

233
2g.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ARAGON"
DERECHO**

**"LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO
ORDINARIO LABORAL"**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
MARIA LAURA MENDOZA SILVERIO



San Juan de Aragón, Edo. de Méx.

1994

**TEJES CON
FALLA DE ORIGEN**



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.

DEDICATORIA

A DIOS quien con su voluntad
ha iluminado mi camino para
lograr mis objetivos.

A MI PADRE :

El Señor Otilio Mendoza M.
con todo mi respeto y agradecimiento
porque con su ejemplo de trabajo, y
fortaleza me enseñó a comprender
que es posible la realización de
cualquier proyecto, cuando se tiene el
deseo y determinación de quererlo hacer.

A MI MADRE :

Margarita Silverio de M.
Con todo mi cariño y respeto
porque juntas hemos compartido
triumfos y fracasos; y si hay
alguien en la vida a quien
le deba lo que soy es a ella.

A MIS HERMANOS Y FAMILIARES :

Porque juntos hemos compartido todo:
amistad, amor, desiluciones y trabajo;
apoyándonos los unos a los otros.

AL LIC. ERNESTO ZORRILLA :

Por su gran apoyo e incomparable enseñanza,
ya que ha sido mi maestro y mi guía durante
el poco tiempo que llevo ejerciendo esta
difícil profesión.

A MI ASESORA :

La Lic. Rosa María Valencia Granados.
Con mi mas sincero respeto y admiración
por su incomparable asesoría, sin la
cual no hubiera sido posible la culminación
de éste trabajo.

**A MIS PROFESORES Y AMIGOS
DE LA ENEP ARAGON :**

Por haber ayudado a formar en mi no
solo a una futura profesionista,
sino a una gran mujer.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	
CAPITULO I	10
GENERALIDADES	
1.1 DEL PATRON	11
1.2 DEL TRABAJADOR	15
1.3 DE LA RELACION LABORAL	18
1.4 DE LAS PRUEBAS	26
1.5 DE LA CARGA DE LAS PRUEBAS	30
1.6 DE LAS CLASES DE PROCEDIMIENTOS	36
CAPITULO II	49
ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	
2.1 CONCILIACION	50
2.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES	54
2.3 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS	69
2.4 ALEGATOS	93
CAPITULO III	100
MEDIOS DE PRUEBA	
3.1 DE ACUERDO A LA DOCTRINA	101
3.2 DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	104

	Pág.
CAPITULO IV	116
APRECIACION JURIDICA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL	
4.1 CRITERIOS APLICADOS POR LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN RELACION A LOS MEDIOS DE PRUEBA	117
4.2 CRITERIOS SUSTENTADOS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS	120
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFIA	143

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

En tiempos recientes ha recobrado fuerza la idea de reformar el contenido de la Ley Federal del Trabajo en vigor, la virtual culminación de un Tratado Triateral de Libre Comercio entre México, Canada y los Estados Unidos de Norteamérica ha sido un elemento mas que hace creer el rumor de un proyecto de reforma.

Desde 1980, año en que por última vez se modifica la ley en cita, misma que incluyó un apartado de normas procesales, ha sido criticado por los mas destacados Juristas algunos de sus contenidos, tanto desde el punto de vista de Derecho sustantivo, como desde el punto de vista de Derecho procesal.

Así los traductores de la producción; capital y trabajo, han expresado sus ideas básicas sobre que temas deben ser reformados; en este contexto, patronos y trabajadores a través de sus respectivas representaciones tratan de defender los intereses y derechos que representan.

Lo que es evidente es que ambos sectores, han coincidido

sobre la necesidad de reformar la Ley de la materia; que para el obrero, con todo derecho, debe considerar la conservación de las conquistas laborales; y para el patronal, deberán considerarse temas como la flexibilidad de las relaciones individuales de trabajo incorporando conceptos como productividad y descentralización de la legislación laboral, entre otros.

En esa inteligencia, el presente trabajo pretende hacer un estudio acerca de las pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral en el Derecho Mexicano del Trabajo para proponer en forma específica de tema, uno de los aspectos que pudiera ser considerado, observando los principios que rigen el Derecho procesal del Trabajo, partiendo de la premisa que efectivamente; consideramos algunos aspectos procesales de la ley deben ser reconsiderados en la forma en que se tramiten.

El aspecto procesal a que nos referimos, es la forma en que se resuelve dentro del procedimiento ordinario laboral, al no haber una apreciación correcta de las pruebas y por supuesto una deficiente valoración de las mismas.

Siendo la sustentante de la opinión que una de las partes fundamentales de todo proceso es precisamente la prueba, ya que mediante ella el juez conoce la verdad o falsedad de los hechos

alegados, está en situación de precisar sus consecuencias de Derecho, y en tal virtud, puede emitir un fallo acerca de las pretensiones de las partes, es incuestionable que a esta parte del derecho procesal deba prestársele especial atención.

En efecto en la actualidad las pruebas no tienen un valor probatorio absoluto, toda vez que la autoridad competente para hacerlo, aplica un sin número de criterios y apreciaciones complicando de esta manera a las partes en litigio, la acreditación de sus extremos:

Así en el capítulo I proporcionamos los elementos básicos del Derecho Procesal Laboral, definiendo el concepto y el objeto del mismo, los sujetos que intervienen en él y los principios que lo rigen.

Una vez se que establecieron las situaciones elementales del Derecho Procesal del Trabajo, en el capítulo II, abordamos todas y cada una de las etapas que confirman el procedimiento; desde que se interpone la demanda, hasta que se dicta la resolución correspondiente.

Es menester también conocer como clasifica y define las pruebas la Ley Federal del Trabajo y saber además lo que opinan

los Tratadistas al respecto, toda vez que doctrinariamente se conceptúan y clasifican de manera distinta a la que regula la ley en materia, es por esto que nos vimos en la necesidad de abordar este tema en el capítulo III.

Expuestos los temas que necesariamente guardaban relación con el título recepcional del presente trabajo, en el IV y último capítulo empezamos por hacer un estudio sobre los criterios aplicados tanto por la Junta de Conciliación y Arbitraje, como por la Suprema Corte de Justicia respecto a los medios de prueba que son la matriz para que una autoridad resuelva en favor o en contra de las partes que intervienen en el litigio.

Por lo que el tema abordado tiene como fin primordial proponer se establezca un sistema normativo para resolver dentro del procedimiento ordinario con reglas de apreciación y valoración de todas y cada una de las pruebas que regula la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O 1

G E N E R A L I D A D E S

- 1.1 DEL PATRON
- 1.2 DEL TRABAJADOR
- 1.3 DE LA RELACION LABORAL
- 1.4 DE LAS PRUEBAS
- 1.5 DE LA CARGA DE LA PRUEBA
- 1.6 DE LAS CLASES DE PROCEDIMIENTOS

C A P I T U L O I

1.1 DEL PATRON

El presente capítulo requiere del estudio de elementos fundamentales en el Derecho del trabajo, toda vez que en las relaciones laborales, individuales o colectivas los sujetos centrales son los trabajadores y los patrones.

El patrón como elemento personal de la relación de trabajo es definido por nuestra Ley Laboral en el Artículo 10. Primer párrafo: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores... "

El patrón puede ser una persona física o moral, que recibe los servicios del trabajador. En el primer caso, la presencia del patrón como persona física es frecuente en la pequeña empresa, ya sea supervisando los servicios de los trabajadores o compartir con ellos las actividades laborales. Pero en el segundo caso, de las personas, ese contacto se pierde y la mano que requiere es canalizada por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Las funciones de una persona moral, tales como la de dirección o administración van a ser ejercitadas por los gerentes directores de la empresa o establecimiento y que serán considerados representantes del patrón quedando como tales en las relaciones con los trabajadores Artículo 11 . Alberto Briceño Ruiz señala que " no debe de confundirse al representante del patrón con el trabajador de confianza. Cuando hablamos de funciones de dirección y de vigilancia, estas caen dentro de la figura de trabajador de confianza que realiza dichas funciones, es un representante del patrón; pero no todo representante del patrón es trabajador de confianza." 1

Otra figura importante, es el intermediario definido en el Artículo 12. como :

" la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón."

La intermediación suele presentarse antes de constituir la relación de trabajo. Así, una persona acuerda con otra para que se presente a laborar en una empresa. Pero el intermediario no recibe los beneficios del trabajo de la persona contratada, sino que realiza las funciones de un gestor.

1 Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Haria. México 1985. P.156.

El patrón sustituto es otra modalidad que puede presentar la figura jurídica del patrón. La sustitución patronal " es la transmisión de la propiedad de la empresa o de uno de sus elementos y obligaciones, pasadas, presentes y futuras derivadas y que se derivan de las relaciones de trabajo. " 2

Esto se presenta cuando el patrón realiza la venta de su empresa o negociación a otra persona, incluso al propio Estado, las obligaciones y derechos que le corresponden tendrán un término de seis meses. Así lo indica el Artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo:

" La sustitución del patrón no afectará las relaciones de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. "

Hemos hablado de la empresa, misma que es definida por la ley, en su Artículo 16.:

" Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimientos, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya

2 Diccionario Jurídico Mexicano. T. VIII: Rep-z, Ed. U.N.A.M. México 1984. P. 241.

a la realización de los fines de la empresa. "

Hay empresas que realizan obras y servicios para otras empresas, tal es el caso de las compañías constructoras, V.gr. la compañía constructora I.C.A. (Ingenieros Constructores Asociados) que requiere los servicios de otras constructoras. La ley regula dicha situación en el Artículo 15.:

" En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios o suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13. se observarán las normas siguientes :

1.- La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

2.- Los trabajadores empleados en la ejecución de obras o servicios tendrán derecho a condiciones de trabajo proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo. "

Ambas empresas adquieren una responsabilidad solidaria al utilizar recursos humanos propios y de otras empresas que, en ciertos momentos carezcan de elementos propios y suficientes a

fin de cumplir sus objetivos.

1.2 DEL TRABAJADOR

El Artículo 80., primer párrafo define al trabajador como :

"...La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado..."

De lo anterior vamos a obtener los siguientes elementos y que hacen válida la presunción de la existencia de la relación de trabajo, y que son :

a.- El trabajador siempre será una persona física, ya que una persona moral no puede ejecutar por sí, una prestación de servicios.

b.- El trabajador va a prestar sus servicios a una persona física o moral. Aquí ya pueden ser cualquiera de los dos tipos de personas jurídicas; en el primer caso sería Vgr. el señor José Eduardo Martínez Cortés, propietario de un taller de torno, en el segundo caso sería Vgr. la Sociedad Corporativa Mexicana de Aviación S.A. de C.V., Compañía Operadora de Tiendas de Tiendas de descuento S.A. de C.V.

c.- El servicio se hará en forma personal, por lo que el

trabajador debe prestar sus servicios personalmente, por sí mismo y no por conducto de otra persona.

d.- El servicio se realiza en forma subordinada. El concepto de subordinación se realiza con el deber, la obediencia respecto del trabajador con el patrón. Es decir, que el trabajo se habrá de realizar bajo las órdenes del patrón, sin embargo, esa facultad tiene sus limitaciones, ya que únicamente "deberá referirse al trabajo, y deberá ser ejercitada durante la jornada de trabajo." 3

El trabajador de confianza es una especie del género trabajador. Guillermo Cabanellas lo conceptualiza así : " Son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honrradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo esenciales por parte del empresario o dirección de la empresa." 4

El Artículo 9o., señala :

" La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. "

3 Davalos, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, 2a. ed. México 1988. P. 92.

4 Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo Ed. Harla. México 1985. P. 143

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

De lo anterior se desprenden las siguientes características:

a.- Son trabajadores aunque sean de categoría superior a los de base.

b.- La categoría de confianza va a darse al efectuar las funciones que desempeñen y no por la designación del puesto.

c.- No se les aplican de la misma manera las normas laborales.

d.- No forman parte del sindicato de los trabajadores de base, pero si pueden integrar uno con otros trabajadores de la misma categoría.

e.- Cuidan y vigilan los intereses del patrón y de la empresa.

f.- Un sector de los trabajadores de confianza son representantes del patrón.

1.3 DE LA RELACION LABORAL

La relación de trabajo es una relación jurídica, que según Du Pasquier : " es el conjunto de derechos y obligaciones, deberes determinados o eventuales que el ordenamiento jurídico atribuye a una persona colocada en determinadas condiciones, " 5

Por lo que toda relación de la vida humana se encuentra presidida por normas jurídicas.

Al nacer la relación de trabajo, surgen derechos y obligaciones, pero no en el sentido del Derecho civil, como sucedía en los contratos de compra-venta o arrendamiento de servicios, al mismo tiempo se le excluye como fuente supletoria del Derecho del Trabajo, para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo.

La relación de trabajo va a presentar el acuerdo de voluntades : la del trabajador y la del patrón.

El Artículo 5o., Constitucional, Párrafo tercero, señala que:

"... Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento por lo cual es necesario

5 Pina Vara, Rafael de. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa, 13a. ed. México 1985. P. 246.

el consentimiento del trabajador, en cuanto al patrón se presentan las siguientes situaciones: el patrón podrá dar su consentimiento, pero en algunas ocasiones no se les consulta su parecer, tal como sucede en el Contrato Colectivo de Trabajo al incluirse la cláusula de admisión, mediante la cual, el sindicato va a suministrar la mano de obra que requiere el patrón. "

El artículo 20. de la le Federal del Trabajo señala :

" Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. "

Basta que el trabajador preste sus servicios al patrón para que nazca la relación de trabajo, sin que para ello medie contrato de trabajo, sin embargo, puede existir el contrato y no la relación de trabajo, tal como sucede con los llamados "aviadores ", típicos en la administración pública, ya que únicamente se presentan cada quince días a cobrar un salario; aunque exista el nombramiento, ellos no efectúan ningún trabajo personal y mucho menos se encuentran bajo la subordinación de un patrón.

El maestro José Davalos señala : " Es suficiente con que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta se aplica al

trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independiente de la voluntad de los sujetos de la relación de trabajo. * 6

La relación de trabajo va a surgir al presentarse una situación de hecho, tal es el caso de un trabajador que presta un servicio personal y subordinado, pero el consentimiento que el patrón otorga es tácito y no puede desligarse de la obligación de pagar el salario por el servicio, ya que se han generado derechos y obligaciones entre ambos sujetos. Una vez realizado el servicio, se desprende totalmente del acto que le dió origen adquiriendo una vida independiente, pero van a subsistir todas y cada una de las condiciones de trabajo que debe de contener un contrato escrito o no, y que serán las mínimas señaladas en la Ley Federal del Trabajo.

*** CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA.**

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y que falta de estipulaciones expresas, la prestaciones de servicios se entendera regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le sean supletorias. "

6 Davalos, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, 2a. ed. México 1988. P. 143.

Quinta Epoca :

Tomo XLIII, P. P. 2733. Recl. 112-34. Garcia Tranquillino. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLIII, P. 609. Recl. 6258-34. Pliego Vicente R. 5 votos.
Tomo XLVI, P. 2237. Recl. 2952-33. Garcilazco José. 5 votos.
Tomo XLVI, 5592. Recl. 113-34. Garcia Cipriano. Unanimidad de 4 votos.
Tomo XLIX, P. 1704. a.d. 3768-36. Fernández Vicente. Unanimidad de 4 votos.

