



875209
28
71.
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE VERACRUZ

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO**

**"El Perfeccionamiento de la Prueba
Documental en el Procedimiento Laboral"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

Samantha del Rosario Saldaña Nuñez

DIRECTOR DE TESIS

Lic. Saúl G. Hernández Valdes.

REVISOR DE TESIS

Lic. Miguel Angel Juárez Martínez

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

H. Veracruz, Ver. 1997.



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.

GRACIAS A DIOS:

Por permitirme la dicha
de ver cumplida mi primer
gran meta y con ello darle
a mis padres, mi abuela y
mi hermano esta satisfaccion.

A MI MADRE:

Por tus rezos, tus lágrimas, tus sacrificios tu apoyo incondicional
y tu gran impulso gracias. Este primer gran triunfo te lo debo y
te lo dedico a tí, porque sin tí esto no seria posible.
Gracias por darme la vida, por ser mi mejor amiga, mi cómplice,
mi confidente y sobre todo mi madre; porque mejor madre no hu-
biera podido tener.
¡ Lo logramos Mamita !

A MI PADRE:

Sin tu paciencia, tu apoyo y rigidez, esto no seria una realidad;
tu ejemplo empieza a dar los primeros frutos gracias por todo
papá

A MI HERMANO:

Que en su momento y con sus palabras me impulsó a demostrar
que era capaz de lograrlo gracias!

A MI ASESOR:

**Lic. Saúl Hernandez V.
Por su paciencia, enseñanzas
y ejemplo. Gracias!
Su orientación fué de gran valía**

**Gracias al Lic. Miguel A. Juárez
Por acceder a concederme parte de su valioso tiempo
y con ello hacer posible esta hermosa realidad.**

**Gracias al Lic. Alfredo Fernández Peri
Por todas sus atenciones y facilidades brindadas.**

**Gracias a la señora Chelito
Por su ayuda y sus consejos.**

**A todos lo catedráticos
Que a lo largo de mi carrera me transmitieron sus
conocimientos, formando la base de una futura
profesionista Gracias.**

A ADRIAN:

Gracias por escucharme
cuando lo necesite, por
soportar mis histerias
estudiantiles y por ayu-
darme en la medida
de tus posibilidades.
¡ Nos vemos en tu examen !

A MIS AMIGAS:

Que durante estos cinco años me brindaron palabras
de aliento y pequeños grandes detalles Gracias.

A MIS AMIGOS:

Que de alguna manera contribuyeron para que este anhelo
sueño fuera una hermosa realidad Gracias.

A Lic. Victor Domínguez :
Gracias amigo por brindarme tu invaluable ayuda y tus
conocimientos.

A MIS ENEMIGOS:

Gracias por avivar en mí el deseo de triunfo.

A TODAS AQUELLA PERSONAS:

Que a lo largo de mi carrera, siempre tuvieron una palabra
de aliento; gracias por tenderme una mano amiga y por ser
como una segunda familia.

I N D I C E

" I N D I C E "

INTRODUCCION. 1

CAPITULO I : 1. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCESO.

1.1 El Proceso. 4

1.1.1 Proceso y procedimiento. 5

1.1.2 Proceso y juicio. 6

1.1.3 La unidad fundamental del proceso. 7

1.2 Las Fases Proceales. 9

1.2.1 Etapas del proceso. 9

1.2.2 Instrucción. 10

1.2.3 El Juicio. 15

2.3 Las Fuentes del Derecho Procesal
Mexicano del Trabajo. 17

1.4	Características del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.	23
-----	--	----

CAPITULO II : 2. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL
LABORAL EN MEXICO.

2.1	Consideracion Preliminar.	25
2.2	Origen del Derecho Procesal Laboral.	32
2.3	El articulo 123 Constitucional, dentro del Derecho Procesal Laboral.	35
2.4	LA Reforma Procesal del Primero de Mayo de 1930.	37

CAPITULO III : 3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU
PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

3.1	Inicio del Procedimiento Ordinario.	40
3.2	Las Notificaciones en el Procedimiento Ordinario.	44

3.3	Las etapas del Procedimiento Ordinario.	49
3.4	Los Medios Probatorios en el Procedimiento Ordinario.	62

**CAPITULO IV : 4. EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS
PRUEBAS DOCUMENTALES.**

4.1	Las Pruebas Documentales en el Procedimiento Ordinario.	70
4.2	Clasificación de los Documentos Probatorios dentro del Procedimiento Laboral.	73
4.3	Ofrecimiento de las Pruebas Documentales.	77
4.4	La Admisión de las Pruebas Documentales.	83
4.5	Comentarios acerca de los apercibimientos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecen para perfeccionar la Prueba Documental.	83

CONCLUSIONES. 93

BIBLIOGRAFIA. 98

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

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

Durante el ejercicio de nuestra profesión, vemos que las autoridades que facultadas para aplicar las leyes que nos rigen como ciudadanos, aluden, dentro de los procesos instaurados, a situaciones de derecho que la propia ley aplicable no prevé, lo que constituye una violación que en la especie resulta adversa para lo que es la aplicación pronta y expedita de la justicia reclamada.

En este orden de ideas, encontramos que centro de lo que es el Proceso Laboral Mexicano, las autoridades del trabajo, en materia de Perfeccionamiento de las Pruebas Documentales, aplican determinados apercibimientos que la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo respectivo no establece, llegando al extremo de hacer efectivos dichos apercibimientos, los cuales al resultar carentes de toda fundamentación jurídica, acarrear la correspondiente violación de garantías.

Ante esta situación de derecho, y a través de una metodología lógico-abstracta, propia de las ciencias sociales, sumándose al estudio comparado de la Ley Federal del Trabajo con las restantes legislaciones procesales existentes en nuestro país, se pretenden subsanar las debilidades existentes en el proceso laboral, respecto del perfeccionamiento de la Prueba Documental.

Para la exposición de este trabajo de investigación, se ha considerado desarrollar en el mismo, el origen del Derecho del trabajo para tener con ello, una visión más amplia de la materia que nos ocupa, seguido del análisis del Procedimiento Laboral Ordinario para efecto de poder desarrollar mejor este trabajo de investigación, al conocer las particularidades del mismo y así poder concluir en la esencia misma de la problemática aquí planteada, iniciando el análisis de la Prueba Documental y su perfeccionamiento a través de apercibimientos, prueba que resulta ser el medio de convicción más fehaciente en Materia Laboral y por ello la importancia de su corrección legislativa.

Así mismo, cada capítulo precisa la fuente bibliográfica en la cual ha sido documentado el presente

trabajo de investigación, a fin de ofrecer al estudioso del derecho la oportunidad de profundizar en cada uno de los temas que en específico se analizan en el mismo, a fin de no coartar el interés que los mismos generen en un afán de perfeccionamiento de la materia.

Finalmente, cabe precisar que el presente trabajo de investigación pretende señalar en forma particular la laguna legal existente en la materia, no con objeto de criticar el mismo, sino con el fin de precisar la carencia del fundamento legal que en la especie puede resultar violatorio de Garantías, al aplicarse una situación de derecho con efectos legales que en el resultado de la resolución laboral puede ser adverso a los intereses de la parte, a quien antijurídicamente se le haya aplicado el apercibimiento, no previsto por la Ley de la Materia.

Samantha Saldaña Nuñez.

CAPITULO I

1. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCESO.

- 1.1 El Proceso.
 - 1.1.1 Proceso y procedimiento.
 - 1.1.2 Proceso y juicio.
 - 1.1.3 La unidad fundamental del proceso.

- 1.2 Las Fases Procesales.
 - 1.2.1 Etapas del proceso.
 - 1.2.2 Instrucción.
 - 1.2.3 El Juicio.

- 1.3 Las Fuentes del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.

- 1.4 Características del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo.

CAPITULO I

1. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCESO.

1.1 EL PROCESO.

Entrar al estudio del Procedimiento Laboral implica necesariamente retrotraerse a los Principios Doctrinarios de la Teoría General del Proceso y, en consecuencia, analizar la problemática que la misma conlleva a fin de vislumbrar las modificaciones que dicho proceso necesita y que deben de legislarse a nivel federal.

1.1.1 Proceso y procedimiento.

La primera problemática que se nos presenta es determinar que es proceso y que es procedimiento. Al efecto debemos entender que Proceso Jurídico "es una serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre si por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos"(1), mientras que, según lo expuesto por Alcalá Zamora, Procedimiento "es la palabra que designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca"(2).

Ante tales definiciones, debe destacarse que si bien proceso y procedimiento generalmente son utilizadas como sinónimos, lo cierto es que comprenden dos aspectos distintos de un mismo objeto y que si bien son confundidos ellos es producto de su similitud en sus finalidades, tal y como magistralmente lo expone el maestro Eduardo Pallares al citar que: "No hay que identificar el procedimiento con el proceso. Este último es un todo, o si se quiere una institución. Esta formado por un conjunto de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de

1. Pallares, Eduardo; "Diccionario de Derecho Procesal Civil"; Editorial Porrúa, México 1970, pág. 635.
2. Íbid. pág. 635.

la demanda, y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la ley admite. El procedimiento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, los trámites a que está sujeto, la manera de substanciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, verbal, escrita, con una o varias instancias, con periodo de pruebas o sin el y así sucesivamente"(3), de esta manera debemos concluir ratificar nuestra postular de que proceso y procedimiento son dos factores distintos, aunque relacionados entre si por estar encaminados hacia un mismo fin.

1.1.2 Proceso y juicio.

La palabra juicio parece equivaler a lo que hoy entendemos por proceso, en el siglo pasado los Códigos Españoles no se llamaron procesales o de procedimientos, sino leyes de enjuiciamiento estando así subyacentes los conceptos de juicio y de enjuiciar, es decir, de proceso y procesar.

El proceso original de la denominación juicio corresponde o proviene de la lógica aristotélica y es un

mecanismo de razonamiento mediante el cual llegamos a la afirmación de una verdad, a través de un proceso dialéctico que implica una premisa mayor, una premisa menor y una conclusión.

El proceso es un juicio lógico, que se actualiza en el momento de dictar la sentencia, en cuya estructura están presentes la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. La premisa mayor es la norma general, la premisa menor es el caso concreto sometido a la consideración del tribunal y, la conclusión, es el sentido de la sentencia.

Es evidente que hay aquí un juicio lógico jurídico, porque en el momento de sentenciar, el juez toma como premisa mayor, a la norma; como premisa menor, el caso concreto, y, por ese medio, llega a la conclusión, que es el sentido de la sentencia.

1.1.3 La Unidad Fundamental del Proceso.

Sostener la unidad de lo procesal radica fundamentalmente en postular que el proceso es un fenómeno común y que presenta las mismas características esenciales, aunque los litigios que se ventilen tengan materias o

sustancias diferentes o distintas, así tenemos, que las seis razones fundamentales de la unidad de lo procesal consisten en:

a) El contenido de todo proceso es un litigio.

b) La finalidad de todo proceso es la de dirimir o resolver un litigio.

c) Todo proceso presenta una estructura triangular en cuyo vértice superior está el órgano jurisdiccional y en los inferiores se encuentran las partes en contienda.

d) Todo proceso presupone la existencia de una organización judicial con jerarquía y escalonamientos de autoridad.

e) Todo proceso está dividido en una serie de etapas o secuencias que se desenvuelven a su largo, desde su principio hasta su fin; y

f) Todo proceso tiene un principio general de impugnación mediante el cual se postula la necesidad de que las resoluciones del tribunal puedan ser reexaminadas o

revisadas porque no están apegadas a derecho, porque sean incorrectas, equivocadas o ilegales.

1.2 LAS FASES PROCESALES.

El proceso no se produce en un solo acto, sino que se desarrolla a través de un conjunto de actos que se suceden en el tiempo, así tenemos que el proceso es un conjunto complejo de actos, tiene un principio y tiene un fin, y cada acto que lo integra va sucediendo a otros, un primer acto inicial hasta un último acto final.

La doctrina no es uniforme por lo que respecta a la determinación de las etapas que integran a todo proceso, sin embargo la mayoría de los juristas han resuelto dividir las etapas del proceso en los siguientes terminos.

