



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

"ESTUDIO ANALITICO DEL SISTEMA
PROBATORIO EN EL DERECHO LABORAL
MEXICANO"

T E S I S
QUE COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CARLOS RUIZ JUAREZ



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**ESTUDIO ANALITICO DEL SISTEMA PROBATORIO
EN EL DERECHO LABORAL, MEXICANO**

A G R A D E C I M I E N T O S

A DIOS:

Por su amor, protección divina y enseñanza, quién me permitió llegar hasta este gran momento, sosteniéndome en el camino de la vida.

A LA UNAM:

Por haber permitido mi superación personal, así - como intelectual.

A MIS ABUELOS +:

Por el amor que les tengo, dedico este trabajo -- con ternura infinita.

A MI MADRE:

Señora abnegada que me dió la vida, su cariño y - sostuvo mi preparación profesional, la que supo - navegar viento en popa en los momentos difíciles, a una gran mujer.

A MI PADRE:

Por su ejemplo, honradez, entrañable cariño y profunda preocupación, como tributo a la culminación de un anhelo.

A MIS HERMANOS:

Salvador, Eloisa y Laura, por haberme dado su apoyo incondicional en todo momento de mis estudios y de mi vida.

A MI ESPOSA:

Con mucho cariño y reconocimiento a la mujer, que gracias a su comprensión supo alentarme para la culminación de mi preparación profesional.
Quien ha soportado la tempestad de la vida como mi compañera.

A MIS HIJOS:

Martín Salvador,
Luisa,
Karla,
Marcela y
Paola Berenice

Con mucho cariño y esperando que este trabajo los motive para su superación personal.

A MI SUEGRA[†]:

Con afecto y reconocimiento a su apoyo incondicional que me brindó.

A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS:

Por tener el espíritu de ayuda, unión y amor, esperando la conserven a lo largo de su vida en --- unión de esas hermosas familias que Dios les dió.

AL LIC. JOSE ANTONIO VALERA PATIÑO:

Quien desinteresadamente me brindó su apoyo y asesoramiento para la realización de este trabajo, -- así como por su vasta experiencia académica y profesional que me alentaron para sentir la facilidad con la que se puede desenvolver y confiar en los conocimientos

A MIS MAESTROS:

Quienes me heredaron sus conocimientos e inculcaron el amor al estudio, lo que me permitió llegar a obtener una preparación profesional, con la que todos soñamos muchas veces.

AL LIC. LUIS ARTURO BECERRA BECERRA⁺

Con gran estimación y respeto por sus aptitudes humanas y profesionales que me motivaron para la culminación de este trabajo.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

En especiala Juan Manuel González Rostro, por su amistad, apoyo y motivación que por siempre me brindaron.

A MI ABUELITA BERNARDINA[†] :

Aunque no esté aquí físicamente, la he tenido siempre a mi lado, alentándome y dándome valor durante todos y cada uno de los momentos de mi vida, es también por ello que este trabajo le pertenece.

Te quiere y recuerda por siempre:

CARLOS

I N D I C E

	PAGINA
INTRODUCCION	
 <u>CAPITULO I: ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL</u>	
I.1 Epoca Antigua	1
I.2 Edad Media	5
I.3 México Independiente	7
Pie de Página	
 <u>CAPITULO II: CONCEPTOS FUNDAMENTALES</u>	
II.1 Prueba	19
II.2 Proceso	27
II.3 Procedimiento Laboral	31
II.4 Derecho Procesal del Trabajo	33
Pie de Página	
 <u>CAPITULO III: LA CARGA DE LA PRUEBA</u>	
III.1 Antecedentes	35
III.2 Diferentes Aceptaciones de la Carga de la Prueba	38
III.3 La Carga de la Prueba en el Procedimiento Laboral	40
III.4 La Carga de la Prueba para el Patrón	45
III.5 La Inversión de la Carga de la Prueba	48
Pie de Página	

Continúa...

CAPITULO IV: MEDIOS DE PRUEBA SEÑALADOS POR LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

IV.1 La Confesional	52
IV.2 La Documental	66
IV.3 La Pericial	76
IV.4 La de Inspección	84
IV.5 La Testimonial	90
IV.6 La Presuncional	100
IV.7 La Instrumental de Actuaciones	105
IV.8 Las Fotografías y Similares	106
Pie de Página	

CAPITULO V: VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO
LABORAL

V.1 Sistema de la Prueba Libre	107
V.2 Sistema de la Prueba Legal	110
V.3 Sistema Mixto	114
V.4 Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral	116
Pie de Página	

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

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

No hay la menor duda de que, el Derecho del Trabajo reviste una singular importancia dentro de nuestra legislación, en cuanto que tutela y protege los derechos de la clase trabajadora, -- tal como se demuestra con los principios fundamentales establecidos dentro de la Constitución Política Mexicana en su artículo - 123.

En consecuencia nuestra Carta Magna le da la superioridad a los derechos mínimos que tienen los trabajadores en el desempeño de sus labores, asimismo la Ley Federal del Trabajo retoma estos -- principios Constitucionales y agrega dentro de su mismo ordenamiento jurídico otra serie de derechos de los trabajadores, derechos que fueron alcanzados a base de constantes luchas contra -- quienes detentan los medios de producción.

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

Este ordenamiento jurídico de la Ley Federal del Trabajo, se compone de dos partes; una sustantiva o teórica en la cual se consagran los derechos y las obligaciones tanto del patrón como del trabajador y otra parte denominada adjetiva o procedi-

mental en la cual se contemplan aspectos puramente procesales, - es decir, en un sentido más sencillo significa la forma en como se van a ejercitar las acciones para hacer valer los derechos de las partes.

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

Dentro del desarrollo del presente trabajo, abordaremos diferentes aspectos, el primero en contemplar serán los antecedentes históricos del Derecho del Trabajo, tanto en el ámbito Nacional como en el ámbito Mundial, asimismo abundaremos algunas consideraciones generales para su mejor entendimiento.

Ya entrando al conocimiento del análisis medular del tema, considero que la teoría general, supone una unidad de principios, mismos que se califican de fundamentales a básicos, en los que se puedan estructurar sistemas variados, que en consecuencia hace necesaria la igualdad probatoria reconociendo la necesidad de que cada rama del Derecho, por razones de su naturaleza, guardan sus propias modalidades, en lo referente a las formalidades que se exigen para su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración.

CAPITULO I
ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

- I.1 Epoca Antigua
- I.2 Edad Media
- I.3 México Independiente

ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

I.1 Epoca Antigua

Desde tiempos remotos, el hombre siempre ha tenido la necesidad imperiosa de trabajar, cuya finalidad es la de satisfacer las necesidades cotidianas de él como las de su familia, pero para poder lograr esta satisfacción producto de su trabajo, es necesario que éste se interrelacione con otros individuos.

Al respecto, el maestro Euquerio Guerrero señala:

"...aún cuando, siguiendo la maldición bíblica, el hombre siempre ha vivido con el sudor de su rostro, la relación con diversos individuos, que dieron lugar a la existencia de un lazo obrero - patronal, se aparecieron sino hasta principios - del siglo pasado..." (1)

Como se puede observar, el hombre primitivo como el hombre actual, siempre han trabajado. El profesor Guillermo Cavallas al respecto establece:

"...el trabajador siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refirieran a un estado paradisiaco o, por el contrario, que se contemplen en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos --

contra otros, y contra las fuerzas de la naturaleza..." (2)

De lo anterior, se puede considerar que el ser humano es un sujeto que para poder lograr la satisfacción completa de sus necesidades materiales, es necesario que éste se relacione con otros individuos de su misma especie, unos que aportan la fuerza de producción, y los que detentan los medios de producción.

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

- 1.- La existencia de un salario mínimo.
- 2.- El aprendizaje, así como las formas de ejecutar algunas labores de trabajo.
- 3.- El establecimiento determinado de las jornadas de trabajo para las personas que se dedicaban a la fabricación de ladrillos, así como la de los marineros y carpinteros.

Es a partir de ese momento que el Estado empieza de una manera muy ligera y hasta cierto punto tímida, a tratar de tener una ingerencia e interés en regular las relaciones de trabajo, dicha regulación de las relaciones de trabajo no era aplica

ble a todas las actividades, porque siempre se trataba de proteger a los trabajadores que realizaban una actividad más difícil, olvidándose de las demás actividades. Es necesario señalar que la mayoría de los ordenamientos existentes respecto de la regulación de las relaciones de trabajo, adolecieron siempre de un órgano sancionador que hiciera cumplir dichos preceptos, así mismo, tampoco se estableció la sanción para el caso de incumplimiento e inobservancia de las disposiciones establecidas.

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

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

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

identificaba como una simple mercancía, tanto como el que realizaba el trabajo, como el resultado del mismo.

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

- 1.- La existencia y obligación de un pago de salarios - oportuno;
- 2.- La obligación de proporcionar descansos en las actividades religiosas.
- 3.- La obligación de un pago de salario mínimo.

I.2 Edad Media

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

Hasta aquí, ya se puede visualizar un ordenamiento en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo, la cual -- tiene su culminación con la Ley de Chapellier de 1791, iniciándose posteriormente la Revolución Industrial.

En la Revolución Francesa nace un nuevo Estado, con una organización jurídica individualista, y en la cual se proclaman una serie de derechos fundamentales del hombre como son la libertad, la igualdad, etc.. Pero con el surgimiento de este Estado, nacen también una inmensa gama de inventos y descubrimientos que facilitarían las labores industriales crecientes en ese momento; todo esto conllevaría a las nacientes industrias a con tratar personal humano para el manejo de los nuevos inventos, a cambio de una remuneración por la prestación de sus servicios.

De esta manera, fueron apareciendo las primeras relaciones de trabajo con una remuneración, y como lógica consecuencia de estas relaciones aparecen también los conflictos, - derivados de la prestación del servicio, problemas que habrían de resolverse mediante los Tribunales y Leyes, estos Tribunales no contemplaban dentro de su ordenamiento jurídico la solución de los conflictos planteados, puesto que se tenía como herencia jurídica el Derecho Romano en el que no se contemplaba regulación alguna respecto de las relaciones laborales. Por lo tanto, se pretendió estudiar diversos medios para resolver estas situaciones conflictivas, finalmente se decidió por la aplicación del Derecho Civil, que a su vez también adolecía de un Capítulo especial en el que se incluyeran las relaciones de trabajo, ya que estos fenómenos laborales eran totalmente nuevos en la vida jurídica, por lo que posteriormente se crea una necesidad jurídica encargada de resolver los problemas laborales, surgiendo con ésta una nueva rama del Derecho que tomaría a su cargo la resolución de estas controversias, esta rama del Derecho es lo que hoy en día se conoce como Derecho del Trabajo.

I.3 México Independiente

Ya con anterioridad, se estuvo tratando de manera generalizada el estudio y explicación del surgimiento del Derecho Laboral en algunos países, por lo que corresponde ahora hacer un análisis del nacimiento del Derecho del Trabajo en el ámbito mexicano, así como su desarrollo.

Leyes Indias.- Las Leyes Indias fueron expedidas en la época de la Colonia en los años de 1561 a 1769, en estas Leyes se encontraban disposiciones muy importantes en materia laboral.

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

Estas Leyes Indias, contemplaban normas que hacían referencia al trabajo, de las cuales se desprenden las siguientes:

- 1.- Existía una prevención que limitaba el trabajo en cuanto a su jornal.
- 2.- La existencia y fijación de un salario mínimo.
- 3.- Existencia de una prestación y seguridad dentro -- del trabajo, tanto para los niños como para las mu jeres.

Por otro lado, las Leyes de Burgos, obra de la Junta - de 1512, protege a la mujer en estado de concepción, y da seguridad dentro del trabajo para los niños, así como para las mujeres.

Es el 19 de octubre de 1514, cuando por primera vez -- opera una protección en favor de los indígenas, en las exposiciones contenidas en la Ley V, Título X, Libro V, de la recopilación.

Más adelante, el 12 de diciembre de 1553, Carlos V ordena que no debería de pasar de dos arrobas la carga que transportaran los indígenas, y a su vez, debería tomarse en consideración la calidad del camino.

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

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

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

El mismo Felipe II, fija el 8 de julio de 1576 en la -

recopilación de Indias que los caciques deberían pagar a los indios su trabajo delante del doctrinario.

El 20 de abril de 1599, el Conde de Monterrey se dirige al Virrey Enriquez, para que se paguen treinta sacos al día como salario a los indios macehuales, y que también se les cubra con un real de plata por cada seis leguas de ida y vuelta a sus casas.

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

En la Real Cédula de 1606, se habla de el pago de un séptimo día por cada semana de trabajo, desde el martes por la mañana en dinero y no en especies.

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

A manera de conclusión, considero que las Leyes de Indias nunca tuvieron una aplicación concreta para resolver los problemas de los indígenas americanos. Esta falta de aplicación de dicho cuerpo jurídico obedeció a diversos factores entre los cuales destacaba la confabulación de las autoridades

encargadas de la aplicación de las Leyes, al margen de esta -- situación, las Leyes no eran aplicadas por ignorancia de dicho ordenamiento, así como por la falta de los instrumentos lega-- les para hacerla cumplir.

Es decir, las Leyes nunca llegaron a tener una aplica-- ción concreta en el mundo material, toda vez que al no existir sanción alguna, jamás se cumplieron, motivo por el cual éstas sólo tuvieron importancia en el orden doctrinal.

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

El Liberalismo Europeo tuvo repercusión en nuestro --- país, ya que se permite que el Estado regule las relaciones la borales a través del Código Civil el cual no realiza una exac-- ta observancia de los problemas laborales, ya que sólo se abo-- ca a establecer los diferentes tipos de contratos.

El 20 de abril de 1868, un caudillo llamado Julio Ló-- pez Chávez lanza un manifiesto en el cual denuncia la explota-- ción de los campesinos por los hacendados, así como el robo -- del cual eran objeto en las tiendas de raya, la esclavitud en la que se vivía por las deudas transmitidas de los padres a hi jos, los jornales miserables. De esta manera se empezaban a es tablecer los primeros movimientos sociales con la finalidad de buscar una mayor dignificación de las clases oprimidas. Esta - rebelión emprendida por este caudillo tendría su ocaso el 9 de julio de 1868 al ser ejecutado.

Pero, no obstante los sometimientos de los distintos - aplastamientos de los movimientos que se venían sucediendo con

tinuamente a la clase trabajadora (campesinos y obreros), éstos continuaban manifestándose con mayor solidez, como consecuencia de los constantes abusos cometidos por la clase de --- quien detentaba la riqueza al crear tiendas de raya en donde se les vendían productos a los peones a un precio mayor del -- que se encontraban en el mercado, estos productos eran adelantados a cuenta de sus jornales de trabajo, con el cual quedaban siempre con una deuda con el patrón, deuda que a su vez -- era transmitida de padres a hijos, donde todos los abusos eran solapados por las mismas autoridades.

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

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

El Gran Círculo de Obreros, que se fundó el 16 de septiembre de 1872, fue la primera Central Obrera del país en la cual se agremiaron los distintos grupos artesanales y textiles.

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

- 1.- Instrucción para los trabajadores;
- 2.- Establecimiento de talleres cooperativos;

- 3.- Garantías Políticas y Sociales;
- 4.- Libertad para elegir funcionarios públicos;
- 5.- Nombramiento por el Gobierno de procuradores obreros para defender los intereses de los trabajadores.
- 6.- Salarios fijados por el Estado.
- 7.- Una escala móvil de salarios.