La relación de trabajo va a presentar elementos fundamentales, y si falta alguno de ellos, no se va a configurar la relación de trabajo :

a.- La prestación del servicio consistirá en la realización de actos materiales por parte del trabajador.

b.- La participación de dos sujetos, que son el trabajador y el patrón.

c.- La subordinación, que se presenta únicamente con las personas que prestan sus servicios en forma personal y subordinada, es decir que hay una obediencia por parte del trabajador hacia el patrón.

Lo anterior coincide con el Artículo 21. :

" Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. "

El elemento de subordinación es tan importante porque nos auxiliará para diferenciar la relación de trabajo de otros contratos de prestación de servicios. La Ley Federal del Trabajo ya comienza a utilizar el concepto de subordinación, a partir del año de 1970 en que inició su vigencia dicho ordenamiento Jurídico; Mario de la Cueva cita la exposición de motivos de la Comisión redactora de dicha Ley, en su obra " El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo " : " El concepto de relación de trabajo incluye el término de subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de los que se encuentran regulados por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende de una manera general aquella que se crea entre el trabajador y el patrón, en virtud de la cual esta obligado el primero a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. " 7.

El Artículo 80., primer párrafo señala que :

"...va a prestar al patrón un trabajo personal subordinado. "

La jurisprudencia conceptualiza a la subordinación en la forma siguiente :

7 Cueva, Mario de la. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, 6a. ed. México 1970. T.I. P. 203.

" Subordinación, concepto de : Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, esto tiene su apoyo en el Art. 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. "

Séptima época, Quinta Parte :

Vols. 103-108, P. 87. A.D. 2621-77. Jorge Lomeli Almeida. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, P. 87. A.D. 7061-77. Neftali de los Santos Ramirez. 5 votos.

Vols. 121-126, P. 87. A.D. 686-79. Salvador Medina Soloache y Otro. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-136, P. 87. A.D. 744-79. Gregorio Martínez Spiro. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132. P. 73. A.D. 4611-78. Remigio Jiménez Márquez. Unanimidad de 4 votos.

Finalmente, la subordinación se va a constituir por dos elementos :

1.- La facultad jurídica del patrón mediante la cual va a dictar órdenes o instrucciones, las que considere convenientes para todos y cada uno de los objetivos de la empresa; y

2.- La obligación jurídica del trabajador de cumplir con las disposiciones en la prestación de sus servicios.

En contraposición a la subordinación, está el trabajo

autónomo, en el cual no existe la subordinación a otra persona, sino que se efectúa por su propio encargo y tampoco existe contrato que lo obligue a realizarlo en la forma determinada por quien recibe la prestación. El trabajador autónomo es su propio patrón así pues, conforme sea la demanda por parte de su clientela, se va a fijar su horario, sus descansos, sufre los riesgos de trabajo.

La relación de trabajo es un concepto que no se opone al contrato de trabajo, sino que se complementa en virtud de que la relación de trabajo es originada por un contrato, sea expreso o tácito y que trae como consecuencia la obligación de pagar los salarios respectivos.

Los doctrinarios civilistas trataron de integrar al Derecho del Trabajo al régimen de las obligaciones civiles en base a que el consentimiento resultaba necesario para establecer la relación patrón-trabajador, pero el Art. 123 Constitucional derrumbó esas ideas al precisar que las relaciones laborales, deberán regirse conforme a la legislación laboral.

El Contrato de trabajo queda definido en el Artículo 20. en su segundo y tercer párrafo que dice :

"...Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por

virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

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

La esencia del contractualismo en el Derecho del Trabajo es el acuerdo de voluntades, siendo expreso o tácito, esto es que se establece un vínculo entre el patrón y el trabajador, tal y como lo establece el Artículo 21. :

" Se presume la existencia del contrato de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. "

Además, el patrón tiene la obligación de realizar el contrato por escrito en dos ejemplares para cada parte y señalando las condiciones bajo las cuales se han de realizar los servicios, y que no serán menores a las que señala la Ley, pero si no se efectúa el contrato con las formalidades enunciadas en el párrafo anterior no se van a perder los derechos de los trabajadores, ya que la falta en el cumplimiento de dicha formalidad es imputable al patrón (Artículo 26.) ya que este posee los medios económicos para contratar a un abogado y le realice un contrato individual de trabajo por escrito.

1.4 DE LAS PRUEBAS

El objeto del presente capítulo es el de conocer la importancia guardada por la prueba dentro del proceso; de comprender la relevancia que adquiere ésta en relación con el juicio laboral; y de admitir la necesidad procesal de la prueba para poder fallar con justicia, sin embargo, estos propósitos no serán alcanzados, sino mediante el estudio de antecedentes y conceptos que nos lleven a definir lo que es una prueba.

El origen exacto de la prueba es indeterminable en el tiempo, toda vez que hay quienes remontan a esta casi al origen mismo del hombre, tal y como lo manifiesta BERTRAND ROSELL al decir " En esencia el primer hombre que dijo : el fuego quema, estaba empleando el método científico; sobre todo, si se había decidido a quemarse varias veces. " 8

Es aquí donde surge la idea de que el hombre primitivo comienza a verificar a través de sus experiencias sensoriales sobre el acaecimiento de algunos fenómenos, se produce el inicio, primero de la prueba y después, del complejo método científico. Es aquí donde el ser humano empieza a especular con la

8 Díaz de León, Marco Antonio, " La Prueba en el Proceso Laboral ". Tomo I. México 1990. P.P. 371-372.

causalidad, donde aparece la prueba como necesidad intelectual de demostración y sobre todo es aquí donde los individuos por motivos de necesidad intelectual de la prueba descubren la relación de que unos hechos son causa y otros efectos.

Comunmente la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios a través de los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

El profesor Eduardo Fallares sostiene : " La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o la falsedad de una cosa. " 9

El profesor agrega diciendo lo siguiente " El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una

9 Fallares, Eduardo. Diccionario de Dercho Procesal Civil. P. 587.

proposición, la existencia o inexistencia de algo. " y continúa; diciendo " Prueba Judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales Civiles, Penales, de Orden Administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos. " 10

De lo anterior podemos decir que la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo. Esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; en otras palabras, es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad.

Luego, se desprende que la prueba tiene tres elementos :

- a.- El objeto de la prueba
- b.- El órgano de la prueba

10 Pallares, Eduardo. Ob. cit. P. 587

c.- El medio de la prueba

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no del derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, no debiendo confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta elementos de convicción.

Definitivamente que el fin de la prueba es el de 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; debiendo tener presente que la litis en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (litis contestatio).

En cuanto al objeto de la prueba podemos decir que sólo los hechos son objeto de la prueba, el derecho lo será únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, ya que se presume que la ley positiva es conocida por todos, cuando menos por cierto tiempo.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, por ejemplo, los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los que se prohíba emplear como prueba de los mismos, los

ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

Al respecto el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al referirse a las pruebas diciendo :

" Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. "

1.5 DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Uno de los aspectos mas importantes en relación a las pruebas es el saber en un momento dado quien debe de probar, en un conflicto. En la vida diaria de los negocios, es vital la mayoría de las veces, saber en quien radica la carga de la prueba para tener éxito o en su caso fracaso en los conflictos.

Tal institución jurídica, también ha presentado una interesante evolución a través de la historia y que los procesalistas las dividen en las etapas antigua o tradicional y la moderna.

En la época antigua, de acuerdo con los autores clásicos, se establecieron varios principios a saber : se sostenía que el que afirma está obligado a probar y por consiguiente el actor estaba obligado a probar los elementos de hechos en que fundaba su

acción y el reo los concernientes a sus excepciones. Se decía que el reo o demandado hace las veces de actor en relación con sus excepciones y que por lo tanto debía de acreditarlas.

Las ideas modernas se ubican a partir de mediados del siglo XIX por el triunfo de la revolución democrático burguesa de Francia y en donde todos esos principios, fueron sufriendo modificaciones hasta llegar a estructurar un concepto mas justo de la institución que se analiza y muy primordialmente, porque con el surgimiento de un nuevo sistema, se le dió la espalda a todo procedimiento medieval.

Poco a poco se fue advirtiendo que el problema de la carga de la prueba, no podía resolverse en aras del principio de que el ejercicio de la acción corresponde a quien tiene interés en efectuarlo, porque las dos partes estén interesadas en rendir pruebas, una respecto de la existencia de determinado hecho y la otra respecto de la inexistencia de ese hecho. De tal manera que, la afirmación de que era el actor quien debía de probar, se destruía, porque tal afirmación estaba en función de un interés unilateral, mientras que el rendir la prueba es en consecuencia un interés bilateral que afecta a las dos partes en conflicto. Además también se dieron cuenta, que no siempre el que hace valer un hecho negativo esté exento de prueba, porque cuando apoya su

pretensión en hecho negativo, entonces si existe la carga de la prueba respecto de ello.

Dicho de otra manera, si de la negación se infiere implícitamente una afirmación, produce lo que técnica y jurídicamente se ha dado en llamar la inversión de la carga de la prueba. Respecto de éste último supuesto, tenemos un claro ejemplo del proceso evolutivo de la carga de la prueba, tratándose de una acción de despido, pues en un principio nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación apoyándose en las ideas tradicionales, sostuvo que cuando el trabajador afirmaba la existencia del despido y el patrón lo negaba, era el trabajador el que debería de probar, por tratarse de un hecho positivo el afirmarlo, mientras que implicaba la negativa de despido en consecuencia un hecho negativo, al que no se encontraba obligado a acreditar. Posteriormente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, inspirada en las ideas modernas de la carga de la prueba, en ese mismo caso cambió radicalmente su criterio, estableciendo que cuando el patrón se excepcionaba negando el despido, se producía la inversión de la carga de la prueba, porque al negar el despido implícitamente estaba alegando el abandono, siendo este hecho por lo tanto un hecho positivo que estaba obligado a probar.

La carga de la prueba dice el profesor Tena Suck es la que 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. 11

Es importante cuestionar según lo afirman la Corte y los procesalistas si a la prueba se le considera como una obligación y no como una carga, en virtud de que, la sanción que se produce para el que no prueba estando obligado a hacerlo, es la pérdida del conflicto, mientras el incumplimiento de la carga procesal produce la pérdida del derecho que se tenía para hacerlo. Consideramos que tales opiniones son discutibles, porque siendo un derecho el ofrecer, la pérdida inmediata produce la pérdida de ese derecho, constituyéndose entonces como una carga procesal, aún cuando su efecto mediato ocasione la pérdida del conflicto y que por lo tanto fuese estimada como una sanción. Dicho de otra manera, existe obligación, cuando su inactividad da lugar a una sanción jurídica, y existe carga cuando la abstención produce la pérdida de los efectos de ese derecho, y ello obviamente debe de entenderse en sus consecuencias inmediatas, más no a las

11 Tena Suck, Rafael. " Derecho Procesal del Trabajo ". México 1989. 3a. ed. Trillas. P. 111.

consecuencias mediatas que pueda producir la inactividad. Sea como fuere, lo cierto es que desde el punto de vista práctico, quien ofrece mejores pruebas es quien obtiene una sentencia favorable, siendo por lo tanto la distribución de la carga de la prueba en última instancia, una obligación y un deber de orden público.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece que 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, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia en los siguientes casos.

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo

37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda

De lo anterior podemos decir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega no tiene ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa

de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el trabajador; por lo que si el patrón ofrece el puesto de buena fe, sin modificarle al trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la "reversión de la carga de la prueba" y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad con la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación laboral o las causas de la rescisión imputable al patrón.

1.6 DE LAS CLASES DE PROCEDIMIENTOS

Los hombres ya sea por desconocimiento de su ubicación social o mala fé no siempre van a mantener su conducta a lo establecido en el orden jurídico, consecuencia de este actuar de su parte creará un conflicto de intereses.

Con tal actitud la inobservancia del derecho activa la actuación del Estado de diferentes formas, ya que el titular de un derecho violado por la conducta ilícita de otro, no se encuentra en posibilidad de hacerlo respetar de forma personal, y en consecuencia provoca la intervención del Estado para que éste ponga a salvo y haga respetar su derecho. El Estado va

intervenir por medio de órganos específicos que se van a encargar de aplicar la Ley General al caso particular y concreto a efecto de tratar de solucionar la controversia.

Ahora bien, esta función supone una actividad que va a generar actos jurídicamente regulados y cuya finalidad va a ser la de obtener una determinada resolución jurisdiccional, recibiendo todas estas actuaciones el nombre de proceso.

La palabra proceso proviene del Derecho canónico y se deriva de *procedere*, que equivale a avanzar, a dinamismo o actividad. Así para el maestro Tena Suck, dice en forma general que se puede hablar de procesos biológicos, físicos, etc. 12

Por lo que respecta a la aplicación de la palabra proceso como vocablo jurisdiccional, los autores se encuentran de acuerdo en que significa la actividad jurídica de las partes y de la autoridad tendible a la obtención de una resolución vinculativa.

Las definiciones y estudios acerca del concepto de proceso que lleva a cabo la doctrina, es muy amplio y variado, en algunos casos los autores difieren, si no de lo esencial, si en cuanto a los elementos que lo componen o el fin que le atribuyen.

12 Tena Suck, Rafael. Ob.cit. P. 17

Así Francisco Carneluti define al proceso como : " Un conjunto de actos dirigidos a la formación o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas por una o más personas desinteresadas. " " Sirven para la regulación del conflicto de intereses que consigna realmente la paz, y por tanto sea justa y cierta. " 13

Para Cipriano Gómez Lara, el proceso es : " Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano de las partes interesadas y de terceros ajenos, actos, todos que tienden; porque están proyectando a la aplicación de una Ley Federal a un caso concreto para dirimirlo. " 14

En esta definición agrega el maestro Cipriano Gómez Lara, " que el Estado y las partes van a intervenir en todos los actos que se realicen y sujetándose a lo dispuesto por la Ley, y que esto se va a lograr mediante la aplicación del proceso. " 15

13 Instituciones del Proceso Civil. Tomo I. Traducción Santiago Sentis. Buenos Aires 1959. P.P. 21-29.

14 Gómez Lara, Cipriano. " Derecho Procesal Civil ". México 1985. Ed. Trillas. P. 15.

15 Gómez Lara, Cipriano. Ob. cit. P. 15

Por lo que hace al proceso laboral diremos quien hace y tiene su fundamento en la Revolución Mexicana de 1910, y a partir del 10. de Mayo de 1917 en el texto del Artículo 123. de nuestra Carta Magna, en las fracciones que señala la jurisdicción especial de trabajo y que son en concreto las siguientes: XX, XXI, y XXII, las cuales contienen los derechos sociales de carácter reivindicador, impresos por el constituyente al derecho del trabajo por mandato constitucional

Para Alberto Trueba Urbina, : " El proceso del trabajo, es un instrumento de lucha de los trabajadores en razón de su clase para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica. Continúa diciendo que el derecho del trabajo es un orden jurídico el cual va a dignificar, proteger y reivindicar a la comunidad obrera para alcanzar la seguridad colectiva y la justicia social. " 16

De lo anterior se deriva lo siguiente : Las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a tener la obligación para con los trabajadores, de suplir sus quejas o reclamaciones deficientes, fundamentando lo anterior el Art. 685 Segundo Párrafo de la Ley Federal del Trabajo, esto es para equilibrar la desigualdad entre

16 Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. " México 1985. Ed. Porrúa. P.P. 317 Y 515.

trabajadores y patrones.