1.2.1 Etapas del Proceso.

La Instrucción es la primera gran etapa del proceso y el Juicio es la segunda y final; el término juicio en su acepción como parte del proceso y no como sinónimo del

mismo Juicio es una parte, la segunda de todo proceso, en este sentido.

La Instrucción se divide en tres fases: Fase postulatoria, fase probatoria y fase preconclusiva; a su vez la fase probatoria se ha subdividido en cuatro momentos que son: El ofrecimiento, la admisión, la preparación y el desahogo de la prueba, analizaremos a continuación cada una de ellas.

1.2.2 Instrucción.

La instrucción engloba, abarca y comprende todos los actos procesales, tanto del tribunal y de las partes en conflicto, como de los terceros ajenos a la relación sustancial; actos por los cuales se precisa, se determina el contenido del debate litigioso, y por los cuales también se desarrolla la actividad probatoria y se formulan igualmente las conclusiones o alegatos de las partes. En la etapa de la instrucción, el objetivo que se persigue es instruir al juzgador (trata de poner al juzgador en posición de pronunciar o de dictar una sentencia jurisdiccional que venga a resolver el conflicto de intereses dándole al juzgador todo el material informativo

para que se produzca el juzgamiento con la propiedad jurídica y lógica debidas).

Fase Postulatoria.

La primera fase de la instrucción es la postulatória en la cual las partes exponen sus pretensiones y resistencias; sus afirmaciones y sus negaciones acerca de los hechos y finalmente invocan las normas jurídicas aplicables al caso concreto, esto a través de la demanda y contestación el objetivo es tratar de precisar el contenido del proceso, de determinar aquello que será objeto después de la actividad probatoria y de los alegatos y, por último, objeto también de una resolución jurisdiccional definitiva, que es la sentencia. Se presenta la demanda o se presenta la acusación y se responde a la demanda o se defiende contra la acusación.

La fase postulatória puede ser simple o complicada y compleja; es simple cuando solamente se integra por la demanda y por la contestación de la demanda; es compleja cuando el debate litigioso se completa, además de la demanda y de la contestación a la demanda, con las llamadas réplica y dúplica, o bien cuando además de la demanda, de la contestación a la demanda, de la réplica y de la dúplica, se forma un debate litigioso de apariencia

interminable con la triplica y la cuadrúplica, y así sucesivamente.

Si bien en la mayoría de los procedimientos especiales, la fase postulatoria ha sido regulada de manera simple, en el caso del Proceso Laboral esta es compleja, pues admite en su fase de demanda y contestación, gracias a la oralidad del proceso, la formulación de tantas réplicas y duplicas como las partes consideren pertinentes.

Fase Probatoria.

Esta fase tiene una estructura y una función complejas, ya que el juzgador solamente conoce la opinión personal respecto al litigio que le presentan tanto el actor como el demandado lo que es indispensable que el juzgador se allegue un conocimiento objetivo sobre la controversia de intereses, conocimiento que obtendrá mediante la actividad probatoria que se desenvuelve en la fase que hemos llamado probatoria, teniendo el juzgador que recibir de las partes los medios de prueba que apoyen, que apuntalen, que sostengan sus respectivas posiciones contrapuestas.

* Ofrecimiento de la Prueba.

Es el primer momento de la fase probatoria, en el, las partes ofrecen al tribunal los diversos medios de

prueba con los que suponen llegarán a constatar o a corroborar lo que han planteado en la fase postulatoria. Los medios de prueba que pueden ofrecer las partes son: La confesional, la testimonial, la documental, la pericial, etcétera.

Las partes han de relacionar los medios de prueba que ofrecen con cada uno de los hechos que han invocado en la fase postulatoria.

* Admisión de la Prueba.

Es el segundo momento de la fase probatoria, momento en que el juzgador es quien califica la procedencia de los medios de prueba que han ofrecido las partes; en esta clasificación debe entenderse a la pertinencia y a la utilidad de cada uno de los medios ofrecidos, así como a la oportunidad del ofrecimiento (en tiempo).

* Preparación de la Prueba.

Los actos de preparación de la prueba suelen ser de origen complejo, ya que participan en ellos tanto el órgano jurisdiccional como las partes e inclusive algunos terceros. Citar testigos y peritos, formular interrogatorios y pliegos de posiciones, fijar fechas para la celebración de

audiencia o diligencia, etc., son actos típicos de este momento procesal.

* Desahogo de la Prueba.

En este momento se asume la prueba y la adquiere el tribunal, según el medio de prueba de que se trate, así es el trámite y la naturaleza del desahogo el cual preferentemente se desahogan en la audiencia de ley dejándose constancia en el expediente de los diversos actos de desahogo de las señaladas pruebas.

Fase Preconclusiva.

Esta fase la integran los alegatos o conclusiones que son consideraciones y argumentaciones que las partes o sus abogados plantean al tribunal acerca de lo que se ha realizado en las fases procesales anteriores (postulatoria y probatoria).

Con tales elementos se persigue dar al juzgador una idea con respecto a lo que se ha afirmado o negado, el alegato sólo debe ser un examen de la prueba para orientar al juez, quien personalmente sacará de ella las conclusiones que considere pertinentes, porque el actor piensa que ha logrado su objetivo, sustentar el derecho que

le asiste y justificar la exigencia de su tutela y el demandado sostiene una posición similar. De manera que ambos están en la tesitura de creer que solo puede recaer un pronunciamiento: El que cada uno postula.

1.2.3 El Juicio.

El Juicio, es la segunda etapa del proceso aquella en la que el juzgador o los juzgadores, si se trata de un órgano jurisdiccional colegiado, emiten, dictan o pronuncian la sentencia jurisdiccional definitiva que viene a terminar el proceso y a resolver la contienda, el conflicto de intereses.

La Sentencia.

Como ha quedado mencionado, el objeto principal de la Fase Procesal del Juicio, radica en instar al juzgador a dictar una sentencia que resuelve el litigio que se le ha planteado. La sentencia va a consistir, en consecuencia, en la resolución del juez que, accediendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente. la

inexistencia o existencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien al demandado.

En tal orden de ideas, la sentencia definitiva, llamada técnicamente Laudo en el proceso laboral, será el acto mediante el cual el juez da cumplimiento a la obligación que nace para él con la demanda judicial; con la sentencia, el juez consuma sus funciones sin que pueda ya inmiscuirse en el pleito, independientemente de que la misma sea impugnada o se proceda a su ejecución.

Como acto definitivo de la relación procesal, la sentencia produce tres efectos principales:

- a) La obligación de las costas para la parte derrotada;
- b) La cosa juzgada, y
- c) La acción ejecutiva.

Dichos efectos son materia de la ejecución de la sentencia, con la cual se pretenderá dar eficacia material a la misma, sin que tenga efectos sobre la fases procesales propiamente dichas, por lo cual no serán objeto de estudio en la presente investigación.

1.3.- LAS FUENTES DEL DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO.

Si bien es cierto, el Derecho Procesal Laboral fue el producto de una serie de acontecimientos de hecho que se confundieron al elaborarse la Constitución de 1917, en los términos que quedaron precisados en el apartado anterior, no corresponde a esta investigación concentrar su atención en dichas situaciones de hecho, sino vincularse al elemento formal de las mismas y en consecuencia analizar el origen del proceso desde su aspecto jurídico.

Desde este último punto de vista, el término de "fuente", suele clasificarse en tres diferentes aspectos que nos permiten distinguir el origen de los fenómenos jurídicos desde igual número de ángulos:

- a).- Fuentes Formales
- b).- Fuentes Reales
- c).- Fuentes históricas

Fuentes Formales.- La primera comprende a los procesos de creación de las normas jurídicas.

Fuentes Reales.- Comprenden los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas (V.gr., los acontecimientos de hecho acaecidos durante la

Revolución de 1910 que se consagran en el artículo 123 Constitucional).

Fuentes Historicas.- Se refieren a los documentos que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

Asi mismo, debe de considerarse, en consecuencia, como Fuentes del Derecho, en sentido técnico y desde su aspecto formal a las siguientes: La Ley, Los Principios Generales, La Costumbre y La Jurisprudencia, siendo esta última un Derecho Positivo, ya que debe estimarse que sólo las leyes concretas constituyen en si nuestro Derecho Formalmente Valido.

Dentro del artículo 122 de nuestra Constitución, se consagran las fuentes jurídicas para el Derecho Procesal del Trabajo, mismas que se traducen a la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 que a la letra dice:

"A falta de disposición de la Constitución, en esta ley, o en sus reglamentos o bien en los tratados a que se refiere el artículo 5, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos. Los principios generales de Justicia Social que derivan del

artículo 123 Constitucional, la Jurisprudencia, La Costumbre y Equidad."

En consecuencia, las fuentes establecidas en el precepto antes invocado constituyen la base del Derecho Procesal Mexicano, de acuerdo a su naturaleza social; siendo de suma importancia para el presente estudio, y así mismo para poder precisar y detallar de acuerdo a su función social las Fuentes del Derecho Procesal Mexicano, mismas que son: Legislación, Disposiciones Generales de Derecho, los Principios Procesales derivados de los ordenamientos legales, los principios de Justicia Social, La Equidad Social y la Función creadora de los Tribunales Laborales y Burocráticos.

La legislación viene a ser la fuente exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo y la integra: La Constitución, La Ley, Los Reglamentos, Los Tratados, Los Preceptos semejantes, Los Principios derivados de los mencionados estatutos, los principios generales de Derecho Social y de Justicia Social que se derivan del artículo 123 Constitucional en cuanto a lo que protegen, tutelan y reivindicar a los trabajadores en lo que es el campo del Proceso.

La función jerárquica de las normas radica en la aplicación de la que sea más favorable al trabajador, rompiendo, por su particular naturaleza, con los principios rectores del derecho común y la pirámide jerárquica ampliamente difundida por el maestro García Maynez(4).

En cuanto a las disposiciones procesales que regulan casos semejantes, debe de entenderse como los mismos principios jurídicos procesales, esta fuente la encontramos propiamente dentro de la legislación.

Los Principios Generales del Derecho los encontramos en su conjunto en el Derecho Social, tanto en su parte sustantiva como en la parte Procesal.

En relación con los principios procesales derivados de los ordenamientos legales, estos derivan del propio ordenamiento legal y a falta de estos deben aplicarse aquellos, estos resultan de los actos de investigación de los jueces del trabajo que tienden a descubrir una norma que se encuentra en germen en la propia ley. Por ello, debe

4.- García Maynes, Eduardo: "Introducción al Estudio del Derecho"; Editorial Porrúa; México 1985; pág. 35.

entenderse que el Juez se inspira en una regla; no crea de la nada la norma jurídica, sino que la aplica, porque en estado latente ha descubierto su existencia.

Respecto a los Principios de Justicia Social, estos no se derivan propiamente de la Ley Federal del Trabajo, sino que derivan del artículo 123 Constitucional en el cual se identifican y funcionan tanto el Derecho Social como el Derecho del Trabajo, que es en donde surge la Justicia Social, en su función "proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores". Por lo que en el proceso Laboral, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar principios procesales de Justicia Social para beneficiar en su resolución a los trabajadores, de tal manera que estos recuperen la plusvalía que han perdido o la explotación sufrida en los regimenes capitalistas.

La Doctrina dentro del Proceso Laboral debe de entenderse como los estudios de carácter científico que el propio Juez realiza del Proceso para emitir su fallo correspondiente. Éstos se encuentran decididamente identificadas en la Ley Federal del Trabajo en la fracción VI del artículo 780, en el que se dispone que en los laudos se exprese el derecho de las partes y "se citen las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso".

Por cuanto hace a la Jurisprudencia, esta supone una norma obligatoria procedente de la aplicación o interpretación de la ley, su valor jurídico se encuentra regulado por la Ley Orgánica de los artículos 103 y 107 de la Constitución. Esta constituye una norma obligatoria dentro del Proceso Laboral y emerge de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de Amparo, así como de los Principios Sociales de carácter Procesal y que tengan un carácter jurídico equivalente a la Ley, por lo que su aplicación con lleva a considerar a la misma como una fuente formal del Derecho Procesal.