El descontento de la clase obrera en estos años se vino manifestando con las continuas huelgas, teniendo siempre como objetivo primordial el aumento de salarios, mejores condiciones de trabajo y la existencia de una jornada de trabajo humanitaria.

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

En enero de 1883, se presentó un motín de los obreros en el Mineral de Palos en Chihuahua, donde los obreros se encontraban descontentos por el salario de cincuenta centavos -- que percibían, decidiendo realizar un motín, exigiendo que se les pagara semanalmente y en efectivo, mientras que la empresa resolvió pagarles quincenalmente mitad en efectivo y la otra mitad en vales para las tiendas de raya.

Durante este período quedaron registradas de la siguiente manera: 75 huelgas en el gremio textil; 60 huelgas en ferrocarriles; 35 en los cigarreros; 12 huelgas en tranvías, lo mismo que en las panaderías.

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

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

El 5 de enero de 1907, fecha en que se dió a conocer un decreto presidencial, con el cual se negaba el derecho de organización de los trabajadores, y asimismo se ordenaba la reanudación de las labores de trabajo en las 96 empresas textiles paradas por la huelga.

Estos movimientos huelguistas de Río Blanco y Cananea estaban vinculadas con el Partido Liberal Mexicano dirigido por los hermanos Flores Magón, desde la Ciudad de Saint Louis

Missuri en junio de 1906 en el programa de su Partido, y en el Capítulo IV denominado "El Capital y el Trabajo". publicó una serie de puntos entre los que destacaban los siguientes:

- 1.- Sufragio Efectivo y no Reelección Presidencial.
- 2.- La supresión de caciques y jefes políticos locales
- 3.- Una enseñanza laica;
- 4.- Instrucción obligatoria hasta los catorce años;
- 5.- Mejores sueldos para los maestros;
- 6.- Nacionalización de los bienes del clero;
- 7.- Jornada máxima de ocho horas de trabajo;
- 8.- Descanso dominical obligatorio;
- 9.- Salario mínimo de un peso y mayor en las regiones de más alto costo de la vida;
- 10.- Reglamentación del trabajo a domicilio y del servicio doméstico;
- 11.- Prohibición del trabajo a los menores de catorce años de edad;
- 12.- Indemnización por accidentes de trabajo;
- 13.- Seguridad en los lugares de trabajo;
- 14.- Anulación de las deudas de los peones con los terratenientes;
- 15.- Abolición de las tiendas de raya;
- 16.- Fundación de bancos agrícolas;
- 17.- Restitución de los Ejidos;
- 18.- Distribución de las tierras ociosas;

19.- Protección a la raza indígena

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

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

Una vez que Madero ocupara la Primera Magistratura, estudió todas las proposiciones hechas por Villa y Zapata, pero se olvidó por completo por estudiar las demandas de la clase -- trabajadora y obrera, las cuales fueron las que iniciaron el -- movimiento revolucionario, y no la clase campesina como muchos piensan, ya que fué la clase obrera la primera en manifestar -- su descontento con el régimen porfirista.

Después de 1910, y al no tocarse el aspecto laboral -- por el Presidente Madero, en las provincias como Veracruz, Yu-

19.- Protección a la raza indígena

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

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

Una vez que Madero ocupara la Primera Magistratura, estudió todas las proposiciones hechas por Villa y Zapata, pero se olvidó por completo por estudiar las demandas de la clase -- trabajadora y obrera, las cuales fueron las que iniciaron el -- movimiento revolucionario, y no la clase campesina como muchos piensan, ya que fué la clase obrera la primera en manifestar -- su descontento con el régimen porfirista.

Después de 1910, y al no tocarse el aspecto laboral -- por el Presidente Madero, en las provincias como Veracruz, Yu-

catán, Coahuila, empiezan a legislar lo tocante a cuestiones - laborales.

De esta manera, los Estados en donde se constituyó el - Gobierno Constitucionalista de Carranza, se dictan una serie - de disposiciones dirigidas a satisfacer las exigencias más in- mediatas del pueblo, entre las que destacan:

- 1.- Abolición de las tiendas de raya;
- 2.- Condonación de todas las deudas de los campesinos;
- 3.- Salario mínimo;
- 4.- Jornada de trabajo de ocho horas;
- 5.- Descanso semanal obligatorio.

En el Estado de Yucatán, el General Salvador Alvarado al ser electo como gobernador del mismo, dicta en diciembre de 1915 una serie de Leyes y Decretos, en el cual se establecen - varias disposiciones referentes a la materia del Trabajo, en- tre las que se encontraban las siguientes:

- 1.- Existencia de jornada máxima de trabajo;
- 2.- La existencia de un salario vital máximo;
- 3.- Existencia de pensiones e indemnizaciones para los obreros por accidentes de trabajo;
- 4.- Existencia de seguros de vida, contra accidentes;
- 5.- La existencia de medidas de higiene en los lugares de trabajo.

Finalmente, el 21 de noviembre de 1916, se inauguró - en la ciudad de Querétaro el Congreso Constituyente con el ob-

jetivo primordial de reformar la Constitución de 1857 en los - aspectos de la organización política del país, y en dichas reformas nuevamente no se contemplaba el aspecto laboral, pero - después de algunos debates se estableció introducir o adicio- nar como parte importante la materia agraria y la materia labo- ral.

En este Congreso Constituyente se definieron dos co--- rrientes, una conservadora, que había redactado y apoyado el - proyecto de Carranza, y por otra parte, la corriente radical o jacobina, la cual pretendió siempre introducir una serie de re- formas políticas y sociales en la estructura política y jurídi- ca del país, estas reformas consistían en lo siguiente:

- 1.- Establecimiento de un sistema de garantías y meca- nismos jurídicos para su protección;
- 2.- Eliminar la ingerencia privada o religiosa en el - aspecto educacional;
- 3.- Establecimiento de una protección a la pequeña --- propiedad;
- 4.- Restitución de las tierras comunales;
- 5.- Nacionalización de las riquezas encontradas en el subsuelo nacional;
- 6.- Nacionalización de la industria básica;
- 7.- Establecimiento a nivel Constitucional de una se- rie de garantías y derechos en favor de los traba- jadores, como jornada máxima de ocho horas, dere- cho de huelga y salario mínimo.

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

PIE DE PAGINA

CAPITULO I

- 1.- Euquerio Guerrero. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. --
Porrúa, S.A., México 1980. Pág. 15
- 2.- Guillermo Canavellas. Introducción del Derecho Laboral. --
Edit. Porrúa, S.A., México 1978. Pág. 15

CAPITULO II
CONCEPTOS FUNDAMENTALES

II.1 Prueba

II.2 Proceso

II.3 Procedimiento Laboral

II.4 Derecho Procesal del Trabajo

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

II.1 Prueba

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

Para el maestro Rafael de Pina Vara, define a la Prueba como :

"...Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia...". (1)

Eduardo Pallares define en sí lo que significa probar:

"...probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición..." (2)

A su vez, manifiesta que:

"...la prueba es producir un estado de certidumbre. Es evidenciar algo, ésto es, lograr que ---

nuestra mente lo perciba con la misma claridad conque los ojos ven las cosas materiales..." (3)

Eduardo J. Couture al respecto establece:

"...la prueba es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en un juicio..." (4)

Según Trueba Urbina, indica que:

"...la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho..." (5)

Para Ismael Rodríguez Campos, la Prueba:

"...es la razón o el motivo allegado al proceso mediante los medios y procedimientos que de termine la Ley, con el fin de otorgarle a la Junta el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas..." (6)

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales manifiestan lo siguiente:

"...en sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva..." (7)

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, ésta no proporciona una definición de lo que es la Prueba, sino que únicamente hace referencia en su artículo 776 de cuales son los medios de Prueba admisibles en el procedimiento laboral.

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso, todos los medios de Prueba que no sean contrarios a la moral y -- el derecho.

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

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

Desde mi punto de vista, considero que la Prueba, son - los medios idóneos establecidos por los diferentes ordenamien-- tos jurídicos para acreditar en forma fehaciente los hechos con-- trovertidos que las partes pretendan probar o acreditar dentro

de un procedimiento judicial.

Una vez analizado lo anterior de lo que a la Prueba se refiere, se desprenden varios elementos inherentes a la Prueba que son:

1.- El Objetivo de la Prueba

El profesor Ismael Rodríguez Campos establece que:

"...Las Pruebas cuando son ofrecidas por las partes, deben referirse a las afirmaciones controvertidas, cuando la Junta ordena desahogarlas no es necesario que se refieran a los hechos controvertidos..." (9)

Como se puede observar, esta tesis sustentada por el profesor Ismael Rodríguez Campos discrepa con algunas tesis sostenidas por otros autores, ya que la mayoría de los autores sostiene que el objeto de la Prueba es acreditar los hechos controvertidos manifestados por las partes, ya sea en su demanda o en su contestación de la misma.

Al respecto, Marco A. Díaz de León señala:

"...Este tema es acaso el más relevante en la teoría de la Prueba, en tanto equivale a la materia prima en derredor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las Pruebas por ejemplo, encuentran su basamento en los hechos o

afirmaciones que se tengan que demostrar. En otro aspecto, siendo que el proceso no surge del proceso, sino de un litigio entre partes el cual --- tiende a resolver, de ello resulta que los hechos controvertidos no sólo constituyen el objeto de la Prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia que anima el proceso..." (10)

De lo anterior, cabe destacar un aspecto importante que se refiere, a que los hechos controvertidos que se pretendan -- probar deben tener una relación con la litis o con la controversia que se pretende probar.

Respecto del objeto de la Prueba, la Ley Federal del -- Trabajo señala en su artículo 777 la correlación que debe existir entre la Prueba y los hechos controvertidos:

"... artículo 777.- Las Pruebas deben referirse a los - hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados - por las partes..." (11)

De este artículo se desprende un aspecto muy importante que es cuando se trata de hechos ya confesados por las partes, éstos ya no eran objeto de Prueba por un principio de economía, estas confesiones generalmente se hacen en la demanda misma, o en su caso, en la contestación de la demanda, lo cual significa que sólo los hechos controvertidos no confesados estarán sujetos a Prueba.

Otro aspecto interesante dentro del objeto de la Prueba y el cual reviste importancia para las partes oferentes, es el

ya mencionado en el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se destaca que las Pruebas deben tener relación con los hechos controvertidos, pues de no ser así, el juzgador podrá desechar dichas probanzas ofrecidas por las partes, tal como lo señala el ordenamiento jurídico en su artículo 779, el cual a la letra dice:

"Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes, expresando el motivo de ello..." (12)

Asimismo, el maestro Francisco Carnelutti menciona al respecto:

"...la institución jurídica de la prueba está constituida por el conjunto de normas jurídicas que regulan el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos, agregando que el objeto de la prueba es establecer la conformidad en nuestras afirmaciones y los hechos. De manera que el antecedente de la prueba es una afirmación; tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes en el juicio..." (13)

De todo lo anterior, ya se puede manifestar que el objeto de la prueba, no es otra cosa más que acreditar fehacientemente los hechos controvertidos señalados tanto en el escrito inicial de demanda, así como la contestación de la misma, a través de los medios de prueba que la misma Ley establece, obser-

vando el principio de que los hechos confesados no serán objeto de pruebas, asimismo, dichos hechos deberán tener relación con la litis planteada.

2.- Finalidad de la Prueba

Cabe mencionar, que el objeto de la Prueba es muy importante, ya que de ella se desprende la convicción del juzgador - para emitir una resolución. Al respecto, el jurista Hernando Davis Echandía señala concretamente lo que es la finalidad de la Prueba:

"La finalidad de dicha Prueba es acreditar los hechos controvertidos".

Para los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo señalan que la finalidad de la Prueba es:

"...el elemento tecnológico de la Prueba es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el ánimo del juez o Tribunal del hecho controvertido que -- constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes; debe tenerse presente -- que la litis en el proceso laboral se fija en la - etapa de demanda y excepciones (litis contestatic) ..." (14)

Castillo y Larrañaga y Rafael de Pina señalan:

"... el fin de la prueba es el de formar la con-

vicción del juez, respecto a la existencia y circunstancias del hecho que constituye su objeto..."

(15)

Ya para concluir, de los diversos conceptos vertidos -- por los diferentes autores, se observa que la mayoría de éstos coinciden en que la finalidad de la Prueba es producir un convencimiento en el ánimo del juzgador con las pruebas aportadas por las partes, para que de esta manera éste pueda aplicar la justicia adecuada.

II.2 Proceso

Para poder definir el concepto de proceso, es necesario que transcriba algunos de los conceptos planteados por diferentes autores.

Para el procesalista Cipriano Gómez Lara significa:

"...el conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos tendientes a la aplicación de una Ley general a un caso concreto controvertido para - solucionarlo o dirimirlo..." (16)

Los autores Tena Suck y Hugo Italo Morales, consideran el concepto de Proceso, de la siguiente manera:

"...la palabra Proceso equivale a dinamismo, actividad, etc., y al aplicar esta palabra al ámbito judicial, Proceso significa la actividad jurídica de las partes y del juzgador tendientes a la obtención de una resolución vinculativa..." (17)

El procesalista mexicano José Becerra Bautista considera que:

"...el fin normal del proceso es la obtención de una sentencia que, en forma vinculativa, resuel-

va entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos..." (18)

Analizando lo anterior, se observa que es difícil dar -- una conceptualización, ya que los diferentes autores le dan dis tintas perspectivas.

Desde mi punto de vista, considero al Proceso como un -- conjunto de normas jurídicas de carácter procedimental, estable ci das por el Estado en las diferentes disposiciones legales, de acuerdo a la materia de que se trate, para resolver o dirimir - las controversias que se susciten entre las partes que intervie nen en un litigio.

Ahora bien, dentro del proceso se desprenden varias eta pas, de acuerdo con lo establecido por Cipriano Gómez Lara:

1.- Etapa de la Instrucción

En esta etapa de la instrucción se concentran todos los actos procesales tanto de las partes, como del órgano juris--- diccional, esta etapa de la instrucción se inicia con la presen tación de la demanda, dicha etapa queda abierta hasta el momen- to en que se manda a resolución, asimismo, esta etapa de la ins trucción se encuentra dividida en varias fases:

1) Fase Postulatoria

En la fase postulatoria, las partes que intervienen den-

tro del proceso deberán tener un interés directo en el juicio, plantean sus pretensiones, acciones, excepciones, resistencias y fundamentos legales con los cuales quieren acreditar los hechos controvertidos, esta fase postulatoria concluye en el momento en que el juzgador del órgano jurisdiccional aprueba la materia sobre la cual habrá de probarse todo lo manifestado en esta etapa.

II) Fase Probatoria

En esta fase probatoria, las partes que intervienen en el juicio habrán de probar en una forma indubitable los hechos constitutivos de su acción o excepción planteados en la fase postulatoria, ésto se realiza a través de cuatro momentos:

a) Ofrecimiento de la Prueba;

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

b) Admisión de la Prueba;

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

c) Preparación de la Prueba;

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

gar las pruebas.

d) Desahogo de la Prueba.

El desahogo de las probanzas consiste en el desenvolvimiento y desarrollo de la forma en que habrá de realizarse la práctica de dicha prueba.

