

267
24.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

LA AUSENCIA DE LAS PRUEBAS PARA
MEJOR PROVEER, SU MOTIVACION Y
FUNDAMENTACION EN EL
PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL
JURIDICO DEL TRABAJO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
HERIBERTO MARTINEZ BUSTAMANTE

ASESOR: LIC. ALFONSO OMAR VIVAS ZACARIAS

México

1998.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

264300



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres.

A Consuelo.

Porque a disfrutado conmigo la felicidad de las metas conseguidas, igual que a padecido conmigo los tropiezos sufridos. Le debo lo que soy y lo que puedo ser. Gracias Madre.

A mis hermanos.

Cesar, Guadalupe, Fernando, Eduardo y Karla, por el cariño obsequiado.

Hector. Porque fue y es, un ejemplo a seguir. Gracias por su comprensión.

Guadalupe. Quién tiene todo para soñar y las fuerzas para realizar lo que quiera. Gracias por su comprensión.

A mis compañeros y jefes del trabajo.

Y a todos aquellos que en la incertidumbre del presente encuentra una razón, no para resignarse si no para luchar y progresar, con todos ellos se comporte la idea de que este mundo puede ser cambiado por la acción consiente del hombre.

INDICE.

Introducción.

CAPÍTULO PRIMERO

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

1.1. Concepto de prueba.	1
1.2. Sistemas probatorios.	8
1.3. La carga de la prueba.	10
1.4. La reversión de la carga de la prueba.	13
1.5. De las pruebas en particular.	15
1.5.1. La confesional.	16
1.5.2. La documental.	20
1.5.3. La testimonial.	21
1.5.4. La pericial.	24
1.5.5. La inspección.	26
1.5.6. De la presuncional.	28
1.5.7. De la instrumental.	28
1.5.8. Otras pruebas.	29
1.6. De las pruebas sobre hechos supervenientes y para tachar a testigos.	30

CAPÍTULO SEGUNDO.

LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN LA LEGISLACIÓN

LABORAL MEXICANA MODERNA.

2.1. Generalidades.	32
2.2. La primera Ley Federal del Trabajo.	33
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	37

2.4. La reforma procesal a la Ley Federal de Trabajo en 1980.	40
2.5. De las pruebas para mejor proveer en otras materias de la sistemática jurídica.	43

CAPÍTULO TERCERO

DE LOS REPRESENTANTES EN LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

3.1. De los requisitos para ser representante de los trabajadores o de los patrones.	47
3.2. Retribución de los representantes del capital y del trabajo.	52
3.3. Terminación del cargo de representante del capital y del trabajo.	53
3.3.1. Por renuncia.	53
3.3.2. Por revocación.	54
3.3.3. Por destitución.	55
3.4. Las sanciones a los representantes.	57
3.5. De los representantes de los trabajadores y de los patrones como representantes sociales.	58
3.6. Nombramiento del representante del gobierno.	60
3.6.1 Requisitos para ser presidente.	60
3.6.2. De las obligaciones de los Presidentes.	63
3.6.3. De las faltas de los presidentes y su destitución.	64
3.7. De los Auxiliares.	65
3.8. De los representantes en las pruebas para mejor proveer.	67

CAPÍTULO CUARTO.

LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

4.1. Que se debe entender como prueba para mejor proveer.	69
---	----

4.2. Las pruebas para mejor proveer, en la norma vigente.	73
4.3. Como debe ordenarse el desahogo de las pruebas para mejor proveer.	77
4.4. Cuantas veces deben admitirse pruebas para mejor proveer.	80
4.5. Del desahogo de las pruebas para mejor proveer.	81
4.6. Los tribunales de amparo sobre las pruebas para mejor proveer.	81
4.7. Cuando no se ordenan las pruebas para mejor proveer, aun cuando se presume su necesidad.	88
4.8. La necesidad de la fundamentación y motivación de la ausencia de las pruebas para mejor proveer.	94
4.9. La reforma al artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo.	97

Conclusiones

Bibliografía

Introducción.

El tema de las pruebas para mejor proveer, es atractivo para valorar su alcance en el procedimiento individual de trabajo, el porque en la vida diaria de los tribunales laborales es tan poca su presencia y porque no decirlo que no se actualizan, ya que consideramos que son una de las herramientas de las que se puede valer el juzgador para dictar una resolución justa, porque la misma se encuentra apegada a la verdad, pero no a una verdad puramente jurídica, sino a una verdad material. Resultando que si las pruebas para mejor proveer son una herramienta valiosa y eficaz, sean tan poco utilizadas por los tribunales laborales.

Debiendo analizar dicho tema bajo un contexto jurídico, apreciando las pruebas en general, para después analizar como las reglamenta la Ley Federal del Trabajo, a las pruebas para mejor proveer, estudiándolas conjuntamente al analizar el cómo se integran y actúan las Juntas Conciliación y Arbitraje, así como el personal jurídico encargado de darles vida, además el análisis debe también ir encaminado a buscar comprender porque en la practica diaria en las Juntas no se presentan, esto es estudiar las causas que no permiten que se produzcan, para lo cual contemplaremos como posibles causas la gran carga de trabajo que tienen las Juntas, el personal jurídico que se encuentra en ellas, mal remunerado y por lo tanto poco preparado, no olvidando estudiar a los representantes de las Juntas, en donde se encuentra la piedra angular del porque de la nula vida de las diligencias para mejor proveer, observando la forma en que son elegidos, su retribución y las obligaciones que tienen, para así desprender las causas de la poca actuación que asumen ante las pruebas para mejor proveer.