En cuanto hace a la Costumbre, ésta dentro del Proceso no es más que de simples usos y prácticas de los Tribunales del Trabajo producidos durante la conducción del Proceso Laboral. Por que las costumbres procesales son fuentes autorizadas del Derecho Procesal Mexicano del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria del 11 de Julio de 1935. Inocencio O. Trujillo, declaró que los precedentes de las Juntas son Costumbres, olvidando que solo la voluntad social preponderante puede convertirse en precepto procesal consuetudinario.

La equidad es el fundamento Legal que las Juntas de Conciliación y Arbitraje consideran en sus

determinaciones o acuerdos procesales, y que a falta de Ley, de principios derivados de la misma, principios generales de Justicia social que a su vez, derivan del ya mencionado artículo 123 Constitucional, de Jurisprudencia o costumbres procesales, tiene que aplicar. Debe de considerarse a esta como una fuente jurídica del Derecho Sustantivo y Adjetivo del Trabajo.

Respecto a la función creadora de los Tribunales Laborales (Comunes o Burocráticos), estas surgen por la facultad conforme a los principios del artículo 123 Constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Proceso, crean una típica y exclusiva actividad procesal con el objeto de realizar en los conflictos la tutela y reivindicación de los Derechos de los Trabajadores.

1.4.- CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Mencionar cuales son las características del derecho procesal del trabajo es determinar, mas allá de su naturaleza, método, sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlo de otras disciplinas. Dichas

características no son otra cosa, mas que los principios vertidos en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente.

Este es un tema que suele abordarse por quienes estudian el derecho procesal del trabajo desde una perspectiva que, a estos efectos, no va mas allá de la enunciación de los principios, por lo que al respecto solo se expresa que las características del derecho procesal laboral son:

- a) Autonomía Científica;
- b) Oralidad de la forma;
- c) Sencillez en las formalidades;
- d) Flexibilidad de la Ley, y
- e) Laudos a verdad sabida y en conciencia.

Sin embargo, siguiendo los lineamientos del maestro Nestor L. de Buen, en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", podemos concluir mas explicitamente que las características que distinguen al derecho procesal del trabajo de otros derechos procesales serian las siguientes:

- a) Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.

b) Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencia sin que, ademas dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de caracter económico,

c) Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos "en conciencia" al dictar sus resoluciones.

d) La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN MEXICO.

- 2.1 Consideracion Preliminar.
- 2.2 Origen del Derecho Procesal Laboral.
- 2.3 El articulo 123 Constitucional, dentro del Derecho Procesal Laboral.
- 2.4 La Reforma Procesal del Primero de Mayo de 1980.

CAPITULO II

2. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN MEXICO.

2.1.- CONSIDERACION PRELIMINAR.

La investigación histórica plantea siempre el problema de la determinación del periodo que se intenta estudiar. Si esa investigación se vincula a una determinada institución, el problema se complica porque, por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado de una larga transformación. En el caso del Derecho Procesal Laboral ocurre lo mismo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueren objeto de conocimiento

por parte de tribunales del orden común e inclusive, penales.

Ahora bien, en este orden de ideas, no cabe la menor duda que el origen del Derecho Procesal Laboral, como rama autónoma del derecho procesal, se debe de ubicar con la promulgación del artículo 123 Constitucional, sin embargo, a efecto de profundizar aún más en los orígenes de la materia que se analiza, nos referiremos someramente a los antecedentes prerrevolucionarios y revolucionarios en materia laboral:

A) Las Leyes Prerrevolucionarias.

La propia situación político-económica que vivía nuestro país durante la Dictadura Porfirista, fundamenta la escasez de legislación laborista en dicha época, por lo que a propósito de los problemas que hoy llamaríamos procesales, pueden citarse solo dos antecedentes:

En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre y Soberano de México, dictada en la Ciudad de Toluca el día 30 de Abril de 1904, sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V del artículo 370 del Código de Procedimientos Civiles para que se ventilen en

juicio sumario "las contiendas... que tengan por objeto el cobro de salarios debidos a jornales, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto". (Artículo 8 de la ley).

En la Ley de Bernardo Reyes, dictada en la Ciudad de Monterrey el 9 de noviembre de 1906, imitada casi textualmente por la "Ley sobre accidentes de trabajo" de Salvador R. Mercado y que tuvo vigencia en el Estado de Chihuahua a partir del 3 de Agosto de 1913, se señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilaran ante "el Juez de letras de la fracción judicial a que corresponde el lugar donde ocurra el accidentes, mediante juicio verbal y siguiendo las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles". (Artículo 7 de la ley).

En realidad durante el porfiriato no existió tendencia alguna de tipo social que se reflejara en disposiciones legales salvo las dos anotadas. La vigencia plena de las leyes civiles fue la nota característica.

B) Las Leyes Revolucionarias.

El gobierno constitucional del Presidente Madero no se caracterizó, precisamente, por su espíritu social, no obstante la calidad humana de Madero, la cual no puede desconocerse. En ese sentido fue notable su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. No es extraño, en entonces, que su única incursión por el terreno social haya sido la creación del Departamento de Trabajo por ley publicada en el Diario Oficial del 18 de Diciembre de 1911.

El Departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaría de Fomento (artículo 1). Además de fungir como un intermediario en la contratación e, inclusive, como un organismo encargado de facilitar "el transporte de los obreros a las localidades adonde fueron contratados, se le asignó la curiosa tarea de "procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de arbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados" (artículo 2), constituyéndose de esta manera en el primer antecedente de nuestras actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al derrocamiento de Madero, la lucha revolucionaria encabezada por el General Venustiano Carranza a través del Plan de Guadalupe, tuvo fines primordialmente políticos, por lo que de ninguna manera se pugnaba en dicho plan, la mas mínima referencia al problema social de nuestro país. No obstante, su expedición marca el principio de una etapa prodigiosa en orden a la paulatina integración de los derechos sociales de nuestro país. Los jefes militares y sus asesores, muchos desconocidos, en la marcha hacia el sur irian dictando leyes sobre trabajo en las que mas alla de cualquier irregularidad formal hay que admirar el propósito formidable de poner remedio a los graves males sociales por los que atravesaba el país.

A continuación, haremos referencia a alguna de las disposiciones que constituyan antecedentes del proceso laboral:

a) El Decreto 59 de Salvador Alvarado, publicado en el Diario Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Yucatan el día 17 de Mayo de 1915, estableció al Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje, como el primer tribunal especializado en materia laboral de nuestro país.

b) La Ley del Trabajo del Estado de Yucatan, promulgada el 11 de Diciembre de 1915, derogo el decreto 59 antes citado, pero igualmente contemplo la creación de normas procesales y tribunales del trabajo.

c) La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, promulgada el día 28 de Diciembre de 1915 por Manuel Aguirre Berlanga, estableció tribunales laborales especializados por materia, los cuales resolvían los conflictos a través de un juicio sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en solo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución, mismas que eran irrevocables.

d) El decreto de fecha 28 de Enero de 1916, promulgado por el General Alfredo Elizondo, mismo que crea el Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacan como el órgano encargado de resolver, previa citación de las partes, los conflictos existentes entre el capitalista y los obreros.

e) La Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, promulgada el día 10 de Febrero de 1916 por el General Martín Triana, la cual sigue, en líneas generales, el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.

f) El Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacan, publicado el día 12 de Marzo de 1916.

g) la Ley de accidentes del trabajo del Estado de Zacatecas, expedida por Carlos Plank el día 24 de Julio de 1916, la cual fija la competencia de los jueces de primera instancia del Distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de procedimientos civiles del Estado para conocer de las demandas sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo.

h) La Ley del Trabajo del Estado de Coahuila, expedida por Gustavo Espinosa Mireles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de Octubre de 1916. Esta ley consideraba una etapa conciliatoria ante la autoridad municipal, con acopio de pruebas y de no lograrse un resultado positivo seguía una instancia arbitral, de sometimiento voluntario, ante la sección del trabajo, la que tenía que resolver.

2.2.- ORIGEN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

El Derecho Procesal en nuestro país nace simultáneamente con el artículo 123 Constitucional de la

Constitución de 1917, cuando se consideró que la Revolución tenía una tendencia social y que las normas que emanaban de ella tutelaban y reivindicaban a los obreros, jornaleros, empleados, obreros textiles, artesanos y en general a la clase obrera de nuestro país, ante la producción económica o ante cualquier prestación de servicios, es decir, proteger y tutelar los derechos de los obreros ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creándose así el proceso que debía instruirse para cada caso en concreto.

El 23 de Enero de 1917, fue presentado el Proyecto Constitutivo del artículo 123 Constitucional por una Comisión, la cual estaba integrada por Francisco J. Mújica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L.G. Monzón; mismo que sólo sufrió una modificación pero que en sus fracciones XX, XXI y XXII contenían las normas procesales de nuestro Derecho del Trabajo, este mismo Dictamen fue aprobado por el Congreso Constituyente en esa misma fecha.

Así mismo cabe precisar y considerar, que no existe, dada la naturaleza que dio origen al mismo, un vínculo o parentesco del Proceso Laboral con el Proceso común o también conocido con el término civil, dado el hecho de que como ya se estableció, la creación del Proceso Laboral se "fundó en la tendencia protectora y

reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el Derecho Sustantivo como el Derecho Procesal tenían un contenido eminentemente social: esto es los Derechos de Clase"(5).

Ahora bien por ser la Constitución, el origen de toda la normatividad jurídica nacional así como la base del Derecho Procesal del Trabajo, debe considerarse al Proceso que nos ocupa como Normas Jurídicas Autónomas, pero que se insiste no proviene del Derecho Civil, rompiendo de esta manera con el criterio de algunos juristas que sostienen la hipótesis que expresa: "Los Constituyentes de 1917, expropiaron al Derecho Privado las relaciones de Trabajo, incorporándolas a la declaración de Derechos Sociales".

Por último, es pertinente aclarar y precisar que el origen del artículo 123 Constitucional, no adoptó disposiciones del Código Civil de 1854, sino que recogió de la vida misma de la Revolución de 1917, los dolores de la explotación que sufrían los trabajadores; así como sus consecuencias impregnadas de sangre de aquellas épocas; por

5.- De Buen L., Nestor: "Derecho Procesal del Trabajo"; Editor: Porrúa; México 1955; pág. 41.

lo que en tal precepto, fueron fincados en favor de la clase obrera, Derechos Sociales, cuya tendencia era la de combatir la explotación y reivindicación de los obreros y el derecho huelga, para así con ello, lograr y evitar la explotación imperante del hombre por el mismo hombre.

2.3.- EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, DENTRO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Al ser la constitución la Ley Suprema del país y en consecuencia la normatividad de donde se derivan todas las particulares que rigen en nuestro país, es en el artículo 123 Constitucional, específicamente en sus fracciones XX, XXI y XXII donde encontramos el fundamento legal del Proceso Laboral que se aplica por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, mismas que textualmente enuncian:

"Fracción XX.- Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno."

"Fracción XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el Laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de Trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, así como la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

"Fracción XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en cuanto a su persona, la de su cónyuge, de sus padres, hijos, hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando

los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Como podrá observarse en las fracciones transcritas, se precisa y determina la creación del Proceso Laboral así como las facultades y los principios rectores que las Juntas de Conciliación y arbitraje deben de aplicar al resolver respecto de los conflictos laborales que se les planteen.

2.4.- LA REFORMA PROCESAL DEL PRIMERO DE MAYO DE 1980.

La Ley Federal del Trabajo ha observado a través de su historia una sola abrogación, pues el 1º de Mayo de 1970 fue abrogada la antigua Ley del Trabajo del 18 de Agosto de 1931. Esta nueva Ley Federal del Trabajo, aunque reglamentó magistralmente el aspecto sustantivo de las relaciones laborales, presentó diversos defectos en materia adjetiva, mismos que acarrearón una obsolescencia con el transcurso del tiempo y el aumento en el número y complejidad de los conflictos laborales, hecho que motivó la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, dando nacimiento al Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, el 1º de Mayo de 1980.