Por otro lado, debemos considerar que los conflictos regulados por la Ley Federal del Trabajo se deben entender como sinónimos de procesos laborales, puesto que los tratadistas consideran que ese conflicto o litigio va a constituir una oposición de intereses, misma que va dar origen al proceso.

Ahora bien, Niceto Alcalá Zamora y Castillo nos proporciona un esquema del proceso, el cual, está formado " Por un triángulo y donde la base será el litigio entre las partes (o sea el conflicto de intereses); los laudos, en un extremo la acción, y por el otro lado la ocasión, mediante éstas se van a dirigir al juzgador; y por lo que respecta a la altura corresponderá a la decisión " 17

Así el proceso estará formado por el conjunto de actos de las partes y del juzgador que se encaminan a realizar la jurisdicción, la cual es entendida como el poder legal del Estado a efecto de dirimir el derecho al caso concreto, es decir, que el juez va a resolver la controversia interpretando con su ciencia y conciencia las normas establecidas por el legislador.

17 Cfr. Citado por Clement Beltrán, Juan B. " Formulario de Derecho del Trabajo ". México 1987. Ed. Esfinge. P.P. 155-1556.

Couture J. Eduardo, ha definido al proceso laboral como : " El conjunto de actos de las partes y del juzgador, encaminados a la realización de la jurisdicción, entendida, esta como el poder jurídico del Estado para definir el derecho en el caso concreto ", donde la autoridad interpreta y desenvuelve con su ciencia el pensamiento normativo del legislador. " 18

CLASIFICACION DE LOS PROCESOS DEL TRABAJO

Atendiendo a la clasificación encontrada que proporciona Trueba Urbina de los conflictos laborales, los procesos en materia de trabajo se pueden clasificar en :

- a.- Proceso individual jurídico o económico
- b.- Proceso colectivo jurídico
- c.- Proceso colectivo económico
- d.- Proceso burocrático
- e.- Proceso jurídico laboral

18 Couture J. Eduardo. " Fundamentos de Derecho Procesal Civil " México 1981. 3a. ed. Ed. Nacional. P. 57.

a.- Proceso Individual jurídico o económico

Es motivado por un conflicto entre los intereses individuales de los sujetos de una singular relación de trabajo.

El proceso individual jurídico del trabajo presenta cuatro estadios procesales :

1o. Procedimiento Conciliatorio y Contencioso :

Los actos jurídicos procesales en el periodo conciliatorio, tanto de las partes como de los Tribunales de Trabajo se encaminan a buscar la solución amigable del conflicto.

Estos actos iniciales de las partes, en caso de que no lleguen a un arreglo satisfactorio, provocan la intervención del tribunal al sugerir la forma de solución como componedor amigable; y si, la proposición conciliatoria del tribunal o la opinión de este es aceptada por las partes, termina el conflicto con el convenio respectivo, cuyos efectos jurídicos son los inherentes a un laudo ipso iure. El acto conciliatorio es pues, el primer estado del proceso del trabajo.

Si fracasa la conciliación se pasa al periodo contencioso; en el que la parte actora tiene la posibilidad procesal de reproducir o formular, ratificar, ampliar o modificar su demanda;

y la demandada de contestar y de reconvenir a la actora.

2o. Procedimiento Probatorio

Tiene lugar en la audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas siendo obligación de las juntas desahogar las probanzas ofrecidas y admitidas en posterior o posteriores audiencias. Concluye sobre los hechos del proceso y pruebas rendidas por las mismas.

3o. Procedimiento de Resolución

Esta fase culmina con el pronunciamiento del laudo que pone fin al conflicto. En el procedimiento de resolución se verifican una serie de actos jurídicos procesales de auxiliar de la junta que formula el dictamen y de los representantes del capital, del trabajo y del gobierno, que constituyen el tribunal del trabajo, terminando este estadio con el laudo.

4o. Procedimiento de Ejecución

Tiene por objetivo el cumplimiento del laudo y la efectividad de las prestaciones reclamadas.

El proceso individual económico, se tramitará conforme a las normas procesales de los conflictos de naturaleza económica.

b.- Proceso Colectivo Jurídico

Tiene como motivación la controversia colectiva que afecta a la categoría profesional y cuya finalidad es tutelar o reivindicar los intereses de ésta, relacionados con la interpretación del Contrato Colectivo, de la Ley, o de derechos que surjan del proceso.

Los estudios de este proceso son los mismos que los del proceso individual.

c.- Proceso Colectivo Económica

Tiene por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo, o modificar las existentes, se rige por el contenido de los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo.

d.- Proceso Burocrático

Refiérase al trámite de conflictos individuales y colectivos jurídicos entre el Estado y sus trabajadores y organizaciones, conforme a las normas de los artículos 123 Constitucional Apartado "B" y 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. 19

19 Arriaga Flores, Arturo. "Derecho Procesal del Trabajo". México 1990. E.N.E.P. P.P. 35-37

e.- El Proceso Jurídico Laboral

Dentro del Proceso Jurídico Laboral se encuentran el procedimiento ordinario y el especial o sumario.

PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Para iniciar indicaremos que los casos de procedencia son los establecidos en el Art. 892 de la Ley Federal del Trabajo.

El trámite y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica va a estar regulado por el Título Décimo Cuarto, Capítulo XVIII de la Ley Laboral en sus Artículos del 870 al 891 y que se denomina como " El procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje. "

En este proceso, existen diferentes fases que expresaremos en forma general.

1.- LA DEMANDA

Petición del titular de un derecho con el objeto de pedir su reconocimiento o de obligar a la otra parte a cumplir con una obligación.

2.- CONTESTACION DE DEMANDA

La respuesta del afectado por la demanda, aceptándola o negándola, para tal efecto expondrá sus acciones y defensas del caso.

3.- PRUEBAS

Medios necesarios para lograr en la resolución, el fin o el interés buscado.

4.- ALEGATOS

Son los razonamientos lógico-jurídicos de las partes que van a exponer a la autoridad del trabajo y que van a ser a su favor, para que ésta los tome en cuenta al momento de dictar su resolución.

5.- LAUDO

Para resolver el conflicto, el presidente citará a una audiencia de discusión y votación, celebrándose en los diez días siguientes a aquel en que fueron entregadas las copias del dictamen a los representantes.

En la audiencia antes señalada, se dará lectura al dictamen y a continuación el Presidente pondrá el negocio a discusión y se

procederá con la votación.

Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y pretensiones deducidas del negocio y para que la condena sea pagada en base al salario precisado en la demanda debe darse, el engrose del laudo; o sea la redacción que el Secretario de la Junta hace del mismo. El laudo de referencia debe ser dictado a verdad sabida y buena fe guardada.

En otras palabras, el procedimiento ordinario se inicia con la demanda presentada por el actor, la cual debe ser suplida por el tribunal en caso de deficiencia o prevenirlo en su caso cuando sea obscura, una vez admitida la demanda en un término de 24 horas de su recepción se señalará la primera audiencia conocida como : De Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas que se realizará en una o varias secciones en un término de 30 días, rendidas y admitidas las pruebas, las partes alegarán lo que a su derecho convenga, el Secretario de Acuerdos dará fe de que no quedan pruebas pendientes por desahogar y una vez hecha la certificación, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, pasando a resolución donde el auxiliar formulará su proyecto de resolución el cual se someterá a una audiencia de discusión y votación, y los representantes del capital y trabajo emitirán su voto junto con el gobierno y

formarán el laudo.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL O SUMARIO

Este procedimiento se encuentra establecido en los artículos del 892 al 898 de la Ley Federal del Trabajo. Es un procedimiento muy breve debido a la importancia que reviste el asunto o bien por la sencillez que presenta el mismo. Los casos en los que procede este procedimiento se encuentran establecidos en el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I I

ETAPAS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

- 2.1 C O N C I L I A C I O N
- 2.2 D E M A N D A Y E X C E P C I O N E S
- 2.3 O F R E C I M I E N T O D E P R U E B A S
- 2.4 A L E G A T O S

C A P I T U L O I I

2.1 C O N C I L I A C I O N

De conformidad con el artículo 873 de la Ley, la autoridad una vez recibido el escrito de demanda, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda.

El profesor Ross Gamez Francisco señala que " la ley de 1931, establecía la misma prevención en su artículo 511 con la variante de que se señalaba fecha y hora exclusivamente para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones. " 20

Esta ley establecía un procedimiento mucho más amplio de conciliación que en la ley actual, ya que inclusive se le consignaba en un artículo expreso, el 512 con una serie de actos por demás sacramentales, tratando de destacar al máximo la importancia que el legislador le dió a tal institución.

ARTICULO 512 : " El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, el patrón y trabajador interesados comparecerán ante la Junta personalmente-

20 Ross Gamez, Francisco, " Derecho Procesal del Trabajo ". Cardenas Editor y Distribuidor. México 1986. P.P. 275-276

o por medio del representante legalmente autorizado. El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente :

I.- Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide y la causa o título que tiene para ello. Esta exposición podrá hacerse dándose lectura a la promoción inicial del expediente. Además, podrá hacerse manifestación de los fundamentos legales que la apoyen;

II.- Contestará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también exhibir los justificantes en que funde sus excepciones;

III.- Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrareplicar, si quisieren;

IV.- Si no hay avenencia entre ellos, la Junta procurará avenirlos, como un componedor amigable, y para el efecto, el Presidente o su auxiliar, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio, demostrando a los litigantes la justicia y equidad de la proposición que se les haga en vista de sus respectivas alegaciones;

V.- Si las partes llegan a un acuerdo, la solución propuesta pondrá término al conflicto. "

La ley de 1970 realmente con un sentido mucho más práctico establece en el artículo 753 que la Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones podrán

proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición si llegan a un convenio se da por terminado el conflicto haciendo dicho convenio los efectos de Laudo con todas sus consecuencias jurídicas al respecto. Si no se llega al convenio se da por concluido el periodo de conciliación y se pasa al periodo de arbitraje con la audiencia de Demanda y Excepciones. " 21

Un aspecto de singular importancia que consideramos comentar, es el de la diferencia de ambas legislaciones en lo que hace a la comparecencia de las partes por sí o por conducto de apoderados, porque la Ley de 1931 en el Art. 512 que comentamos establecía expresamente que en esa audiencia de Conciliación comparecerían las partes interesadas personalmente o por medio de representante legalmente autorizado; hecho éste que no contempla ni el Art. 752, ni el 753 de la Ley de 1970. De cual manera, como estos últimos preceptos hablan en forma genérica de las partes, debe de entenderse que pueden por sí o por conducto de apoderado, ante el principio general de derecho, de que donde la Ley no distingue no se tiene por que distinguir.

21 Ross Gamez, Francisco. Ob. cit. P. 275.

" Las Reformas Procesales de 1980 queriendo distinguir al máximo la Instancia Conciliatoria, dentro del procedimiento ordinario, reglamentó la etapa de la Conciliación en el Artículo 876 estableciendo en forma expresa que las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados. " 22

A pesar de la eliminación de los apoderados en el acto conciliatorio, desde el punto de vista programático resulta utópico suponer que no habrá intervención de los mismos para el consejo o sugestión al cliente, pues la instancia conciliatoria no es mas que una etapa de una audiencia en la que se requiere forzosamente la concurrencia de los apoderados que si son indispensables para el desarrollo del arbitraje y periodo probatorio y en la que resulta materialmente imposible el aislamiento total de las partes en pugna.

La etapa conciliatoria se desarrollará de acuerdo con el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

" I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las

22 Ibidem. Pág. 276.

mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

III.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto, el convenio respectivo aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un Laudo;

IV.- Las partes de común acuerdo podrán solicitar se suspenda la audiencia con el objeto de conciliarse; y la Junta por una sola vez la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;

V.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones;

VI.- De no haber concurrido las partes a la Conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones. "

2.2 DEMANDA Y EXCEPCIONES

La concepción mas rudimentaria que existe de demanda es la verbal. Según los historiadores en la época de Derecho Romano, las partes expresaban sus pretensiones verbalmente y por lo tanto, era necesario que se hiciesen acudir de testigos para que dieran fe a los términos en que habían planteado el debate. Fue Justiniano cuando en la época del último periodo del Derecho Romano, al que se le denominó extraordinario, el que introdujo

una nueva forma de Demanda que fue la escrita; y fue a partir de ese momento cuando los actores presentaban al Tribunal su Demanda por escrito, con la petición de que fuese comunicada al demandado. A dicho acto, se le denominó Libelus Conventiois, que contenía los hechos y el derecho que se pretendía hacer valer en contra del demandado. La Demanda debería estar firmada por el actor, o en caso de que no supiera escribir por otra persona a la que se le llamó Tabularius. Era interesante contemplar las responsabilidades que adquiría el demandante (actor) en aquel entonces, algunas de ellas sumamente severas, pues en el caso de presentar una Demanda el demandante (actor) se comprometía a continuar la instancia en el término de dos meses, bajo pena de pagar al demandado el doble de los gastos que hubiese hecho y además a continuar la instancia hasta Sentencia Definitiva y en caso de no haber éxito a reembolsar al demandado todos los gastos. En los procedimientos contenciosos la responsabilidad de las autoridades resultaba en ocasiones mucho muy drástica, ya que el Juez o Tribunal que empiazara sin cumplir con las formalidades establecidas, eran multados hasta por diez libras de oro y la prosecución del juicio con ese vicio, provocaba la condenación para la autoridad a la confiscación de su fortuna y a un destierro de cinco años.

Precisar el concepto de demanda no es tarea fácil ya que ha sido una de las instituciones mas controvertidas ya que habrá sufrido cambios radicales a través del proceso evolutivo en su devenir histórico.

Algunos clásicos, tratando de perfeccionar el concepto precisado por Vicente Caravantes al decir que la demanda o libelo no era otra cosa que el ejercicio de la acción, manifestarán que la Demanda era el escrito con el cual se iniciaba el ejercicio de la acción, completándola después como el acto jurídico mediante el cual se inicia el ejercicio de la acción, al reconocer que podía haber Demandas verbales.

El procesalista contemporáneo Armando Porras Lopez, conjugando las ideas expresadas tanto por los procesalistas tradicionales, como por los procesalistas modernos propone una definición que a nuestro entender cubre satisfactoriamente todos los aspectos jurídicos procesales del acto formal en comento, definiendo a la demanda, " como el acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder Jurisdiccional, a fin de que la Ley proteja el derecho invocado por el mismo. " 23

23 Cfr. Idem.

Fue la doctrina clásica encabezada por Vicente Carvantes, la que precisó los requisitos de fondo de la Demanda que todavía rigen en la actualidad y que no han sido superados por las Doctrinas del Derecho Procesal Moderno.