3.- Fase Preconclusiva.

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

I) Etapa de juicio

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

II.3 Procedimiento Laboral

Al igual que en los puntos establecidos con anterioridad, la palabra procedimiento también tiene diferentes aplicaciones, dependiendo de la ciencia de que se trate, de esta manera, tenemos que dicha palabra o dicho concepto puede ser aplicado en actividades tales como la medicina, la química, la biología, etc., en las cuales existen procedimientos. Sin embargo, para el estudio de éste trabajo se enfocará desde un punto de vista jurídico. Por lo que a continuación transcribo algunas definiciones de diferentes autores.

Rafael de Pina señala dentro de su Diccionario de Derecho el concepto de procedimiento:

"...es el conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales administrativos y legislativos..." (19)

Para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales indican al respecto:

"...el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso..." (19)

Varios tratadistas señalan las diferencias existentes entre lo que es el proceso y el procedimiento:

"...el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional; el procedimiento es -

la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. Por otra parte, el proceso es abstracto, en tanto que el procedimiento es concreto, el proceso es el continente, el procedimiento es el contenido..." (20)

II.4 Derecho Procesal del Trabajo

Para poder dar una definición y una buena comprensión - de lo que el Derecho Procesal del Trabajo significa, me apoyé - en los diferentes conceptos de varios autores como los que a -- continuación hago mención:

Alberto Trueba Urbina, afirma que:

"...el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales..." (21)

Francisco Ross Gamez, define el Derecho Procesal del -- Trabajo de la manera siguiente:

"...es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a -- consecuencia de las relaciones obrero-patronales..." (22)

A su vez, Francisco Ramírez Fonseca manifiesta al res-- pecto:

"...es el conjunto de normas que regula la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho -- aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades..." (23)

Finalmente, los autores ya mencionados con anterioridad Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, establecen que:

"...el Derecho Procesal del Trabajo conoce de la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a propósito de los diversos conflictos de trabajo, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho..." (24)

Una vez analizadas las definiciones de los diferentes autores, y ya para concluir, considero que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas de carácter procedimental, aplicadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los conflictos laborales, sean de índole individual o colectiva.

PIE DE PAGINA

CAPITULO II

- 1.- Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. S.A., México 1968. Pág. 240
- 2.- Eduardo Pallares. Diccionario Jurídico. Edit. Porrúa. S.A. México 1988. Pág. 661.
- 3.- Eduardo Pallares. Ob. Cit.
- 4.- Eduardo J. Couture. Estudios de Derecho Procesal Civil -- Tomo II. Ediciones de Palma. Buenos Aires. Pág. 239
- 5.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5a. Edición. Edit. Porrúa, S.A. México
- 6.- Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en el Derecho Laboral. Edit. Universidad Regiomontana. México, 1989. Pág. 10
- 7.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. S.A., México 1989. Pág. 18
- 8.- Ley Federal del Trabajo. 1a. Edición Actualizada. Edit. -- Editores Unidos, S.A. México 1988.
- 9.- Ismael Rodríguez Campos. La Prueba en el Derecho Laboral. Edit. Universidad Regiomontana. México 1989. Pág. 10
- 10.- Marco Antonio Díaz de León. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Textos Universitarios. México -- 1981. Pág. 220
- 11.- Ley Federal del Trabajo. 1a. Edición Actualizada. Edit. -- Editores Mexicanos Unidos, S.A. México 1988.
- 12.- Ley Federal del Trabajo. Op. Cit.
- 13.- Francisco Carnelutti. La Prueba Civil. Editorial de Palma. Buenos Aires, 1982. Pág. 90
- 14.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas, S.A. México 1989. Pág. 20

- 15.- Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Op. Cit.
- 16.- Cipriano Gómez Lara. Teoría General del Proceso. Edit. - UNAM. México 1987. Pág. 121
- 17.- Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal - del Trabajo. Edit. Trillas. S.A., México 1989. Pág. 17
- 18.- José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. Edit. - Porrúa S.A. México. 1974. Pág. 129
- 19.- Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, S.A. México 1989. Pág. 404
- 19.- Rafael Tena Suck. Op. Cit.
- 21.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo Edit. Porrúa, S.A. México
- 22.- Francisco Rosas Gómez. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas. Editor y Distribuidor México 1989. Pág. 17
- 23.- Francisco Ramírez Fonseca. La Prueba en el Procedimiento - Laboral. Edit. PAC. S.A. México 1989. Pág. 89.
- 24.- Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal - del Trabajo. Edit. Trillas. S.A., México 1989.

CAPITULO III
LA CARGA DE LA PRUEBA

III.1 Antecedentes

III.2 Diferentes Acepciones de la Carga de la
Prueba

III.3 La Carga de la Prueba en el Procedimiento
Laboral

III.4 La Carga de la Prueba para el Patrón

III.5 La Inversión de la Carga de la Prueba

LA CARGA DE LA PRUEBA

III.1 Antecedentes

A través de la historia, se ha venido manifestando como un principio general de que quien afirma, está obligado a probar.

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

En otra época histórica, se ha estudiado que existió un proceso donde se les reconocía facultades discrecionales a los árbitros para determinar a su libre albedrío la valoración de las pruebas, tomando en consideración los valores sociales y morales de los oferentes. Asimismo, se les facultaba también para determinar quién era el que se encontraba obligado a probar basándose para tal enjuiciamiento en la experiencia personal de determinar cual de las dos partes se encontraba en mejor posición de probar.

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

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

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

Estos principios establecidos por los juristas de Bolonia fueron adoptados por el Derecho Español en el año de 1256 - por mandato de Alfonso X (El Sabio), dichos principios fueron consagrados en las Leyes de las Siete Partidas. Posteriormente fueron reglamentados en el Código Civil Español, en su artículo 1315.

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

Con el triunfo de la Revolución Francesa se empezaron a establecer razonamientos lógicos, con lo que el campo jurídico empezó a transformarse señalando que los juicios o controver---

sias no podrían resolverse en base al principio de que quien -- afirma está obligado a probar, fue así como se estableció que -- era una obligación de que ambas partes deberían rendir sus prue -- bas, una respecto a la existencia de determinado hecho, y la -- otra respecto de la inexistencia de ese hecho. Así se estable-- ció entonces, la bilateralidad de la carga de la prueba de las partes en los conflictos.

III.2 Diferentes Acepciones de la Carga de la Prueba

A continuación, transcribiré los conceptos de autores sobresalientes en la materia.

Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales consideran a la carga de la prueba señalando:

"...la carga de la prueba representa el gravámen 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 el juicio..." (1)

El Tratadista Eduardo J. Couture señala:

"...la carga probatoria es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos anunciados por ellos..." (2)

Castillo y de Pina señalan que la carga de la prueba:

"...es el gravámen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar convicción sobre los hechos alegados..." (3)

Marco A. Díaz de León señala:

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

De esta manera, puedo concluir que de los conceptos anteriormente señalados, la carga de la prueba es la obligación - que tienen las partes que intervienen en un proceso de aportar sus acciones o excepciones.

III.3 La Carga de la Prueba en el Procedimiento Laboral

Al hablar del procedimiento laboral, se tiene que hacer mención que son dos los sistemas conocidos que impulsan al mismo: el Dispositivo y el Inquisitivo.

El primero se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso, en tanto que el segundo consiste en que sea el Órgano jurisdiccional quien debe mover el procedimiento.

Asimismo, en el procedimiento laboral estos dos sistemas tienen cabida, ya que las Juntas, independientemente del Derecho que tienen las partes para ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento con fundamento en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo de 1980, el cual establece:

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiba los documentos y objetos de que se trate".

Esta facultad la extiende la Ley a cualquiera de los miembros de la Junta, tal situación se infiere en lo ordenado por el artículo 886 que dice:

"Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que - se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, - en su caso, día y hora para el desahogo, dentro - de un término de ocho días, de aquellas pruebas - que no se llevaron a cabo o para la práctica de - las diligencias solicitadas".

Al respecto, podemos observar que dicho precepto, sólo determina una facultad de la que se haya investido dichas Jun--tas para practicar esa clase de diligencias.

Asimismo, se debe observar que la reforma procesal de 1980 las facultan a subrogarse, como se puede apreciar en el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 784. "la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medio es - té en posibilidad de llegar al conocimiento de -- los hechos...etc."

Por otro lado, tratándose del proceso laboral, normal--mente, de una afirmación del actor y de una negativa del deman--

dado cabe la necesidad de aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes.

Por ello, la Junta no debe tomar como ciertas las afirmaciones o negativas que los litigantes aducen en sus respectivos escritos de demanda o contestación, deberán ser probadas - durante el curso de la instancia, la carga de la prueba es para las partes una necesidad ineludible para poder producir la convicción de la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones, y para el órgano jurisdiccional y en este caso - específico para la Junta de Conciliación y Arbitraje implica - el deber de juzgar de acuerdo con los poderes instructores y - decisorios que le permita la Ley.

De esta manera, la noción de la carga de la prueba se traduce no como una obligación del que debe ofrecer, sino como un imperativo del propio interés de cada parte y que se satisface probando obviamente, la omisión de esta carga trae consigo como efectos procesales la no demostración de los hechos -- aseverados, lo cual redundará en perjuicio de la parte negligente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970, hace referencia en su artículo 163, lo siguiente:

"Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Como se puede observar, existe una mala redacción, ya que se emplea el término obligación, y como ya se mencionó, no existe obligación de probar para las partes, pues se trata de un poder del que disponen y por lo tanto, ejercitable en base a su facultad, se trata de una carga y no de una obligación.

Tal expresión fue corregida acertadamente por la Ley - de 1980, como mejor técnica procesal, establece en su artículo 880 que:

"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 de mandado".

Las fracciones I y II se refieren a la facultad que - tienen para ofrecer nuevas pruebas y como se ofrecerán, pero - no se alude el término obligación.

Ahora bien, nuestra Ley establece innovaciones en cuanto a la carga de la prueba, pues en algunos casos, como sucede con la documental, exime de ella al trabajador y en otros grava con la misma al patrón, como sucede con lo establecido por el artículo 784.

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

- I. Fecha de ingresos 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 II de - esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al tra- bajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pago de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de an- tigüedad;
- 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.

III.4 La Carga de la Prueba para el Patrón

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

Al respecto, el multicitado artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, señala los casos en que se exime de la carga de la prueba al trabajador, así como los casos en que el patrón tendrá que aprobarlo.

Es decir, el patrón tiene la obligación de exhibir algunos documentos, dicha obligación se encuentra fundada en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 804: "El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos -- que a continuación se precisan:

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

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

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

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

V. Los demás que señalen las leyes.

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

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

III.5 La Inversión de la Carga de la Prueba

La opinión del Licenciado Armando Porras López, es interesante para el estudio de este punto, ya que considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores, desemboca en el fenómeno de la inversión - de la carga de la prueba, y además precisa que:

"...la teoría de la inversión de la prueba está - inspirada en altísimos principios de interés so- cial, y la sociedad está interesada en que la cla se trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la Ley". (8)

Ahora bien, la inversión de la carga de la prueba se -- puede definir como: la alteración de su orden natural, en vir-- tud de lo cual se atribuye en ciertos casos señalados previamen te, a quien conforme al mismo no estaría sujeto a ella.

En el derecho probatorio del tabajo rige aunque a títu lo excepcional, el sistema de la inversión de la prueba, que - pone a cargo del patrón la necesidad de probar o justificar -- ciertos hechos expresamente determinados por la ley y estable- cida en favor del trabajador.

Estando dentro del proceso, ésta cumple con una función tutelar que es por lo que pugna toda legislación social, para el beneficio del elemento obrero, procurando hacerlo garantizan do el respeto a los derechos de todos los factores activos de - la producción.

El maestro Trueba Urbina, comenta al respecto lo si--- quiente:

"En efecto, respecto de la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido las - deficiencias legales creando tesis sociales de in versión de la carga de la prueba que aceptamos -- sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al industrial, en el proceso del trabajo. Sostener lo contrario, sería desconocer la natura leza del Derecho procesal laboral en función de - evitar que el litigante más poderoso económicamen te hablando, pueda desviar y obstaculizar los fi nes de la justicia social". (9)

La inversión de la carga de la prueba cumple, en el -- proceso del Derecho del trabajo, una función tutelar del traba jador que constituye la finalidad de toda legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los facto res activos de la producción en el proceso, mira con especial atención lo referente al elemento obrero.

De esta manera, dentro del proceso del Derecho del tra bajo, la inversión de la carga de la prueba se ha particulari zado a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Jus ticia, en los casos en que se haya de acreditar que el patrón no adeuda salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato o relación de trabajo; cuando se trate de probar - que el obrero no sufre enfermedad profesional y que no fué oca sionada por el trabajo, cuando la misma se encuentre comprende da en la tabla de enfermedades profesionales; cuando pretende probar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o - lo abandonó; y siempre que se quiera demostrar la falta de de pendencia económica, cuando exista parentesco entre el benefi ciario de la indemnización y el obrero fallecido a consecuen--

cia de un riesgo profesional.

Igualmente, la Suprema Corte de Justicia ha resuelto - que si en la demanda laboral se reclama el pago de salarios, - por concepto de vacaciones y el demandado afirma que el actor sí disfrutó de ellas, y que le fueron cubiertos los salarios - correspondientes, es el susodicho demandado quien tiene que -- probar la excepción de pago o puesto.

Al respecto, me permito transcribir la Jurisprudencia siguiente:

Tratándose de pago de indemnización por concepto de en fermedades profesionales, basta con que el obrero sufra una en fermedad del mismo, para que tenga derecho a ser indemnizado, quedando la carga de la prueba del hecho relativo a si la en-- fermedad es o no profesional, al patrón (Apéndice de Jurispruden-- cia, Tesis 438, pág. 844).

En los conflictos originados por el despido de un tra-- bajador, toca a éste probar la existencia del contrato y de no estar laborando, cuando estas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo. (Apéndice de Jurispruden-- cia, Tesis 355, Pág. 666).

Cuando existe parentesco entre el obrero fallecido a - consecuencia de un riesgo profesional y el beneficiario de la indemnización, toca al patrón demostrar la falta de dependen--

cia económica. (Ejecutoria de 30 de julio de 1942, Compañía de Construcciones S.A.).

PIE DE PAGINA

CAPITULO III

- 1.- Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Derecho Procesal Civil
Edit. Porrúa, S.A., México 1961. Pág. 265
- 2.- Eduardo J. Couture. Fundamentos de Derecho Procesal Civil.
Editorial Nacional, México 1981. Pág. 240
- 3.- Hugo Italo Morales y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas, S.A., México 1989. Pág. 3
- 4.- Ley Federal del Trabajo. 1a. Edición Actualizada. Edit. Editores Mexicanos Unidos, S.A., México 1988. Pág. 259.
- 5.- Ob. Cit. Pág. 263
- 6.- Marco A. Díaz de León. Las Pruebas en el Derecho Procesal - del Trabajo. Edit. Textos Universitarios. México 1981. -- Pág. 220.
- 7.- Ley Federal del Trabajo. Ob. Cit. Pág.
- 8.- Porras López Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. - José M. C.J.R.S.A. México 1956. Pág. 252
- 9.- Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1978. 14a. Edición. Pág. 377

CAPITULO IV
MEDIOS DE PRUEBA SEÑALADOS POR LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO

- IV.1 La Confesional
- IV.2 La Documental
- IV.3 La Pericial
- IV.4 La Inspección
- IV.5 La Testimonial
- IV.6 La Presuncional
- IV.7 La Instrumental de Actuaciones
- IV.8 Las Fotografías y Similares

MEDIOS DE PRUEBA SEÑALADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

IV.1 La Confesional

Los medios de prueba que tradicionalmente se reconocen y utilizan, son los que se consignan en el artículo 776 de nuestra Legislación Laboral, mismos que iré desglosando y analizando conforme al orden de la misma ley.

