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Trillas 1989.
- 5.- Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral. Ed. - Keliastira México 1989.
- 6.- Caldera, Rafael, Derecho del Trabajo. Ed. Atenco, Buenos Aires 1987.
- 7.- Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1988.
- 8.- De León Díaz, Tratado sobre las Pruebas Laborales, Ed. - Porrúa, México 1986.
- 9.- Falcone, Nicolás, Derecho Laboral, Ed. Porrúa México --- 1986.
- 10.- Gómez Lara, Cipriano, Teoría General del Proceso, Ed. -- UNAM. 1983.

11.- Iglesias, Juan, Derecho Romano, Ed. Ariel, Argentina - 1984.

12.- Martínez Vivot, Julio. Elementos del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Ed. Astrea, Argentina 1988.

13.- Mateo Alarcón, Manuel, Las Pruebas en Materia Civil, - Mercantil y Federal. Ed. Cárdenas, México, 1988.

14.- Ruiz Fonseca, La Prueba en el Proceso Laboral, Ed. - Pac. México 1988.

LEGISLACION CONSULTADA.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.- Ley Federal del Trabajo.

3.- Código de Procedimientos Civiles.

INTRODUCCION.

El Derecho del Trabajo reviste una singular importancia dentro de nuestra legislación por cuanto su eminentemente protector y tutelador de los derechos de la clase trabajadora, tal como se demuestra con los principios fundamentales establecidos dentro de la Constitución Política Mexicana en su artículo 123.

De esta manera la Constitución Política Mexicana no hace más que tratar de darle una mayor jerarquización a los derechos mínimos que tienen los trabajadores en el desempeño de sus labores de trabajo, asimismo la Ley Federal del Trabajo retoma estos principios Constitucionales y agrega dentro de su mismo ordenamiento jurídico otra serie de derechos de los trabajadores, derechos que fueron conseguidos a base de constantes luchas contra quienes detentan los medios de producción.

Así pues con esta nueva Ley Federal del Trabajo misma que entra en vigor el primero de Mayo de 1980, se inicia un cambio social y jurídico a través del cual la clase trabajadora ve reflejada sus constantes luchas en ordenamiento jurídico que tutela sus derechos como clase trabajadora.

Esta Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, es considerada como una de las Legislaciones más importantes y valiosas en el mundo, por contener derechos eminentemente sociales. Cabe hacer mención que la Constitución Política Mexicana fue una de las primeras, sino es que la primera en elevar al rango Constitucional los derechos mínimos de los trabajadores.

Este ordenamiento jurídico de la Ley Federal del Trabajo, se compone de dos partes; una sustantiva o teórica en la cual se consagran los derechos y las obligaciones tanto del patrón como del trabajador y otra parte denominada adjetiva o procedimental en la cual se contemplan aspectos puramente procesales, es decir, en un sentido más sencillo significa la forma en como se van a ejercitar las acciones para hacer valer los derechos de las partes.

En esta última parte referente al aspecto procedimental, es donde abordaremos el desarrollo del presente — trabajo, que es el análisis jurídico de las pruebas dentro del procedimiento laboral mexicano.

Dentro del desarrollo del presente trabajo, abordaremos diferentes aspectos, el primero en contemplar serán

los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, tanto en el ámbito Nacional como en el ámbito Mundial, asimismo abundaremos algunas consideraciones generales para un mejor entendimiento del tema, por último tocaremos el aspecto más importante de esta tesis que es el análisis jurídico de las pruebas dentro del procedimiento laboral mexicano.

los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, tanto en el ámbito Nacional como en el ámbito Mundial, asimismo abundaremos algunas consideraciones generales para un mejor entendimiento del tema, por último tocaremos el aspecto más importante de esta tesis que es el análisis jurídico de las pruebas dentro del procedimiento laboral me
xi
co
no.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

A).- EDAD ANTIGUA.

Durante esta época antigua, el hombre adquiere una necesidad imperiosa de trabajar, con el objeto de satisfacer las necesidades cotidianas tanto las de éste como las de su familia, pero para poder lograr esta satisfacción producto de su trabajo, es necesario que éste se inter-relacione con otros individuos, el maestro Enrique Guerrero al respecto señala: "...aún cuando, siguiendo la maldición bíblica, el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, la relación con diversos individuos, que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero patronal, se aparecieron sino hasta principios del siglo pasado..." (1)

Como hemos visto anteriormente, el hombre desde épocas primitivas siempre ha trabajado, el profesor Guillermo Cavanellas dice: "... el trabajador siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco o, por el contrario que se contemplan en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza..." (2)

Como puede observarse anteriormente, el ser humano es un sujeto que para poder lograr la satisfacción completa de sus necesidades materiales, es necesario que éste se relacione con otros individuos de su misma especie, unos que aportan la fuerza de producción, hasta ese momento no existe legislación alguna que regule las relaciones de quienes aportan la fuerza de producción y las que detentan los medios de producción.

El primer documento importante que aparece y que contiene normatividades relacionadas con la prestación del trabajo, es el Código de Hamurabi, en el cual se regulaban algunas disposiciones de trabajo entre las que destacaban las siguientes:

1.- La existencia de un salario mínimo.

2.- El aprendizaje, así como las formas de ejecutar algunas labores de trabajo.

3.- El establecimiento determinado de las jornadas de trabajo para las personas que se dedicaban a la fabricación de ladrillos, así como la de los marineros y carpinteros.

- 2 -

Es de apreciarse que a partir de ese momento el Estado empieza de una manera muy ligera y hasta cierto punto tímida, a tratar de tener una ingerencia e interés en regular las relaciones de trabajo, esta regulación de las relaciones de trabajo no era aplicable a todas las actividades, porque siempre se trataba de proteger a los trabajadores que realizaban una actividad más difícil, olvidándose de las demás actividades. Es necesario hacer el señalamiento que la mayoría de ordenamientos existentes respecto de la regulación de las relaciones de trabajo adolecieron siempre de un órgano sancionador que hiciera cumplir dichos preceptos, — asimismo tampoco se estableció la sanción para el caso de incumplimiento e inobservancia de las disposiciones establecidas.

El trabajo dependiente surge con las labores de mayor grado de dificultad y que representaban siempre un desagrado realizarlas.

En Grecia se desarrollaban actividades eminentemente agrícolas y mercantiles, con Teseo y Solon se introdujeron dentro de la Constitución atenienses principios de trabajo — con el cual se pretendía proteger a las personas trabajadoras, más tarde se haría una división entre los hombres libres y los siervos.

En Roma se presentaba una estructura orgánica y jurídica muy completa e importante, la cual trascendió e influenció al mundo entero, ya que es en Roma donde tiene su Cuna el Derecho así como el basamento de muchas instituciones todavía existentes en el mundo actual, pero por desgracia en lo que se refiere a disposiciones de trabajo, los romanos no contemplaron gran cosa al respecto, en virtud de que el trabajo era considerado como una "res (cosa), por lo cual de alguna manera se le identificaba como una simple mercancía, tanto como para el que realizaba el trabajo, como el resultado del mismo.

El pueblo israelita también dentro de cuerpo jurídico contemplaba algunas disposiciones referentes a la materia del trabajo, dentro de estas normas destacaban las siguientes:

1.- La existencia y obligación de un pago de salarios oportuno.

2.- La obligación de proporcionar descansos en las actividades religiosas.

3.- La obligación de un pago de salario mínimo.

B).- EDAD MEDIA Y REVOLUCION FRANCESA.

Durante esta época medieval empiezan a surgir im-

portantes grupos artesanales, los cuales con el paso del tiempo irían conformando los denominados gremios, que empiezan a tratar de regular las relaciones entre sus agremiados, para posteriormente tratar de regular las relaciones de trabajo. En apariencia pudiera pensarse que estos gremios funcionaban como una especie de sindicatos primitivos, planteamiento que no es adecuado ya que los gremios funcionaban como una especie de sindicatos primitivos, planteamiento que no es adecuado ya que los gremios tenían como principal objetivo regular las relaciones entre su gremio para posteriormente trasladarlos hacia los otros gremios, lo que si puede advertirse es que se encuentran antecedentes históricos y primitivos de los sindicatos.

Lo que puede observarse hasta este momento, es que de alguna manera se empieza a vislumbrar un ordenamiento en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo, la cual tiene su culminación con la Ley de Chapellier de 1791, iniciándose con esto la Revolución Industrial.

En la Revolución Francesa surge el nacimiento de un nuevo Estado, con una organización jurídica individualista, y en la cual se proclaman una serie de derechos fundamentales del hombre como son la libertad, la igualdad, etc. Pero con el surgimiento de este nuevo Estado nacen también una

inmensa gama de inventos y descubrimientos que facilitarían las labores industriales crecientes en ese momento, todo esto conllevaría a que las nascentes industrias contrataran personal humano para el manejo de los nuevos inventos a cambio de una remuneración por la prestación de sus servicios.

De esta forma aparecen las primeras relaciones de trabajo con una remuneración y como lógica consecuencia de estas relaciones aparecen también los conflictos derivados de la prestación del servicio, problemas que habrían de resolverse mediante los Tribunales y leyes y estos Tribunales no contemplaban dentro de su ordenamiento jurídico la solución de los conflictos planteados puesto que se tenía como herencia jurídica el Derecho Romano en el cual no se contemplaba regulación alguna respecto de las relaciones laborales. Lo que se pretendió para resolver estas situaciones conflictivas fue la aplicación del Derecho Civil que a su vez también adolecía de un capítulo especial que contemplara las relaciones de trabajo pues estos fenómenos laborales eran totalmente nuevos en la vida jurídica, de esta manera se crea una necesidad jurídica encargada de resolver los problemas laborales surgiendo con este una nueva rama del Derecho que tomaría a su cargo la solución de estas controversias, esta rama del Derecho es lo que hoy en día se cono

ce como Derecho del Trabajo.

C).- ANTECEDENTES EN MEXICO.

Como hemos visto en párrafos anteriores se ha tratado de explicar de una manera muy general el surgimiento del Derecho Laboral en el mundo.

Ahora es necesario tratar este nacimiento del Derecho Laboral en el ambito mexicano, así como su desarrollo en el país.

Leyes de Indias.

Estas Leyes de Indias fueron expedidas en la época de la colonia en los años de 1561 a 1769 y en estas leyes se encontraban disposiciones muy importantes en materia laboral.

Este ordenamiento de las Leyes de Indias, fue inspirado en el pensamiento de la reina Isabel La Católica y - cuya finalidad esencial era la de proteger a los indios de América y asimismo impedir el abuso y explotación despiadada del cual eran objeto los indios americanos.

Estas leyes de Indias contemplaban normas referen-

tes al trabajo entre las que se encontraban las siguientes:

1.- Existía una prevención que limitaba el trabajo en cuanto a su jornal.

2.- La existencia y fijación de un salario mínimo.

3.- Existencia de una protección y seguridad dentro del trabajo, tanto para los niños como para las mujeres.

En las Leyes de Burgos, obra de la Junta de 1512- se protege a la mujer en estado de concepción y seguridad dentro del trabajo, tanto para los niños como para las mujeres.

A partir del 19 de octubre de 1514, es cuando por primera vez opera una protección en favor de los indígenas, en las exposiciones contenidas en la Ley V, título X, libro V, de la recopilación.

El 12 de Diciembre de 1553, Carlos V ordena que no debería de pasar de dos arrobas la carga que transportaran los indígenas, y asimismo que debería tomarse en consideración la calidad del camino.

Con fecha 6 de febrero de 1538 el mismo Carlos V, ordena que los menores de 18 años, acarreen bultos, estas disposiciones se encuentran contenidas en la Ley XIV del título VII, del libro VI, y en la misma Ley se protege a los indios cuando desarrollen labores peligrosas e insalubres.

Carlos V, instituye el 21 de septiembre de 1541 un acuerdo, en el cual se ordena que los indios negros y los mulatos no deberían trabajar los domingos ni los días de guardar.

Felipe II, manda el 23 de diciembre de 1583 en la Ley XII, título VI, libro III, que los sábados por la tarde debería de alzarse la obra correspondiente del día, una hora antes para que se pagasen los salarios por los jornales de trabajo.

El mismo Felipe II, fija el 8 de julio de 1576 en la recopilación de indias que los casiques deberían pagar a los indios su trabajo delante del doctrinero.

El 20 de abril de 1599, el Conde de Monterrey se dirige al Virrey Enriquez, para que se paguen treinta cacos al día como salario a los indios macehuales y asimismo se les uctra con un real de plata por cada seis leguas de ida y

vuelta a sus casas.

En el año de 1603, el mismo Conde estipula que deberá pagársele un salario mínimo a los indios que realicen labores en las minas, éste salario mínimo consistía en el pago de un real y medio por día de trabajo, o un real o comida suficiente y bastante carne caliente con tortillas de maíz cocido.

En la Real Cédula de 1606, se habla de un pago de un séptimo día por cada semana de trabajo, desde el martes por la mañana hasta el lunes por la tarde, los pagos deberán hacerse en dinero y no en especies.

