



3.0.1809
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO 14
24.

PLANTEL SAN RAFAEL
"ALMA MATER"

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL DE
TESTIMONIAL Y DE RATIFICACION DE
DOCUMENTOS SUS SEMEJANZAS
Y DISCREPANCIAS.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

SUSANA GOMEZ CARDEL

MEXICO, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIAS

A MIS PADRES:

A mi padre, agradeciendo los conocimientos transmitidos.

A mi madre por su fraternal-apoyo y cariño brindados.

A MIS HERMANAS:

Elsa, María Esther y María Teresa, por su apoyo y cariño que siempre me han brindado, principalmente para la realización de esta tan importante meta.

A MIS HIJAS:

Gabriela y Claudia por ser mis mas maravillosos insentivos de mi vida y de mis metas.

I N D I C E

INTRODUCCION

Capítulo I.	Pags.
BREVE BOSQUEJO HISTORICO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL MEXICANO.	
a). Departamento del Trabajo.	1
b). Ley del 7 de octubre de 1914.	1
c). Decreto del 14 de mayo de 1915.	2
d). Ley del 11 de diciembre de 1915.	3
e). El artículo 123 Constitucional.	4
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
a). Concepto.	6
b). Sujetos del proceso	15
c). Etapas del proceso.	22
d). Principios procesales.	35
Capítulo II.	
LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL	
a). Concepto.	43
b). Objeto	44
c). Procedimiento probatorio.	46
1. Ofrecimiento.	46
2. Admisión	49
3. Desahogo	50
d). Medios de prueba.	53
1. Confesional	54
2. Documental	60
3. Testimonial	62
4. Pericial	64
5. Inspección.	68
6. Presuncional	71
7, Instrumental de Actuaciones	74
8, Fotografías.	75

Capítulo III.

LA PRUEBA TESTIMONIAL	76
a). Concepto	76
b). Requisitos para ser testigos.	76
c). Ofrecimiento de la prueba testimonial	78
d). Tachas	86
e). Valoración de la prueba testimonial	89

Capítulo IV.

LA PRUEBA DOCUMENTAL	95
a). Concepto	95
b). Requisitos para ser ratificante.	95
c). Ofrecimiento de la Prueba Documental	97
d). Prueba Pericial	103
e). Valoración de la prueba documental	106

Capítulo V.

SEMEJANZAS Y DISCREPANCIAS ENTRE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y DE RATIFICACION DE DOCUMENTOS.	112
a). Semejanzas	113
b). Discrepancias.	114
c). Valoración de la Prueba Testimonial y de Ratificación de documentos.	116

CONCLUSIONES	118
---------------------	-----

INTRODUCCION

Me interesó el estudio de este tema, toda vez que en la práctica sucede que se equipara a la ratificación de contenido y firma de un documento con la prueba testimonial respecto a su desahogo, con lo cual no estoy de acuerdo, en virtud del análisis que se realizó de ambas pruebas en cuanto a su similitud y diferencias, teniendo como resultado que no son totalmente iguales, ya que existen escasas similitudes a comparación de las diferencias que se encontraron.

Por lo tanto, si bien es cierto que existe una jurisprudencia que equipara a la ratificación de contenido y firma con la prueba testimonial, también es cierto que dicha equiparación es en cuanto al valor que se le dará al documento al momento de resolver, en consecuencia la equiparación no es en cuanto al desahogo de ambas pruebas, sino en cuanto al valor que se les otorga. Asimismo cuando un documento proviene de un tercero ajeno a juicio es ratificado por éste en cuanto a su contenido y firma y se le dará el valor probatorio como si se tratara de una prueba testimonial.

Ahora bien, con el análisis de las similitudes y diferencias de la prueba testimonial y de la ratificación de documentos, consideramos que si el Juez tiene en mente cada una de estas diferencias y semejanzas bien delimitadas, puede llegar a valorar dichas pruebas sin temor a equivocarse, de una manera más justa para las partes.

Consideramos que ambas pruebas no son determinantes, sino auxiliares, toda vez que el juzgador tiene la obligación de analizar todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes y admitidas por la Junta al momento de emitir el Laudo que resuelva la controversia.

Con lo antes expuesto no queremos decir que la prueba testimonial como la ratificación de documentos, por ser - pruebas auxiliares no tienen eficacia probatoria plena, sino que al decir que no son determinantes es porque dentro del expediente obran otras pruebas que ofrecieron las partes y a las cuales el Juez les tendrá que dar el valor probatorio -- correspondiente al momento de dictar la resolución respectiva.

**LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL
DE TESTIMONIAL Y DE RATIFICA_
CION DE DOCUMENTOS, SUS SE
MEJANZAS Y DISCREPANCIAS.**

CAPITULO PRIMERO

1.- Breve bosquejo histórico del Derecho Procesal Laboral Mexicano.

- a). El Departamento del Trabajo.
- b). Ley del 7 de octubre de 1914.
- c). Decreto del 14 de mayo de 1915.
- d). Ley del 11 de diciembre de 1915.
- e). El Artículo 123 Constitucional.

2.- El Derecho Procesal del Trabajo.

- a). Concepto.
- b). Sujetos del proceso.
- c). Etapas del proceso.
- d). Principios procesales.

CAPITULO PRIMERO

1.- BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO PROCESAL LABO RAL MEXICANO.

a). El Departamento del Trabajo.

El 13 de diciembre de 1911, por Decreto del Presidente de México Don Francisco I. Madero, se creó el DEPARTAMENTO DE TRABAJO, dependiente de la Secretaría de Fomento e Industria, el cual tenía encomendados como objetivos principales, el recabar y publicar todos los datos relacionados conel trabajo, servir de intermediario en los contratos que celebraron braceros y empresarios, siempre que éstos lo solicitaran y procurar arreglo equitativo en los conflictos obreropatronales y en su caso servir de árbitro siempre que lo solicitasen las partes contendientes, éste en su momento resolvió más de sesenta huelgas en favor de los trabajadores y logró la celebración del primer contrato de condiciones de trabajo y de tarifas de la Industria Textil, dando con ello, la pauta directriz para el surgimiento y desenvolvimiento de --las leyes de trabajo anteriores a nuestra Constitución.

b). Ley del 7 de octubre de 1914.

A Manuel Aguirre Berlanga le debemos la primera Ley- del Trabajo, la cual fue promulgada en el Estado de Jalisco el 7 de octubre de 1914, y aunque esta Ley no trata de --asociación profesional y el contrato colectivo, es la primera en considerar la jornada de trabajo, jornada a destajo, -salario mínimo, protección de los menores de edad, protección al salario, servicios sociales, riesgos profesionales, seguro social y en su Artículo 16 estableció las Juntas de -Conciliación y Arbitraje, cuyo precepto lo resume el maestro Mario de la Cueva, como sigue: Juntas Municipales, sin agregarles ningún otro calificativo y su función fue resolver --

todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos.- Las Juntas debían constituirse en cada Municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. En esta misma Ley se establecía un procedimiento que consistía en una sola audiencia, en la que se dictaba resolución la cual se tomaba por mayoría de votos y no admitía recurso alguno.

c). Decreto del 14 de mayo de 1915.

El General Salvador Alvarado, Gobernador del Estado de Yucatán, con fecha 14 de mayo de 1915, expidió un Decreto creando los Consejos de Conciliación y Arbitraje, que tendría a su cargo la solución de todos los conflictos, huelgas y fricciones que se dieran entre el capital y el trabajo.

Se establecía en el Decreto que los Consejos de Conciliación y Arbitraje, se integrarían por dos miembros de planta, los cuales serían nombrados, uno por las organizaciones de trabajadores y el otro por los patronos, asimismo tendría dos miembros accidentales los cuales serían nombrados uno por cada una de las partes contendientes y por último un miembro con carácter de permanente que ejercería funciones de tercero en discordia. Los miembros de planta serían removidos por causa grave demostrada ante el Ejecutivo del Estado, y el procedimiento que se seguía para la resolución de los conflictos, consistía: La presentación de la demanda dentro de las 48 horas siguientes a la causa que dió origen al conflicto, la contestación a ésta en un plazo igual de 48 horas, debiéndose levantar un acta de conciliación con las observaciones que hicieren las partes, en la propia acta se hacía constar las investigaciones hechas en el caso, concluido lo anterior pasaba a resolución la cual se dictaba dentro de las 24 horas siguientes la cual era apelable dentro del

término de 24 horas.

d). Ley del 11 de diciembre de 1915.

El 11 de diciembre de 1915 en Yucatán, el General -- Salvador Alvarado expidió una Ley de Trabajo, que vino a derogar el decreto de 14 de mayo de ese año y por primera vez se establece la creación de Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje.

Para la debida aplicación de esta Ley, se dividió al Estado de Yucatán en 5 distritos industriales, en cada uno de los cuales, habría una Junta de Conciliación, cuya función era vigilar el cumplimiento de la Ley y arreglar las diferencias entre las partes, tratando de averirlas y proponiendo soluciones. Estas Juntas se integraban por un representante de los patrones, quienes a su vez tenían suplentes, la Junta tenía la facultad de nombrar a un Inspector, el cual era su auxiliar para recabar informes y hacía las veces de notificador.

Este procedimiento se iniciaba con la denuncia, la cual provocaba que la Junta se reuniera en un término no mayor de 5 días, las partes nombraban a sus delegados para que las representaran, así la Junta, en un término de 15 días -- realizaría las investigaciones que requiriera el caso y verificaría las Juntas de aveniencia, si transcurrido dicho término no se llega a un arreglo, se turnaría el expediente al Tribunal de Arbitraje. El Tribunal de Arbitraje tenía facultad para decidir y este residía en Mérida.

El Tribunal empezaba con su actividad, una vez que recibía el expediente de las Juntas de Conciliación, en las condiciones apuntadas, los delegados de las partes procedían a informar al Tribunal los puntos del conflicto y a aportar

las pruebas que les convinieran, en tal virtud, el Tribunal tenía la facultad de oír a los testigos, obligarlos a declarar bajo pena de multa, inspeccionar el lugar de trabajo donde se haya generado el conflicto y obligar al patrono para que le pusiera a la vista los documentos que tuvieran relación con la controversia, así como para dictar resolución -- que era tomada por mayoría de votos y la cual era inapelable.

e). Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contempla en sus fracciones XX, XXI, XXII y XXXI del Apartado "A" las bases que dieron origen a nuestra reglamentación procesal del Trabajo, ya que en las mismas se contienen el establecimiento de unos verdaderos Tribunales del Trabajo, con jurisdicción propia y social, disponiendo la obligación de los trabajadores y patronos, de someter sus diferencias al arbitraje, bajo pena de incurrir en responsabilidad, asimismo da la pauta a la existencia de las acciones derivadas de la relación de trabajo, tales como la Indemnización por despido injustificado, reinstalación y la rescisión de las relaciones de trabajo, a continuación -- se transcriben las mismas.

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

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el Laudo dictado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obli_

gado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará - por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa - justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará -- obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de 3 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 3 meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con consentimiento o tolerancia de él.

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las - autoridades federales en asuntos relativos a la industria -- textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la -- explotación de los minerales básicos, el beneficio y fundación de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal, empresas que actuen en virtud de un contrato federal y las industrias que sean conexas, empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas - territorias, a conflictos que afecten a dos o mas entidades-

federativas, a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, y por último las obligaciones que en materia educativa que corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la Ley respectiva.

2.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

a). Concepto.

Primeramente definiremos lo que es Proceso, el maestro Eduardo Pallares dice: "Procedimiento es el modo como va a desenvolverse el proceso." (1), el Lic. Cipriano Gómez Lara al respecto nos dice: "El Procedimiento es una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo." (2)

El maestro Arellano García nos señala que el procedimiento "es el desarrollo real de un caso en que ha planteado una determinada controversia" (3), Rafael de Pina al respecto nos dice: "Proceso es la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo" (4)

El maestro Arellano García Carlos define al Proceso

- (1) Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Décima Sexta Edición. Porrúa. México 1984. Pag. 635.
- (2) Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Segunda Edición. UNAM. México. 1983. Pag. 245.
- (3) Arellano García Carlos. Teoría General del Proceso. Segunda Edición. Porrúa. México. 1984. Pag. 9.
- (4) De Pina Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. - Editorial Botas. México. 1952. Pags. 97 y 98.

señalando que "ES EL DESARROLLO REGULADO POR LA LEY DE TODOS LOS ACTOS CONCATENADOS CUYO OBJETIVO ES QUE SE SIGA EL DERECHO A FAVOR DE QUIEN TENGA LA RAZON TOTAL O PARCIAL." (5).

El maestro Eduardo Pallares hace un estudio mas amplio y distingue al Proceso en General de Proceso Jurídico, señalando que el primero es "UN CONJUNTO DE FENOMENOS, DE ACTOS O ACONTECIMIENTOS QUE SUCEDEN EN EL TIEMPO Y QUE MANTIENEN ENTRE SI, DETERMINADAS RELACIONES DE SOLIDARIDAD O VINCULACION", mientras que el segundo es una "SERIE DE ACTOS JURIDICOS QUE SE SUCEDEN REGULARMENTE EN EL TIEMPO Y SE ENCUENTRAN CONCATENADOS ENTRE SI POR EL FIN U OBJETO QUE SE QUIERE REALIZAR CON ELLOS.", va más allá al señalar que el proceso-jurisdiccional "ES AQUEL QUE SE LLEVA A CABO ANTE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES".(6)

Estando de acuerdo con lo antes citado, toda vez que podemos decir que el proceso, de una manera general siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y en el espacio, y que se manifiestan vinculados entre sí, esto es, que exista proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio, es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos, vinculándolos hacia determinadas finalidades, que puede ser diferente, tanto por la causa generadora como por el objetivo que se persigue, en cambio el concepto de procedimiento nos da la idea de una unidad en las diligencias. Por lo tanto, si el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual las personas ejercitan derecho de pretensión y defensa frente al órgano para ello instituido, el procedimiento es el medio para lograrlo a través de la serie de requisitos y formalidades previamente instituidas.

(5) Arellano García Carlos. Ob.Cit. pag. 9.

(6) Pallares Eduardo. Ob.cit. Pag. 635.

Ahora pasaremos a definir lo que es DERECHO PROCESAL y al respecto el maestro Trueba Urbina Alberto conceptúa al Derecho Procesal de manera general diciendo: "en el mundo jurídico del pasado el derecho procesal se ignoraba. Sólo se conocía la práctica y el procedimiento, trámites para la ejecución del Derecho Privado, pues en aquéllos tiempos de exagerado individualismo la satisfacción del interés privado -- constituía la suprema aspiración del derecho. Sin embargo, - bajo la denominación de procedimiento se ocultaba el derecho procesal: conjunto de reglas, formas y ritos de observancia- estricta en la secuela de los pleitos; era derecho privado- formal, cuya función se reducía a impulsar la actuación de - la Ley o del derecho." (7)

El maestro Salinas Suárez Del Real, señala al respecto "El Derecho Procesal tiene dos caminos para su estudio, - el Derecho Positivo Procesal, que es el Derecho que se aplica, con las normas jurídicas procesales y el otro, el Derecho Procesal Científico que estudia la función de los órganos juzgadores y la actividad de éstos. El Derecho Procesal trata respecto de los órganos que han de aplicarlo y el procedimiento a seguir en cada caso." (8)

El maestro Ramírez Fonseca al referirse a este tema- y apoyándose en José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, -- nos dice que el Derecho Procesal es: "...la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del Derecho Objetivo a través de la tutela del Derecho Subjetivo." (9)

(7) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición. Porrúa. México, 1980, Pag. 46.

(8) Salinas Suárez del Real Mario. Práctica Laboral Forense. Editorial Cárdenas. México, 1980, Pag. 3.

(9) Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Sexta Edición. Pac.México, 1985, Pag.21.

Es decir cuando a un trabajador le haya sido violado o le hayan desconocido algún derecho, éste lo puede hacer valer por cualquier de los siguientes tres sistemas: El primero que es la autotutela o vindicta privada, que es cuando por su propia mano se hace justicia, lo cual está prohibido por el Artículo 17 de nuestra Constitución y que señala "ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho" teniendo algunas excepciones cuando los trabajadores estallan la huelga, como consecuencia encontramos que la justicia es tomada por propia mano de los trabajadores. El segundo sistema es la autocomposición, que es lo mismo que cuando las partes llegan a un arreglo a lo que nosotros llamamos como "conciliación" para lo cual son exhortados por la Junta por medio de un Conciliador en la mayoría de los conflictos.

En consecuencia como el primero de los sistemas es totalmente ilícito y el segundo no ocurre con frecuencia, el trabajador se verá en la necesidad de acudir al Proceso que sería el tercer sistema, aquí es cuando interviene el Estado el cual asume la tutela de dichos derechos, por medio del órgano judicial que en este caso serían las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Como hemos visto el Derecho Procesal "supone la función jurisdiccional como potestad del Estado. Esta función, entendida como la potestad de decir el derecho, "puede definirse como la actividad del Estado encaminada a la del Derecho Objetivo mediante la aplicación de la norma general al caso concreto." De este modo, el órgano jurisdiccional --- constituye un silogismo jurídico en donde la premisa mayor es la norma, la premisa menor es la conducta y la conclusión es la sentencia." (10)

(10) Ramírez Fonseca Francisco. Ob.cit. Pag.22.

Por lo tanto el anterior concepto es válido en la administración de justicia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que las Juntas no se limitan únicamente a decir el derecho toda vez que su función es triple y -- consiste en: Conciliar, Decir el Derecho y Construir el Derecho.

Por lo que hace a lo primero. las Juntas deben de -- agotarlo previo a todo trámite, para lo cual debe exhortar a las partes en conflicto a efecto de que lleguen a una conciliación y como consecuencia la celebración de un convenio -- con lo cual darían por terminado el conflicto, en caso de -- no prosperar lo anterior, se continuará con el procedimiento siguiendo los lineamientos que señalan los Artículos 875 y -- 876 de la Ley Federal del Trabajo, que veremos mas adelante.

Pasando a definir lo que es el Derecho Procesal del Trabajo y al respecto el maestro Trueba Urbina dice que: "El Derecho Procesal del Trabajo es parte del Derecho Procesal Social, como rama del Derecho Procesal Social, el Derecho -- Procesal del Trabajo tiene su teoría propia que se deriva -- del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por cuanto se integran con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos, distintos de los judiciales, con principios -- procesales diferentes de los del proceso burgués, ya que el proceso laboral se rige no solo por normas compensatorias o tuteladoras, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores."

Este mismo autor cita a Luigi de Litala quien define al Derecho Procesal del Trabajo como "la rama de la ciencia-jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a

la materia del trabajo." Y ampliando el anterior concepto - nos dice que el derecho procesal del trabajo "es un conjunto de normas referentes a la Constitución, la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los me di os de impugnación para la resolución de la controversia co l e c t i v a, intersindical no colectiva e individual del trabajo y de toda controversia referente a normas sustantivas del -- trabajo."

Y continua diciendo este autor "el derecho procesal del trabajo, tal como lo explicaron los juristas italianos, - permanecía encuadrado dentro de la ciencia procesal burgue sa, como se desprende de las definiciones de Luigi de Litala ... por lo que la nuestra difiere de la de aquéllos y de to das; ahora bien, si empleamos el términos "Tribunales", en nuestra definición, esto no significa que los Tribunales del Trabajo estén ubicados dentro del poder judicial, pues como lo dijimos con toda claridad en nuestro derecho procesal del trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos autónomos del Estado que no pertenecen al poder judicial y - por ello, le llamamos a la disciplina desde entonces Derecho Justiciario Social."