Las reformas tuvieron como propósito la eficacia de la administración de la justicia, la congruencia y la honestidad de las acciones públicas, evitar que los conflictos presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rezagaran, así como ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyeron hipótesis normativas tendientes a la celeridad, eliminando etapa y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes.

Debido a estas reformas, se incluye un capítulo sobre la acumulación en los Procesos del Trabajo; la intervención de la acumulación en los Procesos del Trabajo; la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para casos especiales, se facultades a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que de oficio, se subsanen la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos por la Ley, así como cualquier irregularidad que se de centro del proceso, estableciendo los principios de moralidad e inmediates.

Así mismo, se establece un capítulo sobre lo que es el Procedimiento de Huelga, que por economía procesal, podrán las Juntas aplicar el Derecho, conforme a su libre arbitrio, pudiendo resolver en conciencia; se

involucran dos importantes principios que son: el de la libre apreciación de las pruebas y el de la igualdad de las partes.

En síntesis podemos decir que, con las reformas que se dieron en la Nueva Ley, se logró evitar un sin número de transtornos para las partes del proceso, pero debido a la gran cantidad de demandas que se plantean por el sector obrero, no se han logrado del todo los objetivos de las mismas.

Así el 10 de Mayo de 1980, entra en vigor la Ley Federal del Trabajo ya con las reformas procesales, mencionadas.

CAPITULO III

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

3.1 Inicio del Procedimiento Ordinario.

3.2 Las Notificaciones en el
Procedimiento Ordinario.

3.3 Las etapas del Procedimiento Ordinario.

3.4 Los Medios Probatorios en el
Procedimiento Ordinario.

CAPITULO III

3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SU
PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

3.1.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

La Ley Federal del Trabajo prevé al Procedimiento Ordinario, como el proceso utilizado por regla general para dar solución a los conflictos laborales; sin embargo, antes de entrar al estudio pormenorizado del mismo, debemos precisar las semejanzas y diferencias entre los conceptos de: Procedimiento Ordinario, Demanda y Acción, para tener un conocimiento con mayor amplitud de este apartado.

El procedimiento ordinario se puede definir, según lo establece el maestro Rafael de Pina Vara como "el que se sigue para la tramitación de un Juicio Ordinario, de acuerdo con las normas del Código Procesal aplicable al caso que presenta y que en forma específica no se encuentra regulado por la Ley Federal del Trabajo, debe de estimarse que regirá su Proceso Jurídico de acuerdo a las normas procesales que nuestro Código Procesal civil establece para el Procedimiento Ordinario."⁽⁶⁾

La Demanda debe considerarse entonces, como el acto fundamental con el que la parte actora inicia el ejercicio de su acción y plantea su pretensión ante el juzgador. Así mismo, es la "petición de quien se siente titular de un derecho para pedir su reconocimiento u obligar a un tercero a cumplir con la obligación correctiva"⁽⁷⁾; esto es, el acto concreto por el que una persona puede reclamar el cumplimiento de una obligación que se le adeuda.

Respecto al término Acción, este debe estimarse como el punto generador de todo Proceso Judicial y que en nuestra Ley se traduce como el poder jurídico que

6. De Pina Vara, Rafael; "Diccionario de Derecho"; Editorial Porrúa; México 1992; pág. 419.

7. *Ibid.*; pág. 320.

tiene un sujeto para reclamar ante los Organos Jurisdiccionales los derechos laborales violados, sean individuales o colectivos.

Al efecto debemos de estimar como definición formal a este concepto, el que Couture nos dice y que define: "como el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los Organos Jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto de intereses"⁽⁸⁾.

Una vez considerado lo anterior, cabe precisar que la Ley Federal del Trabajo en el artículo 871, indica que el Procedimiento Ordinario se iniciará con el escrito de Demanda que se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, advirtiéndose que el Procedimiento Laboral prevé la oralidad del procedimiento, por lo que la propia Junta de Conciliación y Arbitraje puede dar inicio al Procedimiento Ordinario con la simple comparecencia del demandante.

Cabe señalar que conforme a los lineamientos que rigen todo proceso, la demanda que se instaure ante una Junta de Conciliación y Arbitraje y que motive al

3. Citado por De Fina Vara, Rafael; Op. cit.; pág. 333.

Procedimiento Ordinario, deben contener los requisitos legales como son:

La autoridad a la que se dirige la demanda, el nombre del actor y su domicilio, las prestaciones que reclama en esta vía ordinaria, los hechos en que se basa su acción, los puntos de derecho y los puntos petitorios que requiere del órgano jurisdiccional que conoce de su petición, fecha de presentación de la demanda y la firma del interesado.

Es conveniente distinguir que la Acción, como facultad o poder que tienen las personas para provocar la actividad de un Órgano Jurisdiccional a fin de que resuelva sobre la pretensión litigiosa que se les formule, y la Demanda, como acto concreto con el que el actor inicia el ejercicio de su acción, expresando su reclamación o pretensión, contra el demandado, es decir, el instrumento material para obtener lo reclamado, no son los mismo, sin embargo son aspectos de un sola facultad que es concedido por el estado al particular y que va a obligar al órgano jurisdiccional a dictar una resolución al conflicto planteado, facultad que va a iniciar mediante un acto específico, la demanda, el correspondiente proceso, el cual tendrá como objeto el estudio de la acción intentada.

En materia Laboral, como ya hemos precisado el Procedimiento Ordinario se inicia con la presentación de la demanda, sea esta por escrito o en forma verbal, acto después del cual la Junta de Conciliación y Arbitraje competente debe citar dentro de las veinticuatro horas siguientes a las partes de dicho proceso jurídico a una Audiencia de Conciliación, demanda y Excepciones así como Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, conforme a lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, precepto legal invocado, que faculta incluso a las Juntas a que señalen al actor o demandante los errores u omisiones que conlleva su demanda, así como a continuar con el proceso respectivo en los términos que se precisaran en los apartados siguientes.

3.2.- LAS NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Como ha quedado expuesto, después de efectuarse la presentación de la demanda, que da inicio al procedimiento ordinario, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe citar a las partes a una audiencia, que deberá celebrarse previa la notificación que se haga personalmente tanto al actor como al demandado, en los domicilios que al efecto se encuentre señalados en el expediente.

Por notificación, debemos entender que es el acto por medio del cual se hace del conocimiento real, a las partes que intervienen en el juicio, y en algunas ocasiones a terceros, de las providencias dictadas en dicho proceso.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo en vigor, las notificaciones pueden llevarse a cabo en dos formas:

- a) Personalmente, y
- b) Por Estrados.

Lo anterior debiendo cumplirse siempre con las formalidades esenciales del procedimientos a efecto de no incurrir en la violación de la Garantía de Audiencia prevista por nuestra Carta Magna en su artículo 14; por lo que la primera notificación que se realice en el procedimiento ordinario deberá ser siempre personalísima.

Las notificaciones personales, según el artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

Cuando se tiene que emplazar a juicio, cuando se emite el primer proveído con motivo de la demanda del actor, el auto que ordena la radicación de un juicio ante

las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando los expedientes los remitan otras juntas, las resoluciones en que se declare la incompetencia de la Junta del conocimiento, el auto que se emita al recibirse la sentencia de amparo, el auto que ordena reanudar el procedimiento cuando aquel estuviera interrumpido o suspendido por alguna de las partes, las resoluciones que deben conocer los terceros extraños al juicio, cuando se emita el laudo, cuando se conceda término y se señale fecha para que un trabajador sea reinstalado, en el caso en que se ordene la reposición de actuaciones, cuando el trabajador al no haber promovido en un lapso de tres meses, se le requiera para que presente alguna promoción, apercibido de que se aplicará la Caducidad en su caso y en los casos urgentes cuando a juicio de la junta se requiera; en todos estos casos mencionados, la notificación debe hacerse en el domicilio señalado en autos por las partes hasta en tanto no se designe una nueva dirección o local para recibir dichas notificaciones.

El actuario al realizar la notificación, debe cerciorarse que la persona que deba ser notificada, habita o trabaja o tiene su domicilio en el lugar en que se esté practicando la diligencia con la finalidad de que la misma se realice efectivamente a la persona afectada. Al encontrar el actuario al interesado o a su representante, notificará la resolución correspondiente, a aquel, entregándole para

ello una copia de la misma. En el caso de que la persona a notificar no se encuentre, ni su representante legal, el actuario debe dejar citatorio de espera con la persona que lo atendió, para que la espere al día siguiente y a una hora determinada. Si aún con citatorio previo, la persona o su representante no se encuentre presentes en la fecha, lugar y hora indicados por el actuario, entonces se procederá a practicarla con la persona que se encuentre en el lugar donde se lleva a cabo la notificación, ahora bien si la casa o local correspondiente se encontrara cerrado, entonces se dejará una copia de la resolución en la puerta de la entrada del mismo.

Para el caso de las notificaciones personales mencionadas, estas pueden hacerse al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se emita el auto correspondiente si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado para ello, y si no se encuentran presentes, entonces se le dejará una copia de la resolución y si el lugar se encuentra cerrado, entonces se fijará en la puerta una copia de la misma.

En cuanto hace a las Notificaciones por Estrados, se encuentra previstas jurídicamente por los artículos 745 y 746 de la Ley Federal del Trabajo, y son las que comúnmente se hacen por los estrados o listas de

acuerdos, que se colocan en las Juntas de Conciliación y que, por exclusión, contienen acuerdos que no corresponden a notificaciones personales. La cédula de notificación por estrados debe contener: el acuerdo correspondiente que se notifica, el número de expediente laboral, los nombres de las partes, la fecha de la publicación, la persona que autorice con su firma y debidamente sellada por el secretario de la misma junta. .

Las notificaciones surtirán sus efectos de la siguiente manera: Las personales el día y hora en que se haya hecho la misma, salvo disposición contraria en la Ley; en cuanto hace a las realizadas por Estrados surtirán sus efectos al día siguiente de la publicación que se realice por estrados o boletín.

Los Principios Generales que rigen a las Notificaciones son:

Deber de hacerse siempre en horas hábiles y con anticipación mínima de 24 horas, antes del día y hora en que vaya a efectuarse la diligencia para la cual se cita, salvo disposición contraria en la ley; las notificaciones, citaciones o emplazamientos deben de realizarse dentro de los CINCO días siguientes de su expedición salvo los casos en que la ley contemple otra situación, , la cedula de

notificación debe contener siempre: el lugar, el día y hora en que se practica la notificación, el número de expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas misma que se anexará a la cedula correspondiente.

Cabe precisar que de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo debe estimarse que las notificaciones que no se practiquen bajo los términos y condiciones que se precisan con anterioridad serán nulas de pleno derecho.

3.3.- LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo de una demanda planteada, conforme al artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo, tienen la obligación de citar a las partes, con diez días de anticipación, a una primera audiencia que se encuentra constituida por tres etapas:

Audiencia De Conciliación, de Demanda y Excepciones y de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que se deberá de realizar en la fecha y hora en que el propio Tribunal del Trabajo así lo indique, pero siempre a mas tardar quince días despues de la presentación de la demanda.

La primera etapa, la de Conciliación, es el acuerdo a que pueden llegar las partes dentro de un proceso, cuando existe controversia en la aplicación o interpretación de derechos, que permite que el citado proceso, resulte innecesario, es así mismo, el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus contendidas y a la actividad que sirve para ayudar a las partes a encontrar el derecho que debe regular sus relaciones jurídicas.

La Conciliación, tiene una gran aplicación jurídica dentro del proceso, función que la propia doctrina a denominado como de "Autocomposición" frente a la "Heterocomposición" que se presente en el juicio, por cuanto que son las mismas partes quienes logran satisfactoriamente convertir sus diferencias, mediante tres formulas: Renuncia de la Protección, reconocimiento de este y transacción, sin dejar de precisar que conforme a las normas jurídicas que rigen la materia, la renuncia de derechos por partes de los trabajadores es nula.