Carlos III, en 1785, condena la inoportuna concurrencia de los postulantes en la corte, señalando que éstos ocasionan confusiones en las oficinas y en los ministerios, además de turbar el buen desempeño de las funciones administrativas.

Podríamos señalar a manera de conclusión respecto de estas Leyes de Indias, que éstas nunca tuvieron una aplicación concreta para resolver los problemas de los indígenas americanos. Esta falta de aplicación de dicho cuerpo jurídico obedeció a diversos factores entre los cuales destacaba la confabulación de las autoridades encargadas de la -

aplicación de las leyes, al margen de esta situación, dichas leyes no eran aplicadas por ignorancia de dicho ordenamiento así como por la falta de los instrumentos legales para hacer la cumplir.

Finalmente estas Leyes nunca llegaron a tener una aplicación concreta en el mundo material, motivo por el cual estas leyes sólo tuvieron importancia en el ámbito doctrinal.

Después del movimiento insurgente de 1810 no aparece legislación alguna que contenga disposiciones en materia de trabajo.

El liberalismo Europeo tiene trascendencia en --- nuestro país ya que se permite que el Estado regule las relaciones laborales a través del Código Civil el cual no realiza una exacta observancia de los problemas laborales ya que éste únicamente se aboca a establecer los diferentes tipos de contratos.

El 20 de abril de 1868 un caudillo llamado Julio - López Chávez lanza un manifiesto en el cual denuncia la explotación de los campesinos por los hacendados, así como el robo del cual eran objeto en las tiendas de raya, la esclavitud en que se vivía por las deudas transmitidas de los padres

a hijos, los jornales miserables. De esta forma se ampara--
ban a establecer los primeros movimientos sociales con el--
objeto de buscar una mayor dignificación de las clases opri--
midas. Esta rebelión emprendida por este caudillo tendría -
su ocaso el 9 de julio de 1868 al ser ejecutado.

Pero no obstante los sometimientos de los distin--
tos aplastamientos de los movimientos que se venían suce--
diendo continuamente por las diferentes clases sociales tan--
to de los campesinos, así como de los obreros, estos se ve--
nían manifestando con mayor solidez, esto en razón de los -
constantes abusos cometidos por la clase de quien detentaba
las riquezas al crear tiendas de raya en donde se les van--
dian productos a los peones a un precio mayor del que se en--
contraban en el mercado, estos productos eran adelantados a
cuenta de sus jornales de trabajo, con el cual quedaban ---
siempre con una deuda con el patrón, deuda que a su vez era
transmitida de padres a hijos, todos estos abusos eran sola--
pados por las mismas autoridades.

A estas y a otras dependencias quedaron sujetos -
los peones en las grandes haciendas ganaderas, algodoneras--
y henequeneras.

Uno de los aspectos más significativos en la explotación de la clase indígena se presentó en la construcción de las redes ferroviarias, en las cuales las poblaciones por donde pasara la red ferroviaria quedaban obligados a trabajar por un salario que no pasaba de los cincuenta centavos por día.

El 16 de septiembre de 1872 se fundó el gran círculo de obreros, que fué la primera central obrera del país en la cual se agruparon los distintos grupos artesanales y textiles.

En el año de 1876, este gremio publicó su convocatoria en la cual se contenían los siguientes puntos:

- 1.- Instrucción para los trabajadores.
- 2.- Establecimiento de talleres cooperativos.
- 3.- Garantías Políticas y Sociales.
- 4.- Libertad para elegir funcionarios públicos.
- 5.- Nombramiento por el gobierno de procuradores-obreros para defender los intereses de los trabajadores.
- 6.- Salarios fijados por el Estado.

7.- Una escala móvil de salarios.

En el año de 1875 el gran círculo de obreros organiza la huelga de los sombrereros, en la cual se pide un aumento de salarios y unas buenas condiciones de trabajo.

En estos años el descontento de la clase obrera se manifestó con la creación de constantes huelgas teniendo siempre como objetivo primordial el aumento de salarios, mejores condiciones de trabajo y la existencia de una jornada de trabajo humanitaria.

En el transcurso del régimen porfirista, se presentaron más de doscientos cincuenta huelgas. La primera huelga estalló en abril de 1877 en la Fábrica de Hilados de San Fernando, y en 1881 en los inicios de la construcción de los ferrocarriles, más de mil obreros se fueron a la huelga.

En enero de 1883, se presentó un motín de los obreros en el mineral de palos en Chihuahua, en el cual los obreros descontentos por el salario de cincuenta centavos que percibían, decidieron realizar un motín, exigiendo que se les pagara su salario semanalmente y en efectivo mientras que la empresa resolvió pagarles quincenalmente mitad en efectivo y mitad en vales para las tiendas de raya.

La mayoría de las huelgas durante este periodo -- quedaron registradas de la siguiente manera: 75 huelgas en el gremio textil; 60 huelgas en ferrocarriles; 35 en los carrereros; 12 huelgas en tranvías, lo mismo que en las panaderías.

En Junio de 1906, se presentó la primera de las -- dos grandes huelgas en nuestro país, con la cual se quebrantaba la llamada paz porfiriana, el primero de junio de 1906, los mineros del cobre del mineral de Cananea, los cuales -- eran explotados por una empresa norteamericana, decidieron -- declararse en huelga exigiendo la destitución de un mayordomo, así como un salario mínimo de cinco pesos por ocho horas de trabajo, trato respetuoso a los trabajadores y asimismo -- que en todos los trabajos se ocupara un 75% de trabajadores mexicanos y un 25% de trabajadores extranjeros e igualdad de aptitudes.

En diciembre de 1906 surge y estalla la segunda -- gran huelga en México, organizada por los obreros textiles -- de Río Blanco en Veracruz, movimiento huelguista que al igual que el de Cananea fue disuelto.

Finalmente el 5 de enero de 1907 se dió a conocer un decreto presidencial, con el cual se negaba el derecho de

organización de los trabajadores, y asimismo se ordenaba - la reanudación de las labores de trabajo en las 96 empresas textiles paradas por la huelga.

Estos movimientos huelguistas de Río Blanco y Cananea estaban vinculados con el Partido Liberal de Ricardo Flores Magón, este partido lanzó desde la ciudad de Saint - Louis Missouri en junio de 1906 una serie de puntos entre - los que destacaban:

- 1.- Sufragio efectivo y no reelección presiden-
cial.
- 2.- La supresión de caciques y jefes políticos lo
cales.
- 3.- Una enseñanza laica .
- 4.- Instrucción obligatoria hasta los catorce a-
Eos.
- 5.- Mejores sueldos para los maestros.
- 6.- Nacionalización de los bienes del clero.
- 7.- Jornada máxima de ocho horas de trabajo.

- 8.- Descanso dominical obligatorio.
- 9.- Salario mínimo de un peso y mayor en las regiones de más alto costo de la vida.
- 10.- Reglamentación del trabajo a domicilio y del servicio doméstico.
- 11.- Prohibición del trabajo a los menores de catorce años de edad.
- 12.- Seguridad en los lugares de trabajo.
- 13.- Indemnización por accidentes de trabajo.
- 14.- Anulación de las deudas de los peones con los terratenientes.
- 15.- Abolición de las tiendas de raya.
- 16.- Fundación de bancos agrícolas.
- 17.- Restitución de los ejidos.
- 18.- Distribución de las tierras ociosas.
- 19.- Protección a la raza indígena.

En junio de 1910, Porfirio Díaz es reelecto como Presidente de México nuevamente, sin embargo el día 5 de junio de 1910 desde la Ciudad de San Luis Potosí, se lanza al país el Plan de San Luis mediante el cual se declaran nulas las elecciones que se habían efectuado, proclamando como nuevo Presidente de México al señor Francisco I. Madero, pero en este plan no se contemplaba nada sobre cuestiones laborales, ni tampoco contemplaba lo referente a las demandas de los obreros, pues este plan sólo hacía referencia a la restitución de tierras a los indígenas que acreditaran la propiedad.

Durante el tiempo que estuvo en el poder el señor Madero, se tocaron una serie de puntos sobre el reparto de tierras, la libertad, la no reelección propuestas hechas por Villa y Zapata, bajo la bandera de tierra y libertad, caudillos que se olvidaron de las demandas de la clase obrera.

Madero al ocupar la primera magistratura estudio todas las proposiciones hechas por Villa y Zapata, pero se olvidó por completo de estudiar las demandas de la clase trabajadora u obrera, que fueron las originalmente iniciaron el movimiento revolucionario, y no la clase campesina como muchos piensan, ya que fué la clase obrera la primera en ma-

nifestar su descontento con el régimen porfirista.

Después de 1910 y al no tocarse el aspecto laboral por el Presidente Madero, en las provincias como Veracruz, - Yucatán, Coahuila, empiezan a legislar lo tocante a cuestiones laborales.

Así tenemos que los Estados en donde se constituyó el Gobierno Constitucionalista de Carranza, se dictan una serie de disposiciones dirigidas a satisfacer las exigencias más inmediatas del pueblo entre las que destacan:

1.- Abolición de las tiendas de raya.

2.- Condenación de todas las deudas de los compesi
nos.

3.- Salario mínimo.

4.- Jornada de trabajo de ocho horas.

5.- Descanso semanal obligatorio.

En el Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado al ser electo como gobernador del mismo, dicta en Diciembre de 1915 una serie de Leyes y Decretos, en el cual se establece una serie de disposiciones referentes a la materia

del Trabajo entre las que se encontraban:

- 1.- Existencia de una jornada máxima de trabajo.
- 2.- La existencia de un salario vital mínimo.
- 3.- Existencia de pensiones e indemnizaciones para los obreros por accidentes de trabajo.
- 4.- Existencia de Seguros de Vida contra accidentes.
- 5.- La existencia de medidas de higiene en los lugares de trabajo.

Finalmente el 21 de noviembre de 1916, se inauguró en la Ciudad de Querétaro, el Congreso Constituyente con el objetivo primordial de reformar la Constitución de 1857 en los aspectos de la organización política del país y en dichas reformas nuevamente no se contemplaba el aspecto laboboral - pero después de algunos debates se estableció introducir o - adiconar como parte importante la materia agraria y la materia laboral.

En este Congreso Constituyente se definieron dos -

corrientes, una conservadora, que había redactado y apoyado el proyecto de Carranza, y por otra parte la corriente radical o jacobina, la cual pretendió siempre introducir una serie de reformas políticas y sociales en la estructura política y jurídica del país, estas reformas consistían en:

1.- Establecimiento de un sistema de garantías -- y mecanismos jurídicos para su protección.

2.- Eliminar la ingerencia privada o religiosa en el aspecto educacional.

3.- Establecimiento de una protección a la pequeña -- propiedad.

4.- Restitución de las tierras comunales.

5.- Nacionalización de las riquezas encontradas -- en el subsuelo nacional.

6.- Nacionalización de la industria básica.

7.- Establecimiento a Nivel Constitucional de una serie de garantías y derechos en favor de los trabajadores, como jornada máxima de ocho horas, derecho de huelga y sala-

rio mínimo.

Todos estos postulados encontraron eco en la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 Apartado "A", en el cual se establecieron una serie de principios y derechos mínimos de los trabajadores.- Para una mejor apreciación de dichos principios transcribiremos el artículo referido anteriormente "...Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley...".

El Congreso de la Unión, son contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo;

I.- La duración de la jornada máxima de trabajo será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturna será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, a los menores de die-

dieciséis años.

III.- Queda prohibida la utilización del trabajo - de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y - menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis- horas.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfru- tar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifique - un peligro para su salud en relación con la gestación . Go- zará forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fija aproximadamente para el parto y seis sema- nas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario ínte- gro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adqui- rido por la relación del Trabajo.- En el período de la lac- tancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de me- dia hora cada uno para alimentar a sus hijos.

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar - los trabajadores serán profesionales o generales, los segun- dos regirán en una o varias zonas económicas; los primeros- se aplicarán ramas determinadas de la industria o del comer

cio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por comisiones regionales, integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional, que se integrará en la misma forma prevista para las comisiones Regionales.

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

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

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una parti-

- 25 -

cipación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una Comisión Nacional, integrada con los representantes de los trabajadores, de los patrones y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.-

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y otras actividades cuando lo justifique su natu-

raleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la renta.- Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzgue convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la Ley.

f).- El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la Dirección o Administración de la empresa.

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 el que se pretendía substituir la moneda.

XI.- Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% 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 menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.- Toda empresa agrícola, industrial, minera -- o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, -- según lo determina las Leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las obligaciones y aportaciones que la empresa haga a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos créditos baratos y suficientes para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por Representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha Ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir una propiedad.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones -- están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando

exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio - de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, — para el establecimiento de mercados públicos, instalación de — edificios destinados a los servicios municipales y centros re— creativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el estable— cimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de jue— gos de azar.

XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad — estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacita— ción o adiestramiento para sus trabajadores.