Por lo tanto el maestro Trueba Urbina define al Dere cho Procesal del Trabajo como "un conjunto de reglas jurídi cas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del or den jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales."

Concluye diciendo que el Derecho Procesal Social "es el conjunto de principios, instituciones y normas que en -- función protectora, tutelar y reivindicatoria realizan o --- crean derecho en favor de los que viven de su trabajo y de - los economicamente débiles, en la vía jurisdiccional."(11)

(11) Trueba Urbina Alberto. Ob.cit.pags. 73, 74 y 80.

Analizando las anteriores definiciones, de las mismas se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra ubicado dentro del Campo del Derecho Público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la participación de justicia, así como por la intervención que tiene el estado, decimo lo anterior en virtud de que diversas doctrinas definen las leyes de Derecho Público cuando éstas interesan a toda la sociedad, esto es, que el interés y el objeto de la Ley es el interés y el objeto de toda sociedad y las Leyes de Derecho Privado, solo interesan a ciertos individuos en particular.

Asimismo el Derecho Procesal del Trabajo, es Derecho Social en virtud de que el mismo reivindica los derechos de los trabajadores, toda vez que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 10. de mayo de 1980, los Tribunales del Trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que subsanen sus demandas y los libre de las cargas de prueba incómodas, lo anterior se establece en los artículos 685 y 784 del ordenamiento legal antes invocado, a efecto de desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

En cuanto a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo el maestro Néstor de Buen nos indica: "debe invocarse la autonomía del derecho procesal del trabajo respecto del derecho procesal civil y en general de las otras ramas del derecho procesal, en base a las siguientes consideraciones:

1.- Principios propios: "...en particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima mas débil distribución social de la carga de la

prueba y de manera especial, el de juzgamiento en conciencia.

2.- Tribunales propios: En México la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje... Estos organismos son absolutamente autónomos del Poder Judicial aún cuando sus resoluciones pueden quedar sometidas a la revisión, solo a efecto de tutela de las garantías constitucionales de los tribunales de amparo. En particular es clara la diferencia de la integración misma de las juntas que en lugar de quedar encomendadas solamente a expertos en derecho, se integran también con representantes de los sectores de la producción: capital y trabajo.

3.- Objetivos parcialmente diferentes: La decisión de las diferencias y los conflictos de trabajo que se encomiendan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se limita a la calificación jurídica de las controversias, resolviendo sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además se faculta a las juntas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas, como resultado de los denominados "conflictos colectivos de naturaleza económica". Esta facultad esencialmente integradora no tiene paralelo en otras jurisdicciones.

4.- Definitividad de las resoluciones: A diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite -- una segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, -- ni las resoluciones interlocutorias, ni los Laudos y sentencias colectivas admiten recurso alguno. De todas maneras es preciso aclarar en este punto que se aceptan ciertos recursos específicos, como son: La aclaración del Laudo, artículo 847 de la Ley Federal del Trabajo y la revisión de los actos de ejecución artículo 849 de la citada Ley, que han de resol

verse internamente, esto es, por las propias juntas, sin intervención de la instancia superior. Es de advertir que el juicio de amparo no constituye una segunda instancia, sino un juicio de garantías, aun cuando en la práctica se haya -- convertido, por un curioso fenómeno de degeneración procesal, en una casación". (12)

Como hemos visto, con las anteriores diferencias el maestro Néstor de Buen, apoya la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, con lo cual estamos de acuerdo, toda vez que la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, no es exclusiva de esta especialidad, en virtud de que también otras ramas del derecho lo presentan dado que es en función de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el Derecho Procesal una ciencia, el Derecho Procesal del Trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del Derecho sustantivo que tutela.

Al igual que el Derecho Procesal Mercantil, está en función de los actos de comercio y comerciante y el Derecho Penal en función de los delitos y las penas, el Derecho Procesal Laboral con verdadera autonomía está en función del Derecho del Trabajo y las relaciones obrero-patronales.

Asimismo podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado respecto a la aplicación de las normas en los conflictos obrero-patronales para la conservación de la paz social.

De la anterior definición se desprende que lo primordial es buscar un equilibrio para la aplicación de las nor

(12) De Buen L. Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Prrúa. México, 1988. Pags. 43 y 44.

mas de trabajo a las partes sujetas a conflictos. Por lo --
cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje, buscan en esen_
cia la debida aplicación de las normas escritas para hacer -
cumplir con las obligaciones de las partes en materia de tra_
bajo, consiguiendo en consecuencia de manera indirecta un or_
den económico sano y como consecuencia directa el equilibrio
entre los factores de la producción.

b).- Sujetos del Proceso.

El maestro Eusebio Ramos al referirse a este tema se
ñala que los sujetos procesales son "los sujetos de la rela_
ción jurídica procesal, son las partes y la Junta de Conci_
liación y Arbitraje, reconociéndose a los primeros menciona_
dos como parciales y a los segundos como imparciales, no en_
contramos ninguna diferencia entre dichos sujetos que pueda-
diferenciarlos entre sí, aceptando que solamente trasciende-
en la práctica." (13)

Con la anterior definición no estamos de acuerdo, en
virtud de que sí existe diferencia entre partes y sujetos --
procesales, toda vez que el artículo 689 de la Ley Federal -
del Trabajo a la letra dice:

"Son partes en el proceso del trabajo, las personas-
físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el -
proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

Del anterior artículo se desprende que unicamente --
son partes en el proceso, la persona que ejercita sus accio_
nes por medio de su escrito inicial de demanda, que en este-
caso es el ACTOR y el DEMANDADO que será en contra de quien-

(13) RAMOS Eusebio. Presupuestos Procesales en el Derecho --
del Trabajo. Cárdenas. México, 1982. Pag. 30

se estan ejerciendo dichas acciones y éste a su vez opondrá sus excepciones y defensas en el escrito donde esté dando -- contestación a la demanda interpuesta por el actor, asimismo tambien será parte en el proceso el tercero interesado cuando la resolución que se emita le afecta a su esfera jurídica.

Ahora bien, los sujetos procesales son aquéllos que intervienen en el procedimiento, pero no les afecta su esfera patrimonial, con el laudo que sea emitido, siendo éstos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los testigos, los peritos, etc.

Como podemos ver con lo anteriormente descrito, si encontramos diferencia entre partes y sujetos procesales, toda vez que los primeros mencionados únicamente son como ya - hemos mencionado, el actor, el demandado y el tercer interesado cuando la resolución que se emita le afecta su esfera patrimonial, y los segundos serán tanto las partes esto es - en virtud de que intervienen en el proceso por los motivos - antes expuestos, así como el Juez, el Secretario de Acuerdos, el Actuario, los testigos, los peritos, etc., con la aclaración de que a éstos últimos no les afecta en su esfera patrimonial la resolución que se emita.

Así pues, el maestro Rafael de Pina, hace la distinción entre sujeto procesal y parte y al respecto señala: "La distinción entre sujeto procesal y parte no tiene solo un valor teórico, sino que tiene una trascendencia práctica indudable. Ello justifica plenamente la necesidad de establecerla de manera clara y precisa.

El concepto de sujeto procesal es más amplio que el de parte. La parte es, sin duda, un sujeto procesal, pero no todo sujeto procesal es parte.

Los sujetos procesales son los sujetos de la relación jurídica procesal. Han sido clasificados en sujetos imparciales y sujetos parciales. Sujetos imparciales de la relación jurídica procesal son los jueces (y los funcionarios del Ministerio Público y los de la Procuraduría del Trabajo, en los casos en que actúen en cumplimiento de las funciones de sus cargos); sujetos parciales de la relación jurídica procesal son las partes.

Continúa diciendo este autor; la parte, como es sabido, no actúa en el proceso por obligación, sino por interés, si bien el Estado aprovecha este estímulo privado de dar satisfacción al interés público, implícito siempre en el ejercicio de la jurisdicción.

Pero partes no son únicamente el demandante y el demandado. Partes son también los terceros que intervienen en el proceso en cualquiera de las formas autorizadas por la legislación procesal, desde el momento en que se produce su intervención.

Y concluye diciendo: No es parte quien actúa en el proceso por consideraciones o motivos ajenos a su propio interés particular. Los sujetos que actúan en el proceso en defensa de su interés que no es propio o privativo de ellos pueden defender el interés de otro o el interés público o general.

Como se puede ver, con lo anterior afirma la distinción que existe entre sujeto procesal y parte.

El maestro Trueba Urbina nos da un concepto más amplio de sujetos procesales y al respecto dice: "Sujetos del derecho del trabajo solo son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, éstos y los patrones, contingentemente -

los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de la burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos de trabajo. En su caso, también pueden -- ser las federaciones y confederaciones, así como los depen- dientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como por las demás presta- ciones a que hubiere tenido derecho."

Concluye diciendo el maestro: "es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí -- mismo o a través de representante, la actuación del derecho, así como aquél frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son parte en el proceso el actor, el demandado y también los terceros". (14)

Estando de acuerdo con las dos anteriores definiciones, podemos decir, que no todos los sujetos procesales son parte en el proceso, en virtud de que a los sujetos procesales como son el Juez, el Secretario de Acuerdos, el Actuario, los Testigos, los Peritos, etc., no les afecta en su esfera patrimonial el Laudo que sea emitido, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que a las partes, esto es al actor, al demandado y al tercer interesado, independientemente de que son sujetos procesales, a éstos sí les afecta en su esfera patrimonial la resolución que sea emitida para la solución del conflicto.

Ahora bien, desde el punto de vista jurídico, definiremos lo que es parte. Se le da el nombre de parte, a las -- personas que comparezcan en un proceso, ya sea que tengan un interés directo en él o la resolución que sea emitida les - afecte.

(14) Trueba Urbina Alberto. Ob. cit. Pag. 363.

De la anterior definición, se puede apreciar que los sujetos de derecho, son las personas físicas o morales que sean susceptibles de adquirir derechos y obligaciones, por lo que el concepto de sujeto procesal es más amplio, en virtud de que involucra a todos los que intervienen en el procedimiento laboral, tanto las partes (actor-demandado) como a los terceros así como al Juez, los testigos, los peritos, -- los secretarios de acuerdos, actuarios, etc., lo antes expuesto es desde el punto de vista formal, ya que a los últimos mencionados, con excepción de las partes y tercer interesado cuando a éste le afecte la resolución que se emita, no se ven afectados en su esfera jurídica, con el laudo que se emita para la solución del conflicto.

Por lo anterior, se puede determinar que los sujetos fundamentalmente en el proceso, son las partes (actor-demandado) y el Juez que es el que decide en la controversia. Toda vez que el resultado del proceso se ve reflejado en las partes, o sea como les puede beneficiar o perjudicar en su interés, lo anterior depende de lo que cada una de las partes aporte como pruebas al Juez, ya que si no lo hiciera, difícilmente podrán obtener un resultado benéfico. Por lo tanto el actor es quien da inicio al proceso, con el ejercicio del derecho de acción mediante la presentación de su demanda y el demandado contesta la misma dentro de un proceso de --- cualquier naturaleza, provocando la actividad jurisdiccional del órgano competente, como en este caso son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quienes aplicarán la norma sustantiva a un caso concreto, de esta manera y mediante el -- laudo que sea dictado por las autoridades antes mencionadas, el actor buscará obtener una sentencia condenatoria al reclamar la existencia de un derecho, a la cual se contraponen la pretensión del demandado, de pedir se dicte laudo ab solutorio.

Asimismo por parte debemos entender "los sujetos de acción", los cuales reclaman una decisión jurisdiccional, -- respecto a los derechos que le corresponden y que está ejercitando en el proceso, y "sujeto de juicio" el que decide en relación a la contienda.

Así podemos decir, que son "sujetos de acción", en el proceso los trabajadores, patrones, sindicatos, coaliciones, beneficiarios o cualquier persona que tenga interés en la controversia, a los cuales se les denomina desde el punto de vista procesal, según con la calidad que comparezcan; actor, demandado, codemandado o tercer interesado.

En consecuencia, desde el punto de vista formal, son partes, cuando por su propio derecho intervengan en el proceso, tengan interés directo en él o la resolución que se emita les afecte en su esfera patrimonial.

Ahora bien, por lo que hace al tercer interesado, como hemos dicho, será parte en el proceso, cuando se vea --- afectado por la resolución que sea emitida y como puede desprenderse de la Ley Laboral, faculta al tercer interesado para que intervenga en el proceso a petición de parte o de oficio, cuando la Junta considera, según las constancias que -- obren en autos, si puede o no tener interés en el proceso, -- de conformidad con lo establecido por el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo.

El tercer interesado, puede intervenir en cualquiera de las etapas del proceso, siempre y cuando no se haya cerrado la instrucción y la Junta en este caso señalará día y hora para que en esa fecha, el tercer interesado comparezca ante la Junta y manifieste si tiene o no interés en el juicio y ofrezca sus pruebas que crea convenientes, para el ca_

so de que no lo hiciera y de autos se desprende que está de_
bidamente notificado para ello, se le tendrá por perdido su_
derecho para ofrecer pruebas y hacer manifestaciones, debién
dose de estar a las resultas del juicio.

Consecuentemente y como se puede desprender de la --
Ley Federal del Trabajo, también son sujetos en el proceso -
laboral las siguientes personas:

- a) Los menores de edad, mayores de 14 años.
- b) Los mayores de edad en pleno goce de sus dere_
chos civiles.
- c) La mujer casada, sin que para ello tenga nece_
sidad de obtener el consentimiento de su marido.
- d) Los sindicatos obrero o patronales, y
- e) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo

Ya habiendo definido, quienes son partes y quienes -
son sujetos en el proceso, ahora veremos, de que manera acre
ditan la personalidad con que se ostentan al comparecer ante
las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para que los apoderados o representantes legales de-
las partes, puedan comparecer en el proceso, deberán de acre
ditar la personalidad con que se ostentan y para lo cual de_
berán de seguir los lineamientos que señala el artículo 692-
de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"Las partes podrán comparecer a juicio en forma direc_
ta o por conducto de apoderado legalmente autorizado.
Tratándose de apoderado la personalidad se acreditará
conforme a las siguientes reglas:
I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de --
persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial
o carta poder firmada por el otorgante y ante dos tes_
tigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.
II. Cuando el apoderado actúe como representante le_
gal de persona moral, deberá exhibir el testimonio no

tarial respectivo que así lo acredite.

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de quien la otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y

IV.- Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que se les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. (Artículo 693 de la Ley Federal del Trabajo).

c) Etapas del Proceso.

Antes de entrar a este tema, es importante hacer la aclaración de que las etapas en las que se divide el proceso ordinario son diferentes de las que se divide el proceso especial. Por lo tanto el procedimiento especial, aunque no es tema a estudio únicamente manifestaremos que el artículo 893 de la Ley Laboral señala las etapas en que se divide el proceso especial y que son: CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION, con la aclaración antes realizada, pasaremos a explicar las etapas en que se divide el proceso ordinario.

Así al citar al maestro Arellano García, señala, respecto a las etapas del proceso lo siguiente: "Dentro del proceso hay una multiplicidad de actos jurídicos, de hechos jurídicos y de actos materiales. Un acto jurídico podría ser una resolución judicial. Un hecho jurídico el extravío de -

un expediente y un acto material sería colocar el expediente en el archivo, "en su letra...", continúa señalando el maestro diciendo "desde el ángulo de una perspectiva lógica, nosotros apuntaríamos las siguientes etapas:

1. Fase o Etapa de Planteamiento, en la que las partes invocan, respectivamente, ante el Juez, los hechos y las normas jurídicas que les favorecen. En ésta se puede anticipar el ofrecimiento de pruebas cuando el derecho legislado ordena que se ofrezcan las pruebas o cuando ordena que se exhiban los documentos en los que apoyen sus pretensiones.

2. Fase o Etapa de Prueba, en la que las partes ofrecen las pruebas en las que apoyan los hechos y aun el derecho si se trata de derechos extranjeros. Si hubo ofrecimiento anterior, es posible la reiteración de lo antes ofrecido o exhibido. Si legalmente, ya se cerró en la etapa anterior el ofrecimiento, esta etapa se iniciará con la determinación del juzgador sobre la admisión de las probanzas o su rechazo total o parcial. Después del ofrecimiento procede la admisión o rechazo de las pruebas. A continuación ha de ordenarse la recepción o desahogo de las pruebas admitidas. Previa su preparación se procede al desahogo material y jurídico de las probanzas, con apego a los cánones legales.

3. Fase o Etapa de Alegatos, en la que las partes -- aluden a los hechos, al derecho y a las pruebas, con argumentos jurídicos tendientes a concluir la procedencia y fundamento de sus respectivos puntos de vista.

4. Fase o Etapa de Resolución Definitiva, en la que el Juzgador ejercerá la esencia de su función jurisdiccional, decidiendo sobre la controversia planteada.

5. Fase o Etapa de Ejecutorización de Sentencia, en

la que, en el supuesto de no interposición de recurso, o en el supuesto de no procedencia legal de recurso alguno. En esta etapa la sentencia se convierte en verdad legal, en cosa juzgada o en sentencia ejecutoriada, que son expresiones sinónimas.

6. Fase o Etapa de Recurso, en la que, ante el superior jerárquico del juzgador se ventilará el recurso o recursos interpuesto contra la sentencia. Esta fase concluirá con el fallo correspondiente al recurso y que será confirmatorio, modificatorio o revocatorio tal fallo.

7. Fase o Etapa de Amparo, en la que, si el juicio de garantías procede, todavía no se habrá dicho la última palabra hasta que cause ejecutoria la resolución de amparo.

8. Fase o Etapa de Cumplimiento o de Ejecución. Habrá cumplimiento cuando se acate voluntariamente lo ordenado en la sentencia. Habrá ejecución forzosa cuando la parte -- que haya perdido haya de ser impelida al cumplimiento coactivo de la conducta decretada por el fallo final que ha causado estado. (15)

El maestro Cipriano Gómez Lara al referirse a este tema nos señala: "...hemos sostenido que en todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo. En términos generales, la doctrina solo ocasionalmente y no con todo acierto, ha podido asentar que todo proceso se divide en dos grandes etapas y que estas son INSTRUCCION y JUICIO.

Continúa diciendo el maestro, "...instrucción procesal, concebida en estos términos, sí existe en todo tipo de procesos y engloba todos los actos procesales tanto del Tri-

(15) Arellano García Carlos. Ob. cit. Pag. 24

bunal, como de las partes y de los terceros, que son precisamente actos a través de los cuales se precisa el contenido del debate, se desarrolla toda la actividad probatoria y se formulan las conclusiones o alegatos de las partes...". En otras palabras, la primera gran fase de instrucción, es aquella en la que las partes exponen sus pretensiones, resistencias y defensas y en que, las partes, el tribunal y los terceros, desenvuelven toda la actividad de información y de -- instrucción al tribunal, haciendo posible que éste tenga preparado todo el material necesario para dictar sentencia.

Así se llega a la segunda etapa o parte del proceso, que es el juicio y que entraña el procedimiento a través del cual se dicta o pronuncia la resolución respectiva.

Y concluye diciendo: como puede verse, la existencia de estas dos etapas, de instrucción y de juicio así entendidas no sólo son aplicables a los procesos penal, civil, sino a todo lo demás imaginables, administrativo, fiscal, del trabajo, constitucional, etc. En un afán de esquematización de las etapas en las que se divide el proceso, planteamos el siguiente cuadro:

Etapas de la Instrucción: a) Etapa postulatoria.
b) Etapa probatoria.
c) Etapa preconclusiva (aleatos o conclusiones).