REQUISITOS DE FONDO DE LA DEMANDA

a.- El nombre del actor, es decir de quien demanda y ejercita las acciones correspondientes.

b.- Nombre del demandado.

c.- Objeto de la demanda, toda vez que no es posible que pueda desarrollarse válidamente el proceso si no existe objeto de la Demanda, ya que careciendo de este elemento, también el proceso carecería de su función teleológica de litigio que lo distingue y lo define como tal.

d.- Autoridad competente (quoran quo) requisito que si se le considera como indispensable para poder integrar válidamente el proceso, toda vez que la jurisdicción no puede desenvolverse por sí sola, ya que requiere la petición de parte interesada.

e.- Expresión de los hechos y fundamentos de derecho, toda vez que si no se precisa el objeto de la Demanda, el no precisar los hechos fundatorios de tal objeto produce necesariamente la

extinción del Derecho ante el planteamiento de la excepción de Inepto Libelo o de oscuridad en la demanda.

Es importante destacar, que no es necesario cuando se habla de fundamentos de Derecho el de consignar los preceptos expresos de las leyes aplicables, bastando consignar los hechos fundatorios de las acciones, para que la autoridad este obligada a dar el Derecho.

En el Derecho Procesal Civil, existe la institución de aclaración de la demanda, ante la facultad que se le concede al Juez para no admitirla, hasta en tanto no se cumpla con el requisito de aclaración correspondiente.

En materia laboral fueron las reformas procesales de 1980 las que vinieron a introducir relevantes innovaciones en sus Artículos 685 Segundo Párrafo, 873 Segundo Párrafo, y 878 fracción II que resuelve el problema de la Ley en cuanto al planteamiento de Demandas incompletas, oscuras o deficientes.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo II establece :

" El Proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las

medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. "

Por su parte el artículo 878 del mismo ordenamiento señala en la fracción II lo siguiente :

" El actor expondrá su Demanda, ratificándola o modificándola precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la Demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. "

Por último el artículo 873 del Código citado en el II Párrafo manifiesta que :

" Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de Demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la Demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días. "

Una vez que la demanda contiene todos y cada uno de los elementos o requisitos que hemos analizado, como requisitos de fondo y algunos de ellos de carácter sine-quantum o indispensables, es cuando podemos decir que la Demanda se encuentra correctamente planteada.

La presentación de la demanda produce varios efectos

juridicos, que resulta interesante analizar :

En primer lugar es menester saber si se encuentra correctamente ordenada y dirigida a la autoridad competente, iniciándose en consecuencia la instancia y relación procesal.

Otro efecto importante de la Demanda es el de que fija o establece la competencia del juez, porque es precisamente por lo que se pide o se demanda, por lo que la competencia o incompetencia en su caso debe fijarse, de ahí que, si el actor invoca la existencia de una relación de trabajo, aún cuando en el fondo resulte ser una relación de naturaleza distinta, es la autoridad de trabajo la que tiene que conocer de dicho conflicto, por ser el acto jurídico de demanda el que establece la fijación competencial.

El último de los efectos que la mayoría de los procesalistas señalan es el de la interrupción de la prescripción, pues de acuerdo con nuestras leyes procesales, la sola presentación de la Demanda interrumpe la prescripción.

El desarrollo de la audiencia en su etapa de Demanda y excepciones se contempla en el artículo 678 de la Ley, y establece cuales son los derechos, obligaciones, cargas y deberes procesales del actor y demandado :

I.- El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime con venientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquel los sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

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

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

dose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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

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

Por razón de orden y de sistemática jurídica, analizaremos en primer término lo que puede y debe hacer el actor, como lo que no puede o debe hacer, para posteriormente ver los mismos supuestos en relación con el demandado.

En primer lugar, el actor puede comparecer a la audiencia y sin que por ello deba de suspenderse la secuela procesal. En la actualidad ni siquiera con la incomparecencia de las dos partes puede o debe de suspenderse la audiencia.

El otro supuesto que podemos desprender de lo que puede hacer el actor en esa audiencia es el de comparecer personalmente por sí o por conducto de apoderado legal, toda vez que la ley no distingue cuando habla de comparecencia del actor y por lo tanto ni el particular, ni la autoridad tienen porque distinguir.

Otra de las facultades del actor que pueden plantearse en la audiencia de demanda y excepciones es la de ratificar íntegramente su comparecencia o escrito inicial de demanda, toda vez que de acuerdo con la fracción II del ya mencionado art. 878 se presupone la existencia de alguna prevención misma que se encuentra consignada en el artículo 873 párrafo II. De lo anterior se puede deducir que el actor prácticamente puede hacer todo con su demanda, esto es puede cambiar, alterar, ampliar o modificar tanto los hechos constitutivos de la acción, como de las acciones, desistiendo de unas, cambiando o ejercitando otras, porque es en ese momento cuando se integra la litis contestatio, y es en ese acto donde el actor plantea y expone su demanda.

Es importante mencionar que si el actor cambia las acciones, debe de tenerse sumo cuidado con el tiempo transcurrido, porque puede operar la prescripción, Vgr. Si se demanda la reinstalación y en la audiencia de demanda y excepciones la cambia por la de los tres meses, hay que tomar en cuenta si no ha transcurrido el término que la Ley establece para el ejercicio de ese derecho, porque si bien es cierto que la presentación de la demanda interrumpe la prescripción, la Suprema Corte de Justicia ha establecido el criterio, de que únicamente la interrumpe

respecto de aquellas acciones ejercitadas en dicho libelo inicial, mas no de las que no se ejercitaron o que fueron cambiadas.

El demandado al igual que el actor puede dejar de comparecer personalmente o por escrito, pero las consecuencias jurídicas del incumplimiento de tal obligación, son totalmente diferentes a las del actor, toda vez que de conformidad con el artículo 879 párrafo tercero, si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El artículo 879 tercer párrafo establece una facultad muy amplia de prueba en contrario que se le da al demandado, contrariando abiertamente el espíritu y normas del artículo 123 Constitucional y atentando abiertamente en contra del principio de paridad o igualdad procesal. Muchas veces era necesario constituirse en rebelde o contumaz para poder ganar un conflicto ante el estado de indefensión en que se coloca en un momento dado a la parte contraria.

Concretamente en el caso de existir una renuncia por escrito

del trabajador, ante una demanda de despido, es preferible el amparo del Artículo 879 tercer párrafo, no comparecer a la etapa de demanda y excepciones para no prevenir al actor con sus elementos de defensa, y tranquilamente en el momento de la audiencia de ofrecimiento pruebas exhibir la prueba documental de referencia para probar tanto la inexistencia del despido, como el de que son no ciertos los hechos afirmados en la demanda. Sin embargo debemos de reconocer que la institución reglamentada difícilmente pondrá llevarse a cabo en la práctica porque la prueba en contrario a que alusión, solamente se dará en aquellos casos que previene el párrafo infine del artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo. Tomando en cuenta que la audiencia de ofrecimiento de pruebas es la misma que la audiencia de demanda y excepciones por ser dos etapas que forman parte de una misma diligencia. En condiciones normales, si el demandado no comparece a la etapa de demanda y excepciones, lógico es suponer que su mala representación también será para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ser etapas que se desarrollan dentro del mismo cuento.

El demandado al igual que el actor, puede concurrir por conducto de apoderado o en forma personal y directa.

Por principio de cuentas el demandado se puede allanar a la

demanda, y el allanamiento al igual que el desistimiento o renuncia es otra de las formas autocompositivas de litigio, interprocesales y de carácter unilateral, que pone fin a la contienda. Al allanamiento se le denomina también reconocimiento y que implica ni mas ni menos que una aceptación de todas y cada una de las acciones ejercitadas por la parte actora. Si ello sucede, la autoridad se encuentra constreñida a pronunciar de inmediato la resolución. También puede suceder que el demandado se allane a los hechos, pero discrepe del derecho, actualizandose la hipótesis que previene la fracción VIII del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo y que establece que si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta oira los alegatos y dictará el Laudo.

El demandado puede hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones todo tipo de defensas y excepciones, y por lo tanto puede oponer excepciones dilatorias y perentorias. Las excepciones dilatorias por excelencia que contempla el Derecho Procesal Laboral son: la falta de personalidad, que se deriva los artículos 692 y 458 de la ley; y la excepción de incompetencia que se deriva del artículo 703 del mismo ordenamiento legal, mismas excepciones que se tramitan como cuestiones de previo

y especial pronunciamiento y con suspensión del procedimiento, porque atañen a presupuestos procesales indispensables para que pueda integrarse y desarrollarse válidamente el proceso.

La excepción de incompetencia, se tramita por la vía declinatoria ya que al contestar la demanda, se abre el incidente respectivo en el que después de oír al actor y de recibir las pruebas que estimen convenientes dictará resolución; sin embargo la excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia, toda vez que si no lo hiciere y la Junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda (Frac. V del art. 878).

El demandado puede oponer excepciones perentorias tales como la falta de acción o negación del derecho. La prescripción, la de pago, la de pluris petitio, e inepto libelo, excepciones todas que atacan el fondo de la acción.

Es sumamente indispensable que se tenga sumo cuidado en las contestaciones de la demanda, pues por imperativo legal deben de contestarse todos y cada uno de los hechos, punto por punto, para no correr el riesgo de que se tengan por admitidos sin aceptar prueba en contrario. Esto es, que esos supuestos produce el

demandado prácticamente una confesión expresa de los hechos en los que no suscita expresamente controversia y por lo tanto no será objeto de prueba.

El artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo contempla la figura jurídica de la reconvencción o contrademanda y establece que si se opone reconvencción se abrirá un periodo conciliatorio, y terminado podrá el reconvenido producir su contestación, o solicitar se señale nuevo día y hora para hacerla, y para que pueda surgir se requiere necesariamente que el demandado tenga capacidad procesal para intervenir como actor, porque en tal institución se transforma su personalidad con dicho carácter. Esta institución se tiene que ventilar necesariamente dentro del mismo proceso y se debe formular obviamente en los términos de la demanda.

Un aspecto de suma relevancia, que se advierte en la contestación de la demanda es el de la personalidad del demandado y muy primordialmente en aquellos supuestos de personas morales. El patrón debe tener extremo cuidado en acreditar debidamente su personalidad en los términos precisados en el artículo 692.

2.3 OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

Después del periodo de demanda y excepciones que es donde se establece la litis contestatio, el siguiente paso del proceso es el periodo probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que por no haber controversia en las consideraciones fácticas, resulta ocioso el sometimiento del conflicto a la prueba.

La ley actual establece que la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva junto con las de conciliación y demanda y excepciones al considerarla como una etapa de un solo evento jurídico. Al respecto el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo textualmente dice :

"La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a.- De conciliación;
- b.- De Demanda y Excepciones; y
- c.- De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas..."

Como se ve son tres actos que se llevan a cabo en una sola audiencia, que a diferencia de la Ley de 1970 comprendía dos ampliando en consecuencia un estado procesal más que es el de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la audiencia de ofrecimiento, hay dos fases claramente identificables; siendo el primer periodo el de ofrecimiento, que concluye con la resolución de parte de la autoridad de declarar cerrado y concluido tal acto jurídico; para posteriormente desarrollar el siguiente y segundo periodo, que es el de calificación o admisión de las pruebas, acto realizado exclusivamente por la autoridad que interviene.

Es importante la división que se hace de la audiencia en cuanto al momento procesal oportuno y muy primordialmente porque si las partes, cualquiera de ellos llega ante el Tribunal una vez declarado cerrado el periodo de ofrecimiento, jurídicamente no existe la posibilidad de que pueda ofrecer pruebas, atento al contenido de la frac. II del artículo 880 de la Ley actual.

En cuanto a la naturaleza de ambas fases, es fácilmente entendible su distinción, pues el ofrecimiento depende exclusivamente de las partes, sujetas a controversia, mientras que la calificación o admisión es un acto jurídico exclusivo de la autoridad.

El Artículo 880 de la Ley del Trabajo se puede considerar como la piedra angular de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, mismo que textualmente establece :

" 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 el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte, y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

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

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

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

V.-A pesar de que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 establece que son admisibles todos los medios de prueba, también es cierto que nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que más comúnmente se emplean en los conflictos tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, la prueba instrumental de actuaciones, la prueba presuncional, la de informe de autoridad, así como la prueba de inspección ocular que se infiere del artículo 827 de la ley actual.

L a P r u e b a C o n f e s i o n a l

La confesión es el reconocimiento, expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican, además de que implica una declaración de la parte sobre la verdad de los hechos afirmados por el adversario, los cuales perjudican y además benefician al formulante.

De lo anterior podremos decir que de la confesión se desprenden varios elementos tales como :

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

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

III.- Que se efectúe la confesión dentro del proceso.

IV.- Que se haga dicha confesión de conformidad con las formalidades que la propia ley establece.

V.- El que perjudique los intereses de quien lo hace o formula.

El último de los elementos se estableció fundándolo en el

hecho de que algunos conflictos se han decidido por una confesión producida por la parte formulante en el desahogo de la prueba confesional, en la que por descuido, error o mala fe al elaborar la posición produce una confesión de hechos que perjudican a sus intereses.

Las reglas relativas a la recepción o desahogo de la prueba confesional se consignan en el Artículo 790 que establece :

* En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes :

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

II.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosos o inútiles. Son insidiosas 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 versan sobre hechos que hayan sido previamente confesadas o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que consiste en autos 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 respuesta, 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 deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V.- Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reunan los requisitos a que se refiera 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 o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste de ello. "

En el desahogo de la prueba confesional puede suceder que el absolvente se niegue a responder, que se quede callado o que responda con evasivas. En esos supuestos, de conformidad con la fracción VII del artículo 790 se le apercibe de tenerlo por confeso, si persiste en su negativa o evasiva en su caso, circunstancia ésta que puede hacerlo la autoridad de oficio o a instancia de parte. Pueden darse casos de personas que hayan perdido el habla y que la autoridad no las exima de la prueba confesional, al poder emitir sus respuestas por escrito, si es que saben leer y escribir. Han sucedido casos también en los que

aparte de perder el habla, también pierden el sentido del oído y en los que la confesional puede desahogarse con el procedimiento anterior mientras no esté declarado en estado de interdicción, el absolvente. En tales supuestos que también pueden darse en sordomudos, analfabetos y que no estén declarados en estado de interdicción, la prueba confesional en todo caso, para su validez tendrá que ser desahogada con auxilio de peritos sobre la materia.

L a P r u e b a T e s t i m o n i a l

Para poder penetrar al estudio de la prueba testimonial es necesario saber qué es un testigo, mismo que podemos definir de la siguiente forma: Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

A diferencia de la prueba confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque nadie puede ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídico-procesal, de ninguna manera constituyen prueba testimonial, sino más bien una confesión.