Dentro del Proceso Laboral, la Conciliación, constituye un trámite obligatorio preliminar de arbitraje, que debe llevar a cabo en forma permanente y continua los Tribunales del Trabajo durante todo el proceso e inclusive por las Procuradurías de la Defensa del Trabajo a quienes se

les a facultado para intentar soluciones amistosas en los conflictos laborales que se le plantean.

Tanto las juntas de Conciliación como las de Conciliación y Arbitraje, al conocer de cualquier tipo de reclamación, deberán de llevar a cabo pláticas conciliatorias con las partes a quienes exhortarán para que lleguen a un arreglo y puedan así dar por terminadas sus diferencias. El Proceso Conciliatorio tiende a evitar un proceso futuro de duración y resultados no previsibles.

Cuando las partes son citadas a esta etapa, por las Juntas de Conciliación o por las de Conciliación y Arbitraje, se les apercibe que en caso de no comparecer a la misma se les tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, de haber un arreglo satisfactorio para las partes, ahí concluye el Juicio Laboral, por medio de un acta que al efecto se levanta, y se deja constancia de la solución del conflicto así como de los actos que conllevan su ejecución.

En la etapa de Conciliación, las partes de común acuerdo, pueden solicitar se suscenda la audiencia, con el objeto de poder llegar a un arreglo satisfactorio, lo que por una sola vez la junta podrá acordar precedente y fijará nueva fecha y hora para que tenga lugar la audiencia

correspondiente, esto dentro de los ocho días siguientes de la fecha de suspensión.

Vemos que como consecuencia del posible arreglo al que pueden llegar las partes, en la etapa de Conciliación, nace otra figura jurídica que se denomina "CONVENIO", en el cual se contemplan las condiciones bajo las cuales las partes del proceso concilian sus intereses.

En el supuesto que las partes, no lleguen a ningún arreglo satisfactorio en la etapa de Conciliación, entonces la Junta en forma oficiosa, ordenará pasar a la siguiente etapa procesal, esto es: a la etapa de Demanda y Excepciones.

La etapa de Demanda y Excepciones, constituye en si, un arbitraje o bien la parte contenciosa de un conflicto laboral, por lo que es el momento oportuno para que la parte actora ejercite su acción y la parte demandada oponga sus excepciones y defensas. Por ello, es necesario precisar que si las partes no llegan a Conciliar en la primera etapa, entonces la Junta de Conciliación . Arbitraje tendrá por inconformes a las partes y pasará la etapa de Demanda y Excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con el fin de evitar la duplicidad del Proceso Conciliatorio.

En el momento en que la Junta cite a las partes a la etapa que nos ocupa, las apercibe en los términos siguientes:

De ser el actor (el trabajador), el que no comparezca se le tendrá por reproducido en vía de formal demanda su escrito inicial de reclamaciones y de ser el Demandado el que no concurra se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, apercibimientos que la propia Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 873.

Esta etapa que ahora nos ocupa, se desarrolla de la siguiente manera: El presidente de la junta del conocimiento, exhorta a las partes a llegar a un arreglo satisfactorio, si persisten en su negativa, procederá a dar el uso de la voz al actor para que exponga su demanda, pudiendo éste ratificarla o modificarla; en el supuesto de que el actor haya sido requerido para subsanar alguna irregularidad en su demanda, y no lo haya hecho, en esa etapa procesal, la propia junta prevendrá al mismo para que lo haga al momento. Terminada la exposición de la demanda del actor, entonces se otorgará al demandado el uso de la voz para que de contestación a la misma, ya sea que lo haga por escrito o en forma oral, contemplando las excepciones y defensas que considere a su favor el demandado.

La ley exige que al dar contestación a la demanda, el demandado debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende el escrito inicial del actor, afirmándolos o negándolos, o en su caso expresando aquellos que ignore, siempre que no sean propios o refiriéndolos de acuerdo a como tuvieron lugar, debiendo el demandado, entregar copia del escrito de contestación de demanda a su contraparte. Debiendo destacarse que en términos de lo previsto por el artículo 873 Fracción V de la Ley Federal del Trabajo, el hecho de que el demandado oponga la excepción de incompetencia, no le exime de contestar la demanda ya que de no hacerlo y si la junta se declara competente, la demanda se le tendrá por contestada afirmativamente. Así mismo en esta etapa debe de concedérsele a las partes el uso de la voz, para que una vez expuesta y contestada la demanda, puedan formular su réplica y duplica respectiva.

Si dentro de la etapa de Demanda y Excepciones, el actor es reconvenido (contrademandado), podrá contestar inmediatamente la reconvenición o en su defecto solicitar a la Junta del conocimiento, la suspensión de la audiencia para que pueda estar en posibilidades de contestar la reconvenición debiéndose señalar nueva fecha y hora para la continuación de la audiencia, misma que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes.

Para el supuesto de que las partes no comparezcan en la etapa de demanda y excepciones, la Junta hará efectivos los apercibimientos de Ley, siempre y cuando se encuentren debidamente notificadas y apercibidas.

Si las partes están de acuerdo en los hechos y si solo el derecho es materia de la controversia, entonces se declarará cerrada la instrucción del caso, previo alegatos de las partes, y se turnarán las actuaciones procesales para su resolución, en razón de que en este caso no existen hechos controvertidos, sino que solo el derecho es materia del litigio.

Al terminar la etapa de Demanda y Excepciones, se procederá inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

En efecto, vemos que concluida la Etapa de Demanda y Excepciones, y establecida la litis del conflicto, se proseguirá la suetencia correspondiente en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que es el acto procesal en el cual el actor pone a disposición del Tribunal del Trabajo, sus medios de convicción que considere pertinentes para demostrar su acción ejercitada y la demandada, las pruebas que a su juicio estime conveniente para comprobar al juzgador las excepciones y defensas que a su favor hace

veler. Esta etapa considerese de suma importancia porque es el momento procesal determinante de un juicio laboral, porque de las pruebas allegadas por las partes a la Junta del conocimiento, se obtendrá el sentido de la resolución que debe poner fin al conflicto en sí mismo.

Para esta etapa procesal, las partes con anterioridad se encuentran apercibidas en el sentido de que de no concurrir a la misma, se les tendrá por perdido el derecho para ofrecer sus medios de pruebas, razón por la cual, la junta del conocimiento, aun sin la comparecencia de las partes, debe llevar a cabo la celebración de esta etapa procesal dentro del juicio correspondiente.

Cabe mencionar que, dentro de la ciencia jurídica la palabra PROBAR, es "tanto la operación tendiente a hacer algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto"(1).

Por ende, dentro del Proceso Laboral, cada una de las partes contendientes están obligadas a probar los hechos constitutivos, en que basan sus determinaciones, tanto en la demanda como en la contestación respectiva de la

1. De Juan L., Neator; "Cerecho Procesal del Trabajo"; Editorial Porrúa; México 1933; pág. 377.

misma, salvo disposición expresa de la Ley que rige la materia o criterios jurisdiccionales de nuestro máximo Tribunal del país.

Resulta inaplicable dentro del proceso laboral, el principio general de derecho, que establece que el que afirma está obligado a probar sus afirmaciones, toda vez que por resoluciones emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ciertos casos se le impone al patrón la carga de probar hechos respecto a su negativa instituida en su contestación de demanda y que en la doctrina la negativa sólo es motivo de prueba cuando la misma envuelve una afirmación.

En el Procedimiento Ordinario la prueba, constituye en algunas veces, un método de averiguación y otras, de comprobación. El primero se establece en el caso de que los Conflictos de Naturaleza Económica (V.gr., la huelga) y el segundo, en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Vemos entonces, que el objeto esencial de la prueba es el de demostrar o probar aquellos hechos dudosos o controvertidos, por lo que el derecho solo estará sujeto a prueba cuando se fundamenten en leyes extranjeras. Dentro

del Proceso Laboral, los hechos aceptados por las partes, los notorios, los que se prohíbe ofrecer como prueba de los mismos, los ociosos, los inútiles, y los intrascendentes para la litis planteada, no son sujetos de prueba, por que la prueba motiva al juzgador a encontrar en ella el esclarecimiento de la verdad.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 784, obliga a la parte patronal a probar las controversias de los hechos, cuando en los mismos existan dudas sobre: la fecha de ingreso del trabajador, la antigüedad del servicio prestado, las faltas de asistencia del trabajador, las causa en que se base una rescisión de la relación individual de trabajo, los pagos realizados al trabajador por las prestaciones laborales generadas durante la prestación de sus servicios, la fecha de contratación del trabajador, el tiempo de la jornada de trabajo, el monto y pago del salario del trabajador, el pago de la participación de utilidades y la incorporación y aportación al Infonavit.

Esta etapa, se desarrolla durante el Proceso Laboral en los términos siguientes: primero, la junta concede al actor el uso de la voz, para que este ofrezca sus pruebas y posteriormente lo hará el demandado, hecho lo anterior, se concederá el uso de la voz nuevamente al actor y demandado respectivamente para que cojaten en su caso, las

pruebas ofrecidas por su contrario. Dentro de la etapa de Ofrecimiento de Pruebas, y sin que se haya cerrado este periodo las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre y cuando los hechos se relacionen con las pruebas ofrecidas por su contraparte. Si de la contestación de la demanda el demandado se hace sabedor de hechos desconocidos por el, podrá solicitar a la junta del conocimiento que suspenda la audiencia para efectos de probar dichos hechos desconocidos, por lo que el Tribunal del Trabajo, deberá de suspender la referida audiencia y fijará nueva fecha y hora para que tenga lugar la misma dentro de los diez días siguientes a esta.

Ya concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, hecha excepción de aquellas pruebas que se ofrezcan con carácter de supervenientes o que tengan por objeto probar la tacha de testigos ofrecidos por su contraparte, el Tribunal del Trabajo, resolverá inmediatamente sobre pruebas que emita o deseche dentro del conflicto laboral.

En cuanto hace a la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes dentro de un proceso laboral, la Junta del conocimiento deberá de tomar en consideración las siguientes reglas:

a) Que aquellas no sean contrarias a la moral o al derecho.

b) Que estén relacionadas con los hechos controvertidos, cuando aquellos no hayan sido confesados por las partes.

c) Que las mismas no resulten inútiles e intrascendentes y que estas, al ser ofrecidas conlleven los elementos necesarios que la propia ley requiera para su desahogo.

Los Tribunales del Trabajo se encuentran plenamente facultados para citar a las partes, examinar documentos, objetos y lugares, así como para ordenar la práctica de diligencias que considere necesarias a efectos del esclarecimiento de la verdad. Así mismo, dentro de este proceso probatorio, las partes podrán libremente interrogar a aquellas personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, podrán hacerse mutuamente las preguntas que consideren pertinentes, examinar documentos y objetar aquellos cuando el caso así lo requiera.

Una vez que la junta analiza las pruebas ofrecidas por las partes contencientes de un proceso Laboral, en su mismo acuerdo que tiene por celebrada la

etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, establecerá la admisión de aquellas probanzas que hayan reunido los requisitos de Ley y puedan llevarla al esclarecimiento de la verdad, estableciendo en forma detallada las pruebas que admita y aquellas que deseché. Fijará, en su caso, fecha y hora para que tenga lugar la celebración de la Audiencia para el Desahogo de Pruebas, que se debe llevar a cabo dentro de los diez días siguientes a dicha audiencia, estableciendo así mismo las condiciones en que deben desahogarse, así como las medidas necesarias que conlleven al desahogo pleno de las mismas. De estimarlo pertinente y de acuerdo a la naturaleza de las pruebas, fijará fecha y hora diferente a una y otra probanza sin importar el orden en que haya sido ofrecidas, procurando siempre que se desahoguen en primer término las del actor y luego las ofrecidas por el demandado sin que el término para el desahogo de pruebas, dentro del proceso laboral, pueda exceder de diez días; de no ser posible su desahogo en una sola audiencia, debe señalarse nueva fecha para su total desahogo; dicho periodo no podrá exceder de 30 días.