Juicio: Etapa en que se pronuncia o dicta la Sentencia.

a). Etapa Postulatoria. En esta etapa las partes en un proceso plantean sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos, exponen lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos de derecho que consideran les son favorables. Esta etapa postulatoria, por regla general termina cuando ha quedado determinada la materia sobre la cual habrá de probarse, alegarse y posteriormente sentenciarse.

b) Etapa Probatoria. Esta etapa a su vez divide en los siguientes momentos: Ofrecimiento de la prueba, Admisión de la prueba, Preparación de la prueba y Desahogo de la prueba. Cuando se han agotado estas cuatro fases de ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de las pruebas, la etapa probatoria concluye y se pasa a la preconclusiva.

c). Etapa Preconclusiva. "...por regla general las partes formulan sus alegatos...". Por ello, con acierto, puede considerarse que un alegato o conclusión representa un verdadero proyecto de sentencia favorable a la parte que lo está formulando.

Etapa del Juicio. Esta etapa puede ser larga o corta, simple o complicada. La verdad es que el actor por el cual el Tribunal dicta la sentencia, puede no revestir mayor formalidad ni complicación de procedimiento. En tribunales de composición colegiada o pluripersonal, lo normal es que la instrucción se lleve ante un solo Juez, porque sería problemático y difícil desvelarla ante varios...". (16)

Con lo expuesto, consideramos que en todo proceso, encontramos dos etapas o períodos: el período de Instrucción y el período de Decisión. El primero comprende las etapas postulatoria y probatoria y el segundo, la que se denomina Resolutoria.

Así en el período de instrucción, encontramos todos aquellos actos jurídicos de las partes por medio de los cuales hacen valer sus derechos, exponiéndolos ante la autoridad competente, mediante el ejercicio de las acciones o excepciones.

(16) Gómez Lara Cipriano. Ob.cit. Pags. 125 a 128.

nes que se hagan valer, iniciándose dicha etapa con el pro__
pio ejercicio de la acción, que es precisamente a través de
la cual se provoca la actividad del Estado para poner en fun__
cionamiento la maquinaria jurisdiccional. Asimismo, en di__
cho período, las partes a fin de que se aplique la norma ju__
rídica al caso concreto, necesitan probar los hechos jurídi__
cos que dieron origen al conflicto, lo cual harán en la eta__
pa probatoria.

Y en el período de decisión o resolutorio, es donde
interviene la autoridad con facultad propia, en el ejercicio
de la jurisdicción para decir el derecho y aplicar la norma--
al caso concreto, dirimiendo en consecuencia la controversia,
mediante el Laudo que emita para tal efecto.

Ahora bien, la clasificación que hace el maestro -
Cipriano Gómez Lara de las etapas del proceso, y de las cua__
les se desprende que son la etapa de instrucción y la etapa--
de juicio, consideramos desde nuestro muy especial punto de
vista, que dicha clasificación es la mas aceptada, por ape__
garse en estricto derecho al proceso laboral.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo -
no clasifica de tal manera a las etapas del proceso o sea de
una manera textual, tambien es cierto que de diversos artícu__
los se desprende tal clasificación, por lo tanto considera__
mos que las etapas de instrucción a que hace mención el maes__
tro Cipriano Gómez Lara, esto es, la Etapa Postulatoria, Eta__
pa Probatoria y Etapa Preconclusiva, así como la Etapa de --
Juicio, se encuentran comprendidas dentro del Capítulo XVII--
del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, por cuanto hace a la Primera Etapa de --
Instrucción, esto es la Etapa Postulatoria, la encuadramos--
dentro de los artículos 871, 872, 873, 875, 876 y 878 que a

la letra dicen:

Artículo 871. "El procedimiento se iniciará con la - presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de - Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta."

Artículo 872. "La demanda se formulará por escrito, - acompañando tantas copias de la misma como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los he - chos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las --- pruebas que considera pertinentes, para demostrar sus preten - siones."

Artículo 873. "El Pleno o la Junta Especial, dentro - de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de - conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admi - sión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince - días siguientes al en que se haya recibido el escrito de de - manda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique perso - nalmente a las partes, con diez días de anticipación a la au - diencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el - apercebimiento al demandado de tenerlo por inconforme con to - do arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre - a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficia - rios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad - en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando accio - nes contradictorias, al admitir la demanda le señalará los -

defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Artículo 875. "La audiencia a que se refiere el artículo 873. constará de tres etapas:

- a). De Conciliación
- b). De Demanda y Excepciones; y
- c). De ofrecimiento y Admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente."

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

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

II. La junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes.."

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará -- por terminado el conflicto..."

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse;..."

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

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se-

desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. "...se dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

II. "El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios..."

III. "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.."

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore por no ser propios;.."

V. "...;..", VI. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas..."

Como podemos ver, los anteriores ordenamiento, comprenden desde el momento en que el actor presente su demanda, hasta el momento en que el demandado la contesta, aquí es el momento en que se fija la litis, sobre la que se va a probar, alegar y despues dictar el Laudo correspondiente.

Por lo que respecta a la segunda Etapa de Instrucción, esto es la Etapa Probatoria, se desprende de los artículos 880, 881, 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales exponen lo siguiente:

Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente despues el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquéla su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas..".

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que desecha.

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

Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente.."

Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes..".

III. En caso de que las únicas pruebas que falten -- por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta

requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias;..."

Los anteriores artículos comprenden, desde el momento en que las partes ofrecen sus pruebas, hasta el momento en que tenga verificativo su desahogo, con los apercibimientos correspondientes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la Etapa Preconclusiva, que es la última etapa que comprende la división que hace el maestro Cipriano Gómez Lara, de la Etapa de Instrucción se encuentra comprendida en el artículo 884 fracción IV que a la letra dice:

Artículo 884. "...IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos."

El anterior artículo se refiere, a que las partes deben de formular sus alegatos, por lo que hacen una serie de consideraciones y razonamientos al Juez precisamente respecto de los hechos sobre los cuales las partes, han probado, ya sea negándolos o afirmándolos, con la finalidad de reformular lo ya probado, a efecto de que se dicte Laudo favorable para quien los está formulando.

Concluyendo con la segunda etapa que es la de Juicio, consideramos que se encuentra comprendida en los artículos 885, 888, 889 primer párrafo y 890 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el

Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

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

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

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

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

V. Los puntos resolutivos.

Artículo 888.- La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

Artículo 889.- Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta..."

Artículo 890.- Engrosado el laudo, el Secretario recogerá en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y una vez recabadas turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Como podemos apreciar, de los anteriores artículos - se desprende, que en caso de que no exista prueba pendiente por desahogar, esto deberá ser certificado por el Secretario y acto seguido la C.Auxiliar de la Junta correspondiente con fundamento en el artículo 885 declarará cerrada la instrucción en virtud de que el trámite del mismo ha concluido y una vez emitido el laudo se notificará a las partes personalmente, por conducto del C.Actuario y con lo anterior queda concluido el proceso.

Estando de acuerdo con la división que hace el maestro Cipriano Gómez Lara respecto de las etapas en que se divide el proceso, en virtud y como lo hemos manifestado el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, señala en los artículos respectivos, desde el momento en que inicia el proceso hasta el momento en que concluye, lo anterior desprende, toda vez que el artículo 890 hace mención -- respecto al laudo que es emitido con el cual queda resuelta la controversia que existía entre las partes, y a mayor abundamiento, no indica si podemos seguir algún recurso o el juicio de amparo, para impugnar el mismo, por lo tanto consideramos que en el momento en que la Junta emita el Laudo, en ese momento concluye el proceso.

Ahora bien, si las partes no están conforme con el resultado del laudo, pueden impugnarlo por medio del juicio de Amparo, debiendo cubrir los requisitos que señala la Ley de Amparo, toda vez que es ésta, la que los determina y no la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que ésta última regula las relaciones de trabajo, existentes entre el trabajador y el patrón.

Lo anteriormente manifestado, es en virtud de que algunos autores, incluyen dentro de las Etapas en que se divi-

de el proceso las siguientes:

Etapa de Recurso, que es, el que se interpone ante el Superior Jerárquico del Juzgador, esta fase termina, al momento en que se dicta el fallo correspondiente, ya sea con firmatorio, modificatorio o revocatorio;

Etapa de Amparo. En la que, si el juicio de garantías procede, se culmina con la resolución que se llama ejecutoria, la cual puede ser en tres sentidos, negando, concediendo o sobreseyendo el juicio de amparo.

Etapa de cumplimiento o de ejecución. Cuando voluntariamente se acate lo ordenado en la sentencia, entonces estará cumpliendo, en caso contrario, se procederá a su ejecución forzosa.

D). PRINCIPIOS PROCESALES.

Este es un tema en que resulta difícil encontrar soluciones armónicas, el maestro Néstor de Buen al citar al Profesor Héctor S. Maldonado y quien a su vez, hace mención de los principios procesales que la Ley Federal del Trabajo, contemplaba, hasta antes de las reformas de mayo de 1980 y que son los siguientes:

- a). Igualdad de las partes.
- b). Dispositivo.
- c) Impulso Procesal.
- d). Economía Procesal.
- e). Concentración.
- f). Inmediación.
- g). Celeridad procesal.
- h). Oralidad.
- i). Buena fé o lealtad procesal
- j). Libre apreciación de las Pruebas. (17)

(17) DE BUEN L. NESTOR. Ob.cit. pags. 73 y 74

Ahora bien, al citar al maestro Francisco Córdova Romero nos señala los principios procesales que establece la Ley Federal del Trabajo, después de las reformas de mayo de 1980 y que son los siguientes:

1. Principio de Publicidad
2. Gratuidad.
3. Inmediatez.
4. Oralidad.
5. Instancia de parte.
6. Concentración.
7. Sencillez.
8. Suplencia de la Queja.
9. Paridad Procesal.
10. Laudos en conciencia. (18)

Estando de acuerdo con la clasificación antes mencionada, a la cual hace referencia el maestro Francisco Córdova, respecto de los principios procesales, que rigen el proceso-laboral; en virtud de que éstos son los que contempla actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Catorce, Capítulo I, en cuatro artículos, a excepción del 9 y 10.

Como se desprende de la anterior clasificación, el profesor Francisco Córdova, agrega dos principios, los cuales no se encuentran establecidos como principios procesales dentro de la Ley Federal del Trabajo y a saber, estos son: La Paridad Procesal y Laudos en conciencia; de su estudio podemos comprender desde nuestro muy especial punto de vista, que aunque estos no se encuentran contemplados expresamente dentro del ordenamiento legal antes citado, como principios procesales, a saber, existe la presunción en la Ley de los mismos; por lo que es necesario que para evitar interpreta

(18) CORDOVA Romero Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas. México. 1986. pags. 8 a la 15

ciones contradictorias, debe de existir en forma expresa, es tos principios.

Pasando a analizar los anteriores principios, que al respecto nos señala, el maestro Córdova, de la siguiente ma_ nera:

El Artículo 685 establece: El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuer do con esta Ley deriven de la acción intentada o proceden___ te, conforme a los hechos expuesto por el trabajador, la Jun ta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. lo - anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo - 873 de esta Ley.

Desglosando el artículo anterior tenemos:

1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Lo anterior, implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben permitir en el desarrollo de las audiencias, la presencia del público inte_ resado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la -- misma, así mismo las partes en conflicto pueden consultar -- las actuaciones que obren en el expediente, en cualquier mo_ mento. Las audiencias serán públicas, siempre y cuando no - vayan en contra de la moral y las buenas costumbres, si se - presentara un caso de éstos, la junta o a petición de las -- partes, será a puerta cerrada, lo anterior de conformidad -- con lo establecido por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto último, ocasionalmente suele suceder en la práctica, dentro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

2.- PRINCIPIO DE GRATUITIDAD. Este principio está en función de que, el estado, proporcione al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita, para resolver el conflicto entre las partes, en forma pacífica y sin costo -- alguno, según lo dispone el artículo 17 Constitucional en su segunda parte que dice: "Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito..". Lo anterior sucede en la práctica.

3. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Es el mas importante en el proceso, ya que las autoridades que administran justicia, al estar en contacto con las partes durante el desarrollo -- del proceso, tienen una visión más amplia del conflicto, en virtud de que se encuentran en forma personal, y así podrán -- compenetrarse en todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento, toda vez que debe de ser la misma persona, la que conozca del proceso, desde la presentación de la demanda, la contestación a la misma, conozca las pruebas que aporten las partes, así como su desahogo, para así poder formarse un criterio respecto al asunto a efecto de que al administrar la justicia o sea al momento de resolver, sea mas -- equitativa entre las partes.

Lo anterior, sí existe en la práctica, ya que el Secretario de Acuerdos presencia el desarrollo del proceso, lo anterior, independientemente de que tambien está conociendo la controversia entre las partes, asimismo, y en cualquier -- momento, en que las mismas alteren el orden, procede de inmediato a certificar lo conducente y acto seguido la C.Auxiliar de la Junta, en base a dicha certificación, impone las medidas de apremio de conformidad con lo establecido por el artículo 728 de la Ley Federal del Trabajo.

4. PRINCIPIO DE ORALIDAD Este principio, caracteriza al proceso laboral de las demás ramas del derecho, en virtud de que, predomina la palabra hablada sobre la escrita; - sin que ello implique no dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan dentro del procedimiento. Y al respecto el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo -- dispone: "En las audiencias que se celebran se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

En la práctica sucede lo siguiente: El día y hora en que tenga verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas a que se refiere el artículo 873; las partes en juicio, deberán comparecer ante la Junta, personalmente o por conducto de su apoderado o representante legal, en virtud de que todo lo que manifiesten, deberá quedar asentado en el acta correspondiente, lo anterior es con la finalidad, de que el dictaminador, tome en consideración todo lo que ha quedado asentado en dichas actas.

De lo contrario, no se contaría con los medios necesarios para mejor proveer, toda vez, de que el laudo que se emite es en base a las actuaciones que obran en el expediente.

Ahora bien, la oralidad no implica que los sujetos, - de la relación laboral, no puedan servirse de un escrito, ya sea para contestar la demanda o para ofrecer pruebas, siendo indispensable la presencia de las partes, a efecto de que ratifiquen los escritos que exhiben, en las diferentes etapas del proceso.

Por lo anterior, toda comparecencia que sea realizada por las partes, deberá obrar por escrito en el expediente, ya que de no ser así, no habrá constancia en autos de la misma, o sea, es como si no se hubiera hecho, lo cual puede-

dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes, - según del escrito de que se trate.

5. INSTANCIA DE PARTE. Significa que la Autoridad, -- no puede intervenir o actuar en el proceso de oficio, sino - que tiene que ser a instancia de la parte actora, es necesario que el actor presente su demanda ante la Autoridad correspondiente, a efecto de que ésta le dé el trámite conforme lo dispone la Ley, a este principio tambien se le conoce como principio dispositivo, en consecuencia el único que tiene la facultad para ejercitar el derecho de acción, es el -- trabajador y no la Autoridad.

6. PRINCIPIO DE CONCENTRACION. Consiste en que se - realicen varios actos procesales en una sola audiencia y como consecuencia, tenemos un mayor impulso procesal. Desde - las reformas de mayo de 1980, solo se llevan a cabo dos audiencias: la primera que es la audiencia de Conciliación, - Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, y una segunda que es la de recepción de pruebas.

En la práctica sucede que el mismo día que se desahoga la confesional a cargo de la demandada, por economía procesal se desahoga la confesional a cargo del actor y si éste tiene que ratificar algún documento, inmediatamente despueslo hará. Como se puede apreciar, tres de las pruebas ofrecidas por las partes, se desahogan en una sola audiencia.

7. PRINCIPIO DE SENCILLEZ. Con este principio se -- pretende que las diversas actuaciones del proceso, sean formuladas tanto por las partes como por la Junta Federal de -- Conciliación y Arbitraje, de una manera clara, breve y sencilla, esto quiere decir, que sean realizadas sin ningún formalismo, o sea, que no contengan expresiones rimbombantes y -- formalismos insípidos y tediosos.

Lo anterior sucede en la práctica, en virtud de que el procedimiento se lleva de una manera sencilla, breve y clara. El artículo 721, contiene un formalismo especial para las actuaciones procesales y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario, hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

8.- SUPLENCIA DE LA QUEJA. Al respecto el segundo párrafo del artículo 685 señala: "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley."

Asimismo el artículo 873 establece lo siguiente por lo que hace al segundo párrafo: "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

Lo anterior se da en la práctica, toda vez de que se le previene al actor, para que en el caso de no haber señalado lo siguiente: 1). Domicilio para que sea notificada la demanda; 2). Estar ejercitando dos acciones contradictorias; 3). Que no haya señalado domicilio del último centro de trabajo del extinto trabajador para que sean fijadas las convocatorias a que hace mención el artículo 503, lo haga en un término de tres días.

9. PARIDAD PROCESAL. Consisten en que a ambas partes se les debe dar un trato igual en el proceso, o sea que el actor así como el demandado, tienen los mismos derechos y las mismas defensas; algunos autores señalan que este principio no es indispensable, en virtud de que, ¿cómo es posible de que se le dé el mismo trato tanto al trabajador, como al patrón? siendo que éste último tiene más capacidad económica que el trabajador.

Lo anterior si se dá en la práctica, toda vez que ante la Junta, tanto el actor como el demandado, tienen los mismos derechos y obligaciones, pero dado que la Ley que se aplica, esto es la Ley Federal del Trabajo, es proteccionista del trabajador, lo anterior no quiere decir que sean desiguales ante la Ley.

Lo cierto es que el trabajador al ser la clase más débil, en un momento dado, o sea cuando surge el despido, -- por citar un caso, no cuenta con los medios económicos para poder pagar un abogado que lleve su asunto, y tan es así, -- que por ese motivo existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de que tramiten su asunto ante la Junta, - lo cual es absolutamente gratuito.

Paralelamente al actor, el patrón se encuentra en posibilidades de contratar un licenciado que ventile su asunto ante los Tribunales Laborales, lo anterior, es en virtud de que cuenta con una mayor capacidad económica que el propio trabajador.

10. LAUDOS EN CONCIENCIA. Como el acto culminante del proceso es el laudo, al respecto el artículo 841 señala: "Los Laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan."

CAPITULO II

LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

- A) Concepto
- B) Objeto
- C) Procedimiento probatorio
 - 1. Ofrecimiento
 - 2. Admisión
 - 3. Desahogo
- D) Medios de prueba
 - 1. Confesional
 - 2. Documental
 - 3. Testimonial
 - 4. Pericial
 - 5. Inspección
 - 6. Presuncional
 - 7. Instrumental de Actuaciones
 - 8. Fotografías.

CAPITULO II

LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

A) CONCEPTO:

Al respecto, el profesor Francisco Cordova Romero al citar al maestro Pallares, señala " El sustantivo prueba se - refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo. Continúa diciendo: Prueba Judicial, es la que se lleva a cabo ante los organos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales Civiles, Penales, de Orden Administrativo, Juntas de Conciliacion y Arbitraje, etc. Consiste en actividades jurisdiccionales promovidas -- por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos contróvertidos." (19)

Asimismo el maestro Antonio Diaz de Leon, conceptúa a la prueba diciendo: "En su sentido estrictamente gramatical, la palabra prueba expresa la acción y efecto de probar, y tambien la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa." (20)

Citando al maestro Trueba Urbina nos señala al respecto: "Tambien se conceptúa la prueba, como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre sí.... Es, pues, el instrumentos más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigio_____

(19) CORDOVA ROMERO FRANCISCO. Derecho Procesal del Trabajo Cárdenas. México. 1986. pag.89

(20) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1981. pag.46

sos." (21) .