Es importante también estudiar las pruebas para mejor proveer en la Legislación Laboral, es decir entrar a su estudio en la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada en 1931, así como también en la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes y después de las reformas de 1980. No debiendo olvidar en este repaso histórico una vista rápida al artículo 123 primogénito de la Constitución de 1917, en donde nacieron al derecho, los tribunales del trabajo, designándolos como Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para que con base a dicho estudio buscar y pugnar que los miembros de las Juntas fundamenten y motiven e la ausencia de las pruebas para mejor proveer en el procedimiento laboral, ya que si bien es cierto que no en todos los conflictos que conoce la autoridad laboral, son necesarias, también observamos que en algunos no solamente se presume su necesidad, si no que se reclama su aplicación, por lo tanto se propone una reforma al artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que cuando los miembros de las Juntas no soliciten pruebas para mejor proveer, fundamenten y motiven dicha ausencia, dejando al arbitrio dicha decisión de invocarlas o no, pero con la obligación de motivar su decisión. Para lo cual se propone que el texto del artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo quede de la siguiente manera:

Artículo 886. Del Proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado

a cabo por causas no imputables a las partes *o incluso imputables a las partes*, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, *motivándose y fundándose la ausencia de dichas diligencias por parte de todos los miembros de la Junta. Sólo por una sola vez y con el voto de la mayoría de los miembros de la Junta, se ordenará la diligencia.*

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

CAPITULO PRIMERO.

LAS PRUEBAS EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

1.1. Concepto de prueba.

Prueba, etimológicamente, proviene "... del latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe..."¹, que nos invita a pensar que la prueba primeramente tiene que ser un medio permitido por la ley, y en segundo lugar que es el camino que se sigue para producir o crear un estado de verdad ante algo o alguien.

Para el Derecho Romano en la Ley de las Partidas, probar lo entiende como "...la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa: ley 1, tit. XIV, part. 3ª, ..." (citado por el maestro Rafael de Pina²), esta idea, introduce un elemento más sobre lo que debemos entender sobre prueba, en el sentido de que la prueba tiene lugar cuando hay un hecho o acto incierto, es decir existe una controversia sobre alguna cosa, al igual que se tiene que seguir un procedimiento, una averiguación.

En el diccionario de Derecho Laboral de los doctrinarios españoles F. de Maza y M. Iglesias nos dicen que prueba "... es el medio con que se justifica la verdad o falsedad de unos hechos..."³, si bien es cierto que es muy general tal definición, también es cierto que nos da una idea más concreta de lo que debemos

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, primera reimpresión, Editorial. Porrúa, México 1995, p.302.

² De Pina Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición, Editorial Botas, México, 1952, p.101.

³ Maza de F. y M. Iglesias. *Diccionario Laboral*. Sin edición, Editorial Dux ediciones y publicaciones, sin año, España, p.211.

entender como prueba, ya que nos confirma que la misma persigue el de descubrir la verdad de uno o varios hechos controvertidos, y es una herramienta que se tiene para la declaración sobre un hecho.

Así las cosas el procesalista Díaz de León nos dice que a la prueba "...se le puede definir como un principio procesal que denota, normatividad, el imperativo de buscar la verdad, de que se investigue o en su caso se demuestre la veracidad de todo argumento o hecho que llegue al proceso para que adquiera validez en una sentencia justa..."⁴ podemos decir que el maestro únicamente se refiere a la prueba en el sentido de definirla en cuanto al resultado que persigue, que es él de crear un animo de convicción judicial ante la autoridad para decidir sobre la controversia ante él planteada, sin embargo no menciona en que consiste la misma, y su forma de presentarse en el procedimiento.

Por lo tanto, tomando en cuenta lo anteriormente manifestado, estamos en aptitud para afirmar que prueba es "...la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios previstos o autorizados por la ley y encaminados a crear la convicción judicial acerca de la existencia o inexistencia de los hechos(controvertidos) afirmados por las partes en sus alegaciones..."⁵. De donde podemos encontrar como elementos indispensables de lo que debemos entender como prueba los siguientes:

a. Es una actividad que se realiza por las partes e incluso por la propia autoridad(que es el objeto de nuestro estudio, pruebas para mejor proveer).

⁴ Díaz de León, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Dos tomos, sin edición, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 444.

⁵De Santo Victor. *Diccionario de Derecho Procesal*. Sin edición, Editorial Universidad, Argentina 1991, pp. 289-290.

b. Son medios que la ley no sólo debe establecer ya sea limitativamente o enunciativamente, sino de autorizar su uso, como lo establece el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, ya que tal precepto enuncia que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho.

c. Su finalidad es la de buscar la convicción de la autoridad que conoce sobre el asunto que se le plantea, sobre lo alegado por las partes.

d. Debe de ofrecerse sobre los hechos controvertidos, ya que no tendría objeto ofrecer pruebas sobre hechos en los que no hay controversia, tal como lo reconoce el artículo 777 de la Ley Federal del trabajo.

El legislador, posiblemente para no entrar en problemas conceptuales con la doctrina, no nos dice que se debe entender como prueba en el derecho procesal del trabajo, sin embargo creemos que el artículo 782 de la Ley Laboral, nos da una idea de lo que el legislador entiende como prueba cuando dice "...el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos, y en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad ..." como se puede ver nos dice que las pruebas son medios como el examen de documentos (prueba documental), de objetos y lugares, el reconocimiento por actuarios (prueba de inspección ocular), o peritos (prueba pericial), diligencias que buscan crear un ánimo de convicción en el juzgador para buscar la verdad sobre un hecho o situación.