La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos— y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cum— plir con dicha obligación.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los acciden— tes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los traba— jadores.- Sufridos con motivo o en ejercicio de la profesión o— tratado que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar— la indemnización correspondiente según que haya traído como con— secuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o perma—

nente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de la negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de sus establecimientos, y a adaptar las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

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

XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos fac-

tores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra -- cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

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 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 patrones, y uno del Gobierno.

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de -

tres meses de salario, además de las responsabilidades que resulte del conflicto, Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XIII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación, o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita quedará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrón no podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización, igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. - El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquier otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.-De las deudas contraídas por los trabajado - res, 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 podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas -- por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un - mes.

XIV.- El servicio para la colocación de los traba- jadores será gratuito para éstos, ya se efectuó por ofici-- nas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra ins- titución oficial o particular.

XVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado - por la autoridad municipal competente y visado por el cón-- sul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir en el - concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se es-- pecificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán -- a los contrayentes, aunque se exprese 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 remunerada
a Juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una se---
mana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, ca-
fé, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del sala-
rio, cuando no se trate de empleados de esos establecimien-
tos.

e).- Las que entrañen obligación directa e indirec-
ta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares
determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concep-
to de multa.-

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obre-
ro de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes
de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasiona-
dos por el incumplimiento del contrato o por despedirsele-

de la otra.

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.- La leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de servicio de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

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

XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de trabajo de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los asuntos relativos a:

a).- Ramas Industriales.

b).- Textil.

c).- Eléctrica.

d).- Cinematográfica.

e).- Hulera

f).- Azucarera

g).- Minera

h).- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación, de los minerales básicos, el beneficio y la fundición - así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

- 1).- De hidrocarburos.
- j).- Petroquímica
- k).- Cemantera
- l).- Calera
- ll). Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas.
- m).- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
- n).- De celulosa y Papel.
- ñ).- De aceites y grasas vegetales.
- o).- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados-
envasados o que se destinen a ello.
- p).- Ferrocarrilera
- q).- Maderera Básica, que comprenda la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de

madera.

r).- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases - de vidrio.

s).- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

B).- Empresas.

1.- Aquellas que que sean administradas en forma-- directa por el Gobierno Federal.

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas.

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en -- las aguas territoriales en las comprendidas en la zona --- económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de -- trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten-

a dos o más entidades federativas; contratos colectivos --- que hayan sido declarados obligatorios en dos o más estados de las Entidades Federativas; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las - obligaciones de los patrones en materia de capacitación y - adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades Federales contarán con el auxilio de las estatales, - cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente..." (3).

Cabe hacer mención, que esta Constitución de 1917, fué precursora dentro de las demás Constituciones del mundo en contemplar aspectos sociales de protección a los trabajadores, aspectos que tomarían posteriormente la Constitución de Weimar. Con estas disposiciones contempladas y elevadas a la categoría constitucional en su artículo 123, se ven -- realizadas y reflejadas las constantes luchas que hicieron las clases trabajadoras en pro de sus derechos.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO PRIMERO.

1.- Equerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1980. Pág. 15.

2.- Guillermo Cavanellas, Introducción del Derecho Laboral. Editorial Porrúa, S.A., México 1978. Pág. - 15.

3.- Ley Federal del Trabajo, la. Edición Actualizada, Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988. Págs. 5 a la 12.

CAPITULO II. CONCEPTOS GENERALES.

A).- CONCEPTO DE PRUEBA.

La palabra prueba tiene diversas acepciones en virtud de que no solamente es aplicable a las Ciencias Jurídicas, sino que también se aplica en otras disciplinas, tales como la Medicina, la Biología, la Antropología, la Geografía, etc., sin embargo, para la elaboración de la presente tesis, la estudiaremos desde el punto de vista Jurídico aplicable al Derecho Laboral. Para un mejor entendimiento del significado conceptual de prueba, daremos algunos conceptos vertidos por diferentes autores de dicho significado.

Para el maestro Rafael de Pina Vara define a la prueba como: "...Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia...". (I).

Para Eduardo Pallares, se define lo que es la prueba en sí, sino que únicamente señala lo que significa probar "...probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia de un he-

cho, o de la verdad o falsedad de una proposición...". (2).

Eduardo J. Couture dice que "...la prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes—formulan en juicio..." (3).

Según Trueba Urbina indica que la "...prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho..." (4).

Stafaroni dice respecto de la prueba "...consiste en demostrar en juicio, por alguno de los medios que la Ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes. .." (5).

Para Ismael Rodríguez Campos la prueba "...es la razón o el motivo allegado al proceso mediante los medios y —procedimientos que determine la Ley con el fin de otorgarle a la Junta el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones verdaderas..." (6).

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Mora les dicen: "...en sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descu-

brir la realidad objetiva..." (7).

Pallares afirma que "...la prueba es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia e inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición y de que, probar — es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad conque los ojos ven las cosas materiales..." (8).

Caravantes refiriéndose a la palabra prueba, afirma: "...se ha sostenido que de acuerdo con la etimología — ésta proviene de probe que significa honradamente por consi- dararse que obra con honradez, el que prueba lo que pretende..." (9).

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española encontramos que la palabra prueba significa: "... la acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio conque se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de alguna cosa..." (10).

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, — ésta no proporciona una definición de lo que es la prueba, —

sino que unicamente hace referencia en su artículo 776 de --
cuales son los medios de prueba admisibles en el procedi---
miento laboral.

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

- 1.- Confesional.
- 2.- Documental.
- 3.- Testimonial.
- 4.- Pericial.
- 5.- Inspección.
- 6.- Presuncional.
- 7.- Instrumental de Actuaciones.
- 8.- Fotografías y, en general, aquellos medios apor-
tados por los descubrimientos de la ciencia..." (II).

De todas las consideraciones anteriormente señaladas, se observa la dificultad para llegar a un criterio unificado respecto de tal conceptualización de la prueba, sin embargo la mayoría de los autores coinciden en que la prueba son los medios legales para acreditar los hechos controvertidos.

Desde un punto de vista muy particular considero que la prueba, son los medios idóneos establecidos por los diferentes ordenamientos jurídicos para acreditar en forma fehaciente los hechos controvertidos que las partes pretenden probar o acreditar dentro de un procedimiento judicial.

De todo lo analizado anteriormente respecto de la prueba, se desprende la existencia de varios elementos inherentes a la prueba que son:

1.- El Objetivo de la Prueba.

Diversos autores han hablado de lo que es el objeto de la prueba, el profesor Ismael Rodríguez Campos asienta: "...Las pruebas cuando son ofrecidas por las partes deben referirse a las afirmaciones controvertidas; cuando la Junta ordena desahogarlas no es necesario que se refieran a los hechos controvertidos..." (12).

Como podrá observarse posteriormente esta tesis sustentada por el profesor Ismael Rodríguez Campos discrepa con algunas tesis sostenidas por otros autores, ya que la mayoría de los autores sostienen que el objeto de la prueba es acreditar los hechos controvertidos manifestados por las partes ya sea en su demanda o en su contestación de la misma, Marco Antonio Díaz de León señala: "...Este tema es acaso el más relevante en la teoría de la prueba, en tanto equivale a la materia prima en derredor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas por ejemplo, encuentran su basamento en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar. En otro aspecto siendo que el proceso no surge del proceso sino de un litigio entre partes el cual tiende a resolver, de ello resulta que los hechos controvertidos no sólo lo constituyen el objeto de la prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia que anima el proceso..." (13).

De la anterior tesis sostenida por el maestro Marco Antonio Díaz de León, cabe destacar un aspecto importante, que se refiere a que los hechos controvertidos que se pretendan probar deben tener una relación con la litis o

con la controversia que se pretende probar.

Respecto del objeto de la prueba, la Ley Federal -- del Trabajo señala en su artículo 777 la correlación que debe existir entre la prueba y los hechos controvertidos "... artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.. ."(14). Respecto de este artículo se desprende un aspecto muy importante que es lo referente cuando se trate de hechos ya confesados por las partes, éstos ya no serán objeto de -- prueba por un principio de economía, estas confesiones generalmente se hacen en la demanda misma o en la contestación -- de la demanda, lo cual significa que sólo los hechos controvertidos no confesados estarán sujetos a prueba.

Otro aspecto primordial dentro del objeto de la -- prueba y el cual reviste importancia para las partes oferentes es el ya mencionado en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se destaca que las pruebas deben tener relación con los hechos controvertidos, pues de no ser así el juzgador podrá desechar dichas probanzas ofrecidas -- por las partes tal como lo señala el ordenamiento jurídico -- en su "...artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten --

inútiles e intrascendentes, expresando el motivo de ello..."
(15).

Por último el maestro Francisco Carnelutti menciona: "...la institución jurídica de la prueba está constituida por el conjunto de normas jurídicas que regulan el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos agregando -- que el objeto de la prueba es establecer la conformidad en -- nuestras afirmaciones y los hechos. De manera que el antecedente de la prueba es una afirmación; tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes en el juicio...". --
(16).

De todo lo anterior podemos concluir que el objeto de la prueba, no es otra cosa más que acreditar fehacientemente los hechos controvertidos señalados tanto en el escrito inicial de demanda, así como en la contestación de la misma, a través de los medios de prueba que la misma Ley establece, observando el principio de que los hechos confesados no serán objeto de pruebas y asimismo dichos hechos deberán tener relación con la litis planteada.

2.- Finalidad de la Prueba.

Es importante hacer destacar el objeto de la fina-

lidad de la prueba, porque de ella se desprende la convicción del jugador para emitir una resolución, el jurista — Hernando Davis Echandía señala concretamente lo que es la finalidad de la prueba, al señalar que la finalidad de dicha prueba es acreditar los hechos controvertidos:

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales señalan que la finalidad de la prueba es: "... el elemento teleológico de la prueba es, sin lugar a dudas, el — realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes; debe tenerse presente que lalitis en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (litis contestatio)..." (17).

Castillo y Larrañaga y Rafael de Pina señalan "... el fin de la prueba es el de formar la convicción del juez respecto a la existencia y circunstancias del hecho que — constituye su objeto..." (18).

Analizando los diversos conceptos vertidos por los diferentes autores, la mayoría de éstos coinciden en que la finalidad de la prueba es producir un convencimiento en el ánimo del jugador.

Así podemos concluir desde un punto de vista muy particular que la finalidad de la prueba no es otra más que tratar de producir un convencimiento en el ánimo del juzgador con las pruebas aportadas por las partes y así éste puede aplicar la justicia adecuada.

B).- CONCEPTO DE PROCESO.

Respecto del concepto de proceso, transcribiremos algunos conceptos planteados por diferentes autores del significado conceptual de proceso.

Para el procesalista Cipriano Gomez Lara define al proceso: "...como el conjunto complejo de actos del Estado como Soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos tendientes a aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo..." (19).

Para los autores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, mencionan respecto del proceso diciendo: "...la palabra proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., por lo que puede hablarse de proceso biológico, físico, químico, etc., y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, proceso significa la

actividad jurídica de las partes y del jugador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa..." (20).

Para el procesalista mexicano José Becerra Bautiata señala: "... el fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos..." (21).

Como puede observarse el proceso es de difícil conceptualización, ya que los diferentes autores le dan distintas perspectivas, el Diccionario de Derecho de Rafael Pina -- considera el proceso como : "...conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado con el caso en concreto mediante una decisión del juez competente..." (22).

Para un servidor se considera el proceso como un conjunto de normas jurídicas de carácter procedimental, establecidas por el Estado en las diferentes disposiciones legales de acuerdo a la materia de que se trate, para resolver o dirimir las controversias que se susciten entre las partes que intervienen en un litigio.

De lo analizado anteriormente y de acuerdo con lo establecido por Cipriano Gomez Lara, se desprende la existencia de varias etapas dentro del proceso:

1.- Etapa de la Instrucción.

En esta etapa de la instrucción se concentran todos los actos procesales tanto de las partes, como del organo jurisdiccional, esta etapa de la instrucción se inicia con la presentación de la demanda, dicha etapa queda abierta hasta el momento en que se manda a resolución, asimismo esta etapa de la instrucción se encuentra dividida en varias faces:

1.- Face Postulatoria.

En esta face postulatoria las partes intervienen dentro del proceso y que tengan un interés directo en el juicio, plantean sus pretensiones, acciones, excepciones, resistencias y fundamentos legales con los cuales quierán acreditar los hechos controvertidos, esta face postulatoria concluye en el momento en que el juzgador del organo jurisdiccional aprueba la materia sobre la cual habrá de probarse todo lo manifestado en esta etapa.

2.- Face Probatoria.

En esta face probatoria las partes que intervienen en el juicio habrán de probar en una forma indubitable los -

hechos constitutivos de su acción o excepción planteados en la fase postulatoria esto se realiza a través de cuatro momentos:

a).- Ofrecimiento de la prueba.