De los anteriores conceptos, sin duda alguna tenemos que la prueba es el medio más efectivo, a fin de que el juez tenga conocimiento de la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso. Por lo tanto las pruebas que aportan las partes, son actos procesales, y éstas son quienes -- tienen la obligación de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones, para así poder obtener una resolución favorable.

El éxito o fracaso de aquéllas, depende de lo que se haya probado; en virtud de que si no prueban lo que alegan, carecería de eficacia, consecuentemente, si las pretensiones de las partes, no se prueban en el proceso, el juzgador, no contará con los medios necesarios para resolver a su favor.

B) OBJETO DE LA PRUEBA:

Citando al maestro Rafael de Pina, al respecto señala: "Objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos. Se comprende también como objeto de prueba, en algunas legislaciones, el derecho consuetudinario, y, con carácter - de generalidad, el derecho extranjero.

El Código Federal de Procedimientos Civiles.., establece que solo los hechos están sujetos a prueba, y que el - derecho lo está únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

Los hechos notorios están relevados de la prueba. Para que los hechos sean admitidos como objeto de prueba -- se requiere que sean posibles e influyentes o pertinentes a los fines del proceso. El principio de la economía procesal rechaza la admisibilidad de los hechos imposible o impertinen

tes e inútiles. La calificación de impertinente corresponde a la prueba que carece de conexión con los hechos fundamentales del pleito, y a la que no tiene influencia para la resolución del mismo. Inútil es la prueba que recae sobre los hechos reconocidos o confesados como ciertos.

Y concluye diciendo: Cuando se afirma que el objeto de la prueba son los hechos, debe entenderse que bajo esta denominación se comprenden no solo los acontecimientos de la vida independiente de la voluntad humana, sino también los dependientes de ésta, o actos jurídicos propiamente dichos." (22)

Asimismo y citando al maestro Bermudez Cisneros, señala respecto del objeto de la prueba lo siguiente: "En este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, deben ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba y ésta síntesis encuentra un gran apoyo en la doctrina francesa sostenida por GARSONNET Y César Bru en TRAITÉ THEORIQUE ET PRACTIQUE DE PROCEDURE, obra en que se precisan las características que deben reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba; características que no está por demás citar y que son: que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdades; que no esté prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles y una característica más que cita el maestro Porras López, la de: "Que los hechos sean alegados por las partes." (23)

De lo anterior, sin duda alguna, la prueba tiene por

(22) DE PINA RAFAEL. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. - Botas. México. 1952. pas. 173 y 174

(23) BERMUDEZ CISNEROS. La Carga de la Prueba en el Derecho Del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas. México. 1983. -- Pag. 11.

objeto acreditar los hechos controvertidos materia de la li
tis, es decir, con la finalidad de acreditar la verdad de lo
que ha afirmado la parte que ofrece sus pruebas, esto es en-
cuanto a la acción ejercitada por la parte actora en su dema
nda, así como las excepciones que hace valer el demandado-
al dar contestación a la misma.

Así tenemos que el artículo 777 de la Ley Federal --
del Trabajo, señala: "Las pruebas deben referirse a los hech
os controvertidos cuando no hayan sido confesados por las-
partes."

Esto quiere decir, que las Juntas de Conciliación y
Arbitraje, no deben admitir: 1.- Las pruebas que vayan en --
contra del derecho; 2.- Las inmorales; 3.- Las que se rere
fieren a hechos imposibles de probar; 4.- Hechos notorios;-
5.- Hechos confesados, etc.

Las partes al aportar sus pruebas para acreditar sus
afirmaciones, es con la finalidad de hacerle llegar al juz
gador los elementos necesarios para el esclarecimiento de la
verdad y resuelva a su favor.

C) PROCEDIMIENTO PROBATORIO:

El procedimiento probatorio, es el conjunto de acac
tos procesales a través de los cuales se lleva a cabo la --
etapa probatoria. Dentro de este tema hablaremos del desadesa
rrollo de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a-
que hace mención el artículo 880 de la Ley Federal del Tratra
bajo y de sus análisis se desprende lo siguiente:

I. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.- Siguiendo los trámites-
procesales, al concluir la Etapa de Demanda y Excepciones, se
procede a la celebración de la Etapa de Ofrecimiento y Admiadmi
sión de Pruebas, y es exactamente en esta etapa en la cual,-
las partes ofrecerán sus pruebas de conformidad con lo estaesta

blecido por la fracción I del artículo 880 de la Ley Laboral; y una vez concluída dicha etapa, sólo son admisibles las que tienden a acreditar los hechos supervenientes o cuyo objeto sea el de probar las tachas formuladas a los testigos, esto último de conformidad con el artículo 880 fracción II del ordenamiento legal antes citado.

Con lo antes expuesto, podremos decir que las partes en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ofrecerán sus pruebas que crean convenientes, a efecto de acreditar sus pretensiones, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que deberán de referirse a los puntos controvertidos o sea relacionadas con la litis, asimismo, deberán de -- ofrecerlas, acompañándolas de todos los elementos necesarios para su desahogo, esto es, si ofrecen la testimonial, deberán de ofrecer como máximo tres testigos por cada hecho controvertido; señalar los domicilios de cada uno de ellos, y en caso de que no pueda presentarlos ante la Junta, manifestará bajo protesta de decir verdad su imposibilidad para --- ello, de lo contrario la presentación de los mismos, quedará a cargo de la oferente de la prueba; lo anterior de conformidad a lo dispuesto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, tratándose de documentos, deberán de --- exhibirse los mismos; tratándose de la prueba confesional, deberán de señalarse los nombres de los absolventes, así como domicilio en el cual puedan ser notificados; tratándose de - la Prueba Pericial, deberán de señalar la materia sobre la - que versará el peritaje; ya que al omitir alguno de los elementos necesarios para el desahogo de la prueba, la Junta, - con fundamento en el artículo 780 de la Ley Laboral, desechará la misma, toda vez que no proporcionó todos los elementos necesarios para su desahogo.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido por el artículo 880 fracción I del ordenamiento legal antes citado, las partes ofrecerán sus pruebas, debiendo seguir un orden; esto es, primeramente las ofrecerá la parte actora; a continuación el demandado; y posteriormente cada una de las partes formulará las objeciones que crea convenientes a las pruebas ofrecidas por su contraria.

Por regla, las partes en esta etapa, podrán ofrecer todos los medios de prueba establecidos en el artículo 776 de la Ley Laboral citada, que a la letra dice: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de Actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Los anteriores medios de prueba, serán materia de estudio en incisos posteriores. Así tenemos, que en caso de que alguna de las partes no comparezca a la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a pesar de encontrarse debidamente notificado para ello, con fundamento en el artículo 880 en relación con el artículo 778 de la Ley Laboral, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecerlas.

Y si no compareciera ninguna de las partes, la Junta de oficio, y con fundamento en el ordenamiento legal antes citado, procederá a dictar el acuerdo, en el sentido de hacerles efectivo el apercibimiento decretado, y por lo tanto-

tenerles por perdido su derecho para ofrecer pruebas y formular sus alegatos, lo anterior con fundamento en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Consecuentemente, con fundamento en el artículo 885 de la multicitada Ley Laboral, la C. Auxiliar de la Junta declara cerrada la instrucción, ordenando se turnen los autos a resolución; este último caso, no sucede con frecuencia en la práctica ya que primeramente se certifica que ya no hay más pruebas que desahogar.

II. ADMISION DE PRUEBA.- Una vez que las partes, han ofrecido sus pruebas y objetado las de su contraria, la Junta, emite un acuerdo, resolviendo sobre la admisión y desechamiento de la misma; analizando todas y cada una de las pruebas que fueron ofrecidas, en el sentido, de que deberán de estar relacionadas con los puntos controvertidos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 777 de la Ley Laboral, en caso contrario, la Junta las desechará, por considerarlas inútiles e innecesarias de conformidad con lo establecido por el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo; - - asimismo se desecharán, por no estar ofrecidas conforme a derecho, esto es, que no reúnan los requisitos señalados por la Ley Laboral, según la prueba de que se trate; lo anterior es en virtud, de que no aportó los elementos necesarios para su desahogo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 del Ordenamiento Legal antes invocado; como ejemplo señalaremos lo siguiente: tratándose de la prueba Testimonial, que al ofrecerla, se haya omitido señalar los domicilios de los testigos, en donde deban de ser notificados, o bien rebasó el número de testigos a que hace mención el artículo 813 de esta misma Ley; ahora bien, tratándose de una CONFESIONAL, la oferente omitió señalar el domicilio donde pueda ser notificado el absolvente.

Dé esta forma la Junta hará un estudio y valoración-

de cada una de las pruebas que ofrecen las partes, lo anterior, es con la finalidad de no causarles ningun perjuicio-- a las mismas, al admitir o desechar las pruebas que considere conveniente.

III. DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.- Una vez que la Junta ha resuelto sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, procede a señalar día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas de las partes; procurando que se desahoguen primero las de la parte actora y a continuación las de la demandada, de conformidad con lo establecido por el artículo 884 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta al señalar día y hora para el desahogo de las pruebas, procurará ajustarse al término de 30 días que señala el ordenamiento legal antes citado y que a la letra dice:

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

Quando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considera que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor

y despues las del demandado, este período no deberá exceder de treinta días"

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en los artículos 781 al 785, señala de una manera general el desarrollo -- del desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y que -- fueron admitidas por la Junta; que a la letra dicen:

"ARTICULO 781. Las partes podrán interrogar libre__ mente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzgue convenientes, y examinar los docu__ mentos y objetos que se exhiban."

El anterior artículo se refiere al desahogo de las-- pruebas: confesional, testimonial, ratificación que de conte nido y firma realice el suscriptor del documento objetado y pericial.

"ARTICULO 782. La Junta podrá ordenar con citación - de las partes, el exámen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general practi car las diligencias que juzgue conveniente para el esclareci miento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

Del anterior artículo, se desprende el desahogo del cotejo, de la inspección y de la prueba pericial.

"ARTICULO 783. Toda autoridad o persona ajena al jui cio que tenga conocimiento, derechos o documentos en su po__ der que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, - está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Jun ta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje."

Del anterior artículo, se desprende el desahogo de -

las siguientes pruebas: Testimonial, Pericial, Cotejo, Inspección, Ratificación que de contenido y firma realice el -- suscriptor del o de los documentos que fueron objetados por la contraria y los informes que se soliciten a otras Autoridades para el esclarecimiento de la verdad.

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

- I Fecha de ingreso del trabajador,
- II Antigüedad del trabajador,
- III Faltas de asistencia del trabajador,
- IV Causa de rescisión de la relación de trabajo,
- V Terminación de la relación o contrato de trabajo - para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley.
- VI Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- VII El contrato de trabajo,
- IX Pagos de días de descanso y obligatorios,
- X Disfrute y pago de las vacaciones
- XI Pago de las primas dominical, vacaciones y de antigüedad.
- XII Monto y pago del salario,
- XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, e
- XIV Incorporación y aportación al Fondo Nacional de Vivienda.

Como podemos ver, el anterior artículo se refiere a la prueba de inspección, toda vez que casi siempre existe -- controversia sobre los casos antes expuestos, y es por medio de la inspección con que se acreditan los anteriores puntos.

Ahora bien, una vez preparadas las pruebas que fueron admitidas por la Junta, se llevará a cabo su desahogo, -- su preparación consiste, en que el C. Actuario adscrito a la Junta, haya notificado debidamente a los absolventes, testigos, ratificantes, peritos, etc., el día y hora que la Junta señaló para su desahogo, apercibiéndolos en términos de Ley, para el caso de que no comparezcan en la fecha que se señaló para su desahogo.

Asimismo deberá de comisionarse al C. Actuario para que se constituya el día y hora señalados, en el domicilio proporcionado por la oferente, a efecto de que lleve a cabo el desahogo del cotejo e inspección ordenado, requiriendo a la persona con quien entienda la diligencia, para que exhiba la documentación necesaria para su desahogo, apercibiéndola en términos de Ley, para el caso de que no exhiba la documentación.

Así pues, la Junta ordenará se giren "los oficios necesarios para recabar los informes y copias que deba expedir alguna Autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente."

Por último, la Junta deberá tomar "las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido." (Art.883)

D) MEDIOS DE PRUEBA:

Los medios de prueba, son todos aquéllos elementos que

ofrecen las partes, con el objeto de acreditar los hechos -- controvertidos, correspondiendo a la Junta admitirlas o desecharlas.

Así tenemos que el artículo 776 a la letra dice:

"ARTICULO 776. Son admisibles en el proceso todos - los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes: I. Confesional; - - II. Documental; III. Testimonial; IV. Pericial; V. Inspección; VI. Presuncional' VII. Instrumental de actuaciones; y VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados - por los descubrimientos de la ciencia."

Como podemos ver, dicho ordeanamiento legal, enumera los medios de prueba que las partes pueden aportar en la etapa correspondiente y que más adelante analizaremos, en virtud de que cada uno de ellos tiene su desahogo especial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para poder - esclarecer la verdad, podrán valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos notorios.

El Derecho probatorio laboral, se encuentra regulado en los artículos 776 al 836 de la Ley Federal del Trabajo, y pasando a analizar cada una de las pruebas queseñala el artículo 776 tendremos:

I. PRUEBA CONFESIONAL. Respecto de la prueba Confesional el maestro Francisco Córdova citando al maestro Pallares señala: "Es el reconocimiento, expreso o tácito, que - hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican."(24)

(24) CORDOVA ROMERO FRANCISCO. Ob.cit.pags.91 y 92

Citando al maestro Díaz de León, señala: "La palabra confesión proviene del latín CONFESSIO que significa -- declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra."

Continúa diciendo: "Por nuestra parte, y en relación con el proceso laboral regulado por la Ley Federal del Trabajo, entendemos que la confesión es una declaración, una exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por - el colitigante.

Concluye señalando: "En esta rama procesal, el sujeto de la confesión debe tener capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación. La capacidad para ser parte restringe a las personas morales, como las empresas y sindicatos, la posibilidad legal de confesar, por lo que la confesión habrá de presentarse por sus órganos, o por quienes - tienen la representación procesal de las mismas. La capacidad procesal se refiere a que quienes carezcan de ella no pueden confesar, y al efecto el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los mayores de dieciseis años - pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política...". La legitimación supone que solo pueden confesar aquéllos que por su relación con el objeto del litigio asumen la calidad de partes en el proceso. (25)

Estando de acuerdo con los anteriores conceptos, en virtud de que la confesión es el reconocimiento que sobre lo

(25) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO.Ob.cit.pags.120,122 y 123

sabido de un hecho, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro.

Asimismo tenemos que existen diversos tipos de CONFESIONES como son: LA JUDICIAL, que es la que se hace ante un Juez competente, durante el proceso; La EXTRAJUDICIAL, que es la que se hace fuera del proceso o ante Juez incompetente; La EXPRESA, es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada; La TACITA o FICTA, la que se infiere del silencio del que debe declarar, o de contestar con evasivas, o de no asistir quien deba declarar a la audiencia para la cual fue citado; La SIMPLE, la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance; La CALIFICADA, que es la que se hace en forma contraria a simple, esto es, en que después de haber confesado un hecho, agrega alguna manifestación que modifique el alcance de lo confesado.

La prueba confesional, es el medio probatorio con -- que cuentan las partes para interrogarse entre sí, para que declaren sobre los hechos afirmados o controvertidos, los -- que les sean conocidos por la naturaleza de su función y los que les sean propios y que formen parte de la litis.

Ahora bien para que la prueba confesional tenga plena validez, deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse.
- b) Que sea hecho propio, o en su caso del representante, tratándose de personal moral.
- c) Que sea con pleno conocimiento y sin coacción ni violencia.
- d) Que se haga conforme a las formalidades que señala la Ley.

Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las-

partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las contestancias y en las actuaciones del proceso. Artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

La CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS, es la declaración que rinden los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan actos de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos; de conformidad con lo establecido por el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a la ADMISION DE LA PRUEBA CONFESIONAL, la Junta admitirá todas aquellas pruebas que vayan acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, en caso contrario se desecharán de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta admitirá la prueba confesional que ofrezcan las partes, siempre y cuando, hayan señalado los siguientes elementos:

- 1.- Nombre y domicilio de los absolventes.
- 2.- Para el caso de que el domicilio del absolvente, se encuentre fuera de la jurisdicción de la Junta, deberá de exhibir el pliego de posiciones en sobre cerrado.

Lo anterior es con la finalidad de que la Junta esté en posibilidad de poder comisionar al C.Actuario para que notifique al absolvente el día y hora que se haya señalado pa

ra el desahogo de la confesional a su cargo, o en su caso, -
ordenar se gire exhorto a la Autoridad correspondiente, al -
cual se anexará el pliego de posiciones debidamente calificado
do por la Junta, en sobre cerrado, para que en auxilio de --
las labores de la Junta exhortante, se sirva notificar al --
absolvente y desahogar su confesional, y hecho que sea lo ante
rior, remita las constancias a la mayor brevedad posible -
para que sean agregadas a los autos.

Ahora bien, la Junta en el mismo acuerdo en el que -
señale día y hora para que tenga verificativo el desahogo de
la confesional o confesional para hechos propios, apercibe a
los absolventes, que para el caso de que no comparezcan ante
la Junta en la fecha que para tal efecto señaló, se les tendr
drá por fictamente confesos de las posiciones que les sean -
articuladas por el oferente de la prueba con fundamento en -
los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la persona que se cita a absolver posiciones-
para hechos propios ya no labore para la empresa o establecim
miento demandado, lo hará constar así en su razón el C.Actuario
rio que para tal efecto se comisione y el día de la audiencia
cia, la Junta, en base a dicha razón, requerirá al oferente-
de la prueba, para que señale el domicilio en donde deba ser
notificado el absolvente y en caso de que ésta manifieste igua
norallo, entonces la Junta, le concede un término de tres --
días a la demandada, para que proporcione el último domicilio
que tenga registrado del absolvente a efecto de que pueda --
ser notificado, pero en este caso, la junta, apercibirá al -
absolvente, que para el caso de que no comparezca el día y -
hora que se señale para el desahogo de la confesional a su -
cargo, será presentado por conducto de la policía judicial -
de conformidad con lo dispuesto por el artículo 793 de la --
Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar que el apercibimiento anterior, es diferente al que se les formula a las partes, por cuanto hace a sus confesionales, y es en virtud de que el absolvente para hechos propios que ya no labora para la empresa demandada, -- no se le puede declarar fictamente confeso de las posiciones que le sean articuladas, toda vez que esto causaría perjuicio a la empresa demandada, ya que al no depender económicamente de la misma la persona que ha sido citada para absolver posiciones para hechos propios, no asistiría a la audiencia que para tal efecto se señaló y la ley previendo este caso, establece un apercibimiento diferente.

Por lo anterior, es de considerar que la naturaleza de la prueba confesional cambia por testimonial, asimismo, - podemos analizar la tesis emitida por la Suprema Corte de -- Justicia de la Nación en la que expresa lo siguiente:

"CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA --- PRUEBA. Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeñara dicho cargo, por lo tanto, no debe declararsele fictamente confeso, pues solo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración.