En el tema de que debemos entender como prueba, es importante de igual manera analizar que es lo que debemos de probar, así el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que las pruebas deben de referirse a los hechos controvertidos cuando no sean confesados por las partes, sin embargo creemos que este

precepto genera confusión, ya que si se trata de hechos controvertidos, evidentemente no pueden ser confesados por alguna de las partes, por que si es confesado por alguna de las partes, ya no serán controvertidos, si se presenta esta confesión antes o en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de ley. Pero más aun si esta disposición la estudiamos a la luz de lo que establece el artículo 879 de la Ley Laboral, el cual impone que si la parte demandada no comparece o es mal representada en la etapa de demanda y excepciones, la demanda se le tendrá por contestada en sentido afirmativo(es decir no habrá controversia de los hechos enunciados en el escrito de queja), sin embargo estará en posibilidad de ofrecer pruebas que tiendan a demostrar que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, si comparece a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo dispone la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente : Semanario Judicial de la Federación
 Época : 8A
 Tomo : XIV-Agosto
 Tesis : II. 2o. 125 L
 Página : 598
 Clave : TC022125 LAB

RUBRO:
CONFESIÓN FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL, CARECE DE VALOR SI OBRAN PRUEBAS QUE LA CONTRADICEN.

TEXTO:

Lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a que la inasistencia de la parte demandada a la etapa procesal de demanda y excepciones se sancionará teniendo por contestada la reclamación en sentido afirmativo, no es suficiente para condenar al ausente al pago de las prestaciones exigidas, cuando obran datos que contradicen la confesión ficta creada por la abstención de contestar la demanda, dado que tal presunción es de aquellas que admiten prueba en contrario, y por tanto, si se demuestra la inexistencia de la relación laboral, por ejemplo porque el actor prestaba sus servicios a una persona distinta de la demandada, ello impide estimar que las responsabilidades derivadas del contrato de trabajo debe asumirlas aquel que omitió contestar, pues sostener un criterio contrario conduciría al

absurdo de condenar al pago de las prestaciones requeridas por el actor a quien no ha recibido la prestación de sus servicios.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 399/95. Filiberto Acevedo Velázquez. 8 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel A. Sierra Palacios.

Luego entonces si se puede ofrecer prueba sobre hechos confesados(tácitamente, si se quiere, pero confesados), y sobre hechos que en su oportunidad no se controvertieron y por consecuencia lógica son hechos no controvertidos, por lo tanto conculca tal disposición lo que establece el artículo 777 del Código laboral. Por lo que creemos que el artículo 879 de la Ley Laboral debía expresar, lo que establece la fracción IV del artículo 878 del ordenamiento citado, el cual establece que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, no se podrá admitirse prueba en contrario, lo cual va en concordancia con lo que establece el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, el diverso 789 de la ley referida, establece que cuando alguna de las partes se encuentre legalmente citado para desahogar la prueba confesional a su cargo, si no se presentara a absolver posiciones se le tendrá por confesa de las posiciones articuladas y calificadas de legales, por lo cual en este momento seguramente si su contraparte articuló debidamente posiciones sobre los hechos de la demanda, éstos hechos se encontraran confesados, es decir admitidos, y por ende no controvertidos, por lo tanto validamente a la luz de lo que dispone el artículo 777 del ordenamiento en cita, su contraparte podrá solicitar y la Junta deberá acordar de conformidad, que se desechen las restantes pruebas que queden pendientes por desahogarse, por ser inútiles e intrascendentes, ya que su contraparte admitió los hechos del escrito de queja y por consiguiente no son controvertidos, situación que con más

fuerza se presentaría si una de las partes en su confesional, realiza una confesión expresa y graciosa de los hechos controvertidos. Sin embargo nuestros tribunales de amparo han considerado que la confesión expresa o tácita de las partes sobre hechos controvertidos, admite prueba en contrario como lo indican las siguientes tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : VII-Mayo

Página : 258

RUBRO:

PRUEBA CONFESIONAL. CONFESIÓN FICTA, SOLO TIENE VALOR PROBATORIO CUANDO NO ES CONTRADICHA CON OTRAS PRUEBAS.

TEXTO:

La confesión ficta de uno de los demandados, persona física, que va encaminada a acreditar el despido de que se duele el trabajador, queda desvirtuada cuando en autos se ha demostrado que éste fue el que renunció voluntariamente a su trabajo.
SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 10726/90. Nicolás Salvador Terán Estrada. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Por lo tanto el artículo 777 del Código Obrero, debe decir hechos controvertidos, no confesados por las partes hasta el momento de la celebración de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de la audiencia a que se refiere el artículo 873 del ordenamiento citado. Sin embargo tal situación en la ley, no es objeto de nuestro estudio, por lo que resulta innecesario para el presente trabajo, entrar en forma particular al estudio sobre tal situación.

Ahora bien, son objeto de prueba, como ya vimos, los hechos controvertidos, tal como lo dispone el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, porque

no tendría ningún caso pretender probar hechos que se encuentran aceptados por las partes, pero es importante resaltar que no porque un supuesto hecho se encuentre aceptado por la contraparte, ya sea porque fue deficientemente controvertido o porque no fue controvertido (artículo 878 fracción IV de la Ley Laboral), no por eso la autoridad laboral debe de considerar dicho hecho como cierto, ya que el procedimiento laboral no sigue, ni debe seguir los principios del derecho común, sino debe de atender todas las demás circunstancias del juicio y es ahí en donde las pruebas para mejor proveer denuncian su utilidad e importancia.