El ofrecimiento de la prueba va a ser el acto a través del cual las partes ofrecerán al juzgador las pruebas que estimen pertinentes para acreditar sus pretensiones es decir sus acciones o excepciones.

b).-Admisión de la Prueba.

La admisión de la prueba va a ser el acto a través del cual el órgano jurisdiccional a través del juzgador, resuelva que pruebas deberá admitir y cuales deberá desahogar.

c).- Preparación de la Prueba.

Esta preparación de la prueba consiste en el conjunto de actos que se deberán llevar a cabo por el Tribunal con la intervención de las partes, peritos, etc., con el objetivo de desahogar las pruebas.

d).- Desahogo de la prueba.

El desahogo de las probanzas consiste en el desen-

volvimiento y desarrollo de la forma en que habrá de realizarse la práctica de dicha prueba.

3.- Fase Preconclusiva.

Esta fase preconclusiva se caracteriza por dar el cierre a la etapa de la instrucción, y consiste dicha fase preconclusiva en los alegatos formulados por las partes, - en el cual plantean sus consideraciones generales, tratando de dar un razonamiento lógico-jurídico del porque consideran tener la razón, todo este planteamiento se hace en forma de petición hacia el juzgador, el cual no tiene la obligación jurídica de observar dichos razonamientos planteados por las partes, ya que finalmente el juzgador decide de acuerdo al que mejor prueba dentro del procedimiento.

II.- Etapa del Juicio.

Esta etapa del juicio es la más corta dentro del proceso, y asimismo la más sencilla, la cual reviste cierta importancia en virtud que dentro de ésta se resolverá la controversia planteada, a través de una resolución final de nominada laudo.

C).- CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO LAFRAL.

La palabra procedimiento tiene diferentes aplicaciones, según la ciencia de que se trate, así tenemos que dicha palabra o dicho concepto puede ser aplicado en actividades tales como la medicina, la química, la biología, etc., en las cuales existen procedimientos, Sin embargo para el estudio del presente trabajo lo enfocaremos desde un punto de vista jurídico, para lo cual anunciaremos algunas definiciones de diferentes autores.

Rafael de Fina señala dentro de su Diccionario de Derecho que el procedimiento es "...conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales administrativos y legislativos.. ." (24).

Para Rafael Iena Suck y Hugo Italo Morales indican al respecto "...el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso..." (24).

Asimismo estos dos tratadistas señalan las diferencias existentes entre lo que es el proceso y el procedimiento "...El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es la forma real, -

concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido..." (25).

D).- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para Alberto Traeba Urbina afirma que el Derecho Procesal del Trabajo "...conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales..." (26)

Para Francisco Rosa Gamaz define el Derecho Procesal del Trabajo "...es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales..." (27).

Armando Porras López define el Derecho Procesal del Trabajo diciendo "...el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista económicos y jurídicos ..." (28).

Para Francisco Ramírez Fonseca considera el Derecho Procesal del Trabajo "...es el conjunto de normas que regula la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar — la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo al derecho aplicable al caso en concreto, — siempre dentro de su propia órbita de facultades..." (28).

Para los autores Rafael Tana Sack y Hugo Italo Morales, el Derecho Procesal del Trabajo "... conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho..."(29)

Se puede concluir que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas de carácter procedimental; aplicadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los conflictos laborales sean de índole individual o colectiva.

JIRAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO SEGUNDO.

- 1.- Castillo Larrañaga y Rafael de Pina.- Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A., México 1968 Pág. 240.
- 2.- Cipriano Gómez Lara, Teoría General del Proceso. Editorial Unam. México 1987. Pág. 121.
- 3.- Eduardo Pallares, Diccionario Jurídico, Editorial Porrúa, S.A., México 1988. Pág. 661.
- 4.- Cfr. Francisco Rosas Gámez, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, S.A. México 1989 Pág. 334.
- 5.- Cfr. Francisco Rosas Gámez, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, S.A., México 1989. Pág. 334.
- 6.- Cfr. Francisco Ramírez Fonsaca, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial Pac, S.A., México 1989. Pág. 89.
- 7.- Francisco Rosas Gámez, Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1989. Pág. 17.
- 8.- Francisco Rosas Gámez, Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor México 1989. Pág. 17.

9.- Francisco Ramírez Fonseca. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial Pac, S.A., México 1989. Pág. - 26.

10.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México ---- 1989. Pág. 108.

11.- Hugo Italo Morales y Rafael de Pina. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A., México 1968. Pág. -- 240.

12.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Derecho Editorial Trillas, S.A., México 1989.- Pág. 18.

13.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México 1989 Pág. 18.

14.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México 1989 Pág. 20

15.- Cfr. Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en el -
Derecho Laboral, Editorial Universidad Regiomontana, Méxi-
co 1989. Pág. 10.

16.- Cfr. Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en el De-
recho Laboral, Editorial Universidad Regiomontana. Méxi-
co 1989, Pág. 10.

17.- Cfr. Ismael Rodríguez Campos. Las pruebas en el-
Derecho Laboral, Editorial Universidad Regiomontana México
1989. Pág. 10.

18.- Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en Materia La-
boral.-Editorial Universidas Regiomontana. México 1989. --
Pág. 12.

19.- Ismael Rodríguez Campos, La Prueba en el Derecho-
Laboral, Editorial Universidad Regiomontana. México 1989. -
Pág. 24.

20.- Ley Federal del Trabajo.- 1a. Edición Actualizada
Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1968. Pág.
258.

21.- Ley Federal del Trabajo, 1a. Edición Actualizada
Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988. --
Pág. 258.

22.- Ley Federal del Trabajo, 1a. Edición Actualizada
Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988. --
Pág. 258.

23.- Cfr. Juan Climent, Elementos de Derecho del Tra-
bajo. Editorial Esfinge, S.A., México 1989, Pág. 152 y --
153.

24.- Cfr. Néstor de Buen Lozano, Derecho Procesal del
Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1989. Pág. 18.

25.- Cfr. Néstor de Buen Lozano. Derecho Procesal del
Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1989. Pág. 39.

26.- Rafael de Pina Vara, Diccionario de Derecho, Edi-
torial Porrúa, S.A., México 1989. Pág. 404.

27.- Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, Derecho -
Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México 1989
Pág. 17

28.- Rafael de Fina Vara. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1989. Pág. 430.

29.- Rafael de Fina Vara, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., México 1989 Pág. 400.

CAPITULO III.

LA CARGA DE LA PRUEBA

El instrumento al alcance del Juez para resolver -- las controversias que se le planteen, es sin duda alguna, -- la carga de la prueba, Desde luego la Junta podrá ordenar -- con citación a las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, a través de los Actuarios o peritos, y en general podrán practicarse todas las diligencias necesarias para el esclarecimiento de la verdad, y asimismo requerir a las partes o a los interesados que tengan relación con la litis la exhibición de documentos u objetos relacionados con la litis planteada.

Toda persona o autoridad ajena al juicio que tenga conocimientos de la existencia de una controversia jurídica, estará obligada a aportar todos los elementos necesarios para el esclarecimiento de la verdad.

Ahora bien, esta carga de la prueba reviste importancia dentro del estudio jurídico de las pruebas, en razón de la interrogante que surge de quien es el que está obligado a probar.

Partiendo de este presupuesto podemos señalar que en lo que respecta a la carga de la prueba no interesa sobre — quien recaiga dicha obligación ya que es un interés directo y benéfico para las partes acreditar sus acciones y excepciones planteada y así obtener una resolución favorable.

A).- ANTECEDENTES.

Desde épocas antiguas se ha establecido como un — principio general de quien afirma está obligado a probar.

Dentro del Derecho Romano, aún siendo la cuna del — Derecho vigente no se establecía ningún ordenamiento jurídico que regulara la carga de la prueba, únicamente se establecía el principio de que quien afirma está obligado a probar — sus argumentos, mientras que a la parte demandada no le recaía ninguna obligación, ésta únicamente se concretaba a manifestar su negativa.

En otro período histórico nos encontramos que en algún proceso se les reconocía facultades discrecionales a los arbitros para determinar a su libre albedrío la valoración — de las pruebas, tomando en consideración los valores sociales y morales de los oferentes. Asimismo se les facultaba también para determinar quien era el que se encontraba obligado a pro

bar basándose para tal enjuiciamiento en la experiencia — personal de determinar cual de las dos partes se encontraba en mejor posición de probar.

En la época del emperador Justiniano se encontraban conceptos más claros respecto de la carga de la prueba y se estableció que junto a la prueba directa del oferente debía existir, una contraria con la finalidad de controvertir los resultados de la directa.

En el Derecho Germánico antiguo se atribuyeron funciones al Juez para que éste determinara quien era el — que se encontraba obligado a probar.

Estas dos corrientes Romana y Germánica contribuyeron e influenciaron en gran parte a los juristas de Colonia en la Edad Media para que establecieran una serie de principios referentes a la carga de la prueba, corresponde al actor probar sus acciones ejercitadas y al demandado probar — sus excepciones cuando éste las había planteado.

Estos principios establecidos por los juristas de — Colonia fueron adoptados por el Derecho Español en el año de 1256 por mandato de Alfonso X El Sabio, dichos principios —

fueron consagrados en las leyes de las siete partidas. Para que con posterioridad fueran reglamentados en el Código Civil Español en su artículo 1315.

Asimismo los autores clásicos de la época antigua establecían como principio fundamental respecto de la carga de la prueba de que quien afirmaba estaba obligado a probar los hechos en que funda su acción y por consiguiente el reo está obligado a probar sus excepciones. Pues se decía que el reo o demandado hacía las veces de actor cuando trataba de acreditar sus excepciones.

Con el triunfo de la Revolución Francesa se empezaron a establecer razonamientos lógicos, con lo cual se empezó a transformar el campo jurídico señalando que los juicios o controversias no podrían resolverse en base al principio de que quien afirma está obligado a probar, se estableció entonces el principio y la obligación de que ambas partes deberían rendir sus pruebas, una respecto a la existencia de determinado hecho, y la otra respecto de la inexistencia de ese hecho así se estableció entonces la bilateralidad de la carga de la prueba de las partes en los conflictos:

B).- DIVERSAS CONCEPCIONES DEL SIGNIFICADO DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales consideran a la carga de la prueba señalando: "...la carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio...". (1).

El Tratadista Eduardo J. Couture señala: "... la carga probatoria es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos anunciados por ellos..." (2).

Castillo y de Pina señalan que la carga de la prueba "...es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar convicción sobre los hechos alegados..." (3).

Marco Antonio Diaz de León señala: "...la carga de la prueba es una regla de conducta para las partes que le señala cuales son los hechos que a cada uno les interesa probar..." (4).

De los conceptos anteriormente señalados podemos concluir que la carga de la prueba es la obligación que tienen las partes que intervienen en un proceso de aportar todos los elementos probatorios necesarios para acreditar sus acciones o excepciones.

C).- LA CARGA DE LA PRUEBA PARA EL PATRÓN.

Es importante hacer el señalamiento que la carga de la prueba en materia laboral en la mayoría de los casos, recae sobre el patrón.

Asimismo el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala los casos en que se exime de la carga de la prueba para el trabajador así como los casos en que el patrón -- tendrá la carga de la prueba.

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

- 1.- Fecha de ingreso del Trabajador.
- 2.- Antigüedad del Trabajador.
- 3.- Faltas de asistencia del trabajador.
- 4.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- 5.- Terminación de la Relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción de esta Ley.
- 6.- 6.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- 7.- El Contrato de Trabajo.
- 8.- Duración de la jornada de trabajo.
- 9.- Pagos de días de descanso y obligatorios.
- 10.- Disfrute y pago de las vacaciones.
- 11.- Pagos de la prima dominical, vacacional y de antigüedad.

12.- Monto y pago de salarios.

13.- Pago de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

14.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda..” (5).

Hay que destacar también la obligación que tiene el patrón de exhibir algunos documentos, dicha obligación - se encuentra fundada en el artículo 804 de la Ley Federal - del Trabajo.

“...Artículo 804.- El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisa;

I.- Contratos Individuales que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o Contrato Ley aplicable;

II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios.

III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en

el centro de trabajo.

IV.- Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley.

V.- Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después, los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en las fracciones V, conforme lo señalan las leyes que le rijan..." (6).

"...Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario..." (7).

D).- CARGA DE LA PRUEBA PARA EL TRABAJADOR O REPRESENTACION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Dentro de este aspecto, señalaremos cuales son — las causas por las que se revierte la carga de la prueba — para el trabajador:

I.- Cuando el patrón niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía haciendo.

2.- Cuando el patrón niegue la relación laboral.

En estos casos es cuando recae la carga de la — prueba para el trabajador.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO TERCERO

- 1.- Castillo Larrañaga y Rafael de Pina.- Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A., México 1961 --- Pág. 265.
- 2.- Eduardo J. Couture. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Editorial Nacional, México 1981. Pág. 240.
- 3.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A., México - 1989. Pág. 3.
- 4.- Ley Federal del Trabajo, 1a. Edición Actualizada Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México -- 1988. Pág. 259.
- 5.- Ley Federal del Trabajo, 1a. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México -- 1988.- Pág. 263.
- 6.- Marco Antonio Díaz de León. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.-Editorial Textos Universitarios. México 1981. Pág. 220.