Amparo directo 667-77. Mauro Rodríguez Sierra y Otros 12 de abril 1978. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina de Tamayo." (26)

De la jurisprudencia antes señalada, se puede desprender que el desahogo de la prueba confesional a cargo de

(26) Semanario Judicial de la Federación Séptima Época. Volúmen 109-114. Volumen 90, Quinta Parte. Pag.9. Séptima Época, Enero-Junio 1978. Cuarta Sala. Pag.15.

la persona que ya no labore para la empresa demandada, se llevará a cabo mediante las posiciones que le sean articuladas al absolvente, y para el caso de que no asista a la audiencia señalada, el apercibimiento consistirá en que será presentado en la nueva fecha que se haya señalado, por medio de la policía judicial de conformidad con lo establecido por el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo

Ahora bien, una vez desahogada dicha confesional, es hasta el momento en que se resuelve, cuando cambia la naturaleza de la citada prueba, toda vez que se le dará el valor de una testimonial, en virtud de que el absolvente ya no presta sus servicios para la demandada.

II. PRUEBA DOCUMENTAL.- Citando al maestro Antonio Díaz de León, nos da el concepto de lo que es un documento diciendo: "La palabra documento proviene de la voz latina "DOCUMENTUM" que significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, documento es toda escritura, o cualquier otro papel autorizado con que se prueba, confirma o corrobora una cosa." (27)

Asimismo señala el maestro Néstor de Buen al citar al maestro Pallares: "que los documentos no incluyen las cosas que no contienen algo escrito, como las fotografías, películas de cinematógrafo, discos de fonógrafo, y planos o diseños de los arquitectos." y así continua diciendo Pallares: y esto haciendo referencia a los jurisconsultos que invocan un concepto extenso de los documentos: "No soy de esta opinión porque pienso que existe una diferencia sustancial entre las cosas que contienen algo escrito con sentido inteligible y las ya mencionadas que carecen de él. El lenguaje humano en cualquiera de sus formas, está constituido por conceptos generales de uso universal, mediante los cuales los hombres se comunican entre sí, siendo aquél una nota esen-

(27) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO. Ob. cit. pag. 154.

cial de la especie humana. Por esta circunstancia, no es lógico asimilar los documentos a las fotografías, a los discos de fonógrafo, películas de cine que no contengan nada escrito. Fundándose en lo anterior, se formula la siguiente definición: documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible." (28)

Estando de acuerdo con los anteriores conceptos, toda vez que la documental está dentro de los medios de probar reconocidos por la ley y considero que es uno de los más importantes, en virtud que dentro del documento se establecen normalmente los móviles jurídicos de aquéllos que participan en su elaboración; y es por esto que en el documento quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita, que dicho documento en donde quedaron plasmados los hechos, pueda ser alterado o modificado posteriormente y es por eso que el documento se convierte en el medio de prueba más confiable dentro del proceso, ya que ante el órgano jurisdiccional se presenta tal y como se encuentra elaborado, o sea demuestra en sí los sucesos que con signa.

Lo anterior no implica que se admita el documento -- sin ninguna restricción, ya que su valor probatorio dependerá de la mayor o menor probabilidad de que sea genuino.

Por lo anterior desde un punto de vista jurídico, los documentos dan una mayor seguridad al compararlos con otras pruebas, por ejemplo, la prueba testimonial, pero ello no -- significa que se les de una valorización plena, ya que existen casos en que los documentos suelen ser falsificados.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 795 y 796 clasifica a los documentos en públicos y privados.

(28) DE BUEN L. NESTOR. Ob.cit. pags. 441 y 442.

dos y que a la letra dicen:

"ARTICULO 795. SON DOCUMENTOS PÚBLICOS aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario-investido de fé pública, así como los que expida en ejercio de sus funciones.

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

"ARTICULO 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior."

Mas adelante hablaremos ampliamente respecto a este tema, por lo que generalizando, podemos decir que cuando un documento privado, es objetado por la contraria, en cuanto a su autenticidad de contenido y firma procede el medio de perfeccionamiento propuesto por la oferente, consistente en la ratificación que de contenido y firma realice el suscriptor de dicho documento, con los apercibimientos correspondientes y que se mencionarán mas adelante.

III. PRUEBA TESTIMONIAL.- El maestro Francisco Córdova Romero, al citar al maestro Pallares señala: testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo." (29)

Estando de acuerdo con la anterior definición, toda vez que el testigo declara sobre los hechos que presenció y es persona ajena al juicio, o sea que no tiene interés en el mismo, ahora bien, la parte que ofrezca la prueba Testimonial, deberá de ofrecer como máximo TRES TESTIGOS por cada -

(29) CORDOVA ROMERO FRANCISCO. Ob.cit. pag.95

hecho controvertido que quieran probar, indicar los nombres de cada uno de ellos, así como su domicilio en el cual pueden ser notificados. Cuando la oferente de dicha prueba manifieste bajo protesta de decir verdad, su imposibilidad para presentar a sus testigos ante la Junta respectiva para -- que tenga verificativo el desahogo de dicha prueba, entonces la Junta comisionará al C.Actuario adscrito a la misma a -- efecto de que los notifique en el domicilio señalado por la oferente, apercibiéndolos que de no presentarse el día y hora señalados por la Junta, se les impondrá una multa de siete veces el salario mínimo y serán presentados por conducto de la policía judicial de conformidad con los artículos 731 y 814 de la Ley Laboral.

Por lo que hace a su admisión, la Junta admitirá la prueba testimonial, siempre y cuando vaya acompañada de todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que en caso de no hacerlo así, se desechará dicha prueba, en virtud de no haberlos proporcionado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, si la parte oferente, se comprometió a presentarlos en la fecha que señale la Junta para su desahogo, se le apercibe, que para el caso de no presentarlos en la fecha que se haya señalado, se le declarara la deserción de dicha probanza en su perjuicio con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, en el momento de su desahogo, primero será interrogado el testigo, por la parte que ofreció la prueba y si lo cree necesario la parte contraria procederá a repreguntar al testigo, esto es con la finalidad de desvirtuar lo -- que ha declarado el testigo.

Una vez que haya concluido el desahogo de la prueba -

testimonial, la contraparte podrá formular sus tachas a los testigos que declararon, haciendo sus manifestaciones que -- crea convenientes, asimismo ofrecerá sus pruebas en el incidente de tachas, toda vez que si no lo hace así, la Junta le tendrá por perdido su derecho para hacerlo, en caso de que - las haya formulado, se le dará vista a la contraria para que haga sus manifestaciones en relación a las tachas que formuló su contraparte y ofrezca sus pruebas en dicho incidente, asimismo se le apercibe que de no hacerlo así se le tendrá - por perdido su derecho para tal efecto.

Como podemos apreciar de lo antes expuesto, hemos -- analizado la prueba testimonial de una manera general, toda vez que en el siguiente capítulo analizaremos la misma ampliamente.

IV. PRUEBA PERICIAL. Respecto a esta prueba los artículos 821 y 82 de la Ley Federal del Trabajo señalan:

"ARTICULO 821. La prueba pericial versará sobre --- cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte."

"ARTICULO 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictámen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente -- reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley."

Ahora bien, citando al maestro Francisco Córdova al respecto nos dice: "Esta prueba consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos, especiales - o técnicos, realice una persona física con título en la materia de que se trate o una persona moral especializada en determinada actividad, sobre los puntos de debate." (30)

(30) CORDOVA ROMERO FRANCISCO. Ob.cit.pag. 98

Como podemos apreciar, esta prueba es técnica-científica, que se ofrece para conocer la autenticidad de un hecho controvertido, en virtud de que el mismo es necesario que sea apreciado por expertos en la materia y tal opinión tiene que ser producida por persona ajena al proceso.

La prueba Pericial puede versar sobre las siguientes materias: 1. Grafoscopia; 2. Caligrafía; 3. Dactiloscopia; 4. Medicina; 5. Contabilidad; 6. Química; 7. Física; 8. Plomería; 9. Mecánica, entre otras.

Ahora bien, los peritos auxilian a las Juntas, toda vez que el dictamen que rinden, tiene por objeto de que éstas, tengan una mejor visión del alcance que tiene lo que las partes traten de probar, por esta razón, el perito no solo debe de contar con autorización para su ejercicio, sino que deberá de tener experiencia en la materia sobre la que rendirá su dictamen.

Por lo que hace al ofrecimiento de la prueba Pericial, ésta deberá ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo cubrir los requisitos señalados por el artículo 823 que a la letra dice:

"ARTICULO 823. La prueba pericial deberá ofrecerse - indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes."

Del anterior artículo se desprende, que las partes no tienen la obligación de señalar el nombre del perito que los va a representar en el proceso, en consecuencia si las partes omitieran señalar el nombre del perito, la prueba será admitida por la Junta. de conformidad con lo dispuesto por el ordenamiento legal antes citado.

La Junta, sólo nombrará los peritos que correspondan al trabajador en los siguientes casos: 1. Cuando no haya hecho su nombramiento. 2. Cuando el nombrado no haya asistido a la audiencia señalada para su desahogo. 3. Cuando el actor manifieste que no tiene posibilidad económica de cubrir los honorarios del perito. Lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 824 de la Ley Laboral.

Cuando las partes o alguna de ellas, al ofrecer la prueba pericial, no reuna los requisitos necesarios para su desahogo, la Junta con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, desechará la misma.

Por lo que hace al desahogo de la Prueba Pericial, el artículo 825 señala:

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

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

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

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

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

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

Del anterior artículo se desprende lo siguiente: Que dado el caso de que cualquiera de los peritos de las partes, no concurran a la audiencia señalada para su desahogo, únicamente se tomará en cuenta el dictámen del perito que haya comparecido.

El día de la audiencia señalada para el desahogo de la pericial, los peritos de las partes o en su caso del que haya asistido, protestarán y aceptarán el fiel desempeño del cargo conferido, procediendo a rendir su dictámen y con respecto a su contenido, las partes así como los miembros de las Juntas, podrán formular las preguntas que crean necesarias.

Existen dos casos en los cuales la Junta señale nuevo día y hora para el desahogo de la prueba pericial: 1. Cuando el perito no haya rendido su dictámen por causa justificada; 2. Cuando el designado por la parte actora no haya comparecido a la audiencia señalada para su desahogo a efecto de que rinda su dictámen.

Ahora bien, cuando los dictámenes rendidos por los peritos de las partes, sean contradictorios, la Junta con fundamento en el artículo 826 de la Ley Laboral, nombrará un Perito Tercero en discordia, con la finalidad de llegar a la verdad.

El artículo 826 señala el término en el cual el Perito designado por la Junta, puede excusarse, siempre y cuando concurra en alguna de las causas a que hace referencia el Capítulo Cuarto del Título Catorce. Y es la Junta la que cali

ficará la excusa y, si la declara procedente, se nombrará -- nuevo perito.

V. PRUEBA DE INSPECCION. Al citar al maestro Trueba-Urbina, define a la prueba de inspección ocular, diciendo -- que es: "El exámen directo por el Tribunal de los objetos, - documentos, libros, lugares e inmuebles para formar su con__ vicción, se denomina reconocimiento o inspección judi____ cial." (31)

El maestro Rafael de Pina al respecto nos señala: -- "El reconocimiento o inspección, CONSISTE ESTE MEDIO DE PRUEBA EN EL EXAMEN DIRECTO POR EL JUEZ DE LA COSA MUEBLE O IN__ MUEBLE SOBRE QUE RECAE para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que la realiza. Puede llevarse la inspección a efecto trasladán dose el Juez al lugar donde se halle el objeto que ha de -- inspeccionar (acceso judicial) o en el mismo Juzgado o Tribu__ nal." (32)

Estando de acuerdo con lo antes expuesto, toda vez - que la prueba de inspección es una de las más importantes da da su gran relevancia para resolver los conflictos laborales planteados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pri__ mordialmente consiste en el exámen directo que la Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos, o lugares, para lo cual se deberá constituir el C.Actuario, Perito o funcio__ nario que con ese carácter actúe en el lugar donde se en__ cuentren, con el fin de formar su convicción.

La Inspección es una prueba directa e inmediata, toda vez que produce directamente la evidencia y convicción en el

(31) TRUEBA URBINA ALBERTO. TRATADO TEORICO PRACTICO DE DERE CHO PROCESAL DEL TRABAJO, PORRUA. MEXICO. 1965. Pag. 427

(32) DE PINA RAFAEL. Ob. Cit. pags. 181 y 182

juzgador, en nuestro caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de un modo directo sobre el hecho controvertido que se trata de probar. Algunos autores han dado diversos nombres a la prueba de inspección y que son: De vista de ojos o de vista ocular; inspección judicial y reconocimiento judicial.

Ahora bien las partes ofrecerán la prueba de Inspección, en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas a -- que hace mención el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo seguir los lineamientos señalados en el artículo 827 que señala: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma."

La parte que ofrezca la prueba de Inspección y no cubra con los requisitos señalados en el artículo antes citado, la Junta con fundamento en el artículo 780 desechará dicha prueba, toda vez que no aportó los elementos necesarios para su desahogo.

Si las partes al ofrecer la prueba de Inspección cubriendo los requisitos señalados en el artículo 827 la Junta admitirá la misma, señalando día y hora para su desahogo con fundamento en los artículos 828 y 829 que a la letra dicen:

"ARTICULO 828. Admitida la prueba de Inspección por la Junta, deberá señalar día y hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos -- que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se en

cuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan."

"ARTICULO 829. En el desahogo de la prueba de Inspección se observarán las reglas siguientes:

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

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

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

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

La Inspección Ocular puede ser de tres tipos: Exámen de Documentos y Objetos que no se encuentren en autos, sino fuera del Tribunal, así como de lugares que constituyen un acto de inspección ocular que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de ser observados directamente por los sentidos sobre las cosas que son objeto de la controversia.

La Junta comisiona al C. Actuario a efecto de que se constituya en el domicilio proporcionado por la oferente y lleve a cabo el desahogo de la diligencia ordenada, esto es con la finalidad de que el C. Actuario de fe de las particularidades a que se contraiga la prueba.

Al desahogo de la prueba, pueden o no asistir las partes, quienes en caso de que asistan a la diligencia de cuenta, podrán hacer sus objeciones y manifestaciones que

crean convenientes.

Una vez que el C.Actuario se haya constituido en el lugar en donde va a realizar la diligencia ordenada por la Junta, que en este caso es la Inspección, domicilio que en la mayoría de los casos es en el que se encuentran las oficinas de la demandada; requerirá a ésta, ponga a la vista la documentación materia de la inspección, apercibiéndola que para el caso de no hacerlo así, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que la parte actora pretende probar con la misma, de conformidad con lo establecido por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el caso de que los documentos y objetos a inspeccionar obran en poder de personas ajenas a la controversia y se nieguen a exhibirlos, el Presidente de la Junta, el Presidente de Junta Especial o la Auxiliar de la misma, les impondrán una multa de siete veces el salario mínimo vigente.

Existen determinados hechos que constan físicamente y que pueden ser apreciados a simple vista o por otros sentidos, por ejemplo, el que aparezca el nombre de un trabajador en las nóminas, las cuales el patrón tiene la obligación de conservar y no pueda presentarlas ante las Juntas como parte de sus pruebas, en virtud del volumen de las mismas lo cual lo hará constar en la audiencia respectiva, a efecto de que la Junta comisione al C. Actuario para que se constituya en el domicilio en el que se encuentran con la finalidad de desahogar tal diligencia. Y así como este caso se presentan varios más, los cuales tendrán que ser inspeccionados ya sea ocularmente o por otros sentidos.

VI. PRESUNCIONAL. Definición citando al maestro Trueba Urbina al respecto señala: "La generalidad de los códigos procesales tienen las presunciones como las consecuencias

que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido." (33)

El maestro Néstor de Buen al citar al maestro Devis-Echandía señala que: "La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho (lo segundo es presunción judicial o de hombre), con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cuál es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos." (34)

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 830 nos da la definición de PRESUNCION y señala "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

Tradicionalmente son dos clases de presunciones: La legal y la humana; la primera es la creada por las normas juridicas, y la segunda, es la que deduce el juzgador de los hechos demostrados durante el proceso. La presuncional legal y humana, sirven para establecer la verdad sabida en el proceso laboral. Así tenemos que el artículo 831 de la Ley Federal de Trabajo a la letra dice:

"ARTICULO 831. Hay presunción legal cuando la Ley establece expresamente, hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél."

La presuncional legal y humana, pueden admitir prueba en contrario, esto quiere decir, que en autos puede existir una hecho que pueda desvirtuarlas y al respecto los articulos 832 y 833 señalan:

(33) TRUEBA URBINA ALBERTO. Ob. cit. Pag. 428.

(34) DE BUEN L.NESTOR. Ob. cit. pag. 481

"ARTICULO 832. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que lafunda."

"ARTICULO 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario."

La prueba presuncional legal y humana, independientemente de que debe ofrecerse en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las partes deben de precisar sobre lo que se pretende probar con las mismas, debiendo señalar concretamente las disposiciones de la Ley que origina la presunción de un hecho, así como todo aquéllo que se derive de los hechos probados por las partes, y el juzgador de oficio tiene la obligación de considerarlas, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita -- con ella."

La presuncional legal y huaman constituye, a nuestro modo de ver, medios probatorios de mayor aplicación en el -- proceso laboral, ya que mediante la deducción de hechos que hace el juzgador, se llega a la verdad sabida, que es la base del proceso laboral, así que el efecto de la presuncional legal y humana se recoge al momento en que el Juez valora - las pruebas, tomándolas en consideración al momento en que - emite el laudo correspondiente.

Es la prueba mas difícil, en virtud de que se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias la Junta puede deducir o desprender del hecho probado el hecho desconocido que se -

trata de demostrar. Debe pensar de que el razonamiento hecho por el juzgador dependerá cuales presunciones va a considerar para que lo puedan convencer de la verdad del asunto de que se trate.

Si las parte no ofrecen en su momento procesal oportuno la prueba presuncional, esto no les causa ningún perjuicio en virtud de que la Junta está obligada a tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente de conformidad con el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo.

VII. PRUEBA INSTRUMENTAL. La Ley Federal del Trabajo define a la prueba Instrumental señalando en el artículo 835 lo siguiente: "La Instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio."

Respecto a su ofrecimiento, las partes pueden o no ofrecer la prueba instrumental en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, ya que si no lo hicieran, no les causaría ningún perjuicio en virtud de que el artículo 836 señala: "La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio."

Por lo antes expuesto podemos decir, que la prueba Instrumental, en sí no es un medio de prueba, sino una regla de prueba, en virtud de que su ofrecimiento no es necesario, por los motivos expuestos en el ordenamiento legal antes citado.

En ese sentido la prueba Instrumental no corresponde a una prueba diferente, sino es precisamente el juzgador quien al momento de resolver deberá de tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en autos.

VIII. FOTOGRAFIAS. Al respecto y como podemos desprender de la Ley Federal del Trabajo, únicamente las contempla como medios de prueba en su artículo 880, más no en algún artículo en especial.

Podemos decir que las fotografías es el resultado -- del avance de la ciencia, consideramos que son elementos de información instrumental.

Lo anterior es, en virtud de que generalmente las fotografías que obran en algunos expedientes, son las que exhiben los peritos al rendir su dictámen, lo anterior como consecuencia de que algún ratificante negó como puesta de su puño y letra la firma que calza el documento que fue objetadoo en su caso cuando un documento fue objetado por encontrarse alterado. Con dichas fotografías el juzgador contará con mas elementos para mejor proveer el asunto de que se trate.

CAPITULO III

LA PRUEBA TESTIMONIAL.

A) CONCEPTO

B) REQUISITOS PARA SER TESTIGO

C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

D) TACHAS

E) VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

CAPITULO III

LA PRUEBA TESTIMONIAL

A) CONCEPTO

Como podemos apreciar, con antelación se dió el concepto de lo que es la prueba testimonial, y a saber podemos concluir lo siguiente: "La prueba testimonial, es la declaración que hace una persona ajena a las partes, de los hechos que presencié directamente y que tienen relación con la controversia."