De igual manera es objeto de prueba el derecho extranjero, ya que para que pueda validamente ser invocado en los tribunales laborales nacionales, es necesario que la Secretaría de Relaciones Exteriores, emita una certificación, previa consulta con el consulado correspondiente, de que el ordenamiento extranjero invocada por alguna de las partes en el procedimiento es Derecho Positivo en el Estado al que pertenece.

La costumbre, es decir el derecho consuetudinario, es también objeto de prueba, cuando es fuente del derecho que se otorga o se controvierte.

La Jurisprudencia no es objeto de prueba, pero lo que sí es necesario es que se cite y precise los datos de localización de la compilación en la cual puede ser consultada, ya que indebidamente alguna parte podría invocar una Jurisprudencia inexistente, pretendiendo que la autoridad la observe obligatoriamente en términos del artículo 192 de la Ley de Amparo, lo que evidentemente afectaría el desarrollo natural del procedimiento laboral, por eso es requisito necesario que al mencionarse alguna Jurisprudencia, se cite la compilación en donde se puede localizar,

para que la autoridad laboral obligatoriamente consulte tal, o para que se cerciore que realmente se ha dictado tal interpretación de la ley.

1.2. Sistemas probatorios.

En la historia del Derecho han existido fundamentalmente tres sistemas para valorar las pruebas aportadas por las partes en el juicio. Estos son sistema de la prueba legal o tasada, sistema de la prueba libre y el sistema mixto.

El sistema de la prueba legal o tasada salta al mundo del derecho con gran fuerza en el derecho canónico, sin embargo encontramos sus orígenes en el derecho romano. Podemos decir que en este sistema "...la ley precisa al juez, en prioridad, el grado de eficacia, de valor probatorio que ella atribuye a un medio de prueba..."⁶, por lo tanto en este sistema hay una jerarquía de los medios de prueba, generalmente a la documental se le otorga un gran valor probatorio, así pues la actividad del juez se realiza mecánicamente, sin que el mismo tome decisiones basándose en su propia convicción, lo que conduce a que se de una verdad formal y no la verdad real, es por lo tanto un sistema de valoración de pruebas totalmente formulista.

Como una reacción a la falta de equidad y justicia que provocaba el sistema tasado de valoración de la prueba, nace el sistema de libre apreciación, como una respuesta extrema al primer sistema que vimos, ya que en el sistema de libre apreciación "...el legislador concede un libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin

⁶ Carrasco López Valentin y ots. *El derecho de la prueba y la Informática*. Sin edición. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia. España 1991. p. 153.

ninguna limitación en cuanto a la apreciación y, en su caso, convencimiento objetivo de las pruebas desahogadas...”⁷, por lo tanto no hay una jerarquía de los medios de prueba, el juzgador sustenta su resolución sobre reglas de lógica y de experiencia, el juez le da valor a las pruebas de acuerdo a su libre apreciación, pero no en una forma arbitraria, ya que tal resolución debe estar de acuerdo a los medios de pruebas ofrecidos, así como a la fuerza probatoria de cada uno de ellos. Sin embargo creemos que este sistema puede provocar que el juzgador dicte resoluciones totalmente contrarias a derecho, ya sea por su ineficacia, o su impericia, o incluso actuando totalmente de mala fe, para favorecer alguna de las partes en un procedimiento.

En este orden de ideas nace el sistema mixto en donde “...el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio...”⁸, en donde si bien es cierto se le otorga al órgano jurisdiccional libertad para valorar los medios de prueba que se encuentren en el juicio, también es cierto que el legislador establece diversas normas a seguir para valorar determinadas pruebas. Sistema que consideramos el que tiende a buscar la verdad real, que persigue que no cometa abusos el juzgador por el hecho de darle una libertad sin límites que puede llegar a un libertinaje, como lo hace el sistema libre, pero también sin quitarle la posibilidad al juzgador de razonar los medios de prueba aportados, como el sistema tasado.

Ahora bien cual es el sistema de valoración de las pruebas que se producen en el procedimiento laboral, para la gran mayoría de los estudiosos del Derecho Procesal del Trabajo, consideran que el sistema para valorar las pruebas que adoptó el

⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Segunda reimpresión, Editorial Trillas, México, 1994. p. 85

⁸ De Buen Lozano, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición, Editorial Porrúa, México, p.1988.

legislador, fue el de libre apreciación, basando tal afirmación en el hecho que el artículo 851 de la ley Laboral establece que los laudos se dictaran apreciando los hechos a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, que supuestamente en forma clara y contundente establece el sistema de libre apreciación de las pruebas.

Sin embargo realizando un estudio sistemático de los artículos que regulan las pruebas y su admisión, encontraremos que el legislador impuso diversas normas a seguir en algunas pruebas, por lo tanto como lo afirma el maestro Nestor de Buen, el sistema adoptado por el Derecho del Trabajo, para la valoración de las pruebas es el mixto, tal y como se desprende, por ejemplo del artículo 808 del Código Obrero, ya que establece diversos requisitos para que los documentos provenientes del extranjero tengan validez; así como el artículo 815 fracción VIII del ordenamiento citado establece la obligación de los atestes de dar la razón de su dicho, y de no hacerlo la Junta tendrá la obligación de solicitarla; el artículo 828 de la Ley Laboral establece que si las partes no exhiben los documentos y objetos motivo de inspección se tendrán por presuntivamente ciertos los extremos que pretenda acreditar el oferente de la prueba; y así los artículos 792, 795, 802, 812, 820 de la Ley Federal del Trabajo entre otros establecen diferentes normas que la Junta debe de tomar en cuenta al momento de valorar las pruebas en un juicio.