CAPITULO IV.

LAS PRUEBAS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

A).- CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.

Tradicionalmente se ha pretendido establecer una clasificación general respecto de las pruebas, sin llegar todos los autores a una unificación de criterios, sin embargo, para el abordamiento de este tema trataremos de alguna manera muy genérica de establecer una clasificación. Así tenemos que la doctrina establece una clasificación.

I.- Pruebas reales y personales.

Reales.-

Estas pruebas reales son aquellas que se obtienen a través de una secuela o análisis de un hecho anterior que ya se ha consumado, entre estas pruebas encontramos a la confesional y a la testimonial.

Personales.

Estas pruebas personales son aquellas que proporcionan de una manera segura y veraz la certeza de un hecho controvertido, dentro de estas pruebas encontramos por ejemplo los dictámenes periciales.

2.- Pruebas históricas y críticas.

Históricas.

Estas pruebas históricas son aquellas que se le proporcionan al juzgador y que le dan la imagen de un hecho comprobado, en el cual se le dá al juzgador una descripción detallada de los sucesos ocurridos, entre este tipo de pruebas encontramos por ejemplo a la confesional y a la testimonial.

Crítica.-

Esta prueba crítica se presenta cuando el juzgador llega al conocimiento de un hecho controvertido a través de inducciones o referencias, entre éstas tenemos por ejemplo a la de inspección y a las presunciones.

3.- Pruebas preconstituídas y Constituídas.

Preconstituídas.

Estas pruebas preconstituídas son aquellas que fueron creadas en un ordenamiento jurídico, antes del surgimiento de un litigio, y en el cual alguna de las partes en forma previsora conserva algunos documentos que posteriormente le pudieran servir en caso de presentarse al litigio. Entre este tipo de pruebas podemos encontrar por ejem-

plo todo tipo de documentos sean de carácter público o privado.

Constituidas.

Este tipo de pruebas son aquellas que surgen dentro del procedimiento y ante la presencia judicial, entre esta clase de pruebas encontramos a la confesional, a la testimonial, a la pericial.

4.- Pruebas admisibles e inadmisibles.

Admisibles.

Estas pruebas admisibles son aquellas que se encuentran dentro de un ordenamiento jurídico el cual regula su admisibilidad, así tenemos que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo señala con precisión cuales son los medios de prueba admisibles.

Inadmisibles.

Por lo que respecta a los medios de prueba que no son admisibles, tendríamos que explicarlo por medio de exclusión, en consecuencia no son admisibles las que son inadmisibles.

5.- Pruebas Fertinentes e Ineptinentes.

Fertinentes.-

Son aquellas pruebas que son admitidas por tener relación con la litis o con la controversia que se está ventilando.

Ineptinentes.-

Son aquellas pruebas que no tienen relación con la litis o con la controversia que se está resolviendo.

6.- Pruebas plenas y semiplenas.

Plenas.-

A estas pruebas plenas, también se les denomina como perfectas, en razón de que producen un convencimiento en el ánimo del juez, sea para condenar o para absolver en una forma más expedita.

Semiplenas.-

A estas pruebas semiplenas también se les denomina imperfectas en virtud de que no producen un convencimiento total en el ánimo del juez y es necesario que dicha prueba vaya acompañada de otras pruebas para producir un convencimiento en el juez, tal es el caso de la presunción.

7.- Pruebas nominadas e innominadas.

Nominadas.

Estas pruebas nominadas son aquellas que tienen una regulación dentro de un ordenamiento jurídico, es decir son aquellas que contempla la Ley, así tenemos que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala cuales son los medios de prueba admisibles dentro del procedimiento laboral.

Innominadas.

Al Contrario de las pruebas nominadas, estas pruebas innominadas son aquellas que no encuentran una regulación en ningún ordenamiento jurídico, o bien que teniendolo no es aplicable a la materia de la controversia.

B).- MEDIOS DE PRUEBA SEÑALADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

I.- Confesional

II.- Documental

III.- Testimonial.

IV.- Pericial

V.- Inspección.

VI.- Presuncional.

VII.-Instrumental de Actuaciones.

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

Para tener un panorama más amplio sobre los medios de prueba señalados por la Ley Federal del Trabajo — haremos un estudio más completo con posterioridad, por ahora nos concretamos sólo hacer referencia de éste.

C).- SISTEMA DE VALORACION DE LAS PRUEBAS.

La valoración de las pruebas dentro de todo procedimiento judicial es muy importante, en razón de que de la-

valoración que se haga de éstas, se tendrá una resolución favorable o desfavorable a los intereses de las partes en conflicto.

De esta forma la valoración de la prueba consiste en la apreciación que hace el juzgador de todos los elementos de prueba aportados durante el procedimiento por las partes, cabe hacer mención que éstos elementos de prueba deben ser ofrecidos dentro del momento procesal oportuno, pues de lo contrario el juzgador no los tomará en consideración en razón de que están ofrecidas extemporáneamente aún cuando tengan relación con la litis y éstas puedan resolver la controversia favorablemente hacia una de las partes, de hacerlo el juzgador incurriría en una violación al procedimiento judicial, lo cual traería como consecuencia la violación de la garantía individual de una de las partes en conflicto. El Maestro Marco Antonio Díaz de León considera: — "...La valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso..." (2).

Así tenemos que doctrinalmente existen tres sistemas de valoración de las pruebas en el cual se basan algunas

codificaciones, éstos sistemas de valoración y apreciación - de las pruebas no es un acto que el juzgador tome por sí sólo sino que la propia ley ordena la manera de apreciación - que tendrá que hacer el juzgador sin apartarse de dichos ordenamientos establecidos, estos sistemas de valoración son:

I.- Sistema libre.

Este sistema libre imperó en la época de la República en Roma.- Este sistema consiste en la plena y absoluta libertad que tiene el juzgador para valorar y apreciar - las pruebas, sin observar ninguna regla establecida más que la de su libre apreciación.

Este sistema ha sido criticado en razón de que se le delega toda la facultad hacia el juzgador para decidir - la controversia según su libre albedrío y de acuerdo a la apreciación de las pruebas que éste haga, consideró que este sistema no es muy subjetivo en razón de que pudieran influir en el ánimo del juzgador otros factores ajenos al proceso o bien que estando dentro del proceso dichos factores les tome más importancia a otros sin considerar los demás, ocasionando con esto una probable injusticia de la aplicación de la - Ley hacia alguna de las partes en conflicto.

2.- Sistema Legal o Tazado.

Este sistema es el más antiguo y predominó durante la edad media y tuvo su inspiración en el Derecho Canónico.- Este sistema consiste en la obligación que tiene el juzgador de valorar las pruebas conforme a las disposiciones legales establecidas por la misma Ley, de tal forma, que con esto se frena la libertad que tenía el juzgador para valorar las pruebas.

Desde un punto de vista muy particular se considera que este sistema es el más adecuado y el cual debería prevalecer ya que en este sistema el juzgador única y exclusivamente se concreta a la aplicación de las disposiciones legales establecidas, sin realizar ninguna apreciación, — otra de las ventajas que presenta este sistema es el que disminuye el exceso de amparos que pudieran presentarse por violaciones a las garantías individuales, por no estar debidamente fundamentadas y motivadas las resoluciones finales:

3.- Sistema Mixto.

Este sistema mixto como su propio nombre lo indica, contiene una mezcla tanto del sistema libre como del sistema legal o tazado, este sistema mixto es el de mayor predominio en la actualidad en las diversas codificaciones existentes.- En este sistema mixto el juzgador aparte de

tener una libre apreciación de la prueba, tiene además la obligación de fundamentar y motivar su resolución del porqué de dicha conclusión final.

Podemos concluir que de acuerdo con nuestra legislación laboral, el sistema adoptado por ésta es el sistema de valoración mixta, tal como lo dispone el artículo 841 cuando dice: "... los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas y formulamos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen...". (3).

Cabe señalar, que anteriormente a 1980, el sistema adoptado por nuestra legislación laboral era el sistema libre, tal como lo disponía el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, cuando decía: "...los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a reglas de estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las Juntas lo creyeran debido en conciencia...". (4).

Como puede observarse, anteriormente a la reforma de la Ley Federal del Trabajo de 1980, esta legislación —

nuestra, adopta un sistema de valoración de las -- pruebas de carácter libre, en le cual el juzgador valora las pruebas de las partes de acuerdo a su buena fe sin respetar-regla legal alguna, y es a partir de 1980 cuando con las nue vas reformas de la Ley Federal del Trabajo se corrige esta a nomalía que perjudicaba a las partes intervinientes en el -- conflicto, como puede observarse dicha reforma quedó contem-plada en el artículo 841, mediante el cual se adopta un sis-tema de valoración de las pruebas de carácter mixto, con el-cual el juzgador tiene la obligación de fundamentar legalmen-te su aplicación respecto de las pruebas, y asimismo emitir-una resolución más acorde con lo sucedido dentro del proceso pero no por eso se le cuarta la libertad para la apreciación personal de las probanzas. Aunque desde un punto de vista per-sonal considero que dicho sistema es totalmente inoperante - en razón de que el juzgador nunca tendrá una valoración per-sonal plena respecto de las pruebas, ya que es la misma ley - la que le exige un fundamento legal y lógico.

D).- OFRECIMIENTO, ADMISION Y OBJECIONES DE LAS --
PRUEBAS EN GENERAL.

OFRECIMIENTO.

En cuanto al ofrecimiento de las pruebas, constitu

ye un aspecto importante ya que del buen ofrecimiento de pruebas que se haga durante el procedimiento, así como la admisión y el buen desahogo que se hagan de las mismas, depende que la resolución final sea en forma favorable o desfavorable.

Así tenemos que el ofrecimiento de las pruebas deberá llevarse a cabo en la sujeción de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo señala la existencia de tres etapas:

I.- Conciliación.

En esta etapa de conciliación, la Junta exhortará a las partes en conflicto a que lleguen a un arreglo conciliatorio, sin embargo la Junta en ningún momento podrá exigirles a las partes a que se arreglen.

Si las partes llegasen a un arreglo conciliatorio se dará por terminado el conflicto, y se levantará un acta en la cual se estipule el convenio a que llegaron las partes, dicho convenio a petición de las partes se elevará a la categoría de un laudo debidamente ejecutoriado pasado-

ante fe pública como cosa juzgada.

Pero si las partes no llegasen a ningún arreglo -- conciliatorio, solicitarán estos se pase a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones.

2.- Demanda y Excepciones:

En esta etapa de demanda y excepciones la parte-- actora, podrá ratificar su escrito inicial de demanda. Podrá ampliar su demanda o modificarla. En tanto que la parte demandada tendrá la obligación de contestar la demanda y oponer sus excepciones y defensas.- Una vez cerrada la etapa de demanda y excepciones se pase a la siguiente etapa de -- ofrecimiento y admisión de pruebas.

3.- Ofrecimiento y admisión de pruebas.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes ofrecerán las mismas de conformidad con las disposiciones legales.

Por cuanto al ofrecimiento de pruebas la misma -- Ley señala en su artículo 776 los medios admisibles de -- prueba: "...Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho y en especial los siguientes:

I.- Confesional

II.- Testimonial.

III.- Documental

IV.- Pericial.

V.- Inspección.

VI.- Presuncional.

VII.- Instrumental de actuaciones.

VIII.- Fotografías y, en general aquellos medios -
aportados por los descubrimientos de la ciencia..." (5).-

Así tenemos que las pruebas en materia laboral se-
puedan ofrecer en forma oral por escrito, al cual deberá —
llevar la firma del oferente, ya que no es admisible un es-
crito anónimo, carente de autenticidad por falta de firma.

Las pruebas al ofrecerse deben referirse a los he-
chos controvertidos, contenidos en la demanda y su contesta-
ción, que no hayan sido confesados por las partes a quien —

perjudiquen, (artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo).

Además las pruebas al ofrecerse deberán estar relacionadas con los hechos de la demanda o contestación de tal forma que si no están relacionados se podrán desechar por estar mal ofrecidas, (artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo).

También la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada, o resulten inútiles o intrascendentes. (Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo).-

Es necesario señalar que cuando se ofrece una prueba a ésta deben acompañarle todos los elementos necesarios para su desahogo (artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo).

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, observando las normas siguientes:

"...I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el de

mandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar la del demandado.

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

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando la disposición del capítulo XIII de este título.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que de seche..." (6).

Cabe hacer mención, que en la vida práctica en — cuanto a la fracción IV del artículo 880, la Junta en ocasiones, por el exceso de trabajo considera necesario que se reserve para el caso de la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, esta reserva consiste en que la Junta decla-

ra cerrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, y diere un acuerdo en el cual se reserve para estudiar más a fondo las pruebas ofrecidas por las partes.