B) REQUISITOS PARA SER TESTIGO.

La Ley Federal del trabajo no precisa tales requisitos para ser testigo de una manera textual, sin embargo el artículo 783 expresa lo siguiente: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje." De lo que se puede desprender, que unicamente puede ser testigo aquélla persona que haya presenciado algún hecho relacionado con la controversia, y del cual responderá ante la Junta mediante el interrogatorio que le sea formulado por las partes el día y hora que para el desahogo de su testimonial se haya señalado.

Ahora bien citando al maestro Euquerio Guerrero quien señala que: "Al ocurrir un hecho, puede suceder que haya personas que encontrándose presentes, lo vean, lo oigan o, de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de -

testigos que van a dar información de haber ocurrido tal ---
hecho." (35)

Asimismo el maestro Cipriano Gómez Lara señala: ".El
testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre -
las que se le interroga y además, debe tener la característica
de imparcialidad, es decir, de no tener un interés particu
lar en el negocio y de no estar en una posición de relaci
ón íntima o de enemistad, con alguna de las partes en el -
juicio." (36)

De lo antes expuesto podemos desprender los requisitos
siguientes para ser testigo:

- 1.- Que la persona tenga conocimiento directo de alg
ún hecho relacionado con la controversia.
- 2.- Que la persona sea imparcial, que no tenga intere
s en el asunto por ninguna de las partes.
- 3.- Que la persona no tenga parentesco con alguna de
las partes.
- 4.- Que la persona no sea parte en el juicio.

También pueden ser testigos las personas que sean alto
s funcionarios y los extranjeros residentes en el país a -
quienes les consten los hechos, esto de conformidad con lo -
dispuesto por los artículos 813 fracción IV y 816 de la Ley-
Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

"ARTICULO 813. La parte que ofrezca la prueba testimo

(35) GUERRERO EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo
Sexta Edición. Porrúa. México 1989. Pag. 496.

(36) GOMEZ LARA CIPRIANO. Teoría General del Proceso. Ob.cit.
Pag. 305 y 306.

monial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

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

"ARTICULO 816. Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete."

C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Al respecto el maestro Néstor de Buen señala: "La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. Desde luego ha sido mucho más precisa que las anteriores, reflejando un claro propósito de cumplir exigencias técnicas que la práctica de muchos años y de alguna manera la jurisprudencia, han aconsejado. En cierto modo se intenta aligerar prueba, por ejemplo, al limitar a tres el número de testigos por cada hecho controvertido..." (37)

Podemos observar que el maestro Néstor de Buen, llega a la conclusión antes señalada, después del análisis que hace del artículo 813 fracción I que a la letra dice:

"ARTICULO 813. IDEM....FRACCION I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar."

(37) DE BUEN L. NESTOR. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. - cit. pag. 454

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Efectivamente, al haberse reducido a tres el número de testigos por cada hecho controvertido, se logra una mayor rapidez para su desahogo, en virtud de que al tratarse de una prueba indivisible, no se puede suspender y señalarse nuevo día y hora para su continuación, ya que de lo contrario se dejaría en estado de indefensión a la contraparte, toda vez que el testigo que ya ha declarado, tendrá la oportunidad de comunicarse con los testigos que no lo hayan hecho.

Ahora bien, la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cubrir los siguientes requisitos:

I. Se ofrecerá en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas de acuerdo con lo establecido por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Solo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar, de no haberlo así, la Junta desechará a los testigos restantes fundando y motivando su acuerdo en base al artículo 813 fracción I.

III. Deberá señalar los nombres y domicilios de los testigos para que la Junta pueda notificarles el día y hora que señale para su desahogo. Cuando la oferente no pueda presentarlos manifestará bajo protesta de decir verdad, su imposibilidad para hacerlo, solicitando a la Junta que sean citados por su conducto.

IV. Deberá acompañar el interrogatorio cuando el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, acompañando copia del mismo, ya que de no hacerlo así, se le desechará dicha probanza en su perjuicio, toda vez que no aportó todos los elementos necesarios para su desahogo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la copia del interrogatorio se pondrá-

a disposición de su contraria para que en el término de tres días formule sus repreguntas, apercibido que de no hacerlo - así se le tendrá por perdido su derecho para formularlas.

V. Cuando el testigo sea alto funcionario la oferente exhibirá el interrogatorio y una vez que sea calificado de - legal, por la Junta, se le enviará en sobre cerrado, por medio de oficio, a efecto de que lo conteste, debiendo remitirir las respuestas para que obren como constancia en autos.-

Respecto al desahogo de la prueba testimonial, el -- maestro Néstor de Buen señala: "A partir de un principio evidente de desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles. Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, a un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no esté respaldada por su propia experiencia." (38)

Como se ha manifestado el maestro Néstor de Buen. respecto de la preparación de testigos, que muchas veces suele suceder, ciertamente la Junta no puede evitarlo, toda vez - que está totalmente ajena a lo que sucede fuera del local de la misma, tan es así, que por tal motivo, cita al testigo para que declare sobre los hechos que presenció y que tenga relación con la controversia, toda vez que con la narración -- que realice, la Junta tendrá más elementos para poder esclarecer la verdad de lo sucedido.

Consideramos que algunos testigos sí son previamente preparados respecto de lo que deberán de contestar, tanto en las preguntas como en las repreguntas que les pueden formular las partes, lo cual, puede suceder, porque verdaderamente

(38) DE BUEN L. NESTOR. Ob. cit.pags. 454 y 455.

te hayan presenciado los hechos, pero sin embargo la persona nunca ha declarado ante Autoridad alguna, y por lo mismo no sabe cómo debe contestar el interrogatorio, y suele suceder, tal vez, que por su nerviosismo responda diferente de lo que se le ha preguntado, y el oferente teme que se contradiga lo cual puede afectar el resultado de su declaración y como consecuencia perjudicaría a la parte que ofreció dicha prueba.

De igual forma existe la posibilidad de que verdaderamente el testigo esté aleccionado y la Junta no tenga elementos necesarios para valorar la prueba, lo que consideramos que es de suma importancia que se distinga entre el concepto de preparación del testigo y aleccionar al testigo, por lo que podemos observar que el Diccionario para Juristas menciona que preparar es: "disponer a un sujeto o prevenirle para una acción que se ha de seguir"... "hacer las operaciones necesarias para obtener un producto." A contrario sensu -- aleccionar significa de acuerdo a la definición que da el -- diccionario antes citado, "enseñar, amaestrar, instruir, a su vez amaestrar significa: artificio para disimular o engañar." (39) De los conceptos analizados se desprende la tajante diferencia que existe entre preparar y aleccionar.

En consecuencia sea preparado o no el testigo, todo se verá reflejado en lo que haya contestado el mismo, tanto en las preguntas como en las repreguntas que le formularon - las partes y en base a esto, la Junta le dará el valor probatorio correspondiente al momento de dictar el laudo respectivo.

Ahora bien, una vez que la oferente de la prueba testimonial cubrió los requisitos señalados en el artículo 813- de la Ley Federal del Trabajo, la Junta comisionará al C. AC

(39) PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Diccionario para Juristas. Mayo-México. 1981 pags. 74 y 1069

tuario para que les notifique a los testigos la fecha señala da para que tenga verificativo el desahogo de su testimonial, notificación que se practicará en el domicilio proporcionado por la oferente, apercibiéndolos en términos de lo establecido por los artículos 731 y 814 de la Ley Laboral.

Una vez notificados los testigos se procederá al -- desahogo de su testimonial, siguiendo los lineamientos que - señala el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo y que - es de la siguiente manera:

El día y hora que la Junta haya señalado para el des ahogo de la prueba testimonial, si ésta fue ofrecida por la demandada, deberá de presentar a los testigos, toda vez que dependen económicamente de la misma, o bien se puede dar el caso de que la parte actora se comprometa a presentar a los testigos, apercibidas que de no hacerlo así, la Junta de con formidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Fede ral del Trabajo, les decretará la deserción de dicha proban za en su perjuicio, toda vez que no aportaron los elementos necesarios para su desahogo.

Ahora bien, en los casos antes señalados, puede suce der que alguna de las partes, se encuentre en la imposibili_ dad de poder presentar a uno de los testigos, en virtud de - que el mismo esté incapacitado para comparecer, lo cual debe_ rá de acreditar con el certificado médico que exhiba ante la Junta bajo protesta de decir verdad para que la misma y de - conformidad con lo dispuesto por el artículo 785 de la Ley - Federal del Trabajo, señale nuevo día y hora para que tenga verificativo el desahogo de la testimonial, quedando subsis_ tentes los apercibimientos decretados con anterioridad para las partes; y si se diera el caso de que en la nueva fecha - señalada, exhibiera otra incapacidad del mismo testigo, se - citará al doctor que la expidió para que ratifique lo asenta

do en la misma, lo cual deberá de hacerlo dentro de los cinco días siguientes, contados a partir de la fecha en que fue exhibido.

Aclarando que la Ley sólo precisa cuando el certificado médico es expedido a favor de un mismo testigo, no precisando en el supuesto de que el certificado médico sea expedido por diverso doctor al que originalmente lo expidió, por lo tanto se citará al médico que extendió la segunda constancia médica al mismo testigo.

Asimismo y si los testigos fueron notificados por -- conducto de la Junta y no se presentaron a comparecer el día y hora señalados para el desahogo de la audiencia testimonial se les impondrá una multa de siete veces el salario mínimo - vigente y de persistir en su no comparecencia serán presentados por conducto de la policía judicial de conformidad con - lo dispuesto por los artículos 731 y 814 de la Ley Federal - del Trabajo.

En caso de que el testigo radique fuera del lugar - de residencia de la Junta, se girará exhorto a la Autoridad correspondiente, anexando en sobre cerrado los interrogatorios de preguntas y repreguntas exhibidos por las partes y calificados de legales por la Junta, asimismo se señala el - nombre y domicilio del testigo, para que en auxilio de las - labores de la Junta, la Autoridad exhortada se sirva notificarlo y a su vez tenga a bien desahogar la prueba testimonial y a la mayor brevedad posible envíe las constancias respectivas de conformidad a lo establecido por el artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 817. La Junta, al girar el exhorto para -- desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas, e indicará a la autoridad

exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia."

Ahora bien, el testigo solo podrá identificarse a solicitud de alguna de las partes y si no puede hacerlo en ese momento, la Junta le concederá tres días al testigo para que lo haga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 815 fracción II de la Ley Laboral, apercibido que de no hacerlo así, se tendrá por no rendido su testimonio, pues dicha identificación, es necesaria para la contraparte, toda vez que la misma tiene relación con la idoneidad del testigo, porque puede darse el caso de que la persona que esté compareciendo sea distinta a la que fue ofrecida como testigo.

Los testigos, deberán ser examinados por separado y es con la finalidad de que no puedan comunicarse entre ellos, o con el testigo que ha declarado. Las preguntas y repreguntas que les sean formuladas a los testigos, deberán de hacerse de manera verbal QUEDANDO ASENTADAS EN EL ACTA CORRESPONDIENTE, a excepción de cuando el testigo resida fuera del lugar en el que se encuentra establecida la Junta, toda vez que las partes deben de exhibir los interrogatorios o en su defecto cuando se trate de alto funcionario de conformidad con lo dispuesto por los artículos 813 fracción III y 815 fracción III.

Una vez que hayan comparecido los testigos, las partes les formularán las preguntas y repreguntas, en el orden en que fueron ofrecidos, asimismo, la Junta antes de que los testigos procedan a contestarlas, los apercibe de las penas que incurren los falsos declarantes y se les requiere para que se conduzcan con verdad; acto seguido se les toman sus generales de conformidad con lo dispuesto por el artículo 815 fracción IV que a la letra dice:

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

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

Asimismo las preguntas y repreguntas que sean formuladas por las partes a los testigos, se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras, las que serán calificadas o no de legales por la Junta, ya que únicamente serán admitidas aquéllas que tengan relación con la litis,--aquéllas que no se hayan hecho con anterioridad al testigo y que no sean indicativas, ya que de lo contrario la Junta las desechará de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 815 --fracción V de la Ley Federal del Trabajo, indicando el motivo de ello.

El testigo será interrogado primero por la oferente y luego por las demás partes y una vez que el testigo ha concluido su declaración, deberá dar la razón de su dicho y acto seguido se le pondrá a la vista el acta a efecto de que proceda a leer la misma y una vez que lo haya hecho, firme al margen como constancia; en caso de que no sepa leer ni --firmar su declaración el C. Secretario procederá a leer el acta y una vez que sea ratificada no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 815 fracciones VIII y IX de la Ley Laboral.

Por lo que respecta al ofrecimiento de un solo testigo, en la práctica no suele suceder, ya que la parte que lo ofrezca deberá de apegarse a las condiciones establecidas en el artículo 820 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"ARTICULO 820. Un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

D) TACHAS A LOS TESTIGOS.

Citando al maestro Antonio Díaz de León nos dice: "De entre los medios de probar reconocidos por la Doctrina procesal y la Ley, uno de los más delicados, por su importancia - imprescindible y por sus características, hasta peligroso, - lo es la testimonial; es, además, junto con la confesional, una de las formas de probar más antiguas utilizadas en juicio, pero que al mismo tiempo representan mayores dificultades en su apreciación para el Juez y en nuestro caso, para la Junta. Se debe a la natural falibilidad y mendacidad de los hombres que, en ocasiones suelen comparecer al proceso - manifestando hechos determinados por una incorrecta apreciación de sus sentidos o de plano, falsos, según el interés -- que guardan en pro o en contra con la parte que los motive a testificar." (40)

De lo antes expuesto podemos apreciar que la prueba testimonial es una de las mas importantes en el proceso laboral, pero sería perfecto si se pudiera suponer que los hombres son incapaces de mentir o de errar; pero la experiencia nos ha demostrado que es la mas débil de las pruebas, toda vez que la declaración de una persona, puede ponerse en duda por falta de veracidad de la misma, sobre todo cuando se tra

(40) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO. Ob.cit. pag.139.

ta de personas de escasa cultura, toda vez que al exponer un hecho, lo relatan de una manera deformada y esto da origen - precisamente a que la parte contraria lo tache de falso.

El artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo da -- oportunidad a la parte contraria, para que formule sus obje_ ciones o tachas al testigo que ha declarado y poder ofrecer- las pruebas que crea convenientes con la finalidad de acredi_ tar la falsedad, imparcialidad, parentesco, amistad o enemig_ tad con la parte que lo ofreció de conformidad con lo dis_ puesto por el ordenamiento legal antes citado que a la letra dice:

"ARTICULO 818. Las objeciones o tachas a los testi_ gos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la - prueba para su apreciación posterior por la Junta."

Citando al maestro Néstor de Buen señala al respecto lo siguiente: "...por tachas se entiende el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presun_ to." (41)

Por lo tanto las tachas formuladas por la contrapar_ te, es con la finalidad de poner en conocimiento del Juez, - que el testigo no favorece a la parte que lo ofreció, toda - vez que de su declaración se puede desprender su parciali_ dad, por interés en el conflicto, ya que existe relación de amistad entre el oferente y el testigo, o bien por supuestas- contradicciones en que ha incurrido, al respecto citaremos-- la siguiente jurisprudencia:

TESTIGOS, TACHA A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las Ta_ chas constituyen solamente circunstancias personales que con_ curren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con

(41) DE BUEN L. NESTOR. Ob.cit. pag.464.

cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes - parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, -- en este caso, los miembros de la junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba. (Séptima Epoca, Quinta Parte. Vol.64, p.33, Amparo Directo 3776-73, Carlos Christlieb Conesa. Vol. 69, p.27, Amparo Directo 1396-74. Francisco Javier Flores Sosa. Compilación - 1917-1975, Cuarta Parte. Cuarta Sala, pp.246-247).

En el incidente de tachas se deben de admitir todos los medios de prueba, pero sin embargo consideramos que cuando en dicho incidente se ofrece una testimonial, por economía procesal no se debe de admitir ya que de lo contrario se produciría una cadena interminable y como consecuencia retardaría el proceso.

Por último, la tacha surge, porque la declaración -- rendida por el testigo, puede afectar a la contraparte, sin embargo puede ocurrir que existiendo causa, no sea invocada la tacha por el afectado, en este caso la Junta puede tomar en cuenta el motivo de tacha y actuar, por lo que citaremos la siguiente tesis:

TESTIGOS. SUS TACHAS. Las tachas que no hayan sido - opuestas en un juicio arbitral respecto de los testigos, y -- puesto que una Junta haga valer, no serán violatorias de garantía, -- puesto que los Tribunales de Trabajo deben apreciar los testimonios de los testigos íntegramente, y si de sus declaraciones aparece demostrada una tacha, no se necesita que ésta se haga valer por las partes, ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas, de acuerdo con el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a tomarlas en consideración, al valorar la prueba en que se presente alguna -

tacha y por lo tanto, la Junta de Conciliación y Arbitraje - que siga la tesis apuntada no infringirá ninguna disposi____ción legal y por tanto, el amparo que se solicite, deberá ne____garse. Quinta Epoca: Tomo LXIC, Pag.1771. Peral Ruíz José.

Pasando a transcribir el artículo 550 de la Ley Fede____ral del Trabajo de 1931 a la letra dice:"Los laudos se dicta____rán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas so____bre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según____los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."

E) VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Antes de entrar a este tema diremos el concepto de - "VALORACION" y al respecto el maestro Francisco Ramírez Fon____seca citando al maestro Couture señala:"Ya no se trata de sa____ber que es en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer,- ni por que o como debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible cómo gravitan y que influen____cia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir." (42)

Como se puede apreciar, con antelación se señaló que el sistema que adoptan las Juntas de Conciliación y Arbitra____je para valorar las pruebas es el "Sistema Libre", lo cual - significa que el Juez forme su convicción acerca de la ver____dad de los hechos afirmados por las partes en el proceso y - así poder emitir laudos más justos, es decir, empleando las____reglas de la lógica, la experiencia y el comportamiento de - la vida, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 841 de____la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 841. Los Laudos se dictarán a verdad sabi____da, y buena fe guardada y apreciando los hechos en concien____

(42) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Ob.cit.pag.139.

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

De lo antes expuesto se desprende que el Juez tiene una gran responsabilidad para valorar las pruebas, toda vez que no debe dejarse llevar por motivaciones o impresiones -- subjetivas o arbitrarias al momento de su convicción en virtud del amplio campo de iniciativa que se le otorga para --- apreciar las pruebas.

La apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son Tribunales de equidad. No olvidemos que los laudos deben de ir debidamente fundados y motivados y es con el objeto de comprobar que su resolución es un acto de reflexión y fundamentación originado por la libertad que tiene el Juez de valorar las pruebas en conciencia. Al respecto citaremos la siguiente jurisprudencia:

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. Conforme a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la apreciación de pruebas es una facultad soberana de las Juntas, -- que debe respetarse, pero también la Cuarta Sala de dicho -- Tribunal en múltiples ejecutorias ha sostenido que dicha facultad no tiene mas limitación que la de que no se alteren los hechos hechos sujetos a exámen ni se incurra en errores de lógica en el raciocinio. Amparo Directo 6531/1963. Sucesión de Ramón Hernández. Resuelto el 4 marzo 1964, por unanimidad de 4 votos.

Tesis que han dejado precedente:

Amparo directo 8351/1963. José Benito Lara. Junio 4 de 1964, unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. Padilla Ascencio.