1.3. La carga de la prueba.

Para el maestro Rafael de Pina la carga de la prueba "...representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio al juez para

formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismos..."⁹, en donde podemos ver que la carga de la prueba representa un peso, un gravamen, sobre las partes, algunos procesalistas consideran que no es propiamente una obligación, sino una facultad.

En la teoría clásica de la carga de la prueba, de acuerdo a las afirmaciones o negaciones producidas por las partes, es la que le corresponde probar, tal como lo establece el Código Federal de Procedimientos Civiles, en sus artículos 81 y 82 los cuales dicen que:

“... el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones.”(artículo 81) “...el que niega sólo está obligado a probar: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y III. Cuando se desconozca la capacidad”(artículo 82).

Sin embargo el Derecho Procesal de Trabajo, no sigue tal criterio sino entendiendo que es el patrón quien preferentemente tiene y debe tener los medios probatorios que se generen en el transcurso de una relación laboral, será él quien tiene la carga probatoria en un conflicto laboral, es decir el legislador estableció que “...el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negaciones producidas”¹⁰ tendrá la carga de la prueba, que en la mayoría de los casos será el patrón, así pues el artículo 784 establece que:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación

⁹ De Pina, Rafael. Op. cit. p. 103.

¹⁰ Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1995, p. 114.

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;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

Como vemos si no en la mayoría de los casos, sí es en la gran parte de éstos que el patrón tiene la carga de la prueba, debido a que es el que tiene no solamente la obligación de conservar y tener los documentos y objetos que se deriven de una relación de trabajo, sino que además se encuentra en mejor aptitud de tenerlos.

Sin embargo, en la práctica en las Juntas ésta disposición a generado grandes abusos por parte de abogados que patrocinan a trabajadores, ya que en algunas ocasiones seudo trabajadores se dedican a laborar un pequeño lapso de tiempo unos diez o quince días y se salen de trabajar, sin causa o motivo justificado, e interponen demanda laboral, y como es el patrón el obligado a demostrar casi todo, prefieren celebrar convenio con el supuesto “trabajador” para evitar el gran riesgo que se tiene de seguir un juicio laboral, por lo tanto es conveniente que las autoridades laborales presten

gran atención a estas situaciones, e incluso dar vista al Ministerio Público, cuando se trate de éstos hechos, que pueden constituir un delito.

1.4. La reversión de la carga de la prueba.

Como hemos visto es el patrón quien preferentemente debe de probar sus afirmaciones o negaciones, sin embargo en el procedimiento laboral cuando el patrón niega algún hecho ó hechos de la demanda, o cuando interpone ciertas excepciones o defensas, le corresponderá al trabajador demostrar lo que afirma o niega.

Cuando el patrón niega que existió relación de trabajo entre el actor y el demandado, es al quejoso al que le corresponde la carga de la prueba, que es el demostrar que el mismo prestó un servicio personal y subordinado a cambio de un salario, lamentablemente en la práctica muchos litigantes abusan de esta defensa, ya que a pesar de que hubo relación de trabajo y el trabajador no cuenta con ningún documento que demuestre tal, ya que la contratación fue verbal y no le daban recibos de pago, le resulta más fácil al abogado del patrón negar el vínculo laboral, para que sea el trabajador quien tenga la fatiga procesal de demostrar la relación de trabajo, que al no tener documentos el único medio de prueba tendiente a demostrar la relación de trabajo, sería la testimonial, pero como la valoración de tal prueba es tan subjetiva, el trabajador se encuentra casi imposibilitado para demostrar la relación de trabajo. Creemos que para evitar tan nociva práctica debe de legislarse sobre la obligación insalvable del patrón de celebrar contrato por escrito con el trabajador, entregándole copia con firma original de los que intervengan, bajo pena de no hacerlo y demostrarse tal situación tipificarse como fraude tal hecho en contra del trabajador y por ende ser sancionado como delito.

Sí el patrón reconoce la relación de trabajo, cuando es demandado por despido exigiendo indemnización constitucional, pero al contestar la demanda menciona que nunca despidió al trabajador y le ofrece el trabajo en condiciones legales, le corresponderá al trabajador demostrar que fue despedido, lo cual al no tener por escrito tal situación, el único o casi el único medio de prueba para demostrar el despido de que fue objeto, sería la prueba testimonial, sin embargo como ya mencionamos, al ser tan subjetiva la valoración de tal medio de prueba, seguramente no podrá demostrar tal contingencia, sin embargo si el trabajador es reinstalado y el patrón como no le ofreció el trabajo con el objeto de que continuara la relación de trabajo, sino sólo con la intención de revertir la carga de la prueba, seguramente una vez que termine la diligencia de reinstalación el patrón de nueva cuenta despedirá al trabajador, y si el mismo, vuelve a excitar al órgano jurisdiccional para hacer valer sus derechos, y el patrón de nueva cuenta ofrece el trabajo, se creará un círculo vicioso que lo único que producirá es que el trabajador se hastie de exigir sus derechos, perdiendo la fe en las Instituciones creadas por el Estado para la salvaguarda de sus derechos, provocando que busque otras vías seguramente ilegales, para no tanto exigir el goce de sus derechos, sino de buscar venganza por la violación de los mismos, por lo tanto, es necesario que las autoridades consideren el ofrecimiento de trabajo, cuando es precedido de una reinstalación, como de mala fe, para que no se revierta la carga de la prueba, y así obligar al patrón a demostrar la justificación del despido alegado por el actor, afortunadamente los tribunales en materia de Amparo han advertido esta necesidad y se encuentran inicialmente resolviendo éstas situaciones bajo éste tenor.