Por cuanto a la admisión de las pruebas debemos señalar que si éstas se encuentran ofrecidas conforme a las disposiciones legales establecidas en la Ley Federal del Trabajo no hay razón para que no se admitan.

Por cuanto a las objeciones ya mencionada que el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo señala el momento procesal oportuno para objetar las pruebas de las partes.

B).- ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS EN PARTICULAR.

Dentro de este inciso trataremos de explicar con mayor precisión cuales son los aspectos más importantes y relevantes de todas las pruebas señaladas por la Ley Federal del Trabajo.

I.- Prueba Confesional.

En épocas antiguas esta prueba estaba considerada como la reina de las pruebas, en la actualidad dicha prueba ya no se considera como tal, en razón de que en muchas ocasiones la confesión de las partes es arrancada a

a través de medios violentos físicos o morales, ya sea en la persona del confesante o de su familia, de tal forma -- que éste muchas veces confesaba hechos que no eran ciertos por temor de algún daño.

Esta prueba confesional en la actualidad no constituye gran relevancia dentro del proceso ni para las partes, pues el juzgador no le da una plena apreciación en razón que los absolventes en la mayoría de las veces se encuentran debidamente preparados por sus abogados para absolver las posiciones que se le formulen y de esa manera no confiesan hechos que le puedan ser perjudiciales sin embargo puede revestir importancia cuando en la posición que se le formule sobre algún hecho éste asiente y lo reafirme.

I.- Concepto.

Dentro de este apartado daremos algunos conceptos de lo que significa la confesión.

Rafael de Fina en su Diccionario de Derecho considera a la confesión como: "...El reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o acto con consecuencias jurídicas desfavorables para el que la hace..." (7).

Para Eduardo Pallares la confesión es: "...el reconocimiento expreso y tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y en perjuicio propio ..." (8).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera a la confesión de la siguiente fuerza: "...debe entenderse como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra produciendo sólo efectos en lo que perjudica a quien lo hace (9).

Para el Maestro Ismael Rodríguez Campos la confesión es: "...el reconocimiento expreso o tácito que hacen las partes de hechos propios, relativos a cuestiones controvertidas y en perjuicio propio ..." (10).

Así podemos concluir señalando que la mayoría de los actores coinciden en que la confesión se trata de una declaración expresa o tácita en la cual se imputen hechos propios relativos a la controversia y que puedan ser perjudiciales para quien los confiese.-.

Asimismo podemos establecer que de la interpretación del artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo se establecen dos tipos de confesionales:

I.- Confesional para hechos propios.

2.- La Confesional a cargo de la demandada o de la persona física que acredite tener facultades para absolver posiciones.

"...Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurre a absolver posiciones..." (11).

"...Artículo 787.- Las partes podrán también solicitar 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 les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o en la contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos..." (12).

De los diversos conceptos vertidos por los diferentes autores se puede destablecer la existencia de varios elementos:

I.- Que los hechos propios perjudiquen los intereses del que confiesa.

2.- Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.

3.- Que dicha confesión se efectuó dentro del proceso.

4.- Que la confesión se haga conforme a las disposiciones legales.

Respecto a la concepción que significa la confesión, la Ley Federal del Trabajo no define dicha prueba, -- únicamente se constringe a señalar su ofrecimiento y su desahogo.

2.- Clasificación de la prueba confesional.

Respecto a la clasificación de esta prueba confesional la Ley Federal del Trabajo no señala con claridad -- los tipos de confesión existentes, sin embargo del análisis de los artículos referentes a la confesional y de la doctrina se puede establecer una clasificación general.

1.-Confesión Judicial.

Es aquella confesión que realiza cualquier de las

partes fuera del procedimiento judicial o la realizante de una autoridad que no se compete.

2.- Confesión Extrajudicial.

Es aquella confesión que realiza cualquier de las partes fuera del procedimiento judicial o la realizante — una autoridad que no es competente.

3.- Confesión simple.

Es aquella confesión que se realiza de una manera simple y llana sin agregar ningún hecho o circunstancia.

4.- Confesión expresa.

Esta confesión expresa consiste en la serie de manifestaciones que se realizan dentro o fuera del juicio, de manera verbal o escrita.

Al respecto de esta confesión expresa el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo señala, se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

5.- Confesión Espontánea.

Es aquella confesión que se realiza en forma voluntaria en cualquier estado del proceso sin que exista obligación de hacerlo.

Al respecto de esta confesión el artículo 794 señala que tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

6.- Confesión tácita.

Esta confesión tácita es aquella que se presenta cuando la parte confesante se abstiene de contestar alguna posición que se le formule o bien que contestandola lo haga en forma vaga o evasiva.

Este tipo de confesión tácita presenta varias modalidades.

1.- Cuando la parte demandada no comparece a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, estando debidamente notificado, en esta situación se le tendrá por confesio en sentido afirmativo

respecto de los hechos controvertidos que se le imputan.

Para un mejor entendimiento de dicha confesión --- transcribiremos el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

"...Artículo 879.- La audiencia se llevará a cabo sin cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, se le tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el trabajador no era esto, que no existió el despido, o que no son ciertos --- los hechos afirmados en la demanda..." (13).

2.- Cuando habiendo comparecido a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte demandada en su contestación de demanda deje de contestar algunos puntos controvertidos manifestados por el actor, o que bien contestándolos los haga en forma vaga o evasiva.

Al respecto de esta confesión tácita el artículo - 878 en sus fracciones III y IV, señala:

"...Fracción III.- Expuesta la demanda por el actor el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado..." (14).

"...Fracción IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignora cuando no sean propios; pidiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrán admitirse pruebas en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La Confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho..." (15).

3.- Cuando teniendo la obligación de comparecer a absolver posiciones en la fecha y hora señaladas con anterioridad no comparezca a este desahogo.

Al respecto de esta confesión, el artículo 789 —

señala si las personas citadas para absolver posiciones, no concurren en la fecha y horas señaladas se hará efectivo el apercibimiento del artículo anterior (788), y se le declarará confeso de las posiciones que se hubieran articulado y - calificado de legales.

"...Artículo 788.- La Junta ordenará se cite a -- los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados se les tendrá por confesos de las posiciones que se hubieran articulado y calificado de legales..." (16).

4.- Cuando teniendo la obligación el absolvente - de contestar las posiciones que se le formulen no las conteste o bien contestándolas lo haga con evasivas.

El artículo 790 en su fracción VII establece dicha concepción, anteriormente señalada, mencionando si el - absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo confeso si persiste en ello.

2.- OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA CONFESSIONAL.

El ofrecimiento constituye el acto procesal a través del cual las partes ofrecerán todas y cada una de las --

pruebas, que éstos consideren necesarias para acreditar sus acciones o excepciones durante el tiempo que dure el proceso.- Esta prueba se ofrecerá de la siguiente forma:

1.- Deberá ofrecerse en el momento procesal oportuno esto es, en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.- Se ofrecerán primeramente las pruebas de la parte actora, posteriormente las de la parte demandada.

3.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y siempre y cuando no se hayan cerrado al período de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.- Asimismo el actor podrá ofrecer nuevas pruebas, relacionadas con hechos desconocidos que manifieste que la contestación la parte demandada.

Al respecto de lo anteriormente señalado el artículo 660 de la Ley Federal del Trabajo señala: "...La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

pruebas, que éstos consideren necesarias para acreditar sus acciones o excepciones durante el tiempo que dure el proceso.- Esta prueba se ofrecerá de la siguiente forma:

1.- Deberá ofrecerse en el momento procesal oportuno esto es, en la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

2.- Se ofrecerán primeramente las pruebas de la parte actora, posteriormente las de la parte demandada.

3.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y siempre y cuando no se hayan cerrado el período de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4.- Asimismo el actor podrá ofrecer nuevas pruebas, relacionadas con hechos desconocidos que manifieste que la contestación la parte demandada.

Al respecto de lo anteriormente señalado el artículo 880 de la ley Federal del Trabajo señala "...La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.- Inmediatamente después que el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su — contra parte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

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

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

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que se desechan... (17).

4).- ADMISION DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

La admisión de la prueba es el acto procesal a través del cual la Junta observará que pruebas admite y cuáles desecha cabe hacer mención que en la vida práctica respecto de esta admisión de pruebas, en ocasiones por el exceso de trabajo de las Juntas, éstas tienen que reservarse para una mejor apreciación de las pruebas que deberán admitirse.- Esta reserva se realiza a través de un acuerdo que se dicta por la Junta, una vez cerrado el período de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Trataremos de establecer algunas reglas respecto de la admisión de las pruebas:

1.- Dichas pruebas no deberán ser contrarias a la moral y al derecho tal como lo señala el artículo 776 de esta Ley Federal del Trabajo.

2.- Que las posiciones que se formulen deberán referirse a hechos controvertidos tal como lo señala el artículo 680 en su fracción I de la citada Ley.

3.- Las posiciones deberán concretarse sobre los hechos controvertidos, según se desprende del artículo 790 - fracción II de la Ley antes referida.

4.- Las posiciones deberán formularse en términos claros y precisos.

5.- Las posiciones no deberán ser inútiles o inciertas, de conformidad con lo establecido en el artículo 790 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

6.- Las posiciones que se formulen deberán ser trascendentes dentro del proceso según lo establecido en el artículo 790 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Deberán acompañarse todos los elementos necesarios para su desahogo, según lo establece el artículo 780 de la Ley antes mencionada.- Entre estos elementos se destacan los siguientes:

a).- Señalar nombre y domicilio del absolvente.

b).- Acompañar al pliego de posiciones que deberá entregarse a la Junta.

c).- Acompañar el pliego de posiciones en sobre cerrado y sellado cuando el desahogo de dicha probanza sea por exhorto como lo señala el artículo 791 de la Ley de la Materia.

5.- DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

Una vez cerrado el período de ofrecimiento y admisión de pruebas y asimismo se hayan admitido las pruebas de las partes, la Junta señalará día y hora para que tenga verificativo las audiencias en que se deberá desahogar cada una de las probanzas admitidas.

El artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas para el desahogo de la prueba confesional:

"...Artículo 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observan las formas siguientes:

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

III.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser incidiosas o inútiles.- Son incidiosas las posiciones -- que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son - inútiles aquellas que versen sobre hechos que hayan sido confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o-

hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.-

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

IV.- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y será firmada por el articulante y el absolvente.

V.- Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnen los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que se apoye su resolución.

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

VII.- Si el absolvente se niega a responder a sus respuestas con evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, los apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello..." (18).

6.- OBJECIONES.

Las objeciones consisten en la negativa de oponerse a cierta prueba, tratándola de desvirtuar por algunos medios como son las objeciones.

Para el caso de la Confesional, ésta puede objetarse aplicando la regla general que es la objeción en cuanto a su alcance y valor probatorio.

II.- Prueba Documental.-

Esta prueba documental ha cobrado gran trascendencia con el transcurso del tiempo de las ciencias jurídicas y a tal grado que en la actualidad se le considera como la reina de las pruebas, en razón de que con los documentos se facilita la acreditación de las acciones o excepciones que se plantean por las partes dentro de un proceso.

Es difícil determinar el surgimiento de esta prueba documental, lo que si es cierto es que las prácticas mercantiles favorecieron en grande para la creación de documentos que le sirvieran como medios a través de los cuales — éstos se garantizara el debido cumplimiento de los contratos y convenios que se celebran.

1.- Concepto.

Tratando de analizar respecto del concepto del documento los diferentes criterios adoptados por diferentes autores.

"...Rafael de Lina señalada dentro de su diccionario jurídico que el documento "...es una representación material idónea para poner en manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico (acontecimiento de la vida independiente) de la voluntad humana, contrato, testamento, sentencia, etc.) susceptible de servir, en caso necesario como elemento probatorio..." (19).

El autor Ramírez Fonseca considera "...El documento es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, conste o se signifique en un hecho; así pues, no solamente será documento el objeto material en el que con la —

escritura se alude a un hecho, sino en el objeto en el que por figuras, o por cualquier forma de impresión, se haga — constar un hecho..." (20).

Para el Maestro Marco Antonio Diaz de León, nos indica al respecto lo siguiente; "...Documento es toda representación objetiva de un pensamiento, lo cual significa que ésa representación puede ser material o escrita, lo que implica que hay documentos materiales y escritos..." (21).

Para Ismael Rodríguez Campos "...Documento es un acto humano, capaz de ser captado por la vista, y el tacto — y que se representa ideas o hechos..." (22).

2.- CLASIFICACION.

Respecto a la clasificación de esta prueba documental tenemos que la doctrina realiza una clasificación de los documentos en la siguiente forma:

- 1.- Documentos Públicos y Privados.
- 2.- Soleznes y de Pruebas.
- 3.- Manuscritos y Mecanografiados.

4.- Autógrafos y Sterógrafos.

5.- Constitutivos, normativos y reconocitivos.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 795 y 796 realiza una clasificación más concreta respecto de los documentos.- Señalando que existen documentos públicos y documentos privados.