La Confesional

Generalidades.- Prueba, a la que también se ha denominado Probatio, Probantísima dentro de la doctrina tradicional, y considerada a su vez como la reina de las pruebas.

Actualmente tal concepto, al menos dentro del procedimiento penal, ha dejado de tener tal valor, pero sin dejar de ser considerada junto con las demás pruebas que en un momento dado pueden ser aportadas por las partes para que el juzgador pueda formarse determinada convicción acerca de la certeza sobre los puntos o hechos controvertidos, en virtud de que se ha comprobado que en muchas ocasiones las personas, denominadas por la esfera afectiva se declaran culpables de actos en los que han sido ajenos, ya sea por razones de parentesco, por amistad, gratitud, cariño, etc., para tratar así de exculpar al auténtico responsable, figura que con más razón y frecuencia se observa entre ascendientes y descendientes o entre cónyuges.

La palabra confesión proviene del Latín "Confesiosio", y significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o interrogada por otra.

Para el Derecho Procesal Civil, en términos generales y haciendo mención al Licenciado Manuel Mateos Alarcón, se entiende como:

"el acto de prueba que realiza cualquiera de las partes, por el que reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de los hechos aseverados por el adversario". (1)

Desde luego que debe considerarse que la Ley ha establecido siempre que la declaración de confesión debe provenir de una persona capaz de obligarse, con el objeto de que pueda serle atribuible el reconocimiento que haga sobre la aceptación de una obligación o de un hecho susceptible de producir efectos de derecho. Este orden de ideas se fundamenta en el principio de que la confesión hace prueba plena contra quien la realiza, siempre que no contenga hechos relativos a derechos no disponibles.

Además se puntualiza, que la confesión versa normalmente sobre hechos que producen consecuencias jurídicas pero sin llegar al extremo de considerar como confesión el reconocimiento expreso de la contraparte, la conducta exteriorizada de tal manera se traduciría entonces en completo allanamiento, tampoco deberá referirse a preceptos jurídicos, ya que ello es de la competencia privativa del órgano jurisdiccional.

La confesión puede ser de dos formas: judicial o extrajudicial, por lo que se ha hecho mención a una definición genérica.

Respecto a la confesión judicial en materia laboral, -- realizaré un análisis a la luz de la Ley Federal del Trabajo.

En el proceso laboral se entiende por confesión a una - declaración, pero con exteriorización voluntaria de una de las partes en virtud de la cual reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho aceverado por el co-litigante.

El sujeto de la confesión debe tener capacidad para ser parte, debe tener capacidad procesal y legitimación, tales requisitos establecen una limitación a las personas morales, como las empresas y sindicatos, para poder confesar, debido a esto - la confesión de estas últimas se habrá de presentar por medio - de sus órganos o por quienes tienen la representación procesal de las mismas. Quienes carecen de capacidad procesal no pueden confesar y al efecto, el artículo 23 de la actual Ley Federal - del Trabajo establece que:

"los mayores de dieciseis años pueden prestar li bremente sus servicios, con las limitaciones establecidas por esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciseis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sin dicato a que pertenezcan, de la Junta de Conci-- liación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política".

La legitimación supone que sólo pueden confesar aque--- llos que por su relación con el objeto del litigio asumen la ca lidad de las partes en el proceso.

Clases de Confesión.- La confesión puede ser: Judicial; Simple o Calificada; Directa o Indirecta.

La Confesión Judicial, es la que exponen las partes de manera espontánea o mediante interrogatorio ante la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, aunque la Ley Federal del Trabajo no la provea y es extrajudicial cuando se produce fuera de servi-- cio.

La Confesión es Simple, cuando se hace aceptando lisa y llanamente la aceveración de la contraparte; es calificada aque-- lla que se expresa reconociendo la verdad del hecho pero agre-- gando circunstancias que modifican o restringen su naturaleza y efectos.

La Confesión es Directa, cuando se rinde de manera ex-- presa; es Indirecta cuando el confesante guarda silencio o no - concurre a la audiencia correspondiente para absolver posicio-- nes, tal actitud se considera como una confesión tácita en nues-- tro proceso laboral.

La Prueba Confesional en el Proceso Laboral

a) Su Ofrecimiento.- El ofrecimiento es uno de los prin-- cipales actos procesales del procedimiento probatorio, en vir-- tud de que permite incorporar al debate la petición formal que hace una de las partes para que se cite a su contraria a decla-- rar sobre los hechos del litigio.

En el procedimiento laboral, las partes, para el ofreci-- miento de la confesional deberán observar los siguientes requi-- sitos, de acuerdo con la actual Ley Federal del Trabajo.

I.- Del ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo -- 778) se propondrá en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento de admisión de pruebas.

II.- Se referirá a los hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación que no hubieran sido ya confesados por las partes. (artículo 777).

III.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

IV.- Cuando se trate de una persona moral, basta que se cite a absolver posiciones por conducto de su representante legal, quien quiera que éste sea y se legitime como tal, sin necesidad de que el trabajador especifique su nombre o personalidad, pues - esto último corresponde como carga a la persona moral. (artículo 786).

De lo anterior se puede observar que, la actual Ley Federal del Trabajo ya no establece que se cite a la contraparte para que se presente a absolver posiciones personalmente, tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su inciso a) de la fracción VI del artículo 760 lo siguiente:

"Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra personalmente a absolver posiciones en audiencia de recepción de pruebas".

La nueva disposición que se dió en la reforma de 1980, es de en lugar del apoderado, se requiere que las preguntas las conteste el representante legal (artículo 786), sin perjuicio de que subsista el derecho de llamar a los funcionarios de la empresa o sindicales para confesar sobre hechos propios.

Se ha considerado que la intención del Legislador era la de hacer que los patrones o funcionarios de la empresa, entraran en conflictos laborales, fueran quienes acudieran a las audiencias de las etapas de conciliación, o a absolver posiciones de desahogo de las confesionales, y de esta manera se excluyeran a los abogados y apoderados de las mismas, ya que algunos de ellos buscando o protegiendo sus intereses personales dilataban la solución del conflicto surgido, se pugnaba porque los mismos interesados fueran los que intervinieran directamente en su solución.

La intención del Legislador en la práctica ha sido como siempre, no ha dado el resultado apétedido, ya que es necesario que los poderes para actuar en los conflictos laborales no sólo se conduzcan al señalamiento de las facultades, sino que además se indique en ellos que se faculta al apoderado para actuar como representante legal, esto es, que en las escrituras constitutivas de las sociedades se concedan a los administradores plenas facultades y además de sustituirlas para que otorgue poderes generales o especiales. Es decir, que la representación legal es una figura o función factible de transmitir, lo mismo sucede en organismos descentralizados. Tal acto de transmisión ha traído como consecuencia que la intención del legislador choque ante una barrera legal.

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, --- cuando los hechos que dieron origen al conflicto -- les sean propios, y se les hayan atribuido en la de manda o contestación, o bien que por razones de fun ciones les deba ser conocidos". (Artículo 787).

Este artículo, independientemente de reivindicar la --- prueba confesional, aplica la tradicional confesión sobre he--- chos propios en el artículo 11 de la actual Ley, hasta aquéllos que por razón de sus funciones les deban ser conocidos.

Lo anterior, puede considerarse como impreciso, ya que la organización de cada empresa es desconocida por las Juntas, por lo tanto, muchas veces la Junta, subjetivamente y sin fundamento alguno podrá admitir o desechar dicha prueba.

Su Admisión.- Para que las Juntas de Conciliación y Ar bitraje admitan legalmente la confesional, deberán, tomar en -- consideración las siguientes normas:

I. Que la prueba se refiera a las partes, pues con ello, además de respetar la naturaleza de la prueba (de otra manera sería testimonial), se da cum-- plimiento al requisito de que se relaciona con he-

chos que estén contenidos en la demanda y su contestación.

II. Que tenga relación con la litis planteada, es decir, que se refiera a los hechos controvertidos cuando hayan sido confesados por las partes.

III. Que se haya ofrecido acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, como por ejemplo el señalamiento de nombres y domicilios para que se cite a los que deban confesar. (Art. 780)

IV. Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado, cuando sea necesario el exhorto (artículo 791), en la Ley de 1970 se hacía referencia a esto - en el inciso (e) fracción VI, del artículo 760.

V. Que el ofrecimiento se haya hecho en la audiencia respectiva, o después si es que se refiere a hechos su pervenientes.

Una de las reformas de que fué objeto la Legislación La boral es la referente al ofrecimiento de pruebas, un ejemplo de ello es, mientras en la Ley de 1970 a través de su artículo 759 establecía:

"La Junta, al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, señala día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, que

deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes".

En tanto que la Ley de 1980, en su artículo 778 establece:

"las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos."

También se establece en el mismo acuerdo que cuando se admitan las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. (artículo -- 883).

Una vez cumplidos estos requisitos de forma, la Junta - admitirá la prueba de confesión, para tal efecto decretará:

I.- Que se cite a quien deba confesar para que concurra personalmente a absolver posiciones, en la audiencia de recepción de pruebas, aunque no lo hubiera solicitado el oferente.

II.- Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará ordenar cuando se le cite a absolverlas por conducto de su representante legal.

III. Cuando lo haya pedido el oferente se ordenará --- que se cite a absolver posiciones, personalmente, a los directores, administradores, y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa o establecimiento, así como a los -- miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios.

IV. La orden de citación a los absolventes será con el apercibimiento de tenerlos por confesos de las posiciones que se les articulen y que se hayan calificado de - legales.

V. Que señale día y hora para su desahogo.

VI. Cuando se tenga que girar exhorto, que abra el --- pliego de posiciones, se saque copia de las que fueran aportadas y las guardará en sobre cerrado (en el secre to de la Junta) bajo su estricta responsabilidad y remitirá el original, también en sobre cerrado con las - posiciones aprobadas para que la Junta exhortada recibiera la confesional en los términos señalados por la --- exhortante.

VII. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es tá señalada por el artículo 880, la Ley de 1970 lo hacía a través de la fracción VI del artículo 760; las - pruebas serán ofrecidas: primero por el actor, luego - por el demandado que además podrá objetar las de su -- contraparte y éste podrá hacer lo mismo con las del de mandado; estando en el tiempo, las partes podrán ofrecer

ambas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. Si el actor necesita ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos y que se desprenden de la contestación de la demanda, podrán pedir la suspensión de la audiencia y se le otorguen los diez días señalados por la ley a fin de preparar dichas pruebas; las pruebas se deberán de ofrecer por las partes en observancia del Capítulo XII, Título Catorce; concluido el ofrecimiento, la Junta determinará qué pruebas admite y cuales desecha.

c) Su Desahogo.- Previos los trámites del ofrecimiento de la prueba confesional, en la audiencia respectiva, se procederá a su desahogo ante la autoridad jurisdiccional, bajo los siguientes requisitos:

I.- La parte que se presente a absolver posiciones lo hará en el día y hora señalados por la Junta, deberá legitimarse como tal, es decir, deberá identificarse fehacientemente, o en su defecto ser reconocida plenamente por la contraria como la persona que por su nombre fué citada para absolver posiciones.

II.- Quien vaya a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para hacerlo.

III.- Las posiciones deben ser claras y concretas, contendrán un sólo hecho, deben ser redactadas en forma --

afirmativa y versarán sobre los puntos controvertidos y ser propios de la absolvente o de su representada; las personas morales absolverán posiciones a través de sus representantes legales, la personalidad del confesante se determina normalmente por el contrato de mandato o el estatuto social, problema sencillo en las sociedades y asociaciones reconocidas por el derecho, ya que la individualización del legitimado surge generalmente del documento constitutivo.

IV. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos, así como aquellas que considere incidiosas o inútiles, pero en tal caso fundará su resolución. Son incidiosas las que tratan de ofuscar la mente de quien las ha de contestar y obtener así una confesión contraria a la verdad; las que versan sobre hechos que previamente hayan sido confesados, o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre lo que no existe controversia. (Artículo 790 fracción II). Las posiciones podrán formularse oralmente o por escrito exhibido en el momento de la audiencia.

V. Hecha la protesta de conducirse con verdad, el absolvente responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de algún borrador de respuestas, pero sí le es permitido hacer uso de notas o apuntes, si es que a juicio de la Junta los considera necesarios para auxiliar su memoria. (artículo 790, fracción III)

VI. Las contestaciones se harán de manera afirmativa o negativa y si el absolvente lo estima pertinente, podrá agregar las explicaciones que desee o las que la Junta le pida. (artículo 790, fracción VI)

VII. Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá - de inmediato de tenerlo por confeso en caso de persistir en su negativa, lo mismo sucede en caso de que con teste con evasivas. (artículo 790, fracción VII)

VIII. En relación a la citación de las personas ofrecidas para el desahogo de la confesional para hechos pro pios, cuando ya no presten sus servicios para la empresa demandada, ésta última estará obligada a proporcionar a la Junta el último domicilio que tenga registrado de ellas, y de esa manera puedan ser citados y no se lesione de manera alguna al oferente de la prueba.

IX. Se establece también que se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. - (artículo 794).

Una vez realizado el procedimiento que guarda la prueba en la instancia laboral, se desprende que la misma, una vez pro ducida no puede tener los alcances absolutos que muchos procesalistas, en el campo o materia civil le otorgan al grado de considerarla como la reina de las pruebas que siempre se hace valler.

En el proceso laboral en virtud de la situación económica bastante crítica que vivimos y debido también al atraso cultural de la clase trabajadora, se observa que en la mayoría de los casos quienes han de absolver posiciones, son presa fácil de interrogatorios que llevan a otorgar confesiones que no corresponden a la realidad.

A pesar de lo anterior, considero que mediante la aceptada intervención de los integrantes del pleno de la Junta en este tipo de audiencias para evitar la formulación de preguntas incidiosas, y así como en la actuación dolosa y temeraria de las partes, esta prueba en muchas ocasiones lleva al juzgador al conocimiento de la verdad.

IV.2 La Documental

Generalidades.- A la prueba documental se le ha otorgado gran importancia dentro del derecho procesal, debido a la -- eficacia probatoria que representa, tal importancia deriva del hecho de que los documentos contienen los móviles jurídicos de quienes participaron en su formulación, en ellos quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su crea-- ción y que evita el peligro de retractaciones o modificaciones posteriores, convirtiéndose en una de las pruebas más confia-- bles en el proceso y el órgano jurisdiccional, podrá llegar a - la verdad mediante la captación de los sucesos que en ellos se consignan.

También se debe considerar la mayor o menor fuerza probatoria en un momento dado se conceda a un documento, depende - también de la clase de documento de que se trate y de la autenticidad del mismo, aunque comparados con otras pruebas los documentos reflejan por sus características una mayor seguridad, de ninguna manera se les deberá considerar siempre dotados de - una fuerza probatoria absoluta.