La reversión de la carga de la prueba también se presenta cuando el trabajador argumenta que fue contratado con prestaciones extralegales, si el patrón al contestar el escrito de queja menciona que no fue cierto y señala que el monto de las prestaciones pactadas son los mínimos que establece el Código Laboral Vigente, en éste

caso le corresponde al trabajador demostrar que le otorgaron prestaciones mayores a los mínimos que establece la ley, como lo han establecido los Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo, sin embargo no estamos de acuerdo con dicho criterio, ya que debe ser obligación del patrón probar tal circunstancia, ya que resulta muy fácil para el patrón el negar que se pactaron condiciones superiores a los mínimos establecidos por la ley, para evitar en caso de una resolución desfavorable, una condena demasiado onerosa; encontrándose por su parte el trabajador imposibilitado para demostrar tal situación si no se le otorgó documento para demostrar los montos de las prestaciones pactadas, por lo tanto sería más conveniente que cuando reclame el trabajador prestaciones extralegales increíbles y el patrón no pueda demostrar que no son ciertos los montos de esas prestaciones, la autoridad absuelva, en apoyo al principio de congruencia que debe reinar en las resoluciones laborales, por lo que consideramos que es el patrón quien debe de soportar la fatiga procesal al respecto.

Existen otras situaciones en las que se revierte la carga de la prueba, pero por ser las anteriores las más típicas en el proceso individual de trabajo, son las únicas que mencionaremos.

1.5. De las pruebas en particular.

En este punto trataremos brevemente sobre las pruebas que establece expresamente la Ley Laboral, y las que seguramente en la práctica son las más utilizadas, únicamente nos concretaremos a citar un concepto de un doctrinario y exponer las peculiaridades más notables de cada medio de prueba. Para la exposición de éste punto nos basamos esencialmente en el texto del maestro Marco Antonio Díaz de León, cuyo título es La Prueba en el Proceso Laboral, debido a que si bien es cierto que el

maestro en materia laboral no es en donde su obra cobra relevancia, es más cierto que en materia procesal es un destacado maestro, y buscando en el presente trabajo un punto objetivo sobre la problemática laboral, no buscando inclinarnos por ninguno de los factores de la producción, como algunos de los estudiosos del derecho procesal del Trabajo, es por lo que recurrimos con mayor insistencia en este punto al Maestro Díaz de León.

1.5.1. La confesional.

La confesional "... 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... el sujeto de la confesión debe tener capacidad para ser parte..."¹¹. De donde se desprende que la confesión es una manifestación de la voluntad de una persona, ya sea física o colectiva(en ésta, através de sus órganos con facultades para hacerlo o quien sea su representante legal), en donde acepta o reconoce un hecho o hechos, creemos que no necesariamente en su perjuicio, pero si que afecte su esfera jurídica e incluso patrimonial, que necesariamente se refleja en favor o en contra de la parte contraria.

Decimos que no necesariamente en su contra, pues supongamos que el patrón le articula al trabajador que él fue despedido justificadamente, si el trabajador responde afirmativamente, su declaración no le causara un perjuicio, si no por el contrario un beneficio a los intereses que persigue en el litigio.

¹¹ Díaz de León, Marco Antonio. op. cit. p.622.

La prueba confesional debe de ofrecerse sobre los hechos controvertidos que no hubieran sido confesados por las partes, hasta antes de su ofrecimiento (como ya mencionamos anteriormente), sin embargo los tribunales de amparo han manifestado que la prueba confesional, no es necesario que al momento de ofrecerla se precise que guarda relación con los hechos controvertidos, ya que se sobreentiende que la misma se ofrece sobre los hechos controvertidos, como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Número : 76, Abril de 1995

Tesis : J/5a. 15/95

Página : 22

RUBRO:

PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. LAS PARTES NO ESTÁN OBLIGADAS A PRECISAR QUE RELACIÓN GUARDA CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS AL MOMENTO DE OFRECERLA.

TEXTO:

De conformidad con los artículos 777 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas que se ofrezcan en el procedimiento laboral deben relacionarse con los hechos controvertidos. Ahora bien, en el caso particular de la prueba confesional ello no debe entenderse en el sentido de que sea necesario que las partes precisen al momento del anuncio qué pretenden acreditar con ella y su relación con los puntos en conflicto, sino tan solo que esa prueba debe guardar relación con la litis, lo cual se conocerá hasta que se formulen las posiciones respectivas al momento de su desahogo, y tocará a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el análisis correspondiente y determinar lo que proceda acerca de si admite las posiciones que se propongan, o las desecha porque resulten ajenas, inútiles o intrascendentes, en cuanto a los hechos en litigio, tal como lo señala el numeral 779 de la citada ley.

PRECEDENTES:

Contradicción de tesis 53/93. Entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 5 de abril de 1995. Cinco votos. Ponente: José Antonio Llanos Duarte. Secretario: Víctor Antonio Pescador Cano.

Tesis de Jurisprudencia 15/95. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dieciocho de abril de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, José Antonio Llanos Duarte y Felipe López Contreras.

Esta prueba se debe ofrecer con todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que si el confesante tiene su domicilio fuera de la jurisdicción de la Junta, el oferente deberá acompañar el interrogatorio respectivo para que la junta que sea competente en el domicilio del confesante sea la que desahogue la confesional ofrecida, y cuando el confesante no sea parte en el juicio deberá proporcionarse su domicilio para que pueda ser citado por parte de la autoridad cuando así se solicite.