"...Artículo 795.-Son documentos públicos, aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones..." (23).

"...Artículo 796.- Son documentos privados los que reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior. (24).

3.- Ofrecimiento.

Como hemos visto con anterioridad, el ofrecimiento es el acto a través del cual las partes deberán ofrecer todas y cada una de sus pruebas que le fueron admitidas.- Respecto de estas pruebas documental tenemos que como principio general se establece que dicha prueba debe ser ofrecida en el mo-

mento procesal oportuno.

4.- Admisión.

Respecto de la admisión de esta prueba trataremos de señalar las reglas de su admisibilidad.

a).- Que dicha prueba no sea contraria a la moral y al derecho.

b).- Que esta prueba se ofrezca en el momento procesal oportuno.

c).- Que se le acompañen los elementos necesarios para el desahogo.

Asimismo también se establecen requisitos de validez, según lo señala el maestro Armando Ferras López.

1.- Que tenga la suscripción, es decir, la persona o personas que lo suscriben, y que un documento en el cual no aparece quien lo suscribe prácticamente, es la nada para el derecho, tanto sustantivo como adjetivo.

2.- El documento deberá tener fecha de suscripción, día y lugar donde fué creado.

3.- Las formalidades de ciertos documentos de conformidad con las instituciones legales establecidas.

5.- Desahogo.

Respecto del desahogo de las pruebas documentales tenemos que estas pruebas se desahogan por su propia naturaleza.

6.- Objeciones y medios de perfeccionamiento.

En cuanto al significado del término de objeción— esto significa los argumentos hechos valer por las partes — para desvirtuar o destruir el documento ofrecido por las partes como pruebas.

Esta objeción deberá plantearse en su momento procesal oportuno, de no hacerlo se le tendrá por perdido su derecho y dicho documento hará prueba plena respecto de los hechos controvertidos.

Señalaremos en términos breves cuales son las objeciones, así como los medios de perfeccionamiento en caso de que alguna de las partes objete los documentos.

1.- En cuanto a su alcance y valor probatorio.

Esta objeción en cuanto a su alcance y valor probatorio en la práctica es muy común que se planteen sin embargo, la Junta sin necesidad de que se le planteen dicha objeción, está obligada a analizar los documentos ofrecidos por las partes.

2.- Objeción del documento en cuanto a su contenido y firma.

Esta objeción suele presentarse cuando la parte oferente de la prueba presenta un documento suscrito por la parte demandada y ésta a su vez niega el contenido del mismo así como la firma de dicho documento.* La parte oferente de dicha prueba podrá pedir como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma de la parte demandada y si éste negare el contenido y la firma se puede solicitar la pericial grafométrica y grafoscópica.

3.- Objeción en cuanto a la autenticidad de un documento.

Esta objeción se presenta cuando la parte oferente exhibe el documento privado, siendo una copia simple o fo-

tostática.- El medio de perfeccionamiento para esta probanza es el cotejo o compulsión que se haga con el documento original, la parte oferente deberá señalar con precisión el lugar donde se encuentra el original para cotejarlo, este cotejo - se hará por conducto del actuario quien levantará un acta de la diligencia practicada y en el cual asentará si dicho documento coteja con su original, en caso de que la parte demandada no exhiba el documento original materia del cotejo, se -- presunirán ciertos los hechos.

Cabe hacer mención que los oferentes deberán presentar los documentos privados en su original, pero cuando forman parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsen.

III.- PRUEBA TESTIMONIAL.

En la época antigua y en especial en el Derecho -- Romano, esta prueba testimonial llegó a considerarse como -- la prueba fundamental por excelencia, esto a que era el único medio de prueba que se contemplaba dentro del campo del derecho. En la actualidad algunos procesalistas como Ferras López, sostienen: "...que la prueba testimonial a testificar - en realidad es una de las que se encuentran más desprestigia

das en nuestros días, debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico social en que vivimos. Nos consta, sigue diciendo el procesalista que los verdaderos testigos - con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, ante un interrogatorio hábil y tendencioso y los testigos falsos - (testigos de profesión) pero bien preparados por los abogados producen declaraciones que son pautas para la favorable sentencia definitiva... " (25).

Muy independientemente de la mala fama que posee - en la actualidad dicha probanza hemos visto que en la vida diaria, para resolver algunos conflictos la única forma de probar los hechos controvertidos es a través de la prueba testimonial.

Eduardo J. Couture señala con respecto a esta prueba: " ...El arte del interrogatorio es el arte de la abogacía en los países en los cuales el proceso oral predomina sobre el escrito... " (26).

I.- Concepto.

El Maestro Ismael Rodríguez Campos señala: "...Testigo es la persona a quien le consta un hecho de un tercero..." (27).

Rafael de Fina en su Diccionario de Derecho señala: "... con respecto del testigo: "...persona que comunica al Juez el conocimiento que tiene acerca de algún hecho o acto suyo, esclarecimiento para la decisión de un proceso..." (28).

Eduardo Fallares señala: "...Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo..." (29).

Los maestros Rafael Tana Suck y Hugo Italo Morales indican: "... es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación laboral..." (30).

El maestro Marco Antonio Díaz de León afirma: "...es el medio de prueba por el cual terceras personas comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones extrajudiciales relacionadas con el litigio..." (31).

Luis Muñoz asienta: "...la prueba testimonial -- consiste en las declaraciones que personas que no sean parte en el proceso hacen acerca de los hechos por ellos presenciados o conocidos a fin de determinar la verdad o false

dad de los mismos..." (32).

Desde un punto de vista muy particular considero que testigo es la persona o personas a quien les consta un hecho por haberlos presenciado directamente.

De las concepciones anteriormente señaladas por los diversos autores, consideramos que se desprenden algunos elementos.

1.- El testigo es una persona extraña al juicio:

2.- El testigo debe tener conocimientos de los hechos controvertidos.

3.- El testigo no debe tener relación o un interés directo en el resultado del juicio.

4.- El testigo debe ser imparcial.

Asimismo esta prueba testimonial presenta una serie de características especiales:

1.- Es un acto jurídico concreto.

2.- Es un acto procesal.

- 3.- Es un medio de pruebas.
 - 4.- Es una prueba indirecta y personal.
 - 5.- Es una prueba representativa de hechos.
 - 6.- Es histórica y narrativa de hechos.
 - 7.- Es una declaración específica.
- 2)- Clasificación de los testigos.

La doctrina ha establecido una clasificación al--
respecto de los testigos señalando:

1.- Testigos Idóneos.

Son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen credibilidad.

2.- Testigos Abonales.

Son aquellos que no tienen en su contra tachas.

3.- Testigos contestes.

Son aquellos testigos que coinciden en su testimonio respecto de los hechos.

4.- Testigos aleccionados.

Son aquellos testigos que fueron debidamente preparados antes de la audiencia.

5.- Testigo auricular o de oídas.

Son aquellos testigos que tienen conocimiento de los hechos controvertidos por haberlos escuchado de otra persona.

6.- Testigo ocular o de vista.

Son aquellos testigos que tienen conocimiento de los hechos controvertidos por haberlos presenciado directamente.

7.- Testigo falso.

Son aquellos testigos que desconocen totalmente los hechos controvertidos y que declaran de mala fe o buena fe.

3.- Ofrecimiento de la prueba testimonial.

El artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, - señala una serie de requisitos que deberá tener el ofrecimiento.

"...Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Sólo podrán ofrecer tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite,-- señalando la causa o motivo justificado que le impida directamente presentarlos.

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente de la prueba deberá ofrecer, y acompañar el interrogatorio por escrito, al tenor del cual--deberá ser examinado el testigo, de no hacerlo, se declarará desierto. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que -- dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado.

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable..." (33).

4).- Admisión de la Prueba Testimonial.

Respecto a la admisión de dicha prueba y después de analizar los artículos anteriormente transcritos podemos señalar algunas reglas para esta prueba:

1.- Esta prueba deberá de ofrecerse en el momento procesal oportuno.

2.- Esta prueba no deberá ser contraria a la moral ni al derecho.

3.- Deberán ofrecerse tres testigos por cada hecho controvertido y como caso excepcional el planteado por el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo.

4.- Deberán indicarse el nombre y domicilio de los testigos.

5.- Esta última en la vida práctica consiste en señalar dentro de la narración de los hechos a las personas que servirán de testigo, o que tuvieren conocimiento de los hechos, de no ser así en muchas ocasiones el juzgador los desecha por no tener relación con la litis.

5).- Desahogo de la prueba testimonial.

Una vez ofrecidas todas y cada una de las pruebas de las partes y una vez admitidas éstas, la Junta señalará día y hora para que tenga verificativo el desahogo de cada una de las probanzas de las partes.

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo se aplica al desahogo de esta probanza:

"...Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

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

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en la fracción III y IV del artículo 813 de esta Ley.

IV.- Después de tomarle al testigo la protesta -- de conducirse con verdad y de advertirle las penas en que -- incurran los testigos falsos, se hará constar el nombre, -- edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar donde trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

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

VI.- Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente a los testigos.

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

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

IX.- El testigo, enterado de su declaración, -- firmará al margen de las hojas que le contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o --

firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción..." (34).

6).- Objeciones a Tachas de los Testigos.

Entendamos como tachas de testigos, las condiciones personales en que concurren los mismos, que pueden demeritar o menoscabar el valor probatorio de sus declaraciones.

Podríamos señalar que las tachas son causas que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de las declaraciones de los testigos.

Estas objeciones o tachas de testigos se pueden presentar por las siguientes causas:

1.- Porque el testigo tenga interés directo o indirecto en el juicio.

2.- Porque el testigo sea familiar del oferente, amigo, concesal.

3.- Porque el testigo tenga una amistad íntima o enemistad con la otra parte.

4.- Por cualquier otra circunstancia que afecte-

la credibilidad del testigo.

5.- Por tener algún vínculo religioso con el ofe-
rente.

6.- Por tener algún impedimento o defecto físico-
que afecte sus facultades, ciego, sordo, paralítico, o defec-
to mental, idiotez, etc..

Hay que hacer mención que estas tachas de testigos
deben de formularse oralmente después de desahogada la proban-
za y la Junta le dará la apreciación correspondiente, tal co-
mo lo señala el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención en cuanto a estas tachas de —
testigos que ésta no nulifica la declaración del testimonio —
sino que únicamente la hace dudosa y será el Dictaminador —
quién le dé la apreciación correspondiente.

IV.- PRUEBA PERICIAL.

A través de la Historia de la Humanidad, nos he-
mos dado cuenta de la existencia de hombres que han destacado
en alguna arte o ciencia por sus estudios o conocimientos de-
la misma, éstas personas con conocimientos especiales sobre —
alguna arte o ciencia es lo que podríamos denominar peritos.

I).- Concepto.

Devis Echandía señaló: "...La peritación es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial por -- personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o -- científicos, mediante las cuales se suministran al Juez argumentos o razones para la formación de su convencimiento, -- respecto de ciertos hechos cuya percepción o entendimiento -- escapa a las aptitudes del común de la gente..." (35).

Stafaroni señala "...el perito es un técnico a -- quien el Juez ordena dictaminar sobre un hecho que se requiere conocimientos especiales..." (36).

Francisco Rosas Gomez señala: "...la prueba pericial es aquella que tiene lugar cuando son necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia o arte para poder resolver sobre la existencia de los hechos litigiosos..."(37).

Rafael de Fina indica en su Diccionario de "Derecho"...la necesidad de la prueba pericial surge en el proceso cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del -- observador una apreciación especial obtenida por el estudio científico de la materia a que se refiere o, simplemente, --

por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio..." (38).

De los conceptos anteriormente señalados, podemos concluir que la prueba pericial se presenta cuando se requieren conocimientos especiales en alguna arte o ciencia para darle una mejor apreciación al juzgador, respecto de alguna controversia en el juicio.

2).- Ofrecimiento de la prueba pericial.

Para el ofrecimiento de esta prueba pericial se indica que ésta deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual deba versar dicha pericial, así como la exhibición del cuestionario, tal como lo señala el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo.

3).-Admisión de la Prueba Pericial.

Para la admisión de esta prueba se requieren algunos requisitos:

1.- Que sea ofrecida en el momento procesal oportuno.

2.- Que se requieran conocimientos especiales en la controversia planteada.

4.- Desahogo de la Prueba Pericial.

El artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo se aplica a las disposiciones para el desahogo de dicha probanza:

"...Artículo 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I.- Cada parte presentará personalmente a un perito el día de la audiencia, salvo en el caso previsto en el artículo 824.

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

III.- La prueba se desahogará con el perito que concurre, salvo en el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y dictaminará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

IV.- Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes.

V.- En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero..." (39).

Cabe indicar que en cuanto al dictamen rendido, por los peritos de las partes haya una discrepancia, la Junta podrá ordenar un Perito Tercero en Discordia para que resuelva al respecto, dicho fundamento lo encontramos en el artículo 825.