De manera concreta la prueba testimonial consiste en la

declaración que personas que no son parte en el proceso, hacen de los hechos por ellas precisados o conocidos a fin de determinar la verdad o falsedad de los mismos.

No debemos confundir el concepto de testigo con la declaración en sí o testimonio porque el testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso, pero que influye en el criterio del juez, con fines procesales sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza.

Es innegable que la prueba testimonial es preferentemente entendible a cualquier nivel cultural por ser parte misma de la vida diaria y del sentido común de las cosas; esto es que toda persona está expuesta a ser testigo por el solo desarrollo de sus sentidos. De ahí que sea una prueba necesaria e imprescindible en el Derecho Procesal Laboral y en algunas ocasiones la única idónea para dirimir la controversia.

Muy a pesar de su mala fama, en la vida diaria de los negocios existen infinidad de conflictos, que sólo pueden dirimirse o resolverse a través de la prueba testimonial por ser la única probanza existente. La autoridad debe valorar la prueba testimonial y para restarle o negarle validez, tiene que

valerse de razonamientos que se deriven del propio desahogo de la prueba o de las circunstancias especiales que rodean al testigo, mas no de razonamientos metajuridicos, porque las Juntas ciertamente son autónomas para fijar hechos, pero siempre y cuando esos hechos se encuentren en el expediente, toda vez que lo que no está en el expediente no está en la vida juridica. Tan es importante la prueba testimonial a pesar de su desprestigio, que el declarar como testigo de acuerdo con nuestro sistema de Derecho Vigente es una obligación de Orden Público y un deber de todo ciudadano, ya que inclusive pueden emplearse los medios de apremio para vencer su resistencia a fin de que comparezca ante la autoridad a emitir su declaración.

Existen infinidad de clases de testigos, teniendo en cuenta tanto la calidad de su persona como la de sus declaraciones a las relaciones que mantiene con las partes. Así tenemos que los jurisconsultos han clasificado a los testigos en idóneos, que son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen fe en lo que declaran, testigos abonados los que no teniendo tacha legal y no pudiendo ratificar su declaración, por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad, testigo auricular o de oídos, que es aquel que

no conoce personalmente los hechos sobre los que declara, sino por haberlos oído a otras personas, testigo ocular o de vista, que es aquel que conoce personalmente los hechos sobre los que declara, testigo instrumental aquel que concierne a la verificación de un acto jurídico como uno de los requisitos necesarios para la validez del mismo, testigo falso, aquel que falta maliciosamente a la verdad en sus disposiciones, sea negándola, sea diciendo algo contrario a ella, testigos singulares, testigo necesario, etc.

Las reglas relativas al ofrecimiento de la prueba testimonial se encuentran consignados en el artículo 813 que establece :

" La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes :

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de 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 impidan presentarlos directamente.

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Así mismo, exhibirá copias del in-

terrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas 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. "

Por otro lado es importante el nombre de testigo, porque cuando menos en nuestro sistema de Derecho Mexicano, es el elemento indispensable para la identificación de los testigos y su citación. En materia laboral, no existe la substitución de testigos al no contemplarlo nuestras leyes vigentes. Es necesario mencionar que debemos tener sumo cuidado en consignar y verificar el nombre correcto de los testigos, ya que una equivocación en este sentido produce el de clarar desierta o desechar la probanza en el momento de su desahogo. Al respecto la Corte en varias ejecutorias ha sostenido que deben examinarse precisamente los testigos que hayan sido ofrecidos y no otros de distinto nombre, por que la técnica procesal laboral ha establecido en la Ley Federal del Trabajo, infiere que una vez ofrecida la testimonial y cerrado el ofrecimiento de pruebas, la parte oferente no puede substituir los testigos ofrecidos por otros en el momento de recibirse su testimonio, porque de admitir tal substitución, sería posible el abuso de los litigantes

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

inescrupulosos, permitiendo el desahogo de otra prueba testimonial distinta de la ofrecida, después de cerrado el ofrecimiento de pruebas.

La ley establece que cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos deberá solicitarse a la Junta que los cite señalando la causa o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente.

Con relación al domicilio se pueden presentar los siguientes supuestos :

- 1.- Que se pida la citación sin indicarse el domicilio.
- 2.- Se pide la citación dando un domicilio equivocado.
- 3.- Cuando el testigo se cambia de domicilio.

En el primer supuesto la Junta no libera a la parte oferente de la carga procesal de presentar al testigo, porque la citación está sujeta a señalar el domicilio.

En el segundo supuesto las autoridades de trabajo resuelven de diferentes maneras, si el domicilio es incorrecto, en algunas ocasiones han llegado a declarar desierta la probanza, por considerar que no quedó liberado el oferente de la carga procesal

de presentar al testigo, argumentando que la ignorancia de la Ley no excluye su cumplimiento y que en consecuencia, el precisar un domicilio incorrecto o que no existe, es tanto, como no indicar el domicilio y caer en el primero de los presupuestos.

El otro criterio sostenido por las autoridades, es el de que cuando se precisa el domicilio incorrecto la Junta no desecha la prueba, pero si le impone la carga procesal de presentarlo en una nueva audiencia que al efecto se señale, con el apercibimiento respectivo. También puede suceder que la autoridad desde el primer acuerdo aperciba al oferente con la presentación del testigo si el domicilio precisado resulta incorrecto, en cuya situación si estaría la autoridad desde el primer acuerdo legitimada para poder declararle desierta la probanza en la eventualidad de no presentarse en la audiencia de recepción.

El tercero y último de los supuestos no presenta mayor problema, desde el punto de vista jurídico, estando la Junta obligada a requerir a la parte oferente para que designe el nuevo domicilio cuando el domicilio correcto proporcionado ha cambiado, partiendo del principio de que a lo imposible nadie está obligado. Por lo demás el cambio de domicilio, es una situación ajena y por lo tanto no imputable al oferente por la cual no puede ser sancionado.

Las reglas relativas a la recepción de la prueba testimonial se consignan en el Artículo 815 que textualmente dice :

* 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 le 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 las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

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

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

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

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, inscribiéndose 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 la contengan y así se hará constar por el secretario; sino 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 en la substancia ni en la redacción. "

La prueba testimonial en su desahogo no puede suspenderse ni pueden comunicarse los testigos entre sí, por lo que no pueden ofrecerse dos testimoniales diferentes para probar el mismo hecho, por que ello obviamente le restaría eficacia y validez a la probanza. Si no se presenta el interrogatorio tratándose de aquellos que tengan que desahogarse por exhorto, la prueba no se admite por ser legalmente improcedente ante la carga procesal que expresamente se establece para tal efecto.

En materia laboral para darle más validez al dicho de los testigos se impone que sean trabajadores de la empresa ya que inclusive la Corte ha establecido de que cundo los testigos que declaran no sean trabajadores de la empresa, tienen que dar una razón del dicho suficientemente fundada, pero muy primordialmente del motivo por el cual presenciaron los hechos, es decir una

razón del dicho del por qué se encontraban en ese momento y qué es lo que estaban haciendo.

Por último, es conveniente manifestar que la Ley actual reglamentó el testimonio singular en su Artículo 820 recogiendo en parte el criterio jurisprudencial que invariablemente se había venido sosteniendo para darle validez. Es importante destacar que para que pueda tener eficacia dicha probanza deberá ser el único que se percató de los hechos, de tal suerte que si se ofrece una prueba testimonial múltiple que por azahares del destino y deserción de los testigos se llegó a su desahogo con uno de ellos, dicha probanza no tendrá la mas mínima validez en aros del precepto mencionado.

L a P r u e b a P e r i c i a l

La prueba pericial es aquella que tiene lugar cuando son necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia o arte para poder resolver sobre la existencia o inexistencia de los hechos litigiosos. Esta probanza es la más técnica de todas y que por su propia naturaleza conserva una dualidad, porque a la vez que puede ser un medio de prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad, puede ser también un auxiliar de la

administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento a esta probanza. Por ser precisamente una prueba técnica, exige necesariamente que la persona que la lleve a cabo sea aquella que posea conocimientos especiales en una ciencia o arte.

Las reglas específicas de la prueba pericial en su ofrecimiento se contienen en el artículo 823 de la Ley que textualmente dice :

"La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes".

Vale la pena hacer incapie que las Juntas de trabajo y algunos Tribunales Colegiados de Circuito sostienen que es indispensable exhibir el interrogatorio con copia para cada una de las partes, ya que de no hacerlo, la prueba deberá desecharse por no cumplir con requisitos formales en su ofrecimiento y la interpretación a llegado hasta el extremo de imponer la obligación de que el interrogatorio a parte de que sea escrito deberá ser por separado, ya que muchos litigantes en ocasión del precepto que se comenta dictaba el interrogatorio en la audiencia de ofrecimiento de pruebas respectiva, lo que en opinión de las autoridades mencionadas no es factible desde el punto de vista

juridico. Por tal razón se recomienda que se cumpla con la prevención para no correr el riesgo de que se pierda la probanza que en ocasiones puede ser definitiva para el conflicto.

El artículo 824. de la Ley Federal del Trabajo indica los supuestos en los cuales la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador constituyendo innovaciones del legislador, que refrendan indudablemente la tendencia unilateral y partidarista en beneficio del trabajador, ya que en este supuesto, llega hasta el grado de sustituirse en la parte para integrar o completar la deficiencia probatoria.

La recepción de la prueba pericial se contiene en el artículo 825. que corresponde en parte a la fracción VIII del artículo 760.

L a P r u e b a d e I n s p e c c i ó n J u d i c i a l

La Inspección Judicial, llamada también vista de ojos es antiquísima en virtud de que la reglamentaban las leyes de las partidas. Tal prueba consiste en el conocimiento directo que el juzgador adquiere de algunos hechos objeto del proceso, mediante la observación propia y personal que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes.

Nuestra Ley actual reglamentó a la prueba de inspección en un capítulo aparte en razón de la importancia que dicha probanza representa, por ser una de las más socorridas en el proceso laboral.

Los Artículos relativos al medio probatorio en cuestión, tanto en sus reglas correspondientes al ofrecimiento como desahogo se establecen en tres preceptos y que son a saber : 827, 828 y 829.

El primero de los preceptos mencionados, reglamenta a la prueba de inspección estableciendo todos y cada uno de los requisitos formales que se requieren para su desahogo, incluyendo además el hecho importante de que el ofrecimiento deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar, para producir en consecuencia, la confesión ficta en caso de incumplimiento a la exhibición de los documentos que obren en poder de las partes.

La recepción de la prueba también puede tener singulares variantes, porque puede ir acompañada de la prueba pericial o de reconocimiento por la parte contraria, tratándose de documentos y objetos que pretendan inspeccionarse.

El segundo precepto establece que la Junta aparte de señalar

dia y hora también designará el lugar donde deba practicarse su desahogo. Debemos de suponer de que sigue subsistiendo el criterio de que el patrón no está obligado a trasladar los documentos al recinto de la Junta y que de acuerdo con las leyes mercantiles no deben de salir del asiento de sus negocios; estando la Junta por consiguiente obligada a constituirse en el domicilio legal de las empresas.

El tercero de los preceptos fundamenta el desahogo de la prueba de inspección. Este precepto resulta esencialmente conflictivo en la práctica, independientemente de que no le hace justicia a la importancia de la probanza al delegar en el actuario su desahogo. Con ello, puede llegar a pensarse que se cambia radicalmente su naturaleza de prueba de vista de ojos, como se le ha denominado tradicionalmente por la doctrina y porque además en el desahogo de la prueba, normalmente surgen controversias entre las partes que difícilmente podrá controlar y decidir el actuario diligenciante.

L A P r u e b a D o c u m e n t a l

Una de las pruebas que no pueden faltar como medio probatorio en todos los sistemas del Derecho procesal laboral lo

es la prueba documental. Desde el punto de vista semántico, la palabra documento tiene dos acepciones, uno genérico o amplio y otro en su sentido estricto o reducido. Desde el punto de vista etimológico, la palabra documento que proviene de documentos, implica medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo. Visto desde ese ángulo es indudable que en ese concepto cabrían todos los medios probatorios. En su sentido mas estricto, de acuerdo con los diccionarios etimológicos, por documento debemos de entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material o idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica.

La Ley Federal del Trabajo, contiene todo un amplio capítulo que reglamenta a la prueba documental desde el Artículo 795.hasta el artículo 812. inclusive, estableciendo todas y cada una de las reglas procesales de la probanza que se han estimado indispensables para evitar situaciones conflictivas de interpretación, tanto por las partes en conflicto como por la autoridad.

Uno de los preceptos que reviste singular importancia en la reglamentación de la prueba documental es el artículo 804. al imponer la obligación para el patrón de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos que normalmente inciden en la

relación obrero-patronal.

De los documentos que se mencionan algunos son de carácter estrictamente convencional, sin embargo, atendiendo a la carga probatoria, será el patrón el que tenga que acreditar en juicio su no existencia, bastando sólo que el trabajador lo invoque. El precepto se torna mas importante en razón de las consecuencias de su incumplimiento, toda vez que por disposición expresa del artículo 805. su no acatamiento, conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Han existido una gran diversidad de clasificaciones en relación con los documentos, a grado tal que los han llegado a establecer por grupos, tales como :

- a.- Documentos Solemnes
- b.- Documentos Simples
- c.- Documentos Públicos
- d.- Documentos Auténticos
- e.- Documentos Privados
- f.- Documentos Declarativos
- g.- Documentos Informativos
- h.- Documentos Anónimos
- i.- Documentos Nominales
- j.- Documentos Autógrafos
- k.- Documentos Heterógrafos
- l.- Documentos Originales
- m.- Copias

De la clasificación anterior y que podemos destacar como mas

importantes, además de que constituyen la división tradicional es la de documentos privados y documentos públicos, entendiéndose por privados aquellos en los que se hace constar exclusivamente la celebración de actos de particulares y por públicos, aquellos expedidos por un funcionario público que tenga atribuciones de acuerdo con la Ley, con fe pública, en ejercicio de sus funciones y dentro de los límites de su competencia.

Nuestra Ley en su artículo 795. define lo que debe de entenderse por documento público y al efecto establece :

" Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones ".

Existe algo de mucha trascendencia que debemos analizar respecto de ésta prueba, es lo relativo a su autenticidad. Cualquier documento, tanto público como privado podrá ser o no auténtico, y por lo mismo constituir o no prueba plena.

Tratándose de documentos privados es sumamente indispensable su perfeccionamiento, esto es, que al ofrecerse la prueba se solicite la ratificación y reconocimiento tanto de la firma como contenido, o bien del contenido si es que la persona lo mandó hacer; pues de lo contrario, carecería de toda validez.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación constantemente ha reiterado su criterio en el sentido anteriormente manifestado. Aún mas, ha llegado a establecer que si no se pide la ratificación o reconocimiento de un documento privado, basta su simple objeción por la contraria, para que se le niegue todo valor probatorio. De igual forma ha dicho que cuando se solicite la ratificación y reconocimiento de firma y contenido y el ratificante reconoce su firma, pero desconoce su contenido, implícitamente se le tiene por reconocida dicho documento en toda su extensión, obligándose el ratificante a probar la falsedad de la declaración o contenido del documento.