Lamentablemente en el momento de desahogo de la prueba confesional, en algunas Juntas, no se obliga al confesante a identificarse, aún cuando sea solicitado, acordando que no existe fundamento para obsequiar tal petición, sin embargo consideramos que debido a la seguridad jurídica que debe prevalecer en el procedimiento laboral, debe de imponerse que el confesante se identifique a satisfacción de la autoridad laboral, apercibido que de no hacerlo se le tendrá por fictamente confeso de las posiciones articuladas, con el fin de evitar posible suplantaciones, que aunque no se crea se dan con frecuencia en los juicios. Si el confesante se encuentra legalmente citado y no comparece se le tendrá por confesó de las posiciones que se le articulen y que hubieren sido calificado de legales. El absolvente deberá de contestar las posiciones en forma negativa o afirmativa aclarando lo que considere necesario. Es muy importante saber formular las posiciones que se le realizaran al absolvente, por que las afirmaciones que en ellas se realicen se tendrán por confesión expresa y espontánea.

En la práctica ésta probanza a perdido gran parte de su utilidad para llegar a la verdad de los hechos, ya que si el confesante se encuentra previamente aleccionado por parte de su apoderado, antes del desahogo de la prueba, seguramente contestara cosas que no sean contrarias a sus intereses, aunque sea o no sea la verdad, a pesar de que se le aperciba de las penas en que incurren los falsos declarante, por lo tanto la autoridad debe de procurar en forma más estricta que si en el juicio se llegará a demostrar que el confesante se condujo con falsedad, dar vista al Ministerio Público, para que si en su concepto existe algún delito, ejercitar la acción penal correspondiente.

Con el objeto de mayor comprensión referente al desahogo de la prueba confesional, se transcribe el artículo 790 de la Ley Laboral, que reglamenta el desahogo de esta probanza:

“Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

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

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

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

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

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.”

1.5.2. La documental.

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León “... el documento es un medio de probar, se produce por un acto y se expresa mediante un objeto... como acto es resultado de la voluntad humana; como objeto es una cosa creada deliberadamente, por una actividad específica del hombre. Consecuentemente, el acto es previo e independiente de la cosa donde se incorpore...”¹². Así pues el documento es la constancia intencionalmente realizada, de la existencia o representación de un hecho o acto que puede repercutir en la esfera jurídica y patrimonial de los que intervienen en él, e incluso en la de aquellos que no intervinieron. Por lo que si el documento se destruye, el acto o hecho que le dio origen puede demostrarse o reproducirse por otros medios, como por ejemplo puede ser la prueba testimonial.

¹². Ibidem, pp.833 y 834.

Nuestra legislación divide a los documentos en públicos o privados, siendo los primeros aquellos cuya formulación esta encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, los segundos son todos aquellos que no se consideren públicos.

Si un documento privado es objetado en autenticidad de contenido y firma deberá de ofrecerse los medios para su perfeccionamiento, si es original, el reconocimiento de contenido y firma por quien lo suscribe, si es copia, su cotejo o compulsu con su original. El ofrecimiento de éste medio de prueba se rige por las reglas generales de las pruebas y no tiene en gran medida peculiaridades especiales, es muy importante que al momento de ofrecer la prueba se ofrezcan también los medios de perfeccionamiento en caso de objeción, por que muchas documentales al no poderse perfeccionar por el oferente, cuando son objetadas, no se les otorga ningún valor probatorio.

Es importante resaltar que debe prevalecer el criterio por parte de las Juntas de obligar a las partes para que exhiban en juicio los documentos que no sólo tengan, sino que tengan la obligación de conservar, y en caso de no exhibirlos sancionarlos en forma pecuniaria o incluso con pena privativa de la libertad, ya que resulta muy fácil para una de las partes manifestar que no cuenta con determinadas documentales, cuando resultaría perjudicial para sus intereses exhibirlas.

1.5.3. La testimonial.

Siguiendo el texto del maestro Díaz de León, este define al testimonio "...como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas

ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio...”¹³.

Solamente se pueden ofrecer tres testigos por cada hecho controvertido, debiendo señalar el nombre y domicilio de los mismos, y cuando no pueda presentarlos la oferente deberá de señalar el motivo y la Junta deberá citarlos para que rindan su declaración.

Al momento del desahogo de la prueba las partes podrán solicitar se identifique el testigo(se insiste en la necesidad de que la autoridad debe procurar siempre que se identifique). Los testigos serán examinados por separado, se les apercibirá para que se conduzcan con verdad, la oferente preguntara primero y posteriormente su contraparte, las preguntas se realizaran en forma verbal, las cuales deberán estar relacionadas con la litis planteada, y que no se hayan formulado anteriormente al testigo y que no lleven implícita la respuesta.

Esta prueba al ser su valoración tan subjetiva, ha creado la mala costumbre de que la gran mayoría de los testigos que comparecen a rendir su testimonio sean aleccionados antes de rendir su declaración para que no incurran en errores que demeriten su testimonio, e incluso en algunas ocasiones se llegan a “fabricar” testigos, y lo que es peor algunas personas han hecho de su profesión el ser testigos en juicios laborales, debido a la poca rigidez que asume la autoridad laboral, insistimos en que debería dársele vista a la representación social, cuando se tuviera el temor fundado que existe una conducta que puede constituir un delito, de oficio, para así evitar tan desagradable práctica, además que la autoridad, al valorar la declaración de los atestes presentados en un juicio, lo realice por razonamientos lógicos y estudiando en su

¹³ Ibídem p. 650.

conjunto todas las pruebas aportadas y no en forma aislada, ya que no permite a la Junta valorarla en forma justa.