3.4.- LOS MEDIOS PROBATORIOS EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Primeramente, debemos destacar nuevamente dentro de este tema, que las prueba en el procedimiento laboral constituye a veces un método de averiguación que se emplea en los casos de los conflictos colectivos de naturaleza económica (V. gr., la Huelga), y, en otros casos son un medio de comprobación, que es muy usual en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica (V.gr., demandad de despido injustificado). "El primer metodo tiende a investigar o averiguar para crear el derecho aplicable a las partes, en el segundo se acude al silogismo juridico como consecuencia de la comprobación"(10).

Es importante establecer que el objeto de las pruebas, es el de demostrar la veracidad de hechos dudosos o controvertidos que forzosamente se encuentran sujetos a prueba y que el derecho solo lo estará cuando se funde en Leyes Extranjeras.

Dentro del proceso laboral encontramos, que los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el organo jurisdiccional para poder alcanzar la verdad del caso concreto que se le plantea. Por lo cual existen dos sistemas

10. (Ibid.) pág. 401.

en cuanto a la instrumentación de las pruebas: El Restrictivo o Limitativo, que es el que no admite más pruebas que las que la propia ley señala; y el Enunciativo, que es el que en adición a las pruebas que especifica la ley, acepta otros medios probatorios no previstos por ella en forma expresa. En este caso, nos encontramos que el Derecho Procesal del Trabajo se funda en el sistema restrictivo o limitativo por lo cual entendemos que en nuestra materia son admisibles sólo aquellas pruebas que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 776 las cuales son: la confesional, la documental pública y privada, la testimonial, la pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotográficas y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, siempre que los mismos no sean contrarios a la moral y al derecho. A continuación nos referiremos de manera general a cada uno de dichos medios de convicción.

En lo que se refiere a la Prueba Confesional, estará siempre a cargo de la parte contraria del oferente, pero en caso de que la parte demandada sea persona moral, esta prueba correrá a cargo del representante legal de la misma, salvo el caso de que se solicite por el oferente que absuelvan posiciones personalmente los directores y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o

administración de la empresa o establecimiento en posición de demandado. Cabe recordar que de acuerdo a la Ley de la materia, estas últimas personas en igual forma son representantes legales del patrón.

En caso de que se pretenda probar hechos propios derivados del contenido de la demanda del trabajador, la Junta del conocimiento citará el día de la confesión a aquellas personas que se vinculen con los hechos que el actor contemple en su escrito inicial.

En admisión de esta probanza, la Junta de Conciliación y Arbitraje fijará fecha y hora para su desahogo y apercibirá al absolvente, con tenerlo por confeso en caso de no concurrir a absolver posiciones, y se ordena que en forma personal se notifique a la persona a cuyo cargo debe destacar esta probanza.

Por confesión entendemos el reconocimiento tácito o expreso que hace una de las partes sobre los hechos que les son propios o que tienen la obligación de conocer respecto a los puntos controvertidos del litigio y que le perjudican. Ahora bien por confesión expresa y espontánea entendemos aquellas manifestaciones que las partes del proceso hacen en los autos y constancias del juicio.

En relación a la Documental, se mencionan aquellos escritos u objetos existentes que sean consecuencia de la relación laboral de las partes contendientes en el proceso.

Esta prueba a su vez se divide en documentos públicos y documentos privados, dependiendo del origen de los mismo y la persona que los haya expedido; su valor probatorio le será otorgado al libre arbitrio del juzgador.

Respecto de la Prueba Testimonial, cabe destacar que tiene como finalidad acreditar la veracidad de los puntos constitutivos de hechos controvertidos, a través de personas distintas a las partes de un proceso laboral. Para el maestro Rafael de Pina, "Testigo, es la persona que comunica al Juez el conocimiento que tiene acerca de un hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso"(11).

La prueba que nos ocupa, resulta a cargo de personas que encontrándose presentes al momento de ocurrir los hechos controvertidos de un proceso laboral, los vean,

11. De Pina Vara, Rafael; Op. cit; pág. 473.

los oigan, o de cualquier modo directo tengan conocimiento de la existencia de los mismos y por ello se obligan a declarar ante la autoridad laboral, lo que conlleva a considerarlo con el nombre de testigo.

Nuestra legislación laboral establece que dentro del proceso podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretende probar; y que las partes dentro de un Juicio deben de presentar a sus testigos, para declarar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto del interrogatorio que se haga llegar a ese Tribunal del Trabajo, previa la aprobación que se haga del mismo; teniendo la parte contraria del oferente el pleno derecho para preguntar a los testigos de su contraparte, con el objeto de que el juzgador se cerciore de que los testigos no declaren con falsedad y sólo precisan la verdad de los hechos controvertidos.

La Prueba Pericial, tiene como finalidad demostrar al juzgador la veracidad de un objeto cuya captación es imposible, sin la aplicación de alguna técnica en especial.

Esta prueba versa sobre cuestiones propias de alguna ciencia, técnica o arte. Corre a cargo de persona

determinada, especializada en el ramo, que jurídicamente recibe el nombre de Perito, esta probanza debe ser ofrecida por cualquiera de las partes en el caso que se requiera, pudiendo su contraparte nombrar también a su perito, nombramiento que recae en persona experta en la materia y que merezca la confianza del oferente. Cuando el dictamen de los peritos de las partes no son uniformes, entonces la Junta de Conciliación y Arbitraje debe nombrar otro perito, que recibe el nombre de perito tercero en discordia; puede hacerlo siempre y cuando el actor no nombre a su perito, o cuando designándolo aquel no comparezca a la audiencia a emitir su dictamen, o cuando el propio actor así lo solicite, argumentando que no está en posibilidades de cubrir los honorarios de uno.

En cuanto a la Prueba de Inspección, entendemos al acto procesal por el cual el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actas, documentos o cosas, en general todo lo relativo a la materia del proceso.

Esta probanza, al momento de ser ofrecida debe de precisar su oferente lo que es materia de la misma; el lugar donde debe realizarse, los períodos que abarcará y los objetos y documentos materia de la misma. Debe de

precisar los hechos o cuestiones que pretende acreditar con la misma. Los puntos materia de esta deben de formularse en sentido afirmativo.

En la admisión de esta prueba la junta de conciliación y arbitraje fijara fecha, hora y lugar para su desahogo, cuando lo que es materia de la inspección se encuentra en poder de alguna de las partes, se le apercibirá con tenerlo por presuntivamente ciertos de los hechos que son materia de la misma, para el caso de que se niegen a exhibir los elementos constitutivos y si lo que es materia de esa inspección se encuentra en poder de terceros, la junta podrá aplicar los medios de apremio que establece la ley para llevar a cabo el desahogo de esa probanza. Esta prueba la realiza el actuario de la Junta del conocimiento, quien certificará y dará fe sobre los puntos y materia de esa inspección.

La Prueba Presuncional, es la consecuencia que la ley o la junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. Esta prueba tiene dos aspectos: el legal, que se da cuando la ley lo precisa en forma expresa; y el humano, que la junta deduce como cierto de un hecho debicamente probado.

La Prueba de Instrumental de Actuaciones, la constituyen todas y cada una de las actuaciones del juicio laboral que se conforma con motivo de la demanda del trabajador.

La Prueba Fotográfica, la constituyen las fotografías que las partes aporten dentro del proceso y que se encuentren vinculadas directamente con los hechos controvertidos del litigio en concreto.

Con motivo de los medios de convicción ofrecidos dentro del proceso laboral de un juicio litigioso, la junta de Conciliación y Arbitraje, admitirá y desechará en su caso, las que considere procedentes, señalará fecha y hora para el desahogo de las que ameriten un diligenciamiento especial, que podrá desahogarse en forma indistinta, previendo que primero sean desahogadas las de la parte actora y posteriormente las de la demandada, emitiendo por ello un proveído en donde incluso se establece y precisan los apercibimientos a que se contraerán las personas a cuyo cargo estará el desahogo de tales probanzas.

CAPITULO IV

4. EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES.

- 4.1 Las Pruebas Documentales en el Procedimiento Ordinario.
- 4.2 Clasificación de los Documentos Probatorios dentro del Procedimiento Laboral.
- 4.3 Ofrecimiento de las Pruebas Documentales.
- 4.4 La Admisión de las Pruebas Documentales.
- 4.5 Comentarios acerca de los apercibimientos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje establecen para perfeccionar la Prueba Documental.

CAPITULO IV.

4. EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES.

4.1.- LAS PRUEBAS DOCUMENTALES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La Prueba Documental, dentro del Derecho Procesal del Trabajo constituye el instrumento material existente en el tiempo y en el espacio: se origina de una relación laboral que se da entre dos partes distintas, denominadas patrón y trabajador respectivamente.

Para el autor Manuel Rivera Silva "la Prueba Documental desde el punto de vista jurídico es el documento

u objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho" (12).

Así pues, no solamente será un documento jurídico aquel objeto material en el que su escritura alude a un hecho determinado, sino que también lo será todo objeto en el que por figuras o cualquier otra forma de impresión se haga constar un hecho.

El documento en cuestión invita a pensar en dos elementos:

- a) El Objeto material
- b) El significado

El objeto.- Es el instrumento material en el que consta la escritura o figuras, esto es la narración del hecho por sí mismo.

El significado.- Como su nombre lo indica, es el sentido que encierra la escritura o descripción del hecho, esto es la idea que expresan.

12. Rivera Silva, Manuel; "El Procedimiento Penal"; Editorial Porrúa; México 1989; páq. 287.

Encontramos que aún cuando en forma equivocada se ha estimado por diversos tratadistas procesales que la prueba confesional es la reina de las pruebas; en materia laboral la Prueba Documental constituye uno de los medios de convicción más confiables dentro del proceso, mismo que lleva al juzgador a determinar en ciertos casos la procedencia o improcedencia de la acción ejercitada por el trabajador, en la mayoría de las ocasiones.

Debe estimarse que el documento en sí constituye la voluntad del hombre, que se traduce de hecho en el momento mismo en que se plasma materialmente el acto que viene a constituir el contenido de dicho instrumento aunque debe entenderse a dicho documento como una cosa en sí y no como el acto propiamente dicho.

Por ello debemos distinguir entre documento e instrumento; por documento entenderemos al objeto material en escrito, constituido en sí por las contraseñas, marcas, signos, etc. en papeles, cartulinas y materiales similares en los cuales se sustentan los hechos (sucesos) reales o jurídicos que se traducen en los actos mismos de su contenido y por ende consideramos que el instrumento constituye una especie de documento.

En atención a la distinción del término documental indicado en líneas anteriores, debemos tomar en cuenta el concepto a que hace mención el autor Guasp, para quien un documento es un medio de prueba que consiste en un objeto que puede por su índole ser llevado físicamente ante la presencia del juez. Y en la especie dentro del proceso laboral debemos estimar que son los instrumentos el objeto material del documento.

4.2.- CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS PROBATORIOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Ahora bien, entendemos que los documentos de índole probatorio, pueden clasificarse considerando diversos criterios, esto es, atendiendo al origen o función de quien los expide, por lo cual pueden ser documentos públicos o privados, según su valor intrínseco y los efectos que el mismo pueda o no producir en la convicción del juzgador, sin importar su naturaleza.

Entrando al estudio de nuestra materia, esto es, precisar y determinar los documentos que conforman la Prueba documental dentro del proceso laboral, cabe señalar que esta probanza constituye por su mismo contenido, un elemento convincente y eficaz que en muchos casos determina

la situación jurídica de las partes que intervienen en el proceso laboral, y por ello centraremos su estudio en las consideraciones previstas por la propia ley de la materia.

"La Ley Federal del Trabajo en su artículo 795, define los documentos públicos como aquellos documentos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública así como los que expidan en ejercicio de sus funciones y agrega que dichos documentos públicos expedidos por autoridades de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización"⁽¹³⁾.

En este caso, la propia legislación laboral determina el grado de valor que en la especie, ésta clase de documento llega a tener.

En su artículo 812 nuestra legislación laboral precisa que: "Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento".