L a P r u e b a P r e s u n c i o n a l

La Ley actual reglamentó a la prueba presuncional en sus Artículos 830 al 834. La prueba presuncional no es mas que el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto.

El Profesor Francisco Ross Gamez manifiesta : " Que la prueba presuncional no constituye en esencia un medio probatorio, toda vez que aún cuando no se ofrezca, la autoridad tiene que

valoraria. " 24

L a P r u e b a I n s t r u m e n t a l

La prueba instrumental se encuentra reglamentada en los artículos 835 y 836. preceptos que al igual que los relativos a la prueba presuncional son intrascendentes, maxime que dicha probanza aún cuando no la ofrezcan las partes la autoridad estará obligada a tomarla en cuenta.

2.4 A L E G A T O S .

Los alegatos comprenden el último periodo de la fase del proceso que generalmente se denomina de instrucción o de ordenación procesal.

Los alegatos son todas aquellas manifestaciones que hacen las partes en relación con sus acciones, defensas y excepciones y pruebas, tratando de inducir al juzgador al convencimiento de determinada situación jurídica.

24 Idem.

Resolución y Laudo

Con los alegatos concluye el periodo de instrucción del proceso y se inicia la fase de decisión que compete exclusivamente a la autoridad.

El artículo 885. de la Ley actual establece :

" Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener :

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deben considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado, y

V.- Los puntos resolutivos ".

Del precepto transcrito podemos destacar dos aspectos

interesantes :

I.- La positiva intención del legislador, al establecer que sea el auxiliar quien formule el dictamen después de transcurrido el término para la presentación de alegatos y se declare cerrada la instrucción. Creemos que en este aspecto se tomó en cuenta el principio de inmediatez, rector del proceso laboral, para emitir una opinión más apegada a la verdad, al suponerse que el auxiliar conoció por sí mismo todo el desarrollo del proceso y las contingencias jurídicas humanas que se presentaron a través de la secuela procesal. Desafortunadamente, en la práctica vemos que dicha disposición no se cumple, porque normalmente son personas ajenas y dictaminadores especiales quienes elaboran el dictamen. ?

II.- El otro aspecto, es el de que desde el punto de vista práctico, el dictamen casi siempre hace las veces de laudo. Los requisitos que deben de contener, son en el fondo los mismos requisitos del laudo o sentencia. Desde el punto de vista práctico en la vida diaria de los negocios, salvo muy contadas excepciones, el dictamen siempre logra su objetivo, convirtiéndose en el acto culminante del proceso.

Una vez formulado el dictamen se deberá entregar copia del mismo a cada uno de los miembros de la Junta, los cuales dentro

de los cinco días hábiles siguientes de haberla recibido podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que se estime conveniente para el esclarecimiento de la verdad; en cuyo caso la Junta esta constreñida a señalar día y hora para su desahogo con citación de las partes dentro del término de ocho días. (art. 886).

Una vez que haya transcurrido el término concedido a los integrantes de la Junta o desahogadas las diligencias que se hubieren solicitado tanto en pruebas para mejor proveer como las no diligenciadas por causas no imputables a las partes, el Presidente de la Junta citará a una audiencia para la discusión y votación del dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. La audiencia de referencia se desarrolla en los términos del artículo 888, en la cual se da lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las parte, se pone a discusión el negocio por el Presidente y una vez terminada la discusión se procede a la votación declarando el propio Presidente el resultado.

En la mencionada audiencia es donde prácticamente desde el punto de vista jurídico se decide la controversia, porque es donde se somete a discusión y votación el dictamen presentado, el

cual ofrecerá las siguientes alternativas :

- 1.- Que se le rechace
- 2.- Que se le acepte
- 3.- Que se acepte y se rechace en parte

Es hasta esa audiencia, donde los miembros de la Junta hacen uso del Derecho de Voto, porque son los únicos que pueden votar el laudo. La decisión puede ser tomada por unanimidad o por mayoría.

L a u d o

La palabra laudo, ha sufrido una inexplicable evolución semántica. Etimológicamente se hace derivar de la voz verbal de laudare, de Laus Laudis, que significa alabanza. Según los historiadores, fué hasta la edad media cuando dicho término se aplicó también para el fallo de los árbitros, pero sin que se tenga ninguna relación con su concepción gramatical.

Actualmente, tanto la palabra laudo, como sentencia, se les emplea como sinónimo, aún cuando podemos decir que el primero de los términos constituye patrimonio exclusivo del Derecho Laboral.

De acuerdo con el artículo 840. de la Ley Federal del Trabajo, el laudo, contendrá :

I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;

II.- Nombres y Domicilios de las partes y de sus representantes;

III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;

V.- Extracto de los alegatos;

VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que le sirva de fundamento;

VII.- Los puntos resolutivos. "

Los laudos deben de ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente. Este artículo es muy importante para el juicio de amparo, toda vez que la mayoría de las violaciones, tanto de fondo como de procedimiento, se derivan de la incorrecta aplicación del artículo 842, lo mismo cuando no se aprecien debidamente las acciones, defensas y excepciones y demás pretensiones deducidas oportunamente tanto en la demanda como en la contestación.

En el laudo, si la Junta estima que alguno de los litigantes o ambos obraron con mala fe, dolo o temeridad notoria, podrá imponérseles una multa hasta de siete veces el salario mínimo general, de conformidad con el Artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo.

C A P I T U L O I I I

M E D I O S D E P R U E B A

3.1 D E A C U E R D O A L A D O C T R I N A

3.2 D E A C U E R D O A L A L E Y F E D E R A L D E L
T R A B A J O

C A P I T U L O I I I

3.1 D E A C U E R D O A L A D O C T R I N A

Así como sobre el concepto de prueba se han emitido múltiples definiciones, así también sobre el problema de su clasificación se han vertido muchas opiniones.

El profesor José Ramón Arana Urbina, así como otros autores expresan que las pruebas se pueden dividir en pruebas preconstituidas y pruebas constituyentes.

" Son pruebas preconstituidas aquellas que deben ofrecerse antes del juicio; a estas pruebas se les conoce desde hace tiempo remotos bajo el nombre de " Probationes probatos ". En cambio, serán pruebas constituyentes aquellas que no necesitan ser presentadas antes del juicio, sino que se producen durante el transcurso de él. A estas pruebas así mismo se les ha conocido desde hace muchos años bajo la definición de (Probatio nis probandae)." 25

Dentro de las pruebas preconstituidas vienen a quedar

25. Arana Urbina, José Ramón. " La Prueba Laboral ".
U.N.A.M. P. 58.

comprendidos los documentos públicos como privados y los libros que llenan los comerciantes.

Entre las constituyentes quedan enmarcadas las pruebas confesional, testimonial, pericial, las presunciones y el reconocimiento judicial.

Otro sistema de clasificación es el promovido por BENTHAM, Para quien las pruebas pueden ser agrupadas de la siguiente manera :

" Pruebas Directas
Pruebas Indirectas
Pruebas Personales
Pruebas Originales y;
Pruebas Marginales " 26.

Para Bentham las pruebas directas son aquellas que inmediatamente demuestran la realidad o la certeza de los hechos controvertidos.

Pruebas indirectas son las que proporcionan el conocimiento de la verdad que se busca por medio de la percepción o por medio de análisis de los hechos materiales.

Las pruebas personales son aquellas que conducen al conocimiento de la verdad por medio de testimonios humanos, personales.

26. Cfr. Citado por Arana Urbina, José Ramón. " La Prueba Laboral ". U.N.A.M. P.P. 58-59.

Son pruebas preconstituidas todas aquellas que disponen de un antecedente que hace posible la certeza y el conocimiento de las situaciones litigiosas.

Son pruebas casuales aquellas en las cuales el conocimiento de la verdad se hace depender, como su nombre lo indica, en un acontecimiento casual, esto es, eventual o inesperado.

Las pruebas originales son las que disponen de ningún antecedente en qué apoyarse, como es por ejemplo, la primera copia de un documento.

Son pruebas inoriginales aquellas que para su validez requieren de algo previo en qué se fundamentan, tal es Vgr., la segunda copia de un documento o cualquier afirmación que sólidamente se conocen por referencias de terceros. Estas pruebas, al contrario de las anteriores son pruebas condicionadas, es decir, que no tienen validez por sí mismas, sino que su valor depende de algún otro hecho.

Otro sistema de clasificación es el que divide a las pruebas en Plenas, Completas o Perfectas y Semiplenas, Incompletas o Imperfectas.

Las primeras, son aquellas que desde el primer momento no

dejan lugar a duda sobre la verdad de los hechos controvertidos y las segundas, las que por el contrario, no convencen desde un principio.

Todas estas clasificaciones de la prueba pueden, sin embargo, ser resumidas en una sola, tomando para ello en consideración cuatro criterios diferentes de clasificación, a saber :

a) Por su objeto, esto es, en función de su contenido en pruebas directas o indirectas.

b) Por el sujeto, es decir, por la razón de su causa en pruebas reales o materiales y pruebas personales.

c) Por su forma en prueba confesional, testimonial, documental, de inspección, pericial y presuncional.

d) Por razón de su efecto o lo que es lo mismo, de su fuerza en : Pruebas plenas, perfectas o completas y pruebas simples, imperfectas o incompletas.

3.2 DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 776. expresa :

*...Son admisibles en el proceso, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial las que a continuación se mencionan :

- I.- Confesional
- II.- Documental
- III.- Testimonial
- IV.- Pericial
- V.- Inspección
- VI.- Presuncional
- VII.- Instrumental de actuaciones; y
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios a portados por descubrimientos en ciencia. *

C O N F E S I O N A L

La ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional. Únicamente señala la forma en que debe ofrecerse y desahogarse, sin embargo los preceptos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo, reconocen como confesión expresa, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formula el artuculante, las manifestaciones vertidas en los escritos o comprobaciones en los autos del proceso.

La confesional por posiciones podra ofrecerse a cargo de :

- a) La contraparte, o sea, el actor puede ofrecer la del demandado y éste la de aquél ;
- b) Directores, Administradores, Gerentes y personas que

ejercen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento :

c) Los miembros de la directiva de los sindicatos.

En los casos de los incisos b y c sólo podrán ser llamados a absolver posiciones, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan imputado en la demanda o contestación (Art. 787.).

El artículo que regula la prueba, hace una sola verdad respecto de lo anterior disponiendo : Que también pueden ser llamados a absolver posiciones las personas a que se refieren los incisos b y c, cuando por razón de sus funciones, los hechos que dieron origen al conflicto les deben ser conocidos.

En cuanto al ofrecimiento de la prueba, debe tenerse cuidado en fijarse si la persona que va absolver posiciones tiene su domicilio fuera del lugar de residencia de la Junta, en ese caso el oferente de la prueba podrá acompañar desde luego, conjuntamente con el ofrecimiento, el sobre cerrado conteniendo las posiciones bajo la pena que de no hacerlo se le deseche la prueba con fundamento en los artículos 780 y 791. de la Ley de la materia.

Respecto a la recepción o desahogo de la prueba, si se trata de una persona moral, la persona física que comparezca deberá acreditar con documento público, su carácter de representante legal y sus facultades para absolver posiciones, toda vez que si no lo hace se tendrá por confesa a la persona moral.

Las Juntas deben preparar el desahogo de la prueba confesional, citando a los absolventes personalmente y apercibiéndolos que si no concurren el día y la hora señalados se les tendrá por confesos. Y si el día de la audiencia no concurre la persona citada, se le hará efectivo el apercibimiento y se le detectará confeso de las posiciones calificadas de legales (art. 788 y 789).

D O C U M E N T A L

La Ley Federal del Trabajo no define, sólo distingue entre documento público y privado.

El Artículo 795 dice :

" Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones."

Y el siguiente precepto afirma que son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas en el Artículo anteriormente transcrito.

De conformidad con el artículo 800 de la Ley de la materia, el oferente de la prueba documental, desde el momento mismo de su ofrecimiento, debe exhibir el documento en original, copia simple o fotocopia, y para su perfeccionamiento puede ofrecer la calificación de firma o huella digital y contenido, la compulsu o cotejo con su original, señalando el lugar donde este se encuentre. Si el documento proviene de un tercero ajeno a juicio por criterio de la Suprema Corte de Justicia se equipara a una prueba testimonial, y al momento de su ratificación la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos que contiene el documento.

El artículo 809 de la Ley Federal del Trabajo dispone que si el documento está redactado en idioma extranjero deberá acompañarse de su traducción sin perjuicio de que la junta de oficio nombre traductor oficial, pero sólo harán fé las reformas a la Ley Federal del Trabajo que le impusieron al patrón la obligación de exhibir en juicio los documentos que regulan la relación laboral con sus trabajadores y en el Artículo 805. establece la presunción juris tatum, que de no exhibirlos se les

tendrán por ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, imponiéndole la carga adicional de probar que no lleva los referidos documentos, para que no le acarree perjuicio su no exhibición.

Los documentos que debe conservar el patrón para exhibir en juicio son :

I.- Contratos individuales de trabajo que se celebran, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable ;

II.- Listas de raya o nomina personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago 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.- Las demas que señalen las leyes.

El artículo 802. de la Ley Federal del Trabajo dispone :

* Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito la firma o huella digital que sean idóneas para identifi-

car a las persona que suscribe. La suscripción hace plena fé de afirmación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital excepto en los casos en que el contenido no se reputa del actor, circunstancias que deberá justificarse con prueba idónea y de lo señalado en el artículo 33. de esta ley. "

Con la misma finalidad del artículo anterior, el legislador introdujo el artículo 812, que dice :

" Cuando los documentos publicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo se prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conformes con ellos."

T E S T I M O N I A L

La prueba testimonial en esencia no viene definida dentro de la ley, únicamente regula los requisitos que deberá cumplir la parte que ofresca dicha probanza y la forma en que deberá ofrecerse y desahogarse la misma, ello de conformidad con los artículos 813 y 815. de la Ley Federal del Trabajo respectivamente, mismos que ya fueron definidos en capítulos anteriores.

Un aspecto importante que consigna la ley es la

reglamentación del testimonio singular que la Reforma Procesal de 1980 introdujó como novedad, seguramente ante opiniones de la doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Es el artículo 820. que lo regamenta de la manera siguiente:

- " I.- Fue el único que se percató de los hechos.
- II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos ; y
- III.- Concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de verdad. "

P E R I C I A L

El artículo 821. de la Ley Federal del Trabajo establece que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.

El ofrecimiento de la prueba pericial en juicio, deberá hacerse al igual que las demás pruebas, en la etapa de ofrecimiento respectiva, y el artículo 823. señala dos requisitos a cumplir :

- " a) Que el oferente indique la materia sobre la que deba versar.
- b) Que exhiba el cuestionario sobre el cual desahogará la prueba el perito, con copia para la contraparte. "

Y el artículo 825. se consignan las reglas conforme a las cuales se desahogará la parte pericial, siendo las siguientes :

I.- Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el Artículo anterior ;

II.- Los peritos protestarán desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente dictarán 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 concurra, salvo el caso de la fracción II del Artículo que antecede, la junta señalará nueva fecha, dictará 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 documentos, la junta designará un perito tercero. "

Las reformas procesales de 1980, introdujeron en la Ley Federal del Trabajo el nuevo artículo 824. que en sus dos primeras fracciones obligan a los tribunales laborales a substituirse en la parte obrera y su deficiencia probatoria, nombrando al perito que le corresponda, cuando no haya hecho nombramiento, o cuando el nombramiento no haya asistido a la audiencia de desahogo; con ello se rompe el principio de parcialidad procesal, característica tradicional del Derecho laboral.