Al respecto, el Licenciado José Becerra Bautista establece que:

"Es un medio probatorio eficaz de convencer al - Juez sobre los hechos controvertidos o sobre los hechos fundatorios de la acción o de la excep--- ción correspondiente". (2)

Concepto.-La palabra "Documento", proviene de la voz latina Documentum, ésta a su vez del verbo Decere y significa todo aquello en que está algo que se nos enseña o demuestra. Gramaticalmente, Documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se prueba, confirma o corrobora una cosa.

El Licenciado Manuel Rivera Silva manifiesta que:

"Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquél objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: El objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresa". (3)

Se habla de varias clases de documentos, la división más importante de ellos es la que se refiere al origen de los mismos considerándolos como Públicos y Privados.

Documento Público.- Es el producido por un órgano de autoridad en el ejercicio legítimo de sus atribuciones, es decir, son los expedidos por las autoridades o funcionarios estatales en usos de sus facultades y dentro de los límites de sus atribuciones y también los que se otorgan por personas investidas de fé pública.

Nuestra Legislación Laboral, en su artículo 795 señala que:

"Son Documentos Públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en --- ejercicio de sus funciones.

Los documentos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legislación".

Documento Privado.- Por un criterio de exclusión, puede pensarse que son aquellos que no son públicos y por lo tanto, son producidos por los particulares.

Con la reforma del primero de mayo de 1980, los documentos privados del patrón adquirieron una mayor importancia porque como se sabe, en ellos se consignan la relación laboral y de los derechos de los trabajadores. Por lo que, el patrón tiene la obligación de conservarlos cierto tiempo, tal como lo establece el artículo 804:

El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicios los documentos que a continuación se precisan:

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

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

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el -
centro de trabajo;

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

V. Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán con--
servarse mientras dure la relación laboral y hasta un año des--
pués; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el
último año y un año después de que se extinga la relación labo--
ral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen --
las Leyes que los rijan.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 no se hacía distin--
ción alguna entre los documentos, se hablaba de documentos pú--
blicos y privados, de las pruebas se ocupaba el artículo 760 y
la fracción V de éste hacía referencia a la documental.

La Prueba Documental en el Proceso Laboral. - Como consecuencia de las reformas y adiciones que se realizaron el primero de mayo de 1980, se le dedica toda una sección del Capítulo XII que comprende diecisiete artículos (del 795 al 812), y en la actualidad esta prueba viene a ser considerada también de importancia dentro del procedimiento laboral, ya que a la prueba testimonial y confesional se ha restado credibilidad debido al manejo que de ellas han hecho sus oferentes.

Una vez entrando de lleno con la prueba documental, la Ley establece las reglas procesales que regulan su producción en el juicio.

Los artículos 795 y 796 específicamente hacen referencia a la división de los documentos en Públicos y Privados.

Los Documentos públicos son los que provienen de funcionarios que tienen fé pública y que su dicho se reconoce como verdadero, salvo prueba en contrario, contiene en sí mismo un principio de prueba y debe considerarse como cierto lo acentado en ello. Asimismo, son documentos que provienen de funcionarios públicos que expiden dentro de los límites de sus atribuciones. La Ley Federal del Trabajo manifiesta en su artículo 795 lo siguiente:

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

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios harán fe en el juicio sin necesidad de legalización".

Sin embargo, cabe indicar que no todos los documentos públicos hacen prueba plena, un ejemplo de éstos son los testimonios o pruebas preconstituídas ante notario, ya que para tener plenamente demostrados los hechos a que se hace referencia en los mismos es necesario, al menos, en materia laboral, que los testigos de dichos instrumentos ratifiquen su declaración ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y así puedan surtir los efectos deseados. No sucede lo mismo con las Actas del Registro Civil, las escrituras constitutivas y los poderes notariales.

Lo anterior, está establecido en el artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo.

En tanto, que la misma Ley, en su artículo 796 nos dice que se debe de considerar como documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas para los documentos públicos.

En cuanto a la administración, la regla general se establece en el artículo 778 de la Ley, según la cual las partes ofrecen las pruebas en la misma audiencia, se refiere desde luego a las de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, haciendo la aportación correspondiente y -

si bien es cierto que no se decreta sanción alguna para el caso de que no se exhiban, se consideran como no ofrecidas, salvo -- aquéllas que no se refieran a hechos supervenientes o que ten-- gan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de - los testigos.

Lo anterior está relacionado con lo establecido en el - artículo 980 del mismo ordenamiento, pues ordena que las prue-- bas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; el artículo 803, en su primera parte indica - que las partes tienen que exhibir los documentos u objetos que ofrezcan como pruebas para que obren en autos; el artículo 797 dispone que cuando se trate de documentos privados, se presenta-- rán los originales por el oferente que los tenga en su poder.

La excepción a esta regla general está contenida en la segunda parte de los artículos 801 y 803 que al efecto expre-- san:

Artículo 801.- "...y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compul se la parte que señalan, indicando el lugar donde éstos se encuentren".

Este proceso facilita el ofrecimiento de pruebas docu-- mentales, cuando los originales no pueden ser presentados por - algún impedimento legal, bastará la simple presentación de algu-- na copia y el señalamiento que se haga del lugar en donde se en-- cuentren los originales para hacer la compulsión.

Artículo 803.- "...si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente".

Hasta antes de la reforma de 1980 a nuestra Ley Federal del Trabajo, para que las Juntas pidieran los informes a que se ha hecho alusión, las partes deberán solicitar que la Junta lo hiciera pero tenía que indicar los motivos que les impidan obtenerlos directamente. La disposición actual beneficia indudablemente a las partes, pues es de considerarse que en algunos casos, como el de las instituciones de crédito o de actuaciones judiciales, se les negaba tales informes.

En relación a la exigencia de la Ley para que las partes presenten los originales de los documentos se observa que no siempre es posible tal cosa; tampoco una de las partes podrá presentar el original si es que éste se encuentra en poder de su contraparte. La Ley, llendo más allá establece la obligación de presentar los originales, para hacer la compulsas, a los terceros que los tengan en su poder cosa que es sumamente difícil de lograr.

Tratándose de documentos públicos no existe impedimento alguno para que se acepten copias.

En materia de trabajo es de considerar que existen documentos que necesariamente obran en poder de una de las partes,

ya que la Ley Federal del Trabajo dentro del Capítulo de Relaciones Individuales de Trabajo, artículos 24, 25 y 26, establecen que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y la falta de formalidad le será imputable al patrón, esto de acuerdo con lo determinado por la Ley, en su artículo 804; estará obligado a conservar y exhibir en juicio los documentos existentes en contratos individuales de trabajo, listas de raya, nó minas del personal, recibos de pago, controles de asistencia, comprobantes de pago de diversas prestaciones, teniendo la obligación de conservarlos mientras dure la relación laboral y un año después; su incumplimiento trae como consecuencia de tener por presuntivamente ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda respecto a esos documentos, salvo prueba en contrario, en tales condiciones es indispensable que se ofrezcan copias fotostáticas de tales documentos pretendiendo que se cotejen con los originales que obren en poder del mismo oferente.

En cuanto a la objeción de los documentos, ésta debe hacerse en forma clara y precisa y puede consistir en poner de manifiesto las deficiencias de forma o de fondo, de hecho o de derecho, impugnando la autenticidad de los mismos, indicando alguna posible alteración.

La objeción de los documentos que se hayan presentado como pruebas supervenientes se hará cuando los conozca la contraria, la Junta debe darle vista con los documentos en cuestión.

Todo documento que no sea objetado hará prueba plena en favor del oferente.

Ahora bien, en algunas ocasiones el ofrecimiento de ésta se encuentra sujeta a requisitos especiales, como sucede en los casos a que se refieren los artículos 808 y 809.

En lo tocante a su desahogo, por la propia naturaleza de los documentos, éste se confunde con su ofrecimiento, ya que la sola presentación de los mismos, cubriendo los requisitos legales señalados para ofrecerse producen normalmente su desahogo, salvo algunos casos.

IV.3 La Pericial

Generalidades.- En el proceso laboral la tarea de la Junta se plasma en dos actividades que corren paralelas en toda instancia, una de ellas y tal vez la que menos dificultad presenta es la de dilucidar el derecho que ha de aplicar a caso concreto, la otra es aquélla que consiste en llegar al conocimiento de la verdad debatida por medio de la comprobación de los hechos que constituyen la materia de la litis; la normal es que ésta segunda actividad, o sea la de constatar los hechos por la propia labor intelectual de la Junta se llega a obtener la comprensión de los sucesos fácticos, sin embargo hay que considerar que en muchas ocasiones suelen presentarse casos en que por la propia naturaleza de los hechos, la Junta se ve imposibilitada para conocerlos y entenderlos por sí misma, requiere para el logro de esto de la participación y auxilio de terceros versados en el conocimiento de tales hechos.

Surge en el proceso la necesidad de la pericia cuando la apreciación de un suceso, requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida por el estudio científico de la materia a que se refiere o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

La exigencia de la prueba pericial está en la relación con el carácter más o menos técnico de la cuestión sometida al órgano jurisdiccional.

El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca expresa que:

"...en el peritaje descubrimos un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer el objeto - y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto para que lo entienda el -- profano". (4)

Aunque el órgano jurisdiccional conozca o diga conocer los métodos de la ciencia o arte de que se trate, siempre es necesario que las partes se preocupen por ofrecer el peritaje a cargo de personas que consideren más idóneas para tal efecto y sirva para orientarlo solamente, ya que en ningún momento el perito llegará a decidir la suerte del negocio que en un momento dado sea sometido a la jurisdicción.

Concepto.- La prueba pericial proviene de la voz latina peritia, que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte.

Dicha definición hace alusión a conocimientos que poseen algunos hombres (peritos), en cada una de las ramas científicas, en el campo del arte o en cuestiones eminentemente prácticas, y que debido a la amplitud o a la gran variedad de ellas es posible que un sólo individuo las domine, de esta manera, casi todos los jueces son peritos en derecho, pero difícilmente lo son en otra rama o esfera de actividades.

En el proceso laboral, para aplicar el derecho, la Junta no requiere del sólo conocimiento de éste, sino que además es necesario que conozca la mayoría de las veces, los sucesos fácticos pero para su mejor comprensión, auxiliada de los peri-

tos que le ilustrarán en cada caso, despejando sus dudas mediante explicaciones técnicas o especializadas.

Por lo tanto, se comprende como prueba pericial el acto orientador que un especialista en un arte u oficio, o en el campo de la ciencia realiza bajo juramento para que el juzgador pueda dictar una resolución justa, respecto de los puntos litigiosos que se han puesto a consideración de sus conocimientos.

La Prueba Pericial en el Proceso Laboral.- En el proceso laboral el objeto de la pericia bien puede ser la persona, el hecho o alguna cosa, y a las situaciones de las que se puede ocupar responderán en tiempo pasado, presente o futuro. Sólo el derecho no es objeto de pericia, pues como lo afirma el Licenciado Briseño Sierra:

"al perito no puede pedírsele que interprete el derecho, pero sí los requisitos para ejercer un derecho son elementos de hecho, puede intervenir la pericia analizando esos hechos y penetrando en los principios jurídicos". (5)

En relación a su procedencia, esta prueba es admisible en caso de que los hechos además de ser controvertidos, requieren de los conocimientos especiales sobre alguna ciencia, arte o actividad técnica.

a) Su Ofrecimiento.- Nuestra Legislación Laboral, en su artículo 777, dispone que las pruebas deben referirse a los he-

chos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

El artículo 823 a su vez, ordena que la prueba parcial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual deberá versar y se deberá exhibir el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En consecuencia, en el ofrecimiento de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán estar atentas a que se cumplan las siguientes condiciones:

I.- Se propondrán en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

II.- Conforme el artículo 821 de la prueba pericial -- versará sobre cuestiones relativas de una ciencia, técnica o arte.

III.- Los peritos deberán tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar el dictamen si la profesión o el arte estuvieran reglamentados legalmente, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley. (artículo 822)

IV.- Al ofrecerla se indicará la especialización que ha de tener un perito propuesto.

V.- Se deberán establecer los puntos sobre los que ver-

será la pericia para que la Junta determine la procedencia de la prueba, es decir, se verá si existe o no la necesidad de un perito. (artículo 823)

VI.- La Ley establece que la Junta nombrará a los peritos que correspondan al trabajador que cuando el no lo hubiera hecho; cuando el que designó, no compareciera a la audiencia para rendir su dictamen, y cuando el --trabajador se lo solicite por no poder él pagar sus honorarios. (artículo 824)

b) Su Admisión.- Ofrecida la prueba pericial, la Junta para admitirla deberá comprobar si se cumplieron los siguientes requisitos:

I.- Que se haya ofrecido en la audiencia relativa.

II.- Que el objeto sobre el que recaiga esté en el campo de la ciencia, arte o industria y requiera de conocimientos especializados.

III.- Que se refieran a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen.

IV.- Que se haya acompañado de los elementos necesarios para su desahogo.

V.- Que el oferente haya expresado la materia y puntos sobre los que deba versar el peritaje.

VI.- Que se haya nombrado el perito expresando su nombre y domicilio.

Cubiertos estos requisitos, la Junta admitirá y para -
tal efecto:

a) Señalará día y hora para la audiencia de recepción.

b) Prevedrá a las partes para que presenten a sus pe-
ritos el día de la audiencia.

c) La Junta nombrará a los peritos del trabajador en -
los casos contemplados en el artículo 824 de la Ley.

d) Si los peritos no pueden rendir su dictamen en au--
diencia, la Junta señalará día y hora para que lo pre-
senten.

c) Su Desahogo.- El artículo 825 de la Legislación La-
boral, establece:

"en el desahogo de la prueba pericial se observa
rán las disposiciones siguientes:

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

II.- Los peritos protestarán de desempeñar su cargo --
con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dic-
tamen, a menos que por causa justificada soliciten se
señale nuevamente su dictamen.

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo en el caso de la fracción II del artículo - que antecede, la Junta señalará nueva fecha, y 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, y

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

Cabe mencionar, que casi siempre la controversia viene a ser consecuencia por el perito tercero en discordia, ya que los peritos de las partes jamás rendirán un peritaje en el mismo sentido, cada uno tratará de favorecer a la parte que la ha ya ofrecido.

Respecto al perito en discordia, la Ley indica, se excuse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en -- que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Capítulo.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada -- procedente, se nombrará nuevo perito. (artículo 826)

Por otro lado, el desahogo de esta prueba no podrá suspenderse a menos que algún perito solicite una nueva fecha para la presentación de su dictamen, debiendo justificar el motivo -

de su solicitud.

Desde mi punto de vista, considero que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, debería contar con un cuerpo propio de suficientes peritos, ya que el número de asuntos que en ella se ventilan, así lo requieren.

IV.4 La de Inspección

Generalidades.- El Derecho tradicional español a esta prueba la denominó "Vista de Ojos"; algunos comentaristas de la Ley de Enjuiciamiento Español lo denominaron "Prueba Evidencial".

En dicha prueba, el Juez o los miembros del juzgado examinan directamente las cosas o personas para apreciar circunstancias o hechos que puedan captarse directa y subjetivamente.