13.- De Juan L., Nestor: "Derecho Procesal del Trabajo"; Editorial Porrúa; México 1988; pág. 447.

Sin embargo, puede estimarse que aún cuando la presunción de validez fehaciente, se deduce por el simple hecho de ser un documento público; esto no es motivo para dejar de estimar que dentro del proceso, como prueba ofrecida que es, puede ser impugnada como falsa; debiendo considerarse para este caso la forma así como el contenido material de la prueba en sí misma.

En relación a los Documentos Privados, consideramos aquellos documentos que aunque no reúnen los requisitos o condiciones previstas para los documentos públicos, son exhibidos también dentro del proceso laboral para acreditar un hecho.

En este caso, se deben considerar aquellos documentos expedidos por particulares o por terceras personas que dentro del proceso laboral estén vinculadas en forma directa con las partes del juicio que al efecto corresponda.

Atendiendo al contenido del artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo que considera como "Documento Privado a todo aquel documento que no reúna las condiciones de un documento público", nos remitimos a la mención que de ellos hace el tratadista Caravantes; para quien los "documentos privados son aquellos en que se consigna alguna

disposición o convenio por parte de personas particulares, sin la intervención de escribano alguno ni de algún otro funcionario que ejerza cargo por autoridad pública; o bien con la intervención de dichos funcionarios pero que el documento en cuestión verse sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones"(14).

No obstante lo anteriormente mencionado, es necesario distinguir un tercer género de documentos que son expedidos por instituciones paraestatales en las cuales sus titulares son nombrados por el Presidente de la República, pero que no tienen fe pública, por lo cual no debe considerárseles como particulares; tal es el caso de los documentos expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social que de acuerdo a la Ley Orgánica que lo rige tienen cierto imperio que motiva a que se estime aquellos como fuera de los documentos Privados.

Dentro del proceso laboral, al presentarse los documentos privados originales, la autoridad que conoce del mismo los mantendrá bajo su cuidado a efecto de que los mismos puedan ser analizados por las partes y en su momento

14.- Díaz de León, Marco Antonio; "Las Pruebas en el Proceso Laboral"; Editorial Porrúa; México 1990; pág. 331.

sean objetados en relación a su contenido y firma; en caso de no ser objetados, la parte oferente puede solicitar que le sean devueltos los originales previo cotejo con las copias certificadas que deberán anexarse en autos.

Según el artículo 304 de la Ley Federal del Trabajo los documentos privados que se exhiben dentro del proceso laboral, se distinguen porque contienen los datos correspondientes de los trabajadores, motivo por el cual el patron se ve obligado a exhibirlos; en ellos podemos encontrar listas de raya o nomina de personal, recibos de pagos de salarios, los propios contratos individuales de trabajo, los controles de la asistencia laboral del trabajador, comprobantes de pago de vacaciones, pago de otras prestaciones laborales tales como aguinaldos y otras.

Estos documentos debe conservarlos el patron el tiempo que dure la relacion laboral y hasta un año despues de extinguida esta relacion, segun el caso.

4.3.- OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES.

El modo de ofrecer las pruebas documentales ha quedado previamente establecido en líneas anteriores; vemos que es en la Audiencia en su etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas, según lo previsto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, donde se da la hipótesis jurídica de lo que es el ofrecimiento de las pruebas en un proceso laboral por cada una de las partes contendientes de un juicio, siendo este el momento procesal oportuno en que las pruebas se ofrecen habiendo reunido los requisitos que nuestra ley establece.

Cabe señalar que de acuerdo al artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas deben de ofrecerse con todos los elementos necesarios para su desahogo por lo que aludiendo al ofrecimiento de las Pruebas Documentales, se deben proporcionar al juzgador los elementos que tiendan a perfeccionar la validez de los documentos ofrecidos como medios convincentes dentro del proceso laboral.

Así mismo el artículo 830 nos dice que las pruebas que el actor ofrezca serán en relación con los hechos que ocupan el proceso. Y en los casos de ofrecimiento de nuevas pruebas, se hará en relación con las pruebas ofrecidas por la contraparte siempre que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Pero también es importante tomar en consideración que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se

encuentran facultades para examinar cualquier documento, así como para realizar las diligencias que sean necesarias para el total esclarecimiento de la verdad.

Dentro del Proceso Laboral, se da la hipótesis de que cualquiera de las partes que intervienen en el mismo, pueden objetar la autenticidad de alguno de los documentos probatorios tanto de su contenido como de la firma o huella digital y por ende, el oferente del documento en cuestión, está obligado a precisar el perfeccionamiento del mismo, exhibiendo los documentos necesarios para corroborar la autenticidad y veracidad de éste.

Así mismo, ya entrados en el tema que nos ocupa, vemos que en el caso de la Prueba Documental Pública, su ofrecimiento no requiere que conlleve algún medio o elemento de perfeccionamiento para el caso de que exista objeción de la misma; siempre y cuando esta probanza documental consagre determinadas características como por ejemplo que dicho documento haya sido expedido por persona investida de fe pública o por funcionarios sean de la federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios así como también que se haya exhibido copias certificadas (sean fotostáticas o al carbón) que contengan los sellos originales de las autoridades de fe pública que las hayan expedido.

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

Para el caso de que el documento exhibido lo constituya una fotocopia simple aun cuando haya sido expedido por autoridad pública competente, el ofrecimiento de dicho documento debe efectuarse con la solicitud de que exista objeción del mismo por la parte contraria se realice el cotejo de éste con el documento original que se ofrezca; debiendo precisar el oferente el lugar así como la persona que tenga en su poder el original del documento; solicitando a la junta sea apercibido en los términos legales pertinentes, para el caso de que se niegue a exhibir el mismo.

Para este caso se debe considerar lo establecido por los artículos 798 al 799 de la Ley Federal del Trabajo aplicado en forma análoga a tal situación de derecho, toda vez que el oferente de la prueba tiene obligación de demostrar la veracidad, autenticidad y validez de dicho documento.

Por otra parte, en lo concerniente a la Prueba Documental privada debemos estimar que ante todo debe de exhibirse el instrumento material del mismo y que pueden contener hechos propios de las partes o de terceros relacionados con la controversia del Juicio Laboral correspondiente.

También vemos que cuando un documento privado es ofrecido en original, debe precisarse claramente al momento de su ofrecimiento que en caso de objeción, se admita el medio de perfeccionamiento consistente en la ratificación de su contenido y firma del o de los signantes del mismo, previa presentación y cotejo con los documentos originales, así mismo el oferente debe precisar el nombre y el domicilio del signante y pedir a la junta se aperciba en los términos de ley, esto es de tenerle por ratificado en contenido y firma el documento en cuestión.

Cuando el documento provenga de un tercero entonces la prueba se equipara a un testimonial, en este caso la contraparte del oferente puede formular preguntas al signante del documento material del juicio.

En el ofrecimiento de esta prueba se precisará que debe estimarse como medio de perfeccionamiento de tal probanza la Prueba Pericial caligráfica y grafoscópica; en caso de que el ratificante o persona a quien se tenga que citar niegue la firma contenida en el documento.

Ahora bien, esta probanza pericial correrá a cargo de un experto en la materia en cuestión, debiendo el oferente de esta prueba, señalar el nombre del perito

designado así como su domicilio y precisará el interrogatorio al que deberá sujetarse el perito y señalará la firma indubitable que será materia del peritaje, esto es presentar el documento con la firma que se considera como la verdadera del signante la cual fue tachada como falsa para que se realice el peritaje correspondiente. Se presentarán los documentos necesarios que contengan la firma indubitable, para demostrar su veracidad.

En caso de que sea el actor quien tenga que ofrecer este medio de perfeccionamiento, podrá pedir a la junta que le nombre su perito; sin que esto sea motivo para que no cumpla debidamente con los requisitos previstos anteriormente para dicha prueba; esto se realiza de acuerdo a lo señalado por el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

En la situación de que la Prueba Documental Privada sea ofrecida en copia fotostática o bien en copia simple se debe solicitar como medio de perfeccionamiento la compulsas o el cotejo con el original del documento y su oferente deberá precisar el lugar en que se encuentra dicho documento original o bien señalar a la persona que lo tenga en su poder a la cual se le hará el apercibimiento de rigor en los términos legales correspondientes; esto es que se le hará saber que de no exhibir el original de dicho documento,

se tendrá por cotejado; por lo cual se le obliga a exhibirlo mediante el apercibimiento en cuestión para su perfeccionamiento debe exhibir el original aunque por regla general se considere que las copias presuman la existencia de los originales.

No obstante lo anterior y conforme a las normas procesales laborales, también dentro de un juicio podrá pedirse a la junta del conocimiento que solicite a alguna autoridad informes o copias que se relacionen con la controversia del proceso laboral.

4.4.- LA ADMISION DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES.

Una vez ofrecidas las pruebas y objetadas las mismas por las partes, dentro del Proceso Laboral instruido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante auto deberá de tener por celebrada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y por ende emitir el sentido jurisdiccional de la admisión de la probanza dadas durante el procedimiento.

Esta determinación del juzgador alcanza la categoría de principio concreto y específico en materia probatoria.

Vemos que la decisión que adoptan los órganos jurisdiccionales Laborales al momento de emitir el auto admisorio de los medios de convicción ofrecidos por las partes en un juicio va dirigida a admitir, desechar y preparar el desahogo de las Pruebas.

Conteniendo su determinación actos que deben comunicarse a las partes, así como a terceros para los efectos de las pruebas ofrecidas, con sentido estricto de la Ley, y actos de comunicación y documentación que tienden a la notificación del auto emitido, así como a establecer por escrito, dentro del proceso, dicha determinación.

Atendiendo al ordenamiento legal que resulta aplicable en la materia, nos encontramos que conforme a lo dispuesto, por el artículo 380 en su tracción IV, la junta resolverá sobre la admisión y desecharamiento de las pruebas ofrecidas, pero esta determinación conforme a las normas supremas del país, deberá estar fundada y motivada en cuanto a su alcance jurídico.

No podemos pasar por alto que en la especie la Junta en su admisión de pruebas, debe considerar para tal efecto que los medios de convicción deben ser aquellos que la propia ley considera como tales, que sean ofrecidos conforme a derecho, que tengan los elementos necesarios para

su desahogo, que no resulten improcedentes, que no sean inútiles, que deban referirse a hechos controvertidos no confesados por las partes que tengan relación con la litis y que no resulten intrascendentes para el Proceso Laboral en cuestión.

Entrando al estudio de este apartado nos encontramos que en la admisión de las pruebas documentales que llegan a ofrecer las partes dentro de un Proceso Laboral, las Juntas del conocimiento de acuerdo a las circunstancias adoptadas por sus oferentes, determina el sentido propio del desahogo de esos medios de convicción, imponiendo en su determinación los apercibimientos que deben prevalecer para el desahogo de dichas probanzas.

En efecto encontramos que en los acuerdos emitidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, relativos a la admisión de Pruebas Documentales; cuando estos no revisten perfeccionamiento alguno de las partes o por que su contenido o existencia material no es dudoso; estas son admitidas en los mismos términos en que fueron ofrecidas y son agregadas por ende a los autos del juicio laboral correspondiente, sin mayor proveer, tales son los casos de las Documentales Publicas que en originales se exhibe o de Pruebas Documentales Privadas que no son objetadas por la contraparte del oferente.

Así mismo encontramos que cuando una Documental Pública sea ofrecida en fotocopia simple, su contenido jurídico no lleva efectos legales en el proceso laboral en tanto no sea perfeccionada dicha probanza y por ello el oferente de la misma está obligado a ofrecer el cotejo o compulsas con el original de dicho documento, precisando para ello el lugar en donde se localiza el mismo, la autoridad o institución que tenga en su poder tal documento.