Observando detenidamente las disposiciones que regulan la prueba pericial, advertimos que no señalan la obligación expresa para el oferente de la prueba de indicar el perito al ofrecerse la misma, por lo que cabe preguntarse si será válido el ofrecimiento hecho con solo cumplir los requisitos del artículo 823. nosotros conocemos que sí, maxime cuando el oferente sea la parte obrera, porque así lo nombra, la junta se lo nombrará (Art. 824 frac. I).

I N S P E C C I O N

Esta prueba se reglamentó por primera vez en forma amplia a partir de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980. Al respecto, el artículo 827. establece que el oferente de la prueba deberá cumplir con los siguientes requisitos :

I.- La parte que ofresca la inspección deberá precisar el objeto material de la misma ;

II.- El lugar donde deba practicarse ;

III.- Las prioridades que abarcará y los objetos documentos que deban ser examinados. ;

IV.- Al ofreserse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo. "

El artículo 829. de la Ley Federal del Trabajo contempla el desahogo de esta probanza y establece las reglas siguientes :

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

II.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetivos que deben inspeccionarse ;

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

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

P R E S U N C I O N A L

De conformidad con el artículo 830. la presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, y establece además dos tipos de presunción, la legal que se presenta cuando la ley la establece expresamente ; y la presunción humana que se da cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel, ambas presunciones admiten prueba en contrario.

El artículo 832. de la ley establece además que el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el

hecho en que la funda.

Por su parte el artículo 834. nos dice que las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

I N S T R U M E N T A L

Esta prueba nos la define el artículo 835. como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formando con motivo del juicio y establece además a la junta la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

C A P I T U L O I V

CRITERIOS APLICADOS

- 4.1 P O R L A J U N T A D E C O N C I L I A C I O N Y
 A R B I T R A J E E N R E L A C I O N A L O S
 M E D I O S D E P R U E B A

- 4.2 S U S T E N T A D O S P O R L O S T R I B U N A L E S
 C O L E G I A D O S

C A P I T U L O I V

4.1 P O R L A J U N T A D E C O N C I A L I A C I O N Y A R B I T R A J E E N R E L A C I O N C O N L O S M E D I O S D E P R U E B A

El objetivo de este apartado es el de conocer por qué los Tribunales de Trabajo conceden o niegan fuerza probatoria a los elementos de prueba aportados por las partes y, el de procurar que la estimación de los mismos no sea arbitraria, sino lógica y humana.

El artículo 841. de la Ley Federal del Trabajo establece que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, y sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las mismas expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Como dice el maestro Alberto Trueba Urbina, en los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debe imperar la " VERDAD SABIDA ", la verdad hallada en el proceso sin formulismos, frente a la " VERDAD LEGAL O TECNICA ".

Es menester recurrir a antecedentes sobre el tema, mismos que se encuentran en la exposición de motivos y proyecto del Códl

go Federal del Trabajo de 1929, en donde se establecía que la apreciación de la prueba en conciencia, significa plenamente que al apereibiria no se haga con un criterio lógico y justo.

El porque de la apreciación de conciencia de las pruebas en el procedimiento laboral, se encuentra, principalmente en la circunstancia fundamental que dió origen al nacimiento y de sarrollo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Para intervenir en los conflictos entre el capital y el trabajo no se buscarán a elementos técnicamente preparados en derecho, conocedores de las normas de la hermenéutica jurídica, versados en las legislaciones de cada país sobre la forma de apreciación de cada una de las pruebas.

Especialmente se utilizaron como arbitros a personas de extracción diversa, atendiendo a consideración de circunstancias en que se desarrollan las labores en determinados sectores de trabajo y, especialmente, en aquellos donde se originaba el conflicto respectivo sometido al arbitraje. El conocimiento técnico de determinados procesos industriales, la convivencia con determinado grupo de trabajadores, el conocimiento de las variantes y fenómenos observados durante la explotación de un centro comercial de las costumbres usuales en el medio y otros muchos factores similares, fueron las circunstancias que

indudablemente se tuvieron en cuenta y en la actualidad se siguen teniendo para la designación de las personas que deban intervenir en el conocimiento y decisión de los conflictos laborales. Es claro que para apreciar la justicia de una reclamación. Vgr, en la industria textil, nadie mejor que un trabajador de la misma industria, conocedor de las diferentes máquinas, de las labores propias y de los usos y costumbres de la fábrica, puede desempeñar con éxito esa labor, e igual cosa puede decirse respecto de la parte patronal quien seguramente designará como representante, no un técnico en derecho, sino fundamentalmente a un elemento que sepa y conozca de todos estos antecedentes para que en esta forma la opinión que pueda emitirse vaya ajustada a la mejor comprensión del problema, a la justicia y a la equidad.

Además, la apreciación rigorista de las pruebas conforme a reglas que implican rigidez o inflexibilidad en el raciocinio del juzgador para la formación de su convicción, lo que puede originar en muchas ocasiones que esa convicción sea muy respetuosa de tales reglas de estimación, pero nunca una solución justa y equitativa a las pretensiones de las partes en el juicio y demostradas con las pruebas conducentes. Por este motivo, despojar a la estimación de prueba de ese carácter

formalista, sacramental, casuístico y muchas veces desvinculado de la realidad fué uno de los propósitos perseguidos por el legislador al establecer en el Artículo 841. de la Ley Federal del Trabajo la facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para estimar en conciencia los hechos controvertidos y hacer en la misma forma la estimación de las pruebas aportados por las partes.

4.2 CRITERIOS SUSTENTADOS POR LOS TRIBUNALES COLEGIADOS

Como elementos integrantes de una estimación y apreciación en conciencia por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación deben señalarse como fundamentales los siguientes :

- a) Que la estimación se haga en una forma lógica y congruente con las constancias del expediente.
- b) Que tal estimación se haga exclusivamente en relación con la litis planteada a las partes y que no se introduzcan con motivo de esa estimación ningún elemento nuevo en la controversia pues esto sería tanto como para dar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el carácter de partes y no de juzgadores.
- c) La facultad de estimación en conciencia de las pruebas

debe considerarse limitada a aquellos casos en que se trata de la apreciación de hechos, pues en cuanto a la aplicación del derecho las Juntas, como organismos dentro de un sistema constitucional establecido, están en la obligación de sujetarse a las leyes establecidas con anterioridad, sin que para este efecto pueda utilizarse la mencionada facultad de estimación en conciencia.

d) Además debe decirse que de acuerdo con dicha jurisprudencia, tal estimación no debe ser arbitraria, pues en estos casos, cuando las Juntas pasen inadvertidamente sobre pruebas rendidas por las partes, tomen en consideración los elementos probatorios en forma parcial o valiéndose de esa estimación en conciencia puedan sus laudos desvirtuar el resultado de esa misma prueba, entonces debe de considerarse que la estimación de las Juntas no es lógica y justa, ni es apreciación en conciencia, sino ejercicio arbitrario de una facultad orientada al conocimiento de la verdad mediante deducciones apoyadas en las constancias del juicio laboral y en el resultado de las pruebas aportadas por las partes.

Mucho podríamos decir acerca de la Jurisprudencia y de su gran importancia, toda vez que es la expresión vital del derecho, pero por vía método, sólo nos referimos a los

principales medios de prueba usualmente acostumbrados para que a la luz de dicha Jurisprudencia tratemos de establecer principios generales de estimación en conciencia según el criterio sustentado por el más alto Tribunal de la Nación y que es de obligatoria observancia para las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los términos del Art. 194. de la Ley de Amparo.

PRUEBA DE CONFESION

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto no ha establecido una regla general, pues es indudable que tratándose de esta prueba las Juntas de Conciliación y Arbitraje no han tropezado con graves dificultades, debiendo tomar en cuenta para fundar sus laudos solamente aquellas confesiones que perjudican a la parte que absolvió las posiciones, el problema de la estimación de esta prueba no presenta mayores dificultades.

PRUEBA TESTIMONIAL

Al respecto las Juntas de Conciliación y Arbitraje han podido enfrentar el hecho de que en muchas ocasiones los trabajadores o

patrones no pueden presentar como testigo a personas diferentes de aquellas que prestan sus servicios en el centro de trabajo, pues solamente éstas, por su permanencia continua en dicho centro son las que lógicamente pueden darse cuenta de la verificación de los hechos susceptibles de demostrar mediante prueba testimonial. En estos casos la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que deben admitirse los testimonios de tales personas y no considerarse como tacha de los mismos la circunstancia de ser compañeros de trabajo, o bien, prestar sus servicios en el mismo centro de trabajo.

En otras ocasiones, el patrón o el trabajador solamente pueden aportar como prueba el dicho de un solo testigo y en tales condiciones, conforme al derecho común esa declaración única ni siquiera podría tomarse en cuenta, pero, de acuerdo con los principios de estimación de prueba en conciencia en materia de trabajo, si las Juntas de Conciliación y Arbitraje estiman que el dicho de ese testigo es bastante para producirles convicción sobre la certeza de un hecho determinado, tal prueba testimonial lógicamente es aceptable.

En otras ocasiones, las partes señalan como prueba declaraciones de personas que han sido rendidas ante otras autoridades y para el efecto presentan copias certificadas de

tales declaraciones. La Ley Federal del Trabajo exige que los representantes de las Juntas reciban por sí mismos las declaraciones y que las partes disfruten de la prerrogativa de formular a los testigos cuantas preguntas estimen pertinentes para que la propia Junta pueda cerciorarse del valor probatorio que corresponde a su testimonio. Estos requisitos, que no pueden llenarse en caso estudiado, impiden una estimación en conciencia de las referidas declaraciones; pues indudable que en ese caso, las Juntas no pueden hacer una adecuada estimación de tales testimonios por no haber sido rendidos, ante ellas.

En materia de testigos, el hecho de que estos mantengan respecto de las partes relaciones de amistad o dependencia económica no es motivo fundado para rechazar sus declaraciones pues, como ya mencionamos, en primer lugar, nadie mejor que las personas que laboran en el mismo centro de trabajo pueden darse cuenta de los hechos que originaron un conflicto laboral y además de admitirse tales testigos, como lo expresa la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, se daría lugar a que las partes tuviesen que recurrir las más de las veces a ofrecer testigos falsos, por saber de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus declaraciones serían desestimadas, en el caso de que, respecto de ellos,

concurriesen las circunstancias indicadas.

El mencionado alto tribunal ha reconocido en forma amplísima a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las facultades de estimación en conciencia que les reconoce el art. 841. de la Ley Federal del Trabajo e inclusive ha establecido que si de las constancias del expediente se desprende algún motivo de tacha para un testigo que invalide su declaración, la Junta de Conciliación y Arbitraje puede en ejercicio de esa facultad tomar en consideración la tacha aludida, aún cuando la parte interesada no lo haya hecho valer durante el procedimiento, pues se entiende que al hacerse la estimación en conciencia de tal testimonio, la Junta está facultada para aquilatar todas aquellas circunstancias que estime que pueden influir que pueden influir en el valor probatorio de la declaración de un testigo.

P R U E B A D O C U M E N T A L

En la udiencia de pruebas, cada parte deberá exhibir los documentos que estime necesarios para su defensa.

Al hacerse la estimación de esta prueba, las Juntas de Conciliación y Arbitraje hacen una distinción entre documentos no objetados y documentos objetados. En el priemer caso, las Juntas

hacen la estimación de tales documentos en relación con lo hechos controvertidos según lo estiman debido en conciencia. En el segundo caso se hace la apreciación en conciencia de la objeción formulada para determinar hasta que grado influye en el valor probatorio el documento. Las partes, cuando se trata de documentos objetados, procuran que los mismos sean reconocidos o ratificados bien por el actor o demandado, o bien por las personas que intervienen en el juicio como testigos o peritos, lo cual indudablemente faculta la labor de apreciación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

PRUEBA PERICIAL

Es indudable que en muchas ocasiones para dilucidar un conflicto es necesario oír el parecer de personas técnicamente preparadas en determinadas ramas de la ciencia a efecto de que los miembros de las Juntas puedan llegar en sus laudos a soluciones justas y adecuadas. Sin embargo, debe establecerse que no porque se trate de opiniones técnicas las Juntas están obligadas a acatarlas literalmente, pues indudablemente vendría a privarlas de la soberanía que para la estimación de pruebas les concede el artículo 841. de la Ley Federal del Trabajo. Sobre este particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha

establecido que las citadas Juntas, de acuerdo con dicho concepto legal, están facultadas para dar dichos dictámenes periciales el valor que estimen convenientes, según su prudente arbitrio. Este principio, lejos de ser perjudicial para las partes, es altamente beneficioso para las mismas, pues en muchas ocasiones los peritos, partiendo de premisas científicas generalmente aceptadas, sostienen en sus dictámenes conclusiones notoriamente ilógicas y que no concuerdan con dichas premisas, tratando de sostener a toda costa el interés de la parte que los nombró. En tales condiciones, son las Juntas las que pueden establecer las conclusiones que estimen más lógicas y más justas de acuerdo con el resultado de la prueba pericial.

Hay otros medios de prueba, como la inspección Ocular, Presunciones, y otras que pueden obtenerse mediante el uso de los modernos aparatos, como por ejemplo fotografías, radiografías, telegramas, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos y en general todos aquellos elementos probatorios que hoy son fácilmente obtenibles gracias al perfeccionamiento y descubrimiento de instrumentos mecánicos de diversa índole y funcionamiento. Como la Ley Federal del Trabajo no limita los medios de prueba, sino que autoriza a las partes para ofrecer como tales todos aquellos elementos de convicción que puedan ilustrar al

juzgador sobre los puntos controvertidos, las juntas tienen la más amplia facultad para estimar en conciencia tales medios de prueba y consignar el resultado de esa estimación sin que hasta la fecha se conosca la existencia de problemas técnicos en materia de apreciación, o de dificultades insuperables, pues dada la naturaleza de la estimación que se hace por las mencionadas Juntas en la mayoría de los casos se obtienen resultados justos mediante dicha estimación en conciencia.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del Seminario Judicial de la Federación, dispone lo siguiente :

PRUEBAS. ESTUDIO DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. ES INADMISIBLE UN EXCESIVO RIGORISMO AL HACERLO.- Si de las constancias habidas en el juicio y del mismo tenor de las respuestas que dieron los testigos, aparece que el despido cuestionado tuvo lugar después de un lapso de incapacidad para laborar que sufrió el trabajador, conforme al Artículo 841. de la Ley Federal de Trabajo, no se justifica que al hacer la apreciación de la prueba testifical la Junta esgrima como argumento para desvalorarla la imprecisión en la fecha en que según los testigos, por última ocasión laboró el trabajador.