Este exámen puede realizarse en el propio local del juzgado o de la Junta, si las cosas o personas que deban ser objeto del mismo pueden ser llevadas a la vista del juzgador, aunque en la mayoría de los casos éste último es el que debe salir del local de la Junta para constituirse en el lugar en que se encuentren las cosas que deban ser examinadas, y que por razón de su naturaleza no pueden ser susceptibles de ser trasladadas hasta el local de la propia Junta. Se ha determinado que la materia de ésta prueba, es todo aquello que no requiera para su apreciación u observación de conocimientos especiales, ya que entonces se caería en el campo de la prueba pericial, sin embargo, este reconocimiento o inspección judicial directos de las cosas o personas puede combinarse con la propia pericial e inclusive con la testimonial, considerando que el juzgador, en el momento de estar frente a lo que va a exáminar, podrá formular las preguntas que estime convenientes, a los testigos o a los peritos, y obtener una idea más completa de las cosas y circunstancias que la rodean.

Concepto.- Inspección se deriva del Latín *Inspectio-tio-nis-f*, que significa acción y efecto de inspeccionar, examinar,

reconocer una cosa con detenimiento.

Es el acto procesal en virtud del cual, el órgano jurisdiccional personalmente se percata de ciertas circunstancias -- que caracterizan a personas, actos, cosas, etc., que son materia del proceso, para la solución del asunto sometido a su resolución.

Para conservar su validez, la actividad de la prueba de inspección y el resultado de la misma deberá quedar documentada en acta, con las formalidades que la misma Ley establece. Se debe considerar que la finalidad específica de la inspección es - dejar debida y definitivamente establecido para el futuro del - proceso, todo cuanto se pueda obtener acerca de la materialidad vinculada al hecho imputado y a sus circunstancias, debiendo de terminarse en ocasiones el estado de los objetos, de las personas y lugares, alteraciones, vestigios, etc., que se adviertan respecto a lo inspeccionado y se recogerá y conservará todo elemento útil para posteriores investigaciones, pero de ninguna manera adelantarán juicio alguno respecto del resultado que ésta prueba arroje.

La Prueba Confesional en el Proceso Laboral

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no regulaba esta --- prueba, la existencia de esa laguna procesal propició el surgimiento de la confusión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que entre Locales y Federales no lograron unificar un - criterio como procesalmente debió haber sido, y de esa manera - tratar por igual el manejo de esta prueba.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, tratando de eliminar dicha laguna, contiene algunas reglas aplicables a esta -- prueba, al hacerlo consideró que no ha sido del todo perfecta, y que además contiene disposiciones que la desnaturalizan.

a) Su Ofrecimiento

I.- Debe plantearse en la audiencia de Conciliación, De manda y Excepciones, así como Ofrecimiento y Admisión -- de Pruebas, o bien después si se refiere a hechos super-venientes.

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

III.- No se referirá a cuestiones técnicas.

IV.- Se deberá acompañar de todos los elementos necesarios para su desahogo.

V.- En relación con el punto anterior, el oferente tendrá que precisar el objeto materia de ésta; lugar donde se deba practicar, periodos que abarcará; documentos y objetos que deben ser examinados, se ofrecerá en sentido afirmativo y fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma. (artículo 827)

b) Su Admisión.- Se debe procurar:

I.- Comprobar que la materia de la prueba no verse so--

bre cuestiones técnicas.

II.- Que se señale lugar, día y hora para su desahogo.

III.- Se precisarán los lugares y objetos que se deban inspeccionar.

IV.- Si se ordena la presencia de peritos, la Junta fijará los puntos sobre los que habrán de dictaminar.

V.- Tratándose de documentos, libros, archivos, o cualquier otro objeto, se debe indicar la fecha y lapso de tiempo que abarcará la inspección.

VI.- Si los documentos y objetos que obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que en caso de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

c) Su Desahogo.- El artículo 829 establece:

"En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

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

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

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

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

En relación a esta prueba se han criticado algunos as--pectos que son importantes de comentar.

En primer lugar, no hace mención de que el medio no debe versar sobre cuestiones de orden técnico, ya que en tal caso se estaría ante la presencia de una pericial.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a la presencia de las partes, pero nada establece sobre el posible auxilio de la pericial que en un momento dado puede ser de gran valía para el juzgador, tomando en cuenta de que en algunas ocasiones, determinados casos presentan algunas complicaciones de orden profesional o que requieren de determinados - conocimientos sobre un arte, ciencia o técnica; en ese caso la Junta será la que ordene sobre los puntos que deban dictaminar a diferencia de la pericial en que los contendientes son los -- que fijan los cuestionarios a que se debensometer los peritos.

También se ordena que la inspección sea desahogada por los actuarios de las Juntas, con ésto se ha desvirtuado totalmente la esencia de esta prueba, ya que debe basarse siempre en lograr el convencimiento de la Junta en forma objetiva, de acuerdo con el contacto inmediato y sin intermediarios con el lugar y objetos a inspeccionar; al no otorgarle facultad a las Juntas para realizarla, esta prueba se ha convertido en una documental, ya que la valoración la hace la Junta basándose en el documento elaborado por el actuario y en donde se hace constar lo que pudo observar.

Por otro lado, se ha adoptado el criterio de que las pruebas de Inspección deberán desahogarse en el local de la Junta, cosa que no siempre es posible que se lleve a cabo de esta manera.

V.5 La Testimonial

Generalidades.- También está considerada como una de -- las pruebas más importantes e imprescindibles. Al respecto, el Maestro Rafael de Pina, indica lo siguiente:

"La prueba testimonial es un tanto peligrosa como imprescindible. Que el testimonio humano para la - fijación exacta de los hechos en el proceso, presenta desde luego grandes dificultades de inter-- pretación de este elemento de prueba, que bien -- utilizado puede darnos una impresión viva y exacta de la realidad que se trata de investigar". (6)

La historia cuenta que, aún cuando la escritura no era conocida como prueba y la realidad era la que importaba en las instancias, la testimonial era una de las pruebas más importantes, se le empleó con frecuencia en las primeras comunidades -- Griegas y Romanas y logra mantener su primer lugar durante toda la edad media, en donde el Derecho Canónico recogió el aforismo "testigos vencen escritos".

Concepto.- La palabra testigo se toma en derecho en dos acepciones íntimamente relacionadas; la primera se refiere a -- las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, y la otra es la que alude a las perso-- nas que declaran en juicio; en la primera, los testigos consti-- tuyen una solemnidad, y en la segunda un medio de prueba.

En este sentido, se le llama testigo a la persona que - comunica al juzgador, el conocimiento que posee acerca de un de terminado hecho o hechos cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un litigio.

Tal forma de colaboración de personas que no figuran en tre los sujetos de la relación jurídica procesal, reviste el ca rácter a veces, de un deber jurídico y en otras ocasiones el de una obligación procesal.

El Licenciado Cipriano Gómez Lara, considera que la --- prueba testimonial:

"consiste en declaraciones de terceros a los que les constan los hechos sobre los que se les exa- mina". (7)

Esta declaración de terceros ajenos a la relación proce sal se les hace a través de preguntas contenidas en interrogato rios que formulan las partes; si el testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se les interroga y ade más debe tener las características de imparcial, es decir, no - tener interés particular en el negocio, ni estar en una posi- ción íntima de relación o de enemistad con alguna de las partes en juicio.

La Prueba Testimonial en el Proceso Laboral

En el proceso del trabajo, ésta es casi indispensable y en caso concreto hago referencia al testigo que participa mani-

festando los datos probatorios capaces de producir el conoci---
miento del objeto en el ánimo de la Junta.

a) Su Ofrecimiento

El ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso
laboral está sujeto a las siguientes formalidades:

I.- Se propondrá en la audiencia de conciliación, deman
da y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

II.- Se deberá referir a los hechos contenidos en la de
manda y su contestación, que no hayan sido confesados -
por las partes a quienes perjudiquen.

III.- El ofrecimiento deberá recaer sobre las personas
que sean capaces, procesalmente, para poder atestiguar.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo de 1970,
se podían ofrecer hasta cinco testigos por cada hecho que se --
pretendiera probar, y en caso de que alguna de las partes no ex
cediera de tal número, la Junta en su oportunidad podía reducir
tal número.

Ahora en la Ley Federal del Trabajo de 1980 manifiesta
en su artículo 813:

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 justificados que le impidan presentarlos directamente.

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

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

La misma Ley, en su artículo 814 establece:

"La Junta en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite el testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto - se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía".

b) Su Admisión

Las Juntas de Conciliación Y Arbitraje, para admitir la prueba testimonial, deben verificar que en su ofrecimiento se - hayan observado los siguientes requisitos:

I.- Que se refiere a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen, y que por lo tanto, - sean controvertidos.

II.- Que se haya ofrecido acompañada de los elementos - necesarios para su desahogo.

III.- Que se hayan indicado los nombres de los testigos y se hayan comprometido a presentarlos.

IV.- En caso de no poder presentarlos, el oferente ha-- brá de decir los domicilios a la Junta y pedir que és- ta los cite, manifestando los motivos que le impide pre- sentarlos él directamente. La Junta ordenará que por -- conducto del actuario se cite a los testigos en forma - personal y con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, a la hora y día en que se efectuará la di- ligencia, observando lo establecido en el artículo 814.

Comprobando que sean estos requisitos, así como cumpli- dos los señalados en el artículo 813, la Junta señalará día y - hora para la celebración de la audiencia en que se desahogue.

c) Su Desahogo

El artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, manifiesta al respecto:

"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 desidan 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 que fueran 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 el testigo la protesta de conducirse con verdad y advertirle de las penas en que incurrirán los testigos falsos, se hará constar el nombre, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquéllas que tengan -

relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícitamente la contestación.

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

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

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

IX.- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas las que contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o puede leer o firmar la declaración le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción".

Se establece así mismo que:

"Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, -

deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete". (Artículo 816)

Respecto a las objeciones y tachas a los testigos, el artículo 818 determina que se deben hacer oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las Pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley de 1980.

En el caso de que algún testigo deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, el artículo 819 ordena que se le haga efectivo el apercibimiento decretado, y que la Junta dicte las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

La misma Legislación Laboral contempla también el caso del testigo singular y aunque éste sea materia no del desahogo, sino de la valoración de este medio, establece en su artículo 820 que:

"Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantías de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, sí:

I.- Fué 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.- Concurran en el testigo circunstancias que sean -
garantía de veracidad.

Este último, coincide con el criterio definido de la Su
prema Corte de Justicia, de que el testigo único no podía ser -
considerado como prueba suficiente para condenar a absolver a -
alguna de las partes; al respecto, el Licenciado Néstor de Buen
Lozano manifiesta que se viola flagrantemente la disposición esta
blecida en el artículo 841, que al respecto indica:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena
fe guardada y apreciando los hechos en conciencia,
sin necesidad de sujetarse a las reglas o formulis
mos sobre estimación de las pruebas, pero expresa-
rán los motivos y fundamentos legales en que se --
apoyen". (8)

La violación consiste cuando se obliga a las Juntas a -
someterse a reglas sobre estimación de prueba.

La realidad existente en relación con esta prueba es, -
que aunque se pide que los testigos sean imparciales y que no -
deben tener interés, si no económico, sí derivado de la amistad

que llevan con el oferente, y a veces no existiendo esas relaciones de amistad exista la antipatía por la otra parte, y más aún muchas personas, aunque ya sea un poco menos visible, se dedican al ejercicio del testimonio ofreciendo sus servicios como testigos falsos.

En ocasiones es muy notoria la diferencia entre la actitud de un verdadero testigo, al que le constan los hechos, pero que jamás se ha presentado a rendir su testimonio y que una vez que se le hace saber de la sanción a que se hacen acreedores -- quienes declaran falsamente son presa de cierto temor, y ahunado a esto, el interrogatorio hábil de la contraparte propiciará que éste caiga en errores; sucede lo contrario con testigos de profesión, quienes con aplomo contestarán todas las preguntas que se les hagan.

IV.6.- La Presuncional

Generalidades.- Respecto a esta prueba, Castán manifiesta que:

"A diferencia de los demás medios de prueba (que tienen de común dar la prueba directa de los hechos), las presunciones son una prueba indirecta que consiste en deducir de un hecho demostrado - por los otros medios de prueba un hecho-consecuencia". (9)

La prueba presuncional ofrece por lo tanto, la participación de no precisar el procedimiento para su ejecución, pues la demostración del hecho base, ha de hacerse por otro medio de prueba (documentos, testigos, etc.), y la adecuación del hecho consecuencia es una operación puramente lógica o de interpretación legal que no existe formalidades procesales.

La presunción está considerada como una derivación de otras pruebas y en general de los hechos e indicios interrogadores de la litis. Por lo mismo, técnicamente no es susceptible de ofrecerse ni rendirse como prueba, dado que lo único susceptible es la aportación de los datos que han de servir de indicios para resolver el litigio, y para que se tenga como verdad de las deducciones establecidas en el fallo definitivo. Debemos tomar en cuenta que la prueba como medio de probar proviene de un hecho exterior, y por lo tanto puede ser ofrecida como tal en el proceso; en cambio la presunción se produce en el fuero interno

del Juez como deber de juzgar y por lo tanto, no precisa del ofrecimiento.

Presentarse la presunción, entonces, como una serie, de operaciones que se hacen llegar al raciocinio, como el proceso lógico de que se vale el juez para que de manera inductiva o de ductivamente arribe a la convicción de que un hecho o varios he chos sean ciertos o inciertos.

Concepto.- El Maestro J. de Jesús Castorena, al respecto establece:

"Presunción es el establecimiento o la demostración de un hecho o de un conjunto de hechos, derivados - de los que están acreditados en el proceso". (10)

Por su parte, el Licenciado Cipriano Gómez Lara señala que:

"La presunción entraña un mecanismo de razonamiento del propio juzgador a través del cual por de-- ducción, se llega al conocimiento de un hecho pri meramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido". (11)

Como elemento fundamental para que operen las presun-- ciones, es necesario la existencia de un hecho conocido para -- que partiendo de éste como una premisa, el Tribunal del Juzga--

dor pueda concluir sobre otro hecho desconocido.

La Presuncional en el Proceso Laboral.

Son varios los cuestionamientos sobre si realmente la -presuncional es un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia; es una deducción que saca el juzgador y por lo mismo, siempre salvo prueba en contrario.

Dada la finalidad del dicho estudio, considero poco --- apropiado hacer mención de todas las teorías referentes a las -presunciones, y que unas se inclinan a considerarlas como me---dios de prueba y otras que afirman lo contrario.

Siguiendo el criterio del Maestro Cipriano Gómez Lara, en el sentido de que el mecanismo de la presunción es meramente de raciocinio, es decir, de deducción o de inducción lógicas y sólo en este sentido puede ser considerado como medio de prue--ba.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, en su artículo 830 establece que:

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

En el artículo 934 de la misma Ley, ésta la considera - como una verdadera prueba cuando manifiesta:

"Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicará en que consiste y lo que se acredite con ella".