Sala Boletín 1964, pag. 610

Directo 300/1963. José de la Luz Cebada Corona. Resuelto el 3 julio 1964, unanimidad de 4 votos. Ausente Mag. 4a. Sala Boletín 1964. pag. 473. (43)

(43) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO. Ob. cit. pag. 116

Con lo antes expuesto nos adherimos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que la apreciación de las pruebas es efectivamente una facultad soberana de las Juntas, claro siempre y cuando no se alteren los hechos, los sujetos ni modificando elemento alguno que pueda ser un obstáculo para el esclarecimiento de la verdad.

Ahora bien el maestro Ramírez Fonseca expresa respecto a los requisitos para valorar la prueba testimonial, es decir, para que puedan formar plena convicción en el juzgador, los siguientes:

- 1.- Los testigos deben narrar los hechos que les constan.
- 2.- Pluralidad de testigos (con su excepción)
- 3.- La idoneidad del testigo.

Respecto al primer requisito tenemos: Los testigos no deben poner en juego ningún conocimiento técnico ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración, concluyéndose luego entonces que los mismos, deben de tener desinterés frente al conflicto, expresando hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones ni opiniones sobre la trascendencia de tales hechos en caso contrario esta prueba podría confundirse con la pericial y queda desvirtuada, teniendo esta última característica definitivamente diversas; concluyéndose que los testigos deben dar una escueta narración de los hechos sin modificar o alterar alguna circunstancia que pueda ayudar al esclarecimiento de la verdad.

Con lo expuesto queremos reforzarlo, con la jurisprudencia que dice:

TESTIGOS, CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN ACREDITAR LOS, EN CASO DE DESPIDO. Si los testigos propuestos para acreditar un despido no precisaron las circunstancias de tiempo, lugar

y modo en que se llevó a cabo ese despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretensiones de la parte oferente. Séptima Epoca. Quinta Parte: Vol. 68, Pag. 31. AMPARO Directo 4710/73. Ruben Orozco Paredes y otro. 5 votos. Vol. 72, Pag. 43. A D 785/73. Armando Tello Cachón. 4 votos.

Por lo que se refiere al segundo requisito, antes de entrar al análisis del mismo queremos expresar qué entendemos por pluralidad (multitud, copia y número grande de algunas cosas o el mayor número de ellas. Calidad de ser más de uno. Pluralidad de votos por mayoría), con esto se desprende que deben ser varios los testigos que pueden declarar para acreditar un solo hecho.

Con fundamento en el artículo 813 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, sabemos que no se pueden presentar más de 3 testigos por cada hecho que se pretende probar, con ello es de concluirse que la pluralidad tiene un límite. Con esto no significa que pueda ser motivo de invalidez de la prueba.

Sobre el requisito de pluralidad encontramos una excepción que consiste en la posibilidad bajo ciertas circunstancias de que haga prueba un testimonio singular.

En la práctica suele suceder que el testimonio de una sola persona es suficiente para producir la convicción de que es cierto el hecho del que depone, incluso por excepción un testimonio aislado (único) integra prueba plena, sin embargo existen criterios que consideran que la declaración de un solo testigo es insuficiente para integrar prueba plena.

Ahora bien la Suprema Corte expone lo siguiente en relación al testimonio singular:

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBATORIO DEL. Un solo testigo puede formar convicción en el Tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan. - Quinta Epoca: Tomo LXXVII, Pag.4319. A.D. 3784/42. Minera -- Asarco,S.A. Unanimidad de 4 votos. TOMO LXXX. Pag. 1831. A.D. 129/44. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos. Tomo XCIX, pag. 111. A.D. 6879/47, Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos. Tomo CVII, Pag. 285. A.D. 9400/49. Moreno -- J. Guadalupe. 5 votos. Tomo CXII, Pag. 1949. A.D. 34/52. --- Mass Deop Rogeli. Mayoría de 4 votos.

Analizando el requisito de Idoneidad, el Diccionario para Juristas, expresa que idoneidad es la "Calidad de idóneo, autenticidad, legitimidad. Idóneo que tiene buena disposición o suficiencia para una cosa. Que posee capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo función. De la persona o cosa que es apta o capaz para producir determinados efectos jurídicos. Genuino, auténtico, legítimo, prueba idónea, testigo idóneo."(44)

De lo antes expuesto, se desprende que esto se manifiesta por circunstancias o hechos que atañen al testigo y que hacen suponer su veracidad e imparcialidad, entendiéndose por veraz (que dice, usa o profesa siempre la verdad).

Evidentemente hay quienes podrán aseverar que entre el testigo y la oferente de la prueba no debe de haber nexos de amistad o dependencia, sin embargo la Suprema Corte con criterio amplio expone lo siguiente:

(44) PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Ob. cit. pag.686.

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA, -
NO INVALIDA LA DECLARACION SI AQUELLA NO ES INTIMA.

Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta, es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio, pero no si solo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con eloferente de la prueba, porque como esa circunstancia no congtituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la Junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo -
presenta gane el pleito.

Amparo Directo 1878/73. Banco Capitalizador de Veracruz, S.A. 5 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Véase: Séptima Epoca. Vol. 18, Quinta Parte. p. 85. S. J. F., Séptima Epoca, -
Vol.58, Quinta Parte, p. 55 (Cuarta Sala)

CAPITULO IV

LA PRUEBA DOCUMENTAL

A) CONCEPTO

B) REQUISITO PARA SER RATIFICANTE

C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

D) PRUEBA PERICIAL

E) VALORACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

CAPITULO IV

LA PRUEBA DOCUMENTAL.

A) CONCEPTO.

Podemos apreciar que con anterioridad se dió el concepto de la prueba documental y a saber podemos concluir: -- "Que la prueba documental es un escrito que sirve para comprobar algún hecho."

Asimismo y como podemos desprender del Diccionario - de Derecho el cual señala, que DOCUMENTO es la: "Representación material idónea para poner de manifiesto la existencia- de un hecho o acto jurídico (acontecimiento de la vida independiente de la voluntad humana, contrato, testamento, sentencia, etc.), susceptible de servir en caso necesario como elemento probatorio." (45)

De lo anterior podemos desprender, que en el documento quedan plasmados los hechos que expresaron los signantes- en el momento de su creación, o sea demuestra en sí los sucesos que consigna, por lo tanto el documento es una de las -- pruebas más eficaces, toda vez que si bien es cierto la prueba documental es falsificada por la oferente, también es --- cierto que la contraparte puede objetarla en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y asimismo ofrecer la prueba pericial en materia caligráfica, grafoscópica y grafométrica, a efecto de que el perito en su dictámen determine o no la - falsificación de dicho documento, por lo antes expuesto es - por lo que consideramos que la prueba documental es el medio mas confiable a comparación con otros medios de prueba.

B) REQUISITO PARA SER RATIFICANTE.

(45) DE PINA RAFAEL Y OTRO. Diccionario de Derecho. Porrúa. -- México. 1965. Pag. 241.

La Ley Federal del Trabajo, no precisa de manera textual tal requisito para ser ratificante, sin embargo los artículos 800 y 802 expresan lo siguiente: Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo. La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior se puede desprender, que únicamente puede ser ratificante la persona que suscribe el documento, el cual lo ratificará ante la Junta debiendo contestar las preguntas y repreguntas que le formulen las partes en relación con los hechos contenidos en el documento.

Citando al maestro Mario Salinas Suárez del Real, - quien señala lo siguiente: "Con un sentido moderno se puede precisar que en materia laboral, se puede entender como documento auténtico, el que hace prueba por sí mismo, sin que sea menester de ningún otro requisito ni del que lo otorga ni de ningún tercero, entendiéndose que la autenticidad consiste en que el documento proceda realmente de la persona a

que se le atribuye del que es autor..." (46)

De lo antes expuesto se desprende que el ratificante será la persona que suscribió o que intervino en el documento, toda vez que expresó su voluntad en el mismo, esta ratificación está sujeta a que el documento sea objetado por la contraparte en cuanto a su autenticidad de contenido y firma.

Ahora bien, veremos en que consiste la Ratificación de un documento y al respecto el Diccionario de Derecho señala que la ratificación es la: "MANIFESTACION DE LA VOLUNTAD MEDIANTE LA CUAL SE APRUEBA UN ACTO JURIDICO CELEBRADO EN OTRO MOMENTO O SE CONFIRMA UNA DECLARACION FORMULADADA - CON ANTERIORIDAD:" (47)

De lo antes expuesto podemos desprender que el REQUISITO PARA SER RATIFICANTE, es que dicha persona debe ser el suscriptor del documento objetado por la contraria, entendiéndose por suscriptor "persona que suscribe o se suscribe." "Suscribir (De Suscribir) firmar al pie o al final de un escrito. Convenir con el dictámen de uno, acceder a él.- Poner la firma y rúbrica al pie o al final de un documento,-- bien sea en calidad de autor del mismo, como testigo o como autoridad que lo autoriza o que lo legaliza." (48)

C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

Al respecto el maestro Marco Antonio Díaz de León se

(46) SALINAS SUAREZ DEL REAL MARIO. Práctica Laboral Forense. Cárdenas. México. 1980. Pag. 42.

(47) DE PINA RAFAEL Y OTRO. Ob.cit. pag. 410

(48) PALOMAR DE MIGUEL JUAN. Diccionario para Juristas. Mayo. México. 1981. Pag. 1289

ñala: "En relación con la documental, cada parte exhibirá -- desde luego, en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los documentos u objetos que ofrezca como pruebas - para que obren en autos, pero si se tratare de informes o copias cuya expedición deba hacer alguna autoridad, la Junta - deberá solicitarlos directamente." (49)

Efectivamente, la parte que ofrezca la prueba documental deberá de hacerlo en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; ahora bien, en el desarrollo de este tema únicamente nos referiremos a la PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA, toda vez que con anterioridad mencionados que por lo que hace a los documentos públicos, con su sola exhibición harán fé en el juicio, sin necesidad de legalización de conformidad con lo establecido por el artículo -- 795 de la Ley Laboral, escepto los documentos públicos que - contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares según lo dispuesto por el artículo 812 de la Ley antes citada, y que a la letra dicen:

"ARTICULO 795. Son documentos públicos aquéllos cuya -- formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expidan 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."

"ARTICULO 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad-

(49) DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO. Ob.cit. Pags. 165 y 166.

que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conforme con ellas."

De los anteriores artículos se puede desprender que únicamente los Documentos Privados están sujetos a la ratificación de contenido y firma que realice el suscriptor, siempre y cuando la contraparte los haya objetado.

A mayor abundamiento, tratándose de informes o copias que deba expedir alguna Autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, una vez que las partes acrediten su previa solicitud que hicieron a dicha autoridad y la misma se negó a proporcionárselos de conformidad con lo establecido por el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá de solicitarlos directamente."

La Ley Federal del Trabajo en los artículos 797, 798, 801, 808 y 809 señala los requisitos que debe cubrir la parte que ofrezca la prueba documental y de dichos ordenamientos legales podemos desprender lo siguiente:

1.- Como hemos mencionado anteriormente la prueba documental deberá de ofrecerse en la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- La parte oferente que tenga en su poder los ori_

ginales de los documentos deberá de presentarlos.

3.- Si la documental es exhibida por la oferente en copia fotostática, deberá de señalar el lugar en el que se encuentre el original, a efecto de que se realice su cotejo, cuando la misma sea objetada en cuanto a su contenido por la contraparte.

4.- La oferente que tenga en su poder los originales de los documentos y éstos formen parte de un legajo, libro o expediente, deberá de exhibir copia fotostática de los mismos y señalar el lugar en el que se encuentran los documentos originales a efecto de que sean cotejadas las copias fotostáticas exhibidas.

5.- Cuando la parte que exhiba un documento procedente del extranjero, deberá de presentarlo debidamente legalizado por las autoridades diplomáticas o consulares.

6.- Los documentos que sean exhibidos en idioma extranjero, deberán de acompañar su traducción, la Junta de oficio nombrará un traductor oficial quien dentro del término de 5 días presentará la traducción de dicho documento.

Ahora bien, por lo que hace a las objeciones que forman las partes a las pruebas Documentales ofrecidas por su contraria, las deberán de formular en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; la objeción surge toda vez que se desconoce la autenticidad de dicho documento y los motivos pueden ser por las siguientes circunstancias:

a). Puede suceder que el documento contengan una firma auténtica o sea que efectivamente la firma que calza dicho documento corresponda a la persona que lo suscribió, pero por lo que respecto al contenido del documento, éste se encuentre alterado, por tal motivo se desconoce lo asentado en el mismo, en consecuencia se ofrece la prueba pericial gra

foscópica a efecto de que el perito determine si el documento se encuentra o no alterado.

b). Puede ser que el contenido del documento haya sido elaborado unilateralmente por la demandada y por lo que hace a la firma que calza dicho documento esta sí correspondiente a la del suscriptor, lo anterior puede presentarse toda vez que algunos patronos suelen dar hojas en blanco a sus trabajadores para que las firmen dando margen a que el patrón asiente en dicha hoja lo que a sus intereses convenga, por tal motivo la contraparte objeta dicha documental en cuanto a su autenticidad de contenido, argumentando las circunstancias por las cuales el trabajador firmó la hoja en blanco.

Por lo que hace a la ADMISION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL la Junta admitirá únicamente las documentales que vayan acompañadas de todos los elementos necesarios para su perfeccionamiento, toda vez que dichas documentales pueden ser objetadas por la contraria en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y al no haber ofrecido medio de perfeccionamiento alguno, la documental carecerá de valor probatorio.

Ahora bien, una vez que las partes han ofrecido las documentales así como los medios necesarios para que las mismas sean debidamente perfeccionadas y asimismo hayan formulado las objeciones correspondientes a dichas documentales la Junta procederá a acordar de la siguiente manera:

Cuando el documento original exhibido por la parte actora fuese objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma por la contraria quien argumenta desconocer tanto el contenido como la firma que calza dicho documento, toda vez que ignora la procedencia del mismo, la Junta con base en dicha objeción, señala día y hora para que tenga verificativo la ratificación que de su contenido y firma realice

ce el signante respecto de la documental que ha sido objeta_ da, comisionando al C.Actuario para que notifique al ratifi_ cante en el domicilio señalado por la oferente, apercibido - que de no comparecer el día y hora señalados por la Junta, - se le impondrá una multa de siete veces el salario mínimo vi_ gente para el D.F., y de persistir en su no comparecencia -- será presentado por conducto de la policía judicial de con_ formidad con lo dispuesto por los artículos 731 y 814 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando la oferente que haya exhibido el original del documento sea la demandada y el mismo es objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma por la parte actora, la Junta señalará día y hora para que tenga verificativo dicha ratificación, quedando a cargo de la demandada la presenta_ ción del ratificante toda vez que depende económicamente de la misma, apercibida que de no presentarlo en la fecha seña_ lada por la junta, se tendrá por no perfeccionada la documen_ tal, pero tratándose de que el signante sea el actor, enton_ ces a éste se le notifica por conducto del C. Actuario aper_ cibido que de no comparecer el día y hora que para la ratifi_ cación de contenido y firma se haya señalado, se tendrá por perfeccionada dicha documental.

Por lo que hace a las copias fotostáticas que fueron objetadas en cuanto a su contenido por la contraparte, la -- Junta señalará día y hora para que tenga verificativo el co_ tejo de la misma con su original, comisionándose al C.Actua_ rio para que realice el cotejo ordenado, debiéndose consti_ tuir para tal efecto en el domicilio de la demandada o en el que haya señalado la oferente. (Art.798), si el cotejo se va a realizar en el domicilio de la demandada, se le apercibe -- que de no mostrar los documentos originales materia del cote_ jo, se tendrán por perfeccionadas las mismas, si la documen_

tación que no exhibió la demandada fuese alguna de las que - señalan las fracciones del artículo 804 de la Ley Laobral, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que pretende probar la parte actora con las mismas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 805 del ordenamiento legal antes - citado.

Si los originales de las copias fotostáticas a cotejar se encuentran en poder de un tercero ajeno a juicio, tendrá la obligación de exhibirlos de conformidad con lo dispuesto por el artículo 799 de la Ley Laboral y en caso de no hacerlo se le impondrán las medidas de apremio correspondientes, pudiendo consistir en una multa de siete veces el salario mínimo vigente para el D.F. de conformidad con lo establecido por el artículo 731 de la Ley de la Materia.

Cuando el original de la copia fotostática obre en lugar distinto del de la residencia de la Junta, se girará exhorto a la autoridad correspondiente anexando una copia del documento exhibido a efecto de que la autoridad exhortada -- realice el cotejo de la misma, en el domicilio que proporcionó la oferente de conformidad con lo establecido por el artículo 807 de la Ley Federal del Trabajo.

D) PRUEBA PERICIAL.

Como podemos apreciar con antelación se dió el concepto de la prueba pericial y a saber concluimos lo siguiente: "La prueba pericial, consiste en el estudio y análisis - que realiza una persona especializada en la materia de que se trate, sobre los puntos de debate"

Ahora bien, el perito, es una persona ajena al juicio que tiene conocimientos sobre una ciencia o arte que -- puede ilustrar a la Junta sobre algún punto de la controver_

sia mediante el dictámen que exhibe al ser requerido por la Junta.

Por lo tanto, la parte que ofrezca la prueba pericial, deberá de indicar la materia sobre la que debe versar. debiendo exhibir el cuestionario respectivo de conformidad con lo establecido por el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, cuando el ratificante haya negado como de su puño y letra la firma que calza el documento que se esté ratificando o bien cuando una parte reconoce la firma del documento, pero invoca que el contenido ha sido alterado o puede reconocer el contenido pero desconoce la firma del documento, por lo tanto en los anteriores casos, las partes suelen ofrecer la Prueba Pericial a efecto de que el Perito sea la persona que determine dichas circunstancias.

A continuación mencionaremos a quién le corresponde ofrecer la prueba pericial:

1.- A la Oferente de la prueba documental, cuando ésta provenga de un tercero ajeno a juicio.

2.- Al OBJETANTE si se trata de un documento propio ofrecido por la contraria.

En caso de que sea a la parte actora a quien corresponda ofrecer la Prueba Pericial, también tendrá derecho a ello la demandada quien a su vez señalará a nombre de su perito a contrario sensu, si es la demandada quien debe ofrecer la pericial, la Junta nombrará un Perito para que represente a la parte actora de conformidad con lo dispuesto por el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"ARTICULO 824. La junta nombrará los peritos que co_

rrespondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Si no hiciera nombramiento de perito;
2. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir dictámen; y
3. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

El día de la audiencia cada parte presentará personalmente a su perito salvo lo dispuesto por el artículo anterior, y protestarán el cargo conferido exhibiendo el dictámen correspondiente a menos que por causa justificada no lo hagan, solicitando a la Junta señale nuevo día y hora de conformidad con lo dispuesto por el artículo 825 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo la prueba se desahogará con el perito que concorra salvo lo dispuesto por el artículo 825 fracción II de la Ley Laboral y las partes así como la Junta podrán formularlas preguntas que crean convenientes de conformidad con el artículo 825 fracción IV de la Ley Laboral.

En caso de que los dictámenes de los peritos de las partes no coincidan en su resultado, la Junta con fundamento en el artículo 825 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, nombrará a un Perito Tercero en Discordia con la finalidad de tener un criterio de un tercero desinteresado.

Por lo que hace a la excusa de los Peritos terceros en discordia el artículo 826 dispone:

"ARTICULO 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concorra alguna de las causas a que se refiere -

el Capítulo Cuarto de este Título."

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

E) VALORACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

Consideramos que es muy importante el agrupar la ---
prueba documental en dos clases a saber: DOCUMENTAL PUBLICA
Y DOCUMENTAL PRIVADA.