Amparo Directo 64/85. JOSE AVILA GARCIA. 7 de Marzo de 1986. Unanimidad de Votos. Ponente : JORGE ALVAREZ ESCOTO. Secretario : MOISES JESUS CUEVAS PALACIOS (Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. Informe 1986, tercera parte, pag.550) .

PREUBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Las Juntas estan obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.

QUINTA EPOCA

Tomo LXXXV, Pag. 2243, Galván Andrés.
Tomo LXXXV, Pag. 2245, Díaz de León Genaro.
Tomo LXXXVI, Pag. 264, ingenio de Dacateo, S.A
Tomo LXXXVI, A.D. 2811/44 Almacenes Nacionales de Depósito, S.A.
Tomo LXXXVI, A.D. 6089/45, Petróleos Mexicanos

Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1985, Cuarta Sala, Página 213.

PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. El Artículo 550. de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al facultar a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, excluye la aplicación supletoria de las reglas contenidas en otros ordenamientos sobre apreciación y valoración de las pruebas.

SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE :

Vol. X, Pag. 104. A.D. 6216/57. Virginia Acosta Molina. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XII, Pag. 216. A.D. 1903/57. Marcelina Pérez Coags. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XII, Pag. 216. A.D. 1782/57. Miguel Angel Ceballos. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XVI, Pag. 128. A.D. 3392/57. Méndez Villela, S.A. Unanimidad de 4 votos.
Vol. XC, Pag. 33. A.D. 8474/62. Javier Soria Ribas. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Cuarta Sala, Página 212.

PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, reuelva lo que proceda.

QUINTA EPOCA :

Tomo LXI, Pag. 2378. Mondragón Hermelinda.
Tomo LXI, Pag. 5593. Herrera Catalina.
Tomo LXI, Pag. 5593. Administración Obrera de los FF.CC. Nacionales de México.
Tomo LXI, Pag. 4360. Ochoa Sixto.
Tomo LXII, Pag. 374. Campillo Francisco.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985. Cuarta Sala, Páginas 213, 214.

PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien el Artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se les rinden, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones.

SEPTIMA EPDCA, QUINTA PARTE :

Vol. XXXVI. Pag. 17. A.D. 3557/71. Antonio Dominguez Muñoz. 5 votos.

Vol. XXXIV. Pag. 24. A.D. 483/73. Alberto Monclora Bustillos. 5 votos.

Vol. LV. Pag. 39. A.D. 390/83. Compañía Constructora Industrial S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV. Pag. 39. A.D. 785/13. Armando Tello Cachón. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV. Pag. 39. A.D. 4210/72. Manuel Montes Díaz y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice al Seminario Judicial de la Federación 1917-1985. Cuarta sala, Páginas 214 y 215

PRUEBAS. FALTA DE APRECIACION DE LAS. Las partes carecen de interés jurídico para alegar la falta de apreciación de las pruebas de sus contrarios, que no hubieran hecho suyas, en virtud de que no les corresponde cuidar que se estudien esas pruebas.

Amparo Directo 4451/81. Felix Juárez Macedo. 25 de Enero de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente : David Franco Rodriguez. Secretario : Rogelio Sánchez Alcauter.

Amparo Directo 4745/74. Luis Raúl Vega López. 21 de Agosto de 1975. 5 votos. Ponente : María Cristina Salmoran Tamayo. Secretario : Roberto Gómez Argelio.

Amparo Directo 1244/75. Jesús Solana Huerta. 11 de Julio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Jorge Saracho Alvares.

Amparo Directo 3650/74. Ramón Méndez Vázquez. 27 de Enero de 1975. 5 votos. Ponente : María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario : Roberto Gómez Argelio.

Amparo Directo 2344/72. Ferrocarriles Nacionales

de México. 7 de Diciembre de 1972. 5 votos.
Ponente : Ramón Cañedo Alderete.

Informe 1982, Cuarta Sala, Pag. 19.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha establecido algunas Tesis de Jurisprudencia que han sido sustentadas por la Cuarta Sala de 1917 a 1981.

PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. La estimación de las pruebas, por parte de las Juntas sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio.

QUINTA EPOCA :

Tomo LXXIV. Pag. 3732. A.D. 5745/42. Márquez Dolores. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXII. Pag. 1127. A.D. 932/43. Calderón Virginia. 5 votos.

Tomo LXXVI. Pag. 2569. A.D. 1175/43. Torres Vda. de Burciaga Francisca. 5 votos

Tomo LXXVIII. Pag. 1684. A.D. 2706/43. " Corcho y Lata de México, S.A. ". Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXV. Pag. 864. A.D. 548/45. Borjas Guadalupe. Unanimidad de 4 votos.

Informe 1981, Cuarta Sala, Pag. 122.

PRUEBAS. OFRECIDAS POR LA CONTRAPARTE DE LA QUE OBTUVO, APRECIACION DE LAS. Es saber de la Junta examinar todas las pruebas legalmente desahogadas en el juicio a fin de determinar si se aprobó la acción ejercitada o, en su caso la excepción opuesta, pues conforme a los Artículos 872, 830, 836 y 841. de la Ley Federal del Trabajo tiene la obligación de es-

clarecer la verdad de los hechos materia de la litis, así como la de tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente para dictar el laudo a verdad sabida y buena fé figurada; por lo tanto, es intrascendente que las pruebas en las que se apoya la junta para dictar su laudo no hayan sido ofrecidas por la parte que obtuvo, cuenta habida que estando legalmente en autos no pueden ser ignorados por la responsable, cuya obligación es realizar la justicia, no delegarla.

Amparo Directo 1295/87. Ferrocarriles Nacionales de México. 24 de Junio de 1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente : Juan Díaz Romero. Secretaria: Maria del Refugio Covarrubias de Martín del Campo. Informe 1987. Segunda Parte Pag. 45

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

El estudio de las pruebas, tema central del presente trabajo es de capital importancia sobre todo la valoración de las mismas, toda vez, que resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio, por ello es menester saber no solo que es en si misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quién o como debe ser producida, sino se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, como gravitan y ejercen influencia los medios de prueba, sobre la decisión que toman las autoridades laborales para dictar un fallo. Si consideramos que los medios de prueba tienen como finalidad crear la convicción del juzgador nos será fácil advertir que será tanto mas eficaz un medio de prueba, cuanto mayor proximidad exista entre el órgano jurisdiccional y dicho medio de prueba.

Es dable decir que atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba unos permiten un mayor acercamiento que otros, por ejemplo que la documental pública es mas efectiva que la testimonial, sin embargo lo dicho es relativo, pues una prueba testimonial bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente. Lo que nos lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una sólida

estructura en materia de prueba, o lo que es lo mismo que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que la autoridad haya apreciado la misma al dictar el laudo correspondiente.

Hemos podido concluir que el artículo 841. de la Ley Federal del Trabajo al establecer que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a regaldas o formulismos, sobre estimación de las pruebas, significa que las autoridades laborales fallan conforme a su conciencia con un criterio lógico y justo para ellas y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja y no con un criterio estricto y legal permitiéndoles resolver a su libre convicción.

Ahora bien si las juntas son órganos jurisdiccionales y no tribunales de conciencia, entonces deben resolver aplicando una norma de Derecho que solucione el conflicto y cumpliendo con el interés jurídico no satisfecho por las mismas al aplicar un raciocinio ilógico para dictar un laudo.

Lo anterior nos ha llevado a querer implantar un sistema normativo para resolver dentro del procedimiento ordinario

laboral con reglas de apreciación y valoración sujetas a crear convicción en las autoridades laborales para resolver, con Derecho y no conforme a su conciencia como comúnmente lo hacen, considerando todos los medios de prueba aportados por las partes, ya que están obligados a estudiar pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando no solo las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones sino las razones de carácter legal para poder fallar con justicia.

Considerando lo anterior hemos llegado a vislumbrar lo siguiente :

1.- La prueba confesional se puede llegar a la convicción de que la misma tiene una muy especial trascendencia dentro del procedimiento ordinario laboral, sin embargo, esto es desde el punto de vista legal y doctrinal, ya que cuando las Juntas de Conciliación se avocan a valorar las mismas al emitir un Laudo, dicha probanza se convierte en una prueba caprichosa, resultando finalmente que el " dictaminador " casi por regla general siempre encuentra diversos medios por los cuales logra la desviación del verdadero sentido del valor de esta prueba; tal es el caso de cuando se presenta el desahogo de una confesional ficta, contra

los patrones, la Junta del conocimiento, por regla siempre encuentra diversos medios de convencimiento para desvirtuar el valor probatorio de la misma, ya sea por supuesta existencia de documentos, presunciones o porque según la misma y con la facultad conferida por la Ley Federal del Trabajo, al valorar las pruebas presentadas y desahogadas, concluyen que la confesional ficta o no, en nada beneficiara al trabajador, ya que por otros conductos se llegó al conocimiento de que tal medio de prueba carece de valor como si la confesión, expresa o ficta de los demandados no existiera como elemento de prueba ; Claro que en el sentido opuesto cuando existe la prueba confesional ficta o expresa del trabajador, entonces y solo para ese evento, la prueba si tiene validez y se le concede pleno valor probatorio.

En tal virtud, resultaria importante que las Juntas normaran o unificarán su criterio de apreciación al valorar dicho medio de prueba.

2.- La prueba testimonial dentro del proceso del juicio ordinario laboral ha tenido trascendental importancia, particularmente para el trabajador, a quien en casi todos los casos le corresponde la carga de la prueba para acreditar un

despido injustificado del que generalmente es objeto ; sin embargo las autoridades laborales en forma infundada han llegado a calificar a los testigos como seleccionados particularmente o circunstanciales, con independencia de que puedan otorgarles el carácter de contradictorios, situaciones que consideran para negarle valor probatorio a la misma.

Ante tal situación sería prudente normatizar en la misma ley, el desahogo de dicha prueba a efecto de que realmente la Junta de Conciliación y Arbitraje la aprecie y considere un medio de prueba afectivo, para acreditar los extremos pretendidos en el escrito de demanda.

3.- Dentro de la prueba pericial existen limitaciones considerables, el tomar en cuenta que si la controversia se ha de decidir precisamente con este medio de prueba, ello significa que la Junta requiere de los conocimientos que los peritos van a prestarle para resolución del conflicto a resolver, considerando además que los peritos sólo tienen el carácter de auxiliares de la Junta y no el de juzgadores de la controversia, proponemos de manera específica de tema que la Junta al resolver exprese los motivos que tiene para estimarlos así y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, es decir, que el juzgador

debe atender a los fundamentos de cada dictámen y apreciarlos en relación con las constancias en autos, para deducir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor a otro u otros de los dictámenes rëndidos.

4.- Respecto a la prueba documental podemos señalar que el aspecto técnico en relación a la diferencia entre público y privado ha quedado bien establecida, sin embargo, en la práctica forense, esta prueba se ve delimitada en criterio de la junta, toda vez que cuando en el proceso los documentos ofrecidos por los demandados (generalmente) son objetados en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, es solo a la parte que objeta a quien corresponde probarlo y si no lo hace, la junta no tomará en consideración tal objeción a sabiendas que regularmente son los trabajadores quienes son objeto de atropellos y engaños; por lo tanto, esta prueba deja de tener la trascendencia procedimental que había mantenido como elemento importante en la resolución de los juicios laborales.

Considerando tal situación es de suma importancia, que la junta obligue no solo a quien objete el documento a presentar periciales, sino también a la parte contraria con el fin de determinar la autenticidad del documento y así estar en posibilidades de que la junta le de un poco mas de valor a tan importante probanza y sobre todo darle a la parte trabajadora la oportunidad de demostrar con mayor facilidad la razón de su dicho.

5.- La prueba de inspección sólo es citada por las autoridades laborales al igual que otras para cubrir únicamente las exigencias de la ley, situación que se percibe de la simple lectura de los laudos dictados por las mismas, al no mencionar siquiera la existencia de estas, en tal virtud es dable decir que esta prueba carece de fuerza para poder influir en el criterio del juzgador por ser solo una prueba complementaria a las ya existentes en autos.

6.- Con relación a la presunción legal y humana podemos llegar al razonamiento de que la prueba presuncional no constituye una prueba especial, sino una artificial fundándonos para ello en que la misma se establece por medio de las consecuencias que sucesivamente se deduscan de los hechos por medio de los indicios, de manera que por su íntima relación llevan al

conocimiento de un hecho diverso al través de una conclusión muy natural, todo lo cual implica que es necesaria la existencia de dos hechos, uno comprobado y el otro no manifiesto, aunque se trate de demostrar, de ahí que doctrinalmente se discuta si las presunciones son verdaderos medios de prueba; situación que nos conduce a pensar que los fallos emitidos por la autoridades laborales son dictados a base de presunciones. primero porque las decisiones por ellos tomadas son consecuencias deducidas de hechos conocidos, como son todas y cada una de las constancias que obran en autos; y segundo por indagar la existencia o necesidad de otro desconocido.

De todo ello que las facultades concedidas por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 a las autoridades laborales para resolver conforme a su conciencia y con un criterio lógico y justo para ellas nos crean la convicción que es una de las pruebas mas importantes y con mayor trascendencia, además la que mas efectos produce por ser a la que necesariamente recurren las autoridades para poder decidir la controversia suscitada, no solo en el procedimiento laboral, sino en cualquier otro proceso.

7.- En el caso instrumental de actuaciones acontece lo mismo que sucede con la presuncional, toda vez que la junta siempre hace mención a la misma en sus laudos, lo anterior porque la misma esta integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio y al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas en juicio laboral, por consiguiente resulta también importante en cuanto al calce probatorio que pudiese influir en el juzgador.

B I B L I O G R A F I A

- ARANA URBINA, José R. La Prueba Laboral. U.N.A.M. México 1990.
- ARRIAGA FLORES, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. E.N.E.P. México 1990.
- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla. México 1985.
- CLEMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Editorial Esfinge. México 1987.
- COUTURE J., Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, 3a. edición Editorial Nacional. México 1981.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. 2a. edición. Editorial Porrúa. México 1988.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. edición. Editorial Porrúa. México 1970.
- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, 13a. edición. México 1985.
- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. LA Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. México 1990.
- Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo VIII: Rep-z. Editorial U.N.A.M. México 1984.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Editorial Trillas. México 1985.
- Instituciones del Proceso Civil. Tomo I. Traducción Santiago Sentís. Buenos Aires 1959.
- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil.
- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenaz Editor y Distribuidor. México 1986.

TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 3a. Ed. Editorial Trillas. México 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1985.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 93a. edición, Editorial Porrúa S.A. México 1993

Ley de Amparo, 51a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1992.

Ley Federal del Trabajo, 67a. edición, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. México 1991.

Código Civil para el D.F., 57a. edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1993.

Código de Procedimientos Civiles Para el D.F., 7a. edición, Comentada por Jorge Obregón Heredia, Editorial Porrúa, S.A. México 1989.

JURISPRUDENCIA

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1988.