Asimismo indicaremos que cada parte debe presentar a su perito, pero en el caso del trabajador si éste no está en posibilidades económicas de cubrir los honorarios de un Perito la Junta podrá nombrarle uno, tal como lo describe el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo

5).- Objeciones planteadas a la prueba Pericial.

En cuanto a las objeciones en esta prueba, no existen propiamente, pero si cabe indicar que en cuanto a que se trate de un Perito Tercero si se puede solicitar se abstenga de resolver en su dictamen o bien el perito tiene la obligación de excusarse de conocer el asunto, o bien no deben de conocer del asunto.

"...El artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo

señala. Los Representantes del Gobierno, de los Trabajadores o de los patrones ante la Junta y los Auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

I.- Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes.

II.- Tenga el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes.

III.- Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio.

IV.- Alguno de los abogados o litigantes haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de -- que se trate, de su cónyuge, o se haya constituido en parte en causa criminal, seguido contra cualquiera de ellos, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.

V.- Sea abogado o defensor de alguna de las partes, perito o testigo en el mismo juicio o haber emitido -- opinión sobre el juicio.

VI.- Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes.

VII.- Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o sus representantes.

VIII.- Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes..." (40).

V.- PRUEBA DE INSPECCION.

"... Se ha dicho que la prueba de inspección es la prueba directa clásica, pues se afirma que es la única en la cual el juzgador se percata de los hechos controvertidos a través del juez sin intervención de alguna otra persona — obtiene el conocimiento del hecho por probar..." (41).

De tal forma que la inspección constituye el acto a través del cual el juzgador se percata de los hechos controvertidos a través de la constancia directa por los sentidos.

Rafael Tena Suok y Hugo Italo Morales, señalan: -

"...terminologicamente, esta prueba ha sufrido históricamente diferentes acepciones, como reconocimiento judicial y estrictamente vista de ojos, términos pocos jurídicos y empíricos, resultando la más aceptable, la prueba de inspección, - aplicable sobre objetos, documentos, actos o personas..." -- (42).

I.- Concepto.

Rafael de Pina señala dentro del Diccionario Jurídico: "...sobre la inspección, es el medio de prueba que consiste en el examen directo por el juez de la cosa, mueble o inmueble, o persona, sobre la que recae, para formar su convicción sobre su estado, situación o circunstancia que tenga relación con el proceso en el momento en que la realiza. La Inspección puede llevarse a efecto trasladándose el juez al lugar donde se encuentra el objeto o personas que ha de inspeccionar o en el Juzgado o Tribunal..." (43).

Rafael Tena Cuck y Hugo Italo Morales, señalan al respecto de la inspección: "...es un medio de prueba directo que tiene por objeto formar la convicción del órgano jurisdiccional mediante la percepción inmediata de éste con los objetos y personas relacionadas con el litigio; agregue que --

con ello se busca el contacto personal del juez con la materia misma donde constan los hechos a probar, sin intermediarios..." (44).

El maestro Marco Antonio Díaz de León indica sobre la inspección..."es un medio de prueba directa que tiene por objeto formar la convicción del órgano jurisdiccional con la percepción inmediata de éste con la que con ello se busca el contacto personal del juez con la materia misma donde constan los hechos a probar, sin intermediarios..." (45).

José Becerra Bautista se refiere a la inspección "...es el examen sensorial directo, realizado por el juez, en personas u objetos relacionadas con la controversia..." (46).

Eduardo Hallares sostiene que la inspección "... es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionada con el litigio..." (47).

2).- Ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección.

Al respecto del ofrecimiento y la admisión de dicha probanza el "artículo 327 señala que la parte que ofrezca la inspección, deberá precisar el objeto de la materia - de la misma; el lugar donde debe practicarse, los períodos - que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma..." (45).

Del anterior artículo podemos inferir los elementos de esta prueba.

1.- Que se ofrezca en el momento procesal oportuno.

2.- Debe precisarse la materia sobre la que va a versar la inspección.

3.- Debe señalarse el lugar donde debe practicarse la inspección.

4.- Debe señalarse con precisión los períodos - que abarcará así como los documentos y objetos que deban - inspeccionarse.

3).- Desahogo de la Prueba de Inspección.

Al respecto de la prueba de inspección, "...el artículo 829 señala: En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las siguientes reglas.

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

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

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

IV.- De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón en autos..."(49).

VI.- PRUEBA PRESUNSIONAL

"...Las presunciones han sido analizadas con diversas concepciones en cuanto a su naturaleza, esencia y alcance probatorio y por ello las controversias surgidas son numerosas existen diversas tendencias en relación a si constituyen o no un medio de prueba, si las presunciones son in-

dicios y si es posible dictar un laudo fundado exclusivamente en presunciones humanas..." (50).

I).- Conceptos.

Rafael de Pina señala la presunción judicial: ---
"...consecuencia que el Juez, según su prudente arbitrio deduce de un hecho conocido para afirmar la existencia de otro conocido..." (51).

Carneluti sostiene al respecto de la inspección:---
"...dice que es una creencia, opinión o conjetura, resultado de un argumento que no suministra plena certeza, sino la inclinación a la certeza de un hecho..." (52).

Chivenda sostiene: "...que presunciones hominis -- son aquellas de las cuales el Juez, como hombre se sirve durante el pleito para formarse convicción, como lo haría cualquiera que razonara fuera del proceso refiriendo que las acciones Et de Jure no son pruebas..." (53).

Devis Echandía por su parte dice: "...la presunción es un juicio lógico del legislador o del Juez, en virtud del cual se considera cierta o probable un hecho con fundamento en las máximas generales de la experiencia que le indican

cual es el modo normal, como se suceden las cosas y los hechos..." (54).

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo define la presunción: "...Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido..." (55).

2).- Ofrecimiento y admisión de esta prueba presuncional.

Respecto al ofrecimiento y admisión de esta prueba, podemos señalar que en la vida práctica se concretan las partes a señalar lo siguiente, ofrece la prueba presuncional legal y humana en todo lo que favorezca a sus intereses.

Hay que hacer el señalamiento que el artículo 834 señala que las partes, cuando ofrezcan la prueba presuncional, deberán indicar en que consiste y lo que se quiere acreditar con ello.

3).-Clasificación.

Respecto a la clasificación la Ley es muy clara, al señalar que la presuncional puede ser de dos formas:

I.- Presuncional Legal.

Contemplada en el artículo 831.- Hay presunción legal cuando la Ley lo establece expresamente.

2.- Presunción Humana.

Hay presunción humana, cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

VII.- LA PRUEBA INSTRUMENTAL.

Respecto de esta prueba instrumental podemos señalar que en la vida práctica no tiene gran trascendencia como medio de prueba de las partes, pues éstas se concretan a señalar lo siguiente: ofrezco como prueba la instrumental de actuaciones consistente en todo lo actuado dentro del presente juicio.

I).- Concepto.

El artículo 635 de la Ley Federal del Trabajo define concretamente lo que es esta prueba instrumental de actuaciones: "...Artículo 835.- La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio..."(56).

Esta prueba Instrumental de Actuaciones, la Junta la tomará en cuenta según lo dispone el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS DEL CAPITULO CUARTO.

1.- La Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México -- 1988. Pág. 255.

2.- Marco Antonio Diaz de León. La Prueba en el - Proceso Laboral Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1989, Pág. 578.

3.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 270.

4.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 220.

5.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 258.

6.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México -- 1978. Pág. 275.

7.- Rafael de Pina, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A., México 1968. Pág. 173.

8.- Eduardo Pallares. Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, S.A. México 1961. Pág. 132.

9.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Cuarta Sala, -- Pág. 36.

10.- Israel Rodríguez Campos. Las Pruebas en el Derecho Laboral, Editorial Universidad Regiomontana. México -- 1989. Pág. 30.

11.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1968. Pág. 260.

12.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A. México 1968, Pág. 260.

13.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1968. Pág. 278.

14.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Unidos Mexicanos, S.A. México 1988, Pág. 278.

15.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 276.

16.-Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 260.

17.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 279.

18.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 - Págs. 260 y 261.

19.- Rafael de Pina, Diccionario del Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1989. Pág. 243.

20.- Francisco Ramírez Fonseca. La Prueba en materia laboral. Publicaciones Administrativas y Contables, México sin año Pág. 62.

21.- Marco Antonio Díaz de León, La Prueba -
en el Derecho del Trabajo. Editorial Textos Universitarios. -
México 1965. Pág. 152.

22.- Ismael Rodríguez Campos. Las Pruebas en el --
Derecho Laboral. Editorial Universidad Regiomontana. México-
1969. Pág. 100.

23.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actuali-
zada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A. México 1966,
Pág. 262.

24.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actuali-
zada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, México 1966. Pág.
262.

25.- Miguel Ferrnides Cisneros.- La Carga de la --
Prueba en el Derecho del Trabajo. Editorial Cárdenas Auto-
res y Distribuidor, S.A., México 1963.- Pág. 120.

26.- Eduardo J. Ventura.- Estudios de Derecho Pro-
cesal Civil Tomo II. Ediciones de Falma. Buenos Aires Pág.-
231.

27.- Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en el De-
recho Laboral. Editorial Universidad Regiomontana, México --

1989.- Pág. 129.

28.- Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México 1989.- Pág. 459.

29.- Eduardo Fallares. Diccionario Jurídico. Editorial Porrúa, S.A. México 1989. Pág. 459.

30.- Rafael Tené Suck y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México -- 1989. Pág. 118.

31.- Marco Antonio Díaz de León. La Prueba en el - Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Textos Universitarios México 1981. Pág. 142.

32.- Luis Miñez . Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A., México 1948. Pág. 658.

33.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 265.

34.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A. México 1988,- Pág. 265.

35.- Armando Devis Echandía. Teoría General de la Prueba Judicial Tomo II. Editorial Victor Z. Zavalia. Buenos Aires 1974. Pág. 287.

36.- Eduardo R. Stafaroni. Derecho Procesal Social. Editorial Tipografica Editores. Buenos Aires 1955. --- Pág. 579.

37.- Francisco Ross Gomez. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México --- 1989. Pág. 398.

38.- Rafael de Pina, Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A., México 1989. Pág. 405.

39.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 267.

40.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada, Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Pág. 244.

41.- Hernando Devis Echandía. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II. Editorial Victor Z. Zavalia. --- Buenos Aires 1974. Pág. 421.

42.- Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México 1989. -- Pág. 134.

43.- Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A., Mexico 1989. Pág. 305.

44.- Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, S.A. México 1989. Pág. 134.

45.- Marco Antonio Díaz de León. Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Textos Universitarios.- México 1980. Pág. 186.

46.- José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, S.A., México 1974. Pág. 129.

47.- Eduardo Pallares. Diccionario Jurídico. Editorial Porrúa, S.A., México 1986. Pág. 243.

48.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada.- Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 -- Pág. 268.

49.- Ley Federal del Trabajo, Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Págs. 268.

50.- Ismael Rodríguez Campos. Las Pruebas en el Derecho Laboral. Editorial Universidad Regiomontana, México -- 1989. PÁG. 184.

51.- Rafael de Fina. Diccionario del derecho. Editorial Ferrus, S.A., México 1989. Pag. 938.

52.- Francisco Carnelutti. La Prueba Civil. Editorial de Palma. Buenos Aires 1982. PÁG. 90.

53.- José Chiovenda. Derecho Procesal Civil Tomo II. Editorial Cárdenas Editores, y Distribuidores. México -- 1980. PÁG. 388.

54.- Hernando Daviz Echandía. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II Editorial Victor Z. Zavalia Buenos Aires. 1974. PÁG. 694.

55.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988 Págs. 269.

56.- Ley Federal del Trabajo. Ia. Edición Actualizada. Editorial Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988
Pág. 269.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- La Ley Federal del Trabajo cumplió en su momento - histórico con una función social y jurídica de protección - de los derechos de los trabajadores.

SEGUNDA.- Las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980, constituyen un avance trascendental en el Derecho procesal con el cual se le dá mayor eficacia y cumplimiento a los principios consagrados en el artículo 123 de la Constitución.

TERCERA.- Con las reformas de 1980, en esta Ley de alguna manera se obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a vigilar el procedimiento según lo disponen los artículos 771 y 772, cumpliéndose con los principios de que la Justicia debe ser pronta y expedita.

CUARTA.- Se concibe un procedimiento más económico y con mayor celeridad en las resoluciones al establecerse en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas.

QUINTA.- Las pruebas juegan un papel preponderante dentro del juicio.

SEXTA.- Que no todas las pruebas cobran una trascendencia en la resolución del juzgador.

SEPTIMA.- Que no todas las pruebas aportadas por las partes producen un total convencimiento en el ánimo del juzgador.

OCTAVA.- Sólo los hechos son susceptibles de prueba, el derecho no, pues el juzgador, es estudioso del derecho y no se requiere que se le ilustre sobre el mismo.

NOVENA.- Que el objeto de la prueba, son los hechos dudosos o controvertidos que hay que esclarecer en el juicio.