Primeramente haremos referencia a los DOCUMENTOS PU_
BLICOS haciendo notar que éstos hacen fé respecto del acto o
actos contenidos en ellos y no de aquéllos que aparecen como
accidentales o accesorios dentro de dicho documento.

En el caso de que la documental se repute como públi
ca y tenga el valor de ser prueba plena, se requiere que sea
expedida por un funcionario público en el ejercicio de sus--
funciones al respecto la Suprema Corte de Justicia manifies_
ta lo siguiente: Tienen el caracter los testimonios y certi_
ficaciones expedidos por funcionarios públicos, en el ejerci
cio de sus funciones, y por consiguiente, hacen prueba ple_
na." Tomo I, p.654. Chiprout. Jacobo. Tomo I, pag.660. Pé_
rez Cano José. Tomo III, p.1331. Calderón Silvestre y veci_
nos de la Villa de Nombre de Dios. Tomo IV, p. 978. Astorga
J. Ascensión. Tomo XIV, p. 1596. Sheimann, Guillermo. Apén
dice de Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. (50)

Asimismo es de desprenderse que las copias certifica
das deben ser expedidas por funcionarios públicos en lo que--
se refiere al ejercicio de sus funciones, debiendo de estar-
firmadas y autorizadas por quien tiene esta facultad y con -
los requisitos formales que la Ley exige, para que merezca -
o sea considerada, o en su defecto se le reste valor probato

(50) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO. Ob.cit. pag.159.

rio pleno como documento público cuando a éste le falte alguno de estos requisitos, en virtud de que no es un documento auténtico, lógico sería desprender, es que las certificaciones que contengan asuntos ajenos a las funciones de quien haga las certificaciones carezcan de todo valor jurídico.

Si bien es cierto lo anterior, reforzamos nuestra idea con la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que señala lo siguiente: "Las certificaciones expedidas por las autoridades sobre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico, y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho." Quinta Epoca: Tomo XVII, p. 99. Adalid, José. TOMO XVIII, p.1083. Escudero Echánove, Pedro Suc.de. TOMO XVIII, pag.412.Cobo Reyes de Sáinz, Rosaura del 23 de diciembre de 1936. Apéndice de 1954. TOMO XX, p.727. Hernández, Anastasio. TOMO XXI, p.63. Reza, Francisco. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. Número 60, p. 122 (51)

Por lo que hace a los DOCUMENTOS PRIVADOS mencionaremos los siguientes requisitos para valorar dichos documentos a efecto de que éstos puedan formar plena convicción en el juzgador:

1. Los documentos deben de ser ratificados por las personas que los suscribieron.
2. Tratándose de copias fotostáticas éstas deben de estar debidamente cotejadas con su original.

Respecto al primer requisito tenemos lo siguiente: -
Hacen prueba plena los documentos privados que la contraparte no objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma ya sea que provengan de las partes o de terceros y al res

(51) RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.Ob.cit.pag.160

pecto señalamos la siguiente jurisprudencia"

DOCUMENTOS NO OBJETADOS, VALOR DE LOS.- Si el documento privado ofrecido como prueba por una de las partes, no es objetado en cuanto a su autenticidad, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho respectivo. Amparo Directo - - 4736/72. Isabel Flores Maya. 29 marzo 1973. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca" Vol. 51 Quinta Parte, Pag. 25. Precedente: Sexta Epoca: Vol. LXXI, Quinta Parte, Pag. 10.

Ahora bien, si el documento privado es objetado por quien lo firmó, corresponde a éste probar su objeción, ya que de no hacerlo así al documento se le dará valor probatorio pleno de acuerdo con la siguiente jurisprudencia que en su parte conducente dice:

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.- En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena. SEXTA EPOCA, Quinta Parte: Vol. CII, Pag. 40 A.D. 4791/64. María de la Luz Méndez Ríos. Unanimidad 4 votos. - Séptima Epoca, Quinta Parte: Vol. 30, Pag. 16 A.D. 5306/70.- David Hernández Cazares. 5 votos. Vol. 42, Pag. 17 A. D. --- 177/72. Rafael Lora Cruz. Unanimidad 4 votos. Vol. 49 Pag. 24. A. D. 2385/72. Manuel Gómez Angeles y Coag. 5 votos. Vol. 63, Pag. 20. A.D. 5179/73. José Cervantes Mendieta. 4 voto.

Ahora bien, cuando sólo se ha reconocido la firma de un documento, implica que se está reconociendo también el contenido, sin embargo si se objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y dicha objeción es probada, al documento no se le dará ningún valor probatorio y al respec_

to señalamos la siguiente jurisprudencia:

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS.- El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, - el error, el dolo o la intimidación que alegue.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol.CXX, Pag.65.A.D. 2135/66. Leobardo López Ruíz. -- 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 151-156, Pag. 63. A. D. 8611/68. Gustavo Figueroa Ruíz. 5 votos.

Vols. 151-156, Pag.63 A. D. 2326/71. Alfredo Ruíz Camas, 5 votos.

Vols. 151-156, Pag.63. A.D. 3498/74. Noemí Irabien Vera. 5 votos.

Vols. 151-156, Pag.63. A.D. 1872/76. Secretario de Relaciones Exteriores. Unanimidad de 4 votos.

como ya hemos manifestado que a los documentos que no son objetados por la contraria, se les dará valor probatorio en favor de quien los ofrece, sin embargo los documentos que provengan de terceros ajenos a juicio para que tengan -- eficacia probatoria tendrán que ser ratificados por quien o quienes intervinieron en el mismo, ya que de lo contrario caerán de valor probatorio, para reforzar lo antes señalado citaremos la siguiente jurisprudencia.

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

Sexta Epoca, Quinta parte: Vol. I, Pag. 51, A.D. ---
6143/56. Ferrocarriles Nacionales de México, Unanimidad 4 vo
tos. Vol. II. Pag. 41. A.D. 5430/56. Antonio Merino Balde__
ras. 5 votos. Vol. IV, Pag. 43. A.D. 1663/56. Ferrocarriles
Nacionales de México. 5 votos. Vol. VII, Pág. 78, A.D. ---
2657/57. Josefina Ramírez. 5 votos. Vol. XII, Pag. 169. A.D.
1557/57. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4
votos.

Respecto al SEGUNDO REQUISITO señalamos lo siguiente:
Cuando alguna de las partes ofrece como prueba documental --
una copia fotostática simple y ésta no es objetada por su --
contraria en cuanto a su autenticidad, se le dará el valor--
probatorio correspondiente, toda vez que esa falta de obje__
ción presupone la aceptación de que las copias coinciden con
su original.

Ahora bien, si la copia fotostática simple es objeta
da en cuanto a su autenticidad y no se acompañe el original,
o bien no se ofreció el medio de perfeccionamiento consisten__
te en el cotejo que se realice con el original, dicha docu__
mental carecerá de todo valor probatorio y al respecto seña__
lamos la siguiente jurisprudencia.

COPIAS FOTOSTATICAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. REQUI__
SITOS DE FORMA. No se les puede conceder valor probatorio al
guno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son obje__
tadas según lo ordena el artículo 798 de la Ley Federal del
Trabajo vigente, si al ofrecerla no se cumple con los requi__
sitos de forma, como son el que se acompañen de su original;
a falta de éste último, el que se ofrezca su cotejo con su -
original; a falta del citado cotejo, el que la propia docu__
mental fotostática se encuentre certificada por un funciona__
rio con fé pública que manifieste haber tenido el original a
la vista y que ambos concuerden en todas sus partes. Sépti__
ma Epoca, Quinta Parte: Vols. 121-126, Pag.23 y 57. A.D. ---

4154/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos. Vols. 145-150, Pag.22. A. D. 7113/80. Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Textil y Similares "Lucrecia Toriz". 5 votos. Vols. 163-168, Pag.16 A.D. 2654/82 Banco del Atlántico,S.A. Unanimidad de 4 votos. Vols. 175-180. Pag.16 A.D. 5039/83. César Villegas Torrijos. Unanimidad de 4 votos. Vols. 181-196. A. D. 7194/81. C. Jefe del Departamento del - Distrito Federal. Unanimidad de 4 votos.

CAPITULO V

**SEMEJANZAS Y DISCREPANCIAS ENTRE LA PRUEBA
TESTIMONIAL Y DE RATIFICACION DE DOCUMENTOS**

A) SEMEJANZAS

B) DISCREPANCIAS

**C) VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y DE
RATIFICACION DE DOCUMENTOS**

CAPITULO V

SEMEJANZAS Y DISCREPANCIAS ENTRE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y LA RATIFICACION DE DOCUMENTOS.

En el capítulo tercero se hizo un amplio estudio --- de la prueba testimonial, su concepto, requisitos para ser - testigo, ofrecimiento de la prueba testimonial, tachas y va_ loración de la prueba testimonial. Llegando a la conclusión de que una vez agotado el procedimiento y estando los autos en proyecto de resolución, el juzgador al valorar la prueba- testimonial no tiene de alguna forma elementos para ser con_ siderada como una prueba plena y en consecuencia ocasiona la difícil interpretación del juzgador.

Asimismo en el capítulo cuarto también se analizó am_ pliamente la prueba documental, en cuanto a su ratificación- de contenido y firma, concepto, requisitos para ser ratifi_ cante, ofrecimiento de la prueba documental, ofrecimiento - de la prueba pericial para el caso de que el ratificante ne_ gara como suya la firma que calza el documento o para deter_ minar la alteración del mismo y la valoración de la prueba - documental. Concluyendo que para que el juez pueda darle va_ lor probatorio a un documento, éste debe de ser ratificado - por los signantes o bien puede darse el caso de que dicho do_ cumento no haya sido ratificado toda vez que el oferente no_ ofreció el medio de perfeccionamiento.

De lo antes expuesto podemos desprender que el juzga_ dor al valorar la prueba documental, cuenta con los elemen_ tos necesarios para formarse una convicción plena, toda vez- que los hechos contenidos en el mismo fueron o no ratifica_ dos por las personas que lo suscribieron.

Por lo que consideramos que el Juez al valorar la --

prueba documental lo hará en función de la objeción o ratificación de la misma. Si bien es cierto la prueba documental es una de las pruebas mas eficaces en el procedimiento laboral, tambien es cierto que no es determinante, en virtud de que el juzgador al emitir el laudo valora todas y cada una de las pruebas que fueron ofrecidas por las partes y admitidas por la Junta.

Con lo antes expuesto consideramos de vital importancia analizar las Similitudes y Diferencias que existen entre la Prueba Testimonial y la Ratificación de Documentos.

Hemos tomado los elementos necesarios a nuestro alcance y que la práctica nos dá en los Tribunales Laborales a efecto de poder hacer tales diferencias y similitudes de ambas pruebas.

Es de nuestro interés analizar en primera instancia las Similitudes de la prueba Testimonial y la Ratificación de documentos de la siguiente manera:

A) SIMILITUDES.

1.- Respecto al desahogo de la prueba testimonial como de la ratificación de contenido y firma de la prueba documental el término que se utiliza para formular las preguntas es el de "PREGUNTAS Y REPREGUNTAS", de conformidad con los artículos 815 fracciones V y VI y 800 de la Ley Federal del Trabajo.

2.- Por lo que hace a la citación que realiza la Junta tanto a los testigos como a los ratificantes, es por conducto del C.Actuario el cual les notificará la fecha que se haya señalado para el desahogo de la prueba.

Asimismo pasaremos a analizar las Diferencias de la Prueba Testimonial y la Ratificación de Documentos expresando lo siguiente:

B) DIFERENCIAS.

1.- Por lo que hace a la prueba testimonial el artículo 813 fracción I de la Ley Federal del Trabajo dispone -- que la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá de presentar como máximo tres testigos por cada hecho controvertido.

A diferencia de la ratificación de contenido y firma que no hay límite para el desahogo de la misma, toda vez que pueden comparecer todas las personas que intervinieron en la suscripción del documento.

2.- Una vez que fueron ofrecidos los testigos por -- las partes y si fueron ofrecidos conforme a derecho, la junta dicta un acuerdo en el sentido de que los testigos quedan a cargo de la oferente cuando ésta se compromete a presentarlos y apercibiéndola que en caso de no hacerlo, se le decretará la deserción de dicha probanza en su perjuicio con -- fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- A diferencia de la ratificación de contenido y -- firma, toda vez que si la oferente se comprometió a presentar a las personas que suscribieron el documento y si no lo hace así en la fecha que la junta haya señalado para su desahogo, se tendrá por no perfeccionado dicho documento.

3.- En la Testimonial, al momento de su desahogo, -- existe un apercibimiento desde el punto de vista jurídico y-

que en la práctica se apercibe al testigo de la siguiente -- manera: "En este acto se le apercibe de las penas en que in-- curren los testigos falsos, se le requiere para que se con-- duzca con verdad, dirá si sabe y le consta lo que le van a - preguntar.", lo anterior de conformidad con lo establecido-- por el artículo 815 fracción IV de la Ley Federal del Traba-- jo.

Por lo que hace a la ratificación de contenido y fir-- ma existe una tajante y clara diferencia en la fundamenta-- ción, en virtud de que la Ley no dispone de manera expresa - que debe de ser el apercibimiento antes señalado para el rati-- ficante. Sin embargo en la práctica suele suceder que el -- mismo apercibimiento que se hace para la testimonial se da-- para la ratificación de contenido y firma. Por lo que consi-- deramos que en la Ley Federal del Trabajo debe de existir un artículo en especial que fundamente el apercibimiento para - la persona que va a ratificar un documento, sin dar margen - al juzgador de interpretar la norma jurídica.

4.- En la Testimonial, existe un formulismo para des-- ahogarla como ya quedó señalado en las similitudes pregunta-- dodo de la siguiente manera: "DIRA SI SABE Y LE CONSTA", a - continuación el oferente de la prueba formulará sus preguntas en relación con los hechos controvertidos, éstos hechos se - determinan en base a la demanda y contestación a ésta, lo an-- terior de conformidad con lo dispuesto por el artículo 815- fracción V de la Ley Laboral.

Por lo que hace a la Ratificación de contenido y fir-- ma de la documental que fue objetada, las preguntas se formu-- lan no en relación a los hechos controvertidos, sino en rela-- ción a los hechos contenidos en el documento de conformidad-- con lo dispuesto por el artículo 800 segundo párrafo.

5.- Por lo que hace a la Testimonial, suele suceder--

que en la práctica es la Junta quien solicita que los testigos se identifiquen, sin embargo existe disposición expresa en contrario, en el sentido de que es ilegal que sea la Junta quien solicite dicha identificación, siendo ésta potestad única y exclusiva de las partes el solicitar que se identifiquen los testigos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 815 fracción II de la Ley Laboral. Y de esta forma la autoridad competente al no solicitar la identificación referida no incurre en ninguna violación.

Respecto a la ratificación de contenido y firma, --- creemos conveniente hacer mención de que la Ley tampoco señala de manera expresa que el ratificante deberá identificarse cuando así lo soliciten las partes.

6.- Una vez que ha terminado el interrogatorio y se ha desahogado en todas y cada una de sus partes la prueba testimonial, dará lugar a que a continuación la contraria para desvirtuar el dicho del testigo, formule sus tachas y sea a continuación del desahogo de la prueba o en su caso con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo la Junta le concede un término de tres días para que las formule por escrito y ofrezca sus pruebas en el incidente de tachas, apercibido que de no hacerlo así se le tendrá por perdido su derecho al efecto.

No obstante tenemos que en la ratificación de contenido y firma, a continuación de su desahogo se ofrece el medio de perfeccionamiento consistente en la Pericial, toda vez que el ratificante negó como de su puño y letra la firma que calza el documento a ratificar.

C) VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL Y LA RATIFICACION DE DOCUMENTOS.

1.- VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN BASE A LAS SIMILITUDES.

En este inciso se pretende establecer y analizar la valoración de la prueba testimonial en base a las similitudes de la misma con la ratificación de documentos.

Si bien es cierto que en las similitudes de la prueba testimonial y la ratificación de documentos se encontraron escasas semejanzas, también es cierto que por lo que hace a la valoración de la prueba testimonial los elementos -- que se señalan en las similitudes, no son suficientes para valorar la prueba testimonial.

2.- Ahora bien con el análisis de las Similitudes y Diferencias de la Prueba Testimonial y la Ratificación de Documentos, consideramos que si el juzgador tiene en mente cada una de estas diferencias y semejanzas bien delimitadas sin llegar a confundir la verdadera esencia de la naturaleza de la testimonial y la naturaleza de la ratificación de documentos, así el juzgador podrá llegar a valorar sin temor a equivocarnos de una manera más plena dichas probanzas, creemos y estamos seguros que el juzgador y no sólo él sino todo aquél que tiene en sus manos la impartición de la justicia pueda prepararse y manejar de una manera fehaciente los elementos necesarios que puedan ayudar al esclarecimiento de los hechos, esto ayudará a los que tienen el verdadero deseo de equidad, entendiéndose por ésta, la igualdad entre las partes en el proceso, logrando sino en su plenitud lo máximo, al aplicar y "el dar a cada quien lo que le pertenece", obteniendo de esta forma el verdadero significado de la palabra Justicia.

CONCLUSIONES

1.- Las etapas del proceso son dos: la Etapa de Instrucción y la Etapa de Juicio, la primera comprende la Etapa Postulatoria, Etapa Probatoria y Etapa Preconclusiva, la segunda es cuando el Juez emite el Laudo que pone fin a la controversia. La anterior clasificación se desprende de lo establecido en el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley - Federal del Trabajo.

2.- Los Principios de Paridad Procesal y Laudos en - conciencia no se encuentran contemplados expresamente dentro de la Ley Federal del Trabajo como principios procesales, pero si bien es cierto que existe en la Ley presunción de los- mismos, también es cierto que para evitar interpretaciones - contradictorias debe de existir en forma expresa estos principios.

3.- Las Pruebas deberán ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del - Trabajo.

4.- Cuando la persona que se cita para absolver posiciones ya no labora para la demandada, no se le podrá declarar fictamente confeso, si no comparece a la audiencia, toda vez que el apercibimiento consiste en ser presentado por la policía judicial de conformidad con lo dispuesto por el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo.

5.- Los requisitos para ser testigo, se encuentran - contemplados en el Artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, el cual refiere que unicamente puede ser testigo aquella persona que haya presenciado algún hecho relacionado con la- controversia.

6.- Las preguntas y repreguntas que sean formuladas por las partes a los testigos, tendrán que ser en relación a los hechos controvertidos.

7.- La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 800, refiere que el requisito para ser ratificante, es que aquélla persona haya suscrito el documento.

8.- La objeciones que formulen las partes a las pruebas que haya ofrecido su contraria, deberán de fundarse y motivarse toda vez que de no hacerlo así, dichas objeciones no serán tomadas en consideración por la Junta y en consecuencia a la prueba objetada se le dará el valor probatorio correspondiente al dictar resolución.

9.- Como hemos visto durante el desarrollo de los capítulos tres y cuatro, que por lo que hace a las similitudes de la prueba testimonial y la ratificación de documentos, existen solo dos semejanzas que se mencionan con antelación. Y dadas las diferencias que existen entre ambas pruebas, como resultado tenemos que efectivamente casi en su totalidad son diferentes dichas pruebas.

10.- Por lo antes expuesto, consideramos que debe hacerse una adición al artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, respecto a que se especifique el desahogo de la ratificación que de contenido y firma deba realizar el suscriptor de un documento, cuando éste ha sido objetado. Toda vez que en la práctica suele suceder que a la ratificación de contenido y firma la equiparan con la prueba testimonial siendo que son totalmente diferentes por las razones expuestas en el Capítulo V.