En el caso de que la Prueba Documental Privada sea ofrecida en original con firma alguna de las personas o terceros ajenos a juicio, pero que sea objetada su autenticidad por la parte contraria al oferente aún cuando ya se haya ofrecido el medio de perfeccionamiento idóneo (como lo es la ratificación de contenido y firma así como la Pericial caligráfica y grafoscópica), la Junta del Conocimiento al admitir dicha probanza, toma en consideración la objeción realizada y admite la misma pero ordena la ratificación a cargo del oferente o bien de los signantes del citado documento apercibiéndolos que de no comparecer en la fecha y hora que al efecto se fije para el desahogo de ésta diligencia, entonces se le tendrá por ratificado de contenido y firma del documento en cuestión, resaltando la previa notificación en forma personal que

realiza a los presuntos ratificantes y partes dentro del juicio procesal Laboral en cuestión.

Por otro lado, también encontramos que, en los autos admisiones de pruebas documentales que las juntas realizan, cuando algunas de las partes ofrece como medio de convicción una Documental Privada en copia simple fotostática y el oferente ofrece su perfeccionamiento idóneo (su cotejo con el documento original); previa objeción de la parte contraria admite dicha probanza y ordena que el personal a su cargo practique en el lugar indicado por el oferente el cotejo o compulsa de la copia fotostática del documento con su original correspondiente.

Cabe precisar que en relación con las pruebas documentales que se ofrecen dentro de un Proceso Laboral, es necesario que aquellas sean ofrecidas con los medios de perfeccionamiento que se requieran para que las mismas tengan validez plena para los efectos en que hayan sido ofrecidas, porque de acuerdo al criterio sustentado por las diversas Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro país, los documentos se considerarán eficaces, siempre y cuando los mismos conlleven su validez jurídica cierta y sin duda plena del origen de los mismos, pero en la especie debe estimarse que atendiendo al criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la nación, quien objeta un

documento, tiene la obligación de probar su objeción; motivo por el cual la situación de hecho conduce a una de derecho que dentro del procedimiento se da de acuerdo a los términos del ofrecimiento de la prueba en cuestión.

4.5.-COMENTARIOS DE LOS APERCIBIMIENTOS QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ESTABLECEN PARA PERFECCIONAR LA PRUEBA DOCUMENTAL.

En relación a los apercibimientos que son establecidos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al proveer respecto de la admisión de pruebas dentro del proceso laboral, es necesario que las mismas se determinen conforme al marco jurídico que el caso lo requiera para que así los propios Tribunales de Trabajo funden y motiven el acto que al efecto surge cuando se da tal situación de derecho; con trascendencia jurídica de importancia en un Juicio Laboral, esto porque dentro de la Sección III del Capítulo XXII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo en ningún momento prevé en forma específica el o los apercibimientos que en efecto corresponde someter a las partes o bien a terceros ajenos al juicio; para así perfeccionar algún documento que como medio de prueba, fija la Ley de la Materia.

En otro orden de ideas cabe precisar respecto a este tema de estudio, que al preverse en la propia Ley Federal del Trabajo los apercibimientos que deben imponerse tanto a las partes como a Terceros, respecto a los documentos que se llegan a cuestionar en un proceso, se salvaría el error que en forma impositiva se aplican por parte de los Tribunales Laborales, ante el hecho de que no se cumpla con el requerimiento por parte de la persona que se le apercibe para el perfeccionamiento, esto es, las Juntas de Conciliación y Arbitraje quedarían facultadas para aplicar lo determinado en este caso por la Ley de la materia y no estaría al libre arbitrio de aquellas, cumpliendo por ende las Juntas con las formalidades esenciales del procedimiento, salvaguardando las Garantías de Seguridad Jurídica prevista por el artículo 14 Constitucional, principio rector que en la especie, hace legales los actos de las autoridades en nuestro país.

Por otro lado, debe considerarse que de acuerdo al espíritu de la Ley Laboral, la justicia debe ser pronta y expedita y con el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje, al imponer un acto procesal dentro del juicio laboral correspondiente, y que no prevé la Ley, motiva a que alguna de las partes afectadas con tal determinación, tenga a su favor y pueda hacer valer el Juicio de Garantías que para el efecto procede en contra de

ese acto procesal, consecuentemente retrase el procedimiento instaurado que afectaría los intereses de las partes; ante ello, debe estimarse necesario que se reforme o adicione dentro del apartado que atañe a las pruebas documentales, los apercibimientos que se requieren para llevar a cabo el perfeccionamiento de las mismas, que como medio de convicción la Ley Federal del Trabajo prevé.

Así mismo resulta importante considerar que, no debe admitirse como válido la determinación que hacen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al imponer en los acuerdos de admisión de pruebas, apercibimientos para perfeccionar estas pruebas documentales aportadas por las partes en un Proceso Laboral; atendiendo esto a que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social entre la clase obrera y la clase patronal así como la aplicación de los actos se precisan en este punto no previsto por la Ley, con llevan efectos jurídicos que pueden perjudicar intereses de alguna de las partes de un juicio, tanto en sus derechos laborales como patrimoniales, pero que de precisarse y determinarse los apercibimientos que en la especie se requieren, los mismos entrarían en el marco jurídico de la Ley de la materia y como consecuencia los actos de la junta encontrarían su apoyo en la propia Ley Laboral. sin salir de la esfera jurídica que las normas laborales protegen.

Atendiendo a que en materia del trabajo, los documentos son básicos, en ciertas ocasiones para la procedencia tanto de la acción, de las prestaciones laborales del trabajador así como de las excepciones o defensas en que se funda el patrón, es preciso que en la Ley Federal del Trabajo, quede establecido cada uno de los apercebimientos que deben aplicarse para obtener el perfeccionamiento de los documentos que sean objetados dentro del juicio Laboral; esto con la finalidad de que no se estime violado el proceso con el acto que emane de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la emisión de los apercebimientos que se precisan en los autos admisorios de las Pruebas documentales Publicas y Privadas que la Ley de la materia prevee; al respecto cabe indicar que las partes de un proceso, de acuerdo a la Ley Laboral, están obligadas a probar los hechos constitutivos de la acción y de las excepciones en que se basen y por ser los documentos un medio de convicción para justificar tal proceder, es necesaria su correcta normalización. Es por ello que debe en la Ley de la materia estipular el apercebimiento que en la especie se requiere para tal medio de convicción.

Por último diremos, que los defectos procesales que la presente investigación ha pretendido analizar, deben estimarse dentro de un contexto legal, que,

insistiendo, debe estar establecida en la Ley Federal del Trabajo, atendiendo al principio jurídico que cita: "*Donde la Ley no distingue, uno no debe de distinguir*", pues de otra manera, en el marco legal dentro del cual actualmente operan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, muy a pesar de la justicia con la que actúan, su legitimidad es endeble, pues rompen el principio legal que les impide hacer lo que la ley no les autorice expresamente, causando con ello un desequilibrio jurídico que solo puede subsanarse a través de una correcta normalización como lo que hoy se propone.

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

" CONCLUSIONES "

Atentos al contenido de la exposición vertida en los anteriores capítulos, se llega a las siguientes conclusiones:

Primero.- El Procedimiento Laboral Mexicano, nace y se desarrolla como consecuencia de los acontecimientos de hecho acaecidos a principios de nuestro siglo, mismos que difunden en los principios procesalistas laborales los criterios de protección de la clase trabajadora, equidad social y justicia pronta y expedita.

Segundo.- En razón constitucional, los actos que emanan de las autoridades deben estar fundados y motivados, además de cumplir con las formalidades esenciales del procedimiento instaurado de acuerdo a las leyes que al efecto rigen dicho acto, tal como lo prevé en los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna, es necesario corregir las lagunas legales que en materia de Pruebas existe dentro del Proceso Laboral, específicamente lo relativo a regular

expresamente en la Ley Federal del Trabajo, las apercibimiento que produzcan el PERFECCIONAMIENTO DE LAS PRUEBAS DOCUMENTALES que cualquiera de las partes ofrezca.

Tercero.- A efecto de eliminar tal omisión jurídico-legislativa, se propone modificar los artículos 795, 797, 798, de la Ley Federal del Trabajo y así mismo adicionar un Artículo 798 Bis.

Cuarto.- Los artículos cuya modificación se propone deberán ser adicionados en los siguientes términos:

Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación esta 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.

“Cuando una Documental Pública, ofrecida en original, sea impugnada por una de las partes, el impugnante deberá ofrecer los medios de convicción necesarios para

acreditar la procedencia de sus impugnaciones, con el apercibimiento de que de no hacerlo no se tendrán por formuladas las mismas".

"Si la prueba documental publica fuera ofrecida en copia simple, se deberá solicitar su cotejo designando el archivo donde su original se encuentre, con el apercibimiento de tenerla por no ofrecida en caso de omisión. Igualmente se tendrá por no ofrecida la prueba si el oferente pudo obtener legalmente copias certificadas de dicho documento, conforme a la ley aplicable; las copias certificadas solo harán prueba plena de lo que en ellas se contengan, pudiendo cualquiera de las partes solicitar su cotejo en caso de que se presuma que existen mutilaciones. Las objeciones a la documental publica cotejada solo procederan en los términos anteriormente señalados".

Artículo 797.- Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tengan en su poder; "las documentales privadas exhibidas en original, para que surtan efectos plenos, deben ser ratificadas y en caso de no ser así su valor probatorio quedara al libre arbitrio del juzgador, hecha excepción de que haya procedido en su contra alguna objeción, caso en el cual la prueba se desistimara de plano".

Artículo 798.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original "en los términos y con los apercibimientos que para el cotejo se precisaron para las documentales públicas"; "lo anterior sin perjuicio de que posteriormente las documentales privadas exhibidas en copia simple, tengan que ser ratificadas por su autor".

Artículo 798 Bis.- "Si la ratificación de una documental estuviere a cargo de una de las partes, se le citará a esta para que en audiencia pública la ratifique con el apercibimiento de que de no comparecer se le tendrá por ratificada la misma. Las objeciones que el ratificante formule a una documental solo procederán cuando se hayan ofrecidos los medios de convicción necesarios para acreditarlas".

"Si la ratificación fuera a cargo de un tercero, se le citará a esta para que en audiencia pública la ratifique haciendo valer cualquiera de los apercibimientos previstos por el Artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se aplicaran hasta lograr la comparecencia respectiva".

Quinto.- Con las modificaciones que ahora se proponen se busca evitar que las Juntas de Conciliación y arbitraje utilicen instrumentos que no se encuentran legalmente regulados en la Ley de la materia, a efecto de que con ello se satisfagan los extremos de la Seguridad Jurídica y así mismo se tutelen de forma mas efectiva los intereses juridicos que para nuestro régimen legal deben cubrirse a la clase trabajadora.

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

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

CASTELLANOS, FERNANDO.

"Lineamientos elementos de Derecho Penal".

Editorial Porrúa.

México 1991.

CLIMENT BELTRAN, JUAN.

"Ley Federal del Trabajo".

Editorial Esfinge.

México 1990.

DE BUEN L., NESTOR.

"Derecho Procesal del Trabajo".

Editorial Porrúa.

México, 1988.

DE PINA VARA, RAFAEL.

"Diccionario de Derecho".

Editorial Porrúa.

México 1992.

DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO.

"Las Pruebas en el Proceso Laboral".

Editorial Porrúa.

México 1990.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO.

"Introducción al Estudio del Derecho".

Editorial Porrúa.

México 1985.

GUERRERO, EUQUERIO.

"Derecho del Trabajo".

Editorial Porrúa.

México, 1991.

LASTRA Y V., ALFONSO.

"Leyes Federal del Trabajo, interpretadas por la
Suprema Corte de Justicia de la Nación".

Editorial Estinga.

México, 1989.

MADRAZO CUELLAR, JORGE.

"Diccionario Jurídico de México".

Editorial Porrúa.

México 1990.

PALLARES, EDUARDO.

"Diccionario de Derecho Procesal Civil"

Editorial Porrúa.

México, 1970.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.

"Prueba en el Proceso Laboral".

Editorial Porrúa.

México 1989.

RIVERA SILVA, MANUEL.

"El Procedimiento Penal".

Editorial Porrúa.

México, 1989.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo".

Editorial Porrúa.

México 1976.

CODIGOS Y LEYES

Constitucion Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Edicion 1975.

Ley Federal del Trabajo.

Edición 1994.