Por otro lado, la doctrina ha clasificado a las presunciones de muy diferentes formas, pero de todas ellas las más -- nombradas son:

I. Presunciones Humanas, Simples y de Hecho

Esta clasificación ha sido criticada principalmente por los teóricos que le niegan el carácter de prueba a la presunción. Consideran que la humana es una tautología, dicen que es obvio que la presunción corresponde al hombre como parte de su quehacer mental. Las simples son inexactas, se trata siempre de un razonamiento complejo donde la mente debe entrelazar una serie de operaciones intelectivas, mediatas y complicadas, antes de considerarse satisfecha. Las de hecho son ilógicas porque el juez no presume directamente sobre hechos sino que después de enterarse de éstos, percibe como acto seguido a los necios a -- probar, y posteriormente valorarlos y así con razonamiento lógico, llegar a la presunción de verdad o falsedad de tales hechos.

II. Presunciones Legales

A su vez se dividen en *juris tantum* y *juris et de jure*, las primeras son aquellas deducciones que la Ley saca de un supuesto determinado pero que se pueden destruir por prueba en --

contrario; en cambio las segundas no admiten prueba en contrario, por lo mismo cuando el juez se encuentra ante la presencia de una presunción de ésta clase debe fallar en los términos de la deducción que la Ley ha establecido. Quien invoca la presunción legal debe probar la existencia de los hechos sobre los que la Ley funda la presunción.

La Ley Federal del Trabajo actual, reconoce la existencia de la presunción legal y humana. Al efecto dice:

Artículo 831: "Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel".

Artículo 832: "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda".

Artículo 833: "Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario".

Su desahogo: Una vez analizado lo anterior, se observa que ésta prueba no requiere de una diligencia especial para su desahogo, simplemente es objeto de un estudio realizado oportunamente, de acuerdo con las fases del procedimiento y así otorgarle el valor que le corresponde.

IV.7 La Instrumental de Actuaciones

Es un conjunto de actuaciones el expediente que contiene todas las actuaciones que las partes han llevado a cabo ante el órgano jurisdiccional al haber entrado en conflicto, y que la Junta está obligada a tomar en consideración al dictar el laudo correspondiente

Desde mi punto de vista, no puede ser considerada como una prueba, respecto del mismo juicio, pero sí se puede convertir en documental pública si se hace valer en otro.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia a esta prueba en los siguientes artículos:

Artículo 835: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado como motivo del juicio".

Artículo 836: "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

Esta prueba se desahoga por su propia naturaleza.

IV.8 Las Fotografías y Similares

Esta prueba es otra de las innovaciones que aparecen en la Ley Federal del Trabajo de 1980, considera como medios de -- prueba las reproducciones por medio de aparatos audiovisuales: Grabación de sonidos o palabras, de imágenes, etc..

PIE DE PAGINA

CAPITULO IV

- 1.- Mateos Alarcón Manuel. Estudio sobre la Prueba Civil. Cárdenas Editor. México 1971. Págs. 48
- 2.- Becerra Bautista José. Introducción al Derecho Procesal Civil. Ediciones de América Central, S.A. 2a. Edición. México 1970. Págs. 137
- 3.- Manuel Rivera Silva.
- 4.- Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 2a. Edición. Edit. PAC. México 1980. Pág. 75
- 5.- Briseño Sierra Humberto. Derecho Procesal. Edit. Cárdenas. México. Vol. IV. Pág. 410
- 6.- De Pina Rafael. Principios de Derecho Procesal Civil. Edit Porrúa. S.A. México D.F.
- 7.- Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Textos -- Universitarios U.N.A.M. 1ra. Edición. México 1974. Pág. 277
- 8.- De Buen Lozano Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Edit Porrúa, S.A. México 1980. Pág. 75
- 9.- Castán.
- 10.- Castorena J. de Jesús. Procesos del Derecho Obrero. México. 1ra. Edición. Pág. 173
- 11.- Gómez Lara Cipriano. Op. Cit. Pág. 278

CAPITULO V

VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

V.1 Sistema de la Prueba Libre

V.2 Sistema de la Prueba Legal

V.3 Sistema Mixto

V.4 Valoración de la Prueba en el Proceso Laboral

VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

La valoración de la prueba es la operación mental que el juzgador realiza, con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que en el proceso se hubieran llevado.

La valoración de la prueba tiene como objetivo verificar la concordancia entre el resultado de probar y los hechos sometidos a demostración en la instancia, una vez llevado a cabo esto, el Organismo Jurisdiccional de acuerdo a la Ley va a dictar el fallo definitivo.

V.I Sistema de la Prueba Libre

Esta prueba consiste en la libertad que tienen los Tribunales para señalar cuáles son los medios de prueba, como respecto de la eficacia de aquéllas.

Algunos autores coinciden en el sentido de que:

"En este sistema se manifiesta de manera libre - el arbitrio del juez, por medio de tal arbitrio se deja en libertad a los Tribunales tanto para determinar cuáles son los medios de prueba, como respecto de la eficacia probatoria de los mismos, así como de la manera de producirlos". (1)

Para Rafael de Pina:

"Este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. El sistema de la prueba libre no sólo concede al juez la facultad de apreciarla sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se entiende --- igualmente a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración". (2)

Alcalá Camora Castillo manifiesta que:

"Este sistema se funda en que el Legislador deposita toda su fe en el juzgador, agregando que es aquella que traduce no tanto la convicción del juez acerca de los hechos del proceso, como su voluntad en cuanto a la fijación de los mismos". (3)

Desde mi punto de vista, Alcalá Zamora hace referencia no a la prueba libre que el suscrito toma como el género, sino a una de sus especies. Es así como considero que dicha prueba debe entenderse como aquél en que el juzgador goza de una absoluta libertad para otorgar valor a las pruebas sin que exista traba legal alguna, pues ésto no está sujeto al dictado de la Ley que la caracteriza.

Asimismo, el sistema de persuación racional es exactamente el mismo que Alcalá Zamora denomina "Sana Crítica" y pue-

de presentarse como aquél en que:

"no basta con que el juez se convenza, o así lo manifieste sino que ha de cuidarse de convencer -- de su propia convicción a los demás, es decir, -- tanto a las partes en concreto como a la comunidad de los justiciables en abstracto". (4)

Es así como se llega a la conclusión del Sistema de la Prueba Libre, como su nombre lo indica, se deja en libertad al juzgador para que estime las pruebas según su propio criterio e íntimo convencimiento. Este sistema ha nacido de la evolución procesal que viene de la rigidez formalista al libre pero fundado arbitrio del juez, considerándose por algunos estudiosos -- del Derecho como el primer sistema de apreciación.

V.2 Sistema de la Prueba Legal

Respecto al sistema de la prueba legal, Rafael de Pina afirma que:

"En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez, la valoración de cada uno de los medios de prueba, se encuentra - previamente regulado por la Ley y el juez ha de - apreciarla rigurosamente, sea cual fuere su criterio personal.

En este sistema, el Legislador dá al juez reglas fijas con carácter general y según ellas, tienen que juzgar sobre la admisibilidad de los medios - de prueba y sobre su fuerza probatoria". (5)

En dicho sistema de la prueba tasada o legal, el legislador de antemano le fija al juez las reglas precisas para --- apreciar la prueba, que se trasluce en una verdadera tasa del pensar y del criterio judicial.

Gonzalo Armienta puntualiza:

"El sistema en estudio convierte al juzgador en - un mero autómatas, y en él se sacrifica la justii--cia a la certeza; afortunadamente ha ido perdiendo terreno, y decimos afortunadamente, porque impide la correcta y precisa determinación del caso

concreto y, por ende su adecuada substanciación en la hipótesis normativa que le corresponde lo cual, a su vez se traduce en insalvable para la justa composición del litigio". (6)

En este sistema, el legislador constriñe al juez a reglas abstractas preestablecidas indicándoles la conclusión forzosa a que debe llegar el Legislador, no tiene confianza en -- las deducciones del juez, y quiere con ello convencer al pueblo de que las sentencias se someten a la Ley.

La Doctrina procesal en algunas ocasiones le ha asignado a este sistema las ventajas siguientes: libra a las sentencias de toda sospecha de arbitrariedad, suple la ignorancia o falta de experiencia de los jueces, orienta sabiamente al juez para la averigüación de la verdad, con ésto evita la sobreestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados en el proceso, permite que las sentencias --- sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas.

Históricamente estas ventajas fueron muy importantes - en las épocas en que la administración de justicia se aplicaba en base a la barbarie y al fanatismo.

Carlos Lessona denomina a este sistema de la prueba legal, con el nombre de positiva, considerándola como aquel - el cual las pruebas tienen valor inalterable y constante indepen

diente al criterio del juez que se limita a aplicar Leyes a -- los casos particulares. De esta manera como dato histórico, in dica lo siguiente:

"El sistema de la prueba positiva o legal que en las Leyes modernas está aceptado sólo como excepción, tuvo su origen en el procedimiento bárbaro y se reformó cuando a éste le substituyó el procedimiento romano canónico. En efecto del Derecho canónico, con la saludable atención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la presunción del juez, dedicaba reglas para dirigir su juicio respecto del valor de las pruebas". (7)

Las críticas fundamentales hechas a los sistemas de -- prueba libre o de la prueba legal o tasada, son las siguientes: a la primera se le critica que no se puede proveer el resultado del proceso, creando una incertidumbre que se considera nociva a las partes y a la sociedad, a las partes por cuanto hace a que no pueden calcular los términos de la resolución, y a la sociedad porque incluso no se consideran los casos resueltos como precedentes. Al sistema de la prueba legal se le objeta el que desecha la experiencia que el juzgador obtiene, en virtud del principio de la inmediatividad de las --- pruebas desahogadas en el litigio, se critica además que siendo la Ley de carácter general, aplica un mismo criterio a si-

V.3 Sistema Mixto

Este sistema ha sido adoptado por la Legislación Procesal Civil Mexicana, y es el que resulta de la combinación del sistema de la prueba libre y el de la prueba tasada o legal, -- se eliminarían las objeciones o críticas, olvidando que al continuar un medio de prueba dentro de cualquiera de estos sistemas, la misma crítica subsistiría. Este sistema consiste en la conservación de ciertas pruebas con un valor tasado, otras las deja al arbitrio del juzgador; aunque ello quiere decir que -- los medios de prueba se dividan para incluir la mitad de un -- sistema y la otra mitad en otro, ya que generalmente es mayor el número de medios de prueba que quedan al arbitrio del juzgador.

Carlos Lessona, expone un criterio y una opinión que -- considero muy acertada. A continuación transcribo lo que dice al respecto de cual es la diferencia entre el sistema legal y el de la persuasión racional que debe considerarse mejor, y al efecto él manifiesta:

"Debemos considerar la cuestión desde un doble punto de vista; el uno político y el otro lógico. Políticamente hablando, el sistema de la -- persuasión racional supone en el Juez Independencia y capacidad mucho mayor que en el sistema de la prueba legal; la obligación de fundar -- las sentencias es un eficaz correctivo de cuanto se podría encontrar de demasiado arbitrario

en el sistema del íntimo convencimiento. Lógicamente debemos investigar si las probabilidades de una sentencia conforme con la verdad, son mayores en el sistema de la persuasión racional".

De acuerdo a la opinión del Profesor F. Bianchi:

"El sistema de la persuasión racional expone el peligro dependiente de la variedad del carácter de las impresiones, de los criterios del juzgador; pero permite por otra parte, adoptar el resultado del proceso inductivo a las particulares y mínimas circunstancias del caso. El sistema de la prueba legal se contrae a condiciones generales de hecho abstractamente preestablecidas, y se aplica a todas las hipótesis que presentan aquéllos caracteres, prescindiendo de -- otras especiales circunstancias y apreciaciones. Sin que puedan negarse los daños que resultan del sistema de la persuasión racional, indudablemente son menores que los propios del sistema opuesto, y por el contrario sus ventajas son mayores. Imponer al Juez un convencimiento que no responde a su conciencia, y adviértase, no a una conciencia que juzga por impresión, -- sino que juzga a razón vista y por motivos lógicos, es cosa evidentemente extraña y que sólo debe consentirse en casos excepcionales, por -- gravísimos motivos de conciencia, por no reducir al juez a la condición de autómata y no hacer normal el hecho de que el Magistrado esté -- convencido como hombre y no como juez".

V.4 Valoración de la Prueba en el Proceso

Respecto a la valoración de la Prueba en el Proceso La boral, la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 775, manifiesta que los Laudos se dictarán "a verdad sabida", sin - necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las prue-- bas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta de Conciliación lo crean debido, es decir, en conciencia.

Trueba Urbina hace un comentario a este artículo, ex-- presando lo siguiente:

"Subsisten por fortuna los principios en los que se fundamentan los laudos: (la verdad sabida) es la verdad hayada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica. La Jurispru- dencia casi no se ha ocupado de la verdad sabida pero sí en cuanto a las diversas formas, senti-- dos y motivos de acuerdo a los cuales debe hacerce la apreciación de las pruebas invocando razo-- namientos, resumiendo: podemos decir que la apre-- ciación de las pruebas debe ser lógica y humana, ya que las Juntas son Tribunales de Equidad o de Derecho Social".

Asimismo, la Legislación Laboral de 1980, en su artículo 841 señala que:

"Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia,

sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Este artículo viene a subsanar la laguna que existía - en la Ley de 1970, puesto que no señalaba la obligación de la Junta de motivar sus laudos, siendo esta motivación de vital - importancia en la administración de la justicia laboral. Y ahora esta Ley se lo impone a la Junta como deber funcional y como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente -- al caso concreto, con el fin de verificar que la resolución -- sea producto de una reflexión y fundamentación que emane de la libertad para valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no se deje como un acto discrecional y en ocasiones - hasta arbitrario de su voluntad autoritaria. La motivación de los laudos es muy importante para las partes, porque les permite ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos - reflexivos de las Juntas. De esta manera, me tomé la libertad de transcribir la siguiente Jurisprudencia que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido:

JURISPRUDENCIA: 607.- Si bien es cierto que las Juntas tienen plena Soberanía para apreciar los hechos sujetos a su - conocimiento, también es verdad que esa Soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existen en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo -- 123 de la Constitución Federal".

Tomo XX	Gonzalo Eusebio, Pág. 912
Tomo XXV	Manzanilla Manuel A. Pág. 1801
Tomo XXVI	FF. CC. Nales. de México. Pág. 2036
Tomo XXVIII	Velez Efren. Pág. 39
Tomo XXIX	Reyes Bernarso. Pág. 224

JURISPRUDENCIA: 606.- Si bien el artículo 550 de la --
Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar a
las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estu-
dio de alguna o algunas de las aportadas por las partes.

Tomo LXXV	Martínez Gómez Ernesto. Pág. 4754
Tomo LXXXIX	Hernández Miguel M. Pág. 22
Tomo LXXXII	Perlestein Fortunata. Pág. 2857

PRUEBAS APLICACION DE LAS .- Tratándose de la facultad
de los Jueces para la apreciación de las pruebas, la Legisla--
ción Mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si -
bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la aprecia--
ción de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva),
ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas
reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales -
no debe separarse, pues, al hacerlo, su apreciación, aunque no
infrinja directamente la Ley, sí viola los principios lógicos
en que descansa, y dicha violación puede dar materia al exámen
constitucional.

Tomo LV	Freytag Gallardo Guillermo. Pág. 2192
Tomo LXIV	Cía. de Phonofil de Forest S.A. Pág. 1980
Tomo LXVII	Casarín W. Alfredo. Pág. 1044

PRUEBAS, APRECIACION EN CONJUNTO DE LAS, NO IMPLICA --
QUE SE DEJEN DE ESTUDIAR POR SEPARADO.- Si bien es cierto que
las pruebas aportadas por las partes en el juicio, deben ser -
apreciadas en conjunto y relacionadas entre sí, ello no quiere
decir que no deba hacerse un análisis particular de cada ele-
mento de convicción, pues de ser así, habría sido innecesario
que el Legislador les concediera un valor específico a cada --
prueba en particular. Por otra parte, para que puedan ser enla-
zadas unas pruebas con otras, debe existir alguna convicción -
en el juzgador, que no puede darse cuando cada prueba indivi--
dualmente considerada es por si sola ineficáz. Apreciar las --
pruebas en conjunto y enlazar unas con otras no quiere decir -
reunir un grupo de ellas ausentes de valor jurídico, sino reu-
nir elementos de convicción que aún pudieran resultar deficien-
tes aisladamente, en conjunto arrojan certeza sobre el hecho a
demostrar.

Amparo Directo. 3848/69 Abel Chávez Aguilera. Marzo 13
de 1970. Unanimidad. Ponente: Maestro Rafael Rojina --
Villegas. Secretario: Lic. Sergio Teorres Eyras. ea. -
Sala. Informe 1970. Pág. 35

PRUEBAS, FALTA DE ESTUDIO DE LAS. ELEMENTOS NECESARIOS
PARA EXAMINAR SI AFECTA INTERESES JURIDICOS DE LA PARTE QUE NO
LAS OFRECIO.- En atención a que la falta de estudios de prue--
bas, por regla general solo afecta los intereses jurídicos de

las partes que las ofrecieron, para que se pueda determinar si tal falta de estudio también los intereses de la parte que no ofreció dichas pruebas, es necesario que se precisen en la demanda de amparo de los puntos derivados de esas pruebas que la favorezcan, pues de otra manera, no es posible examinar si es aparente o no el principio de adquisición procesal en relación con las referidas pruebas por falta de elementos.

Amparo Directo.- 2348/65 Organización Mexicana Automotriz, S.A. Abril 27 de 1966. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maestro Angel Carvajal 4a. Sala. Sexta Epoca. - Volúmen CVI. Quinta Parte. Pág. 30

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS.- Conforme a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la apreciación de pruebas es una facultad soberana de las Juntas que debe respetarse, pero también la Cuarta Sala de dicho Tribunal en múltiples ejecutorias ha sostenido que dicha facultad no tiene más limitación que la de que no se alteren los hechos sujetos a exámen ni se incurra en errores de lógica en el raciocinio.

Amparo Directo.- 6531/63 Sucesión de Ramón Hernández. Resuelto el 4 de marzo de 1964. Unanimidad de 4 votos. Tesis que han sentado precedente:

Amparo Directo.- 8351/63 José Benito Lara. Junio 4 de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maestro Padilla Ascencio. Boletín 1964. Pág. 610.

Amparo Directo.- 300/63 José de la Cruz Cebada Corona.
Resuelto el 3 de julio de 1964. Unanimidad de 4 votos.
Ausente el Sr. Maestro. 4a. Sala. Boletín 1964. Pág.
473.

Con el análisis de las anteriores Jurisprudencias, considero que el sistema de apreciación de la prueba que se adoptó para el proceso laboral, es el de la "Libre Apreciación" de la prueba, ya que ésto permite a la Junta de Conciliación y Arbitraje que obtenga un conocimiento real de la verdad material, - buscada en el proceso, y a la vez nos va a permitir que sean -- más justos los laudos.

Cabe mencionar, que la inversión de la carga de la --- prueba afecta no sólo los principios doctrinales, sino también la política misma de la prueba.

El Derecho Procesal del Trabajo pretende tutelar los - intereses del trabajador sin caer en la protección especial no autorizada por la Ley, es decir, su objetivo es no dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

Esto no quiere decir que los trabajadores queden relevados de la carga de la prueba, sino que cada parte debe pro-- bar lo que les compete.

Fue así como lo estableció la Suprema Corte de Justi-- cia de la Nación cuando establece que:

"Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos, no del sólo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda -- ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por ésto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones."

Amparo Directo.- Benítez Benítez Prisciliano.

14 de junio de 1962.

Hay casos en que se invierte la carga de la prueba, debido a que existen hechos en que el trabajador está imposibilitado para probarlos por carecer de elementos probatorios, y es el patrón el que cuenta con los medios necesarios para hacerlo; por ejemplo el caso del monto del salario, el trabajador carece de elementos probatorios, en este caso a quienes se le impone la carga de la prueba es al patrón, al respecto, citaremos la siguiente Jurisprudencia:

"LA PRUEBA DEL MONTO DEL SALARIO.- Cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde - al patrón, por ser él, el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de - raya, etc."

Sexta Epoca. Quinta Parte:

Amparo Directo. 403/54 El Heraldó, Cía. Editorial, S.A.

Unanimidad de 4 Votos. Volúmen I. Pág. 62

Amparo Directo. 5549/56 Inés Chavarría Degollado. 5 - Votos. Volúmen VII. Pág. 116.

Amparo Directo. 7132/57 Joaquín Galán Velázquez. 5 Votos Volúmen X. Pág. 110.

Cuando el trabajador no tenga posibilidad para probar los hechos constitutivos de la demanda de la Corte, ha considerado justo y jurídico que sobre el patrón recaiga la carga de la prueba.

Tal es el caso de salarios proporcionales pactados en un contrato.

"Corresponde a la empresa demandada acreditar que el contrato individual de trabajo, incluye el convenio que invoca, relativo a que el pago del salario será proporcional a las horas efectivas de trabajo realizado, al no hacerlo debe estimarse que rige el Salario Mínimo Profesional".

Amparo Directo. 5054/75 Margarita Chávez Villa. 21 de junio de 1976. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

También hay casos en que es factible que el trabajador pueda probar sus afirmaciones, por ejemplo cuando éste pretende que se le conceda un contrato indeterminado.

"Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en el último término. Lo anterior sirve como base el que no deba confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia de trabajo, y las causas que dieron origen a la contratación con la pretensión de los mismos que les otorgue un puesto de planta, pero mientras aquel se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso".

Amparo Directo.- 931/63 Petroleos Mexicanos. 4 Votos.
Volúmen LXXVI. Quinta Parte. Pág. 15

Amparo Directo.- 478/63 Petróleos Mexicanos. 4 Votos.
Volúmen LXXXVI. Quinta Parte. Pág. 15

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Cuarta Sala. Pág. 83

También toca al trabajador probar lo relativo al tiempo extra trabajado.

"Si el patrón demandado solo negó que el trabajador hubiera laborado con el horario que señala en su demanda de trabajo aduciendo que se ajustó a la jornada legal, no contrajo obligación de especificar y demostrar cual era el horario de esa jornada legal, sino que al trabajador correspondió probar que prestó sus servicios en exceso de esa jornada legal, de conformidad con la Jurisprudencia 87 de la compilación de 1917 a 1965, según la cual si el obrero reclama el pago de horas extraordinarias de trabajo, al mismo toca probar haber laborado en ellas".

Amparo Directo.- 9992/65 Cecilio Rodríguez Quintero. - 7 de septiembre de 1966. 5 Votos. Ponente: Alfonso Guzmán Neyra.

Otro ejemplo, es el relativo al despido negado por el patrón:

"La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio al que afirma

y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos y le es muy difícil al trabajador poder comprobar que su afirmación de que fué despedido, por ésto, sólo debe probar la existencia del --vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrón niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido por lo que si el obrero se niega a regresar, entonces se surte el principio de que el -- que afirma, está obligado a probar y el actor -- debe demostrar el despido que alega".

Amparo Directo.- 3651/64 Juan Ramírez Martínez. Fallado el 25 de febrero de 1965. Unanimidad de 5 Votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Por lo tanto, cabe decir que la inversión de la carga de la prueba excepcionalmente deberá hacerse ante hechos que -- para el trabajador resulten imposible o muy difícil su comprobación.

El tema de la carga de la prueba se modifica en el proceso inquisitorio. En éste, frente a pruebas ordenadas de oficio por el Tribunal no puede propiamente hablarse de carga de --

la prueba. Esto es un riesgo o quebranto para la parte, derivado de la falta de prueba y en los casos de iniciativa judicial, no se concibe crear ese riesgo, ya que en definitiva gravitará sobre la justicia misma.

El proceso inquisitorio, es menester seguir las conclusiones de la doctrina del Derecho Procesal Penal, que ha preferido radiar los vocablos carga de la prueba del léxico de la -- ciencia. En cambio, en el proceso dispositivo, no se trata solo de reglas para el Juez, sino también de reglas o de normas para que las partes produzcan las pruebas de los hechos al impulso -- de su interés en demostrar la verdad de sus respectivas proposi-- ciones.

La carga de la prueba, representa el gravámen que ~~recae~~ en las partes de facilitar el material probatorio necesario al --- Juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por -- las mismas.

Asimismo, ésta no constituye una obligación jurídica en el Derecho pròcesal moderno, no cabe hablar de obligación de -- probar, sino de interés de probar. La carga de la prueba se con-- creta en la necesidad de observar una determinada diligencia en el proceso para evitar una resolución desfavorable. Constituye una facultad de las partes que ejercitan en su propio interés, y no un deber.

Los procedimientos modernos consideran esta carga, como una necesidad que tiene su origen, no en una obligación sino en

la consideración de tipo realista de quien quiere eludir el --- riesgo de que la sentencia le sea favorable, ha de observar la máxima diligencia en la aportación de todos los elementos de -- prueba conducentes a formar la convicción del Juez sobre los he chos oportunamente alegados.

La carga de la prueba no supone ningún derecho del ad-- versario, sino un imperativo del propio interés de cada litigante, es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que han de probar, pierde el pleito.

Puede quitarse esa carga de encima, probando, es decir, acreditando la verdad de los hechos que la Ley señala. Y ésto - no crea evidentemente un derecho del adversario, sino una situación jurídica personal atinente a cada parte, el gravámen de -- prestar creencia en las afirmaciones que sea menester probar y no se probaron.

La necesidad de probar, es una carga procesal que impo-- ne la de ejecutar determinadas actividades probatorias, con ob-- jeto de obtener resultado favorable en el proceso.

La teoría de la carga de la prueba en el proceso moder-- no, no constituye una obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al Tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los he chos, afirmados o alegados.

La carga de la prueba en materia de trabajo es actividad esencial de las partes; sin embargo, en la Ley se autoriza a las Juntas a practicar de oficio, diligencias probatorias y a recabar los elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad, en éste caso, no puede hablarse propiamente de la carga de la prueba.

Finalmente ya para concluir, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala al respecto:

"La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en imposibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes - tiene la obligación de conservar en la empresa..."

En el Derecho Procesal del Trabajo, por lo general es - el patrón el que tiene que probar, o sea que en él recae la carga de la prueba. Por eso consideramos importante transcribir la siguiente ejecutoria:

PRUEBA CARGA DE LA .- No es el trabajador a quien corresponde probar la existencia de la relación laboral, sino que la carga probatoria es precisamente para el patrón, cuando éste al contestar la demanda opone como una excepción principal que nunca existió relación laboral con dicho trabajador, sino que - con él hubo por su naturaleza y características, la de prestación de servicios profesionales.

Ejecutoria: Informe 1978. 2da. Parte, Cuarta Sala. Pág. 36.

Amparo Directo. 4800/78 Ramón Rivas Chavarín. 15 de febrero de 1978. Unanimidad de 5 Votos.

Finalmente, considero que con dicha Ejecutoria se confirma lo establecido con anterioridad, es decir, que en varios casos corresponde al patrón la carga, ya que es él, el que cuenta con todos los medios necesarios para probar, mientras que el trabajador carece de estos medios probatorios, o bien, está imposibilitado para obtenerlos, explicando y justificando las causas por las cuales les fué imposible presentar dichos medios de prueba.

PIE DE PAGINA

CAPITULO V

- 1.- Pallares Eduardo. Derecho Procesal Civil. 3a. Edición. Edit Porrúa. México 1968. Pág. 352.
- 2.- De Pina Vara Rafael. Principios de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. S.A., México D.F. Pág. 156
- 3.- Alcala Zamora y Castillo Niceto. Derecho Procesal Penal. -- Tomo III. Edit. Guillermo Kraft. Buenos Aires, Argentina. - 1945. Pág. 47
- 4.- Alcala Zamora, Castillo Niceto. Op. Cit. Pág. 45
- 5.- De Pina Vara Rafael. Op. Cit. Pág. 157
- 6.- Gonzalo Armienta.

CONCLUSIONES

- 1.- La Ley Federal del Trabajo cumplió en su momento histórico con una función social y jurídica de protección de los derechos de los trabajadores.
- 2.- Las pruebas juegan un papel preponderante dentro del juicio.
- 3.- Se concibe un procedimiento más económico y con mayor celeridad en las resoluciones al establecerse en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas.
- 4.- No todas las pruebas aportadas por las partes producen un total convencimiento en el ánimo del juzgador.
- 5.- Los conflictos que surgen en el Derecho Laboral son entre dos grupos: Patrones y Trabajadores. Siendo el Derecho Laboral protector del Trabajador, no como individuo, sino como una clase social en desventaja por carecer de la fuerza que proporciona el capital.
- 6.- La prueba es un medio de proporcionar al juzgador argumento suficientes para demostrar la verdad o falsedad de una cosa o un hecho. El objeto de ésta son los hechos dudosos o controvertidos que hay que averiguar en el juicio.
- 7.- Toda prueba se deberá de acompañar de los elementos necesarios para su desahogo, de lo contrario ésta podrá ser desechada.

8. - La Carga de las Pruebas es un acto jurídico de cumplimiento no obligatoria. Es potestativo, se trata de una facultad para las partes de ofrecerla en el momento que ésta se requiere.
9. - La Junta apreciará libremente las pruebas, y las podrá valorar en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos, dicha apreciación debe ser lógica y humana, siendo ésta un Tribunal de equidad y de Derecho Social.
10. - La Función Valorativa de las Pruebas es exclusiva de la Junta en el procedimiento de trabajo, porque es a ella a quien le corresponde declarar en el laudo los hechos que se tienen por demostrados con los medios de probar y sus resultados.

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

- 1.- Alcalá Zamora y Castillo Niceto y Levene Ricardo. Derecho - Procesal Penal. Tomo III. Editorial Guillermo Kraft. Buenos Aires. 1945.
- 2.- Bocerra Bautista José. Introducción al Derecho Procesal -- Civil. Ediciones América Central S.A. Segunda Edición 1970.
- 3.- Bermúdez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. 2a. Edición. Editor y Distribuidor Cárdenas. México 15. D.F.
- 4.- Briseño Sierra Humberto. Derecho Procesal. Editorial Cárdenas.
- 5.- Castorena J. de Jesús. Procesos del Derecho Obrero. México 1a. Edición.
- 6.- Canavellas Guillermo. Diccionario del Derecho Usual. Sexta Edición. Buenos Aires Argentina. 1968.
- 7.- Couture J. de Jesús. Fundamento del Derecho Procesal Civil Año 1940.
- 8.- De Pina Rafael. Principios del Derecho Procesal Civil. Edit Porrúa. México D.F.
- 9.- De Pina Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Edit. Porrúa. México 1942.
- 10.- De Pina Rafael, Castillo Larrañaga José. Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. S.A. Novena Edición. México 1972.