Los artículos 813 y 815 de la Ley Federal del Trabajo, a continuación transcritos, reglamentan el ofrecimiento y desahogo de esta prueba.

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

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

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

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

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

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

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

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

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán

oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir 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;

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

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

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

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

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

1.5.4. La pericial.

Para el maestro Bermúdez Cisneros la prueba pericial consiste en “... una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos

hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas...”¹⁴ de donde se desprende que la prueba pericial es un acto procesal que se debe de dar por un especialista en una materia, arte o profesión, dentro de la secuela del procedimiento, es decir deberá de comparecer ante la autoridad jurisdiccional, aceptar el cargo conferido y protestar su fiel cumplimiento, y ante la autoridad rendir su dictamen, debiendo de ser un tercero ajeno a juicio.

Si bien es cierto que el dictamen pericial rendido en un juicio, no es imperativa su observancia por parte de la autoridad, sí constituye una orientación para el juzgador para resolver el litigio ante él planteado.

El legislador procuró que en cualquier caso la parte obrera no quedase sin perito, ya sea por que careciera de medios económicos para su contratación o porque no asistiera a la audiencia en donde se desahogara la prueba pericial ofrecida por las partes, imperativo que debiera extenderse en los casos que para el desahogo de una prueba se necesitara de elementos que el trabajador no pudiera tener acceso con facilidad, como cuando ofrece un vídeo cassette, para ser observado por la Junta y por carecer de un vídeo reproductor no pudiera acompañar los elementos para su desahogo, o cuando ofrece un disco de computadora y por no tener computadora no podrá desahogarse su prueba.

El ofrecimiento y desahogo de este medio probatorio, se rige por los artículos 823 y 824 de la Ley de la Materia, que disponen:

“Artículo 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.”

¹⁴ Bermúdez Cisneros, Miguel. op. cit. p. 115.

“Artículo 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 de desempeñar su cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que 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 conveniente; y

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

1.5.5. La inspección.

La Inspección “... es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, y cosas en general, materia de la controversia...”¹⁵.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 827 establece que al momento de ofrecerse esta prueba deberán de indicarse los siguientes extremos:

a. El objeto materia de la inspección, que pueden ser objetos o documentos.

¹⁵Tena Zuck, Rafael. op. cit. p.138.

b. El lugar en donde debe practicarse.

c. El periodo que deberá abarcar. Lamentablemente es muy común que las Juntas constriñan a un año anterior a la presentación de la demanda el periodo que deberá abarcar la Inspección, en algunas ocasiones por que la demandada interpone la excepción de prescripción, pero en algunas otras ocasiones sin fundamento alguno.

d. Deberá ofrecerse la prueba en sentido afirmativo.

Si los documentos u objetos motivo de la inspección se encuentran en poder de alguna de las partes, se le apercibirá que de no exhibir los documentos objeto de inspección, se tendrán por presuntivamente ciertos los extremos que pretende acreditar el oferente de la prueba, y si se encuentra en poder de un tercero, se aplicarán los medios de apremio para que los exhiba. Lamentablemente se ha desnaturalizado éste medio de prueba, ya que cuando se solicita Inspeccionar documentos que tengan alguna de las partes, ésta parte menciona que no los tiene, aunque si los tenga, porque al exhibirlos repercutiría en contra de sus intereses, y por lo tanto no los exhibe, aquí hay que insistir en la conveniencia de que si una de las partes no exhibe documentos que se encuentren en su poder y manifieste no tenerlos, y en la secuela del procedimiento se llegará a demostrar que si los tenia, tipificar esa conducta como delito y sancionarla.

La persona encargada de desahogar la prueba será el Actuario adscrito a la Junta, y únicamente la desahogara en los términos que fue admitida y ordenada por la Junta, las partes si concurren podrán realizar las objeciones u observaciones que consideren pertinentes, el Actuario deberá levantar un acta

circunstanciada de la diligencia y la firmaran los que intervengan glosándose a los autos dicha acta. Es de hacerse notar que debido a la falta de profesionalización y capacitación de los Actuarios, de algunas Juntas, este medio de prueba pierde su efectividad como debiera ser, por lo que las autoridades deben de procurar capacitar con mayor preocupación a su personal jurídico, para una mejor impartición de la Ley.

1.5.6. De la presuncional.

La Ley laboral nos dice en el diverso 830 que la “presunción es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de uno desconocido”. Se puede hablar de presuncional legal y humana, se dice que la primera es cuando el ordenamiento legal la establece expresamente(v.gr. la Inspección cuando no exhibe una de las partes los documentos objeto de la misma), y la segunda es cuando de un hecho probado, se deduce otro que es consecuencia de aquel.

Al momento de ofrecerse esta probanza deberá de indicarse en que consiste y lo que se pretende demostrar con ella, sin embargo sin que las partes la ofrezcan, esta prueba, la autoridad tiene la obligación de tomarla en cuenta para dictar su resolución.

1.5.7. De la instrumental.

De igual manera el Código Obrero en su artículo 835 nos dice que “... la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado

con motivo del juicio...”, es decir son todas las constancias procesales que integran el expediente formado con motivo del conflicto.

Se considera que carece de importancia que el legislador haya reglamentado esta prueba, ya que la autoridad laboral se encuentra obligada a dictar su resolución tomando en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente del juicio, la ofrezcan las partes como prueba o no, en términos de lo que establece el artículo 836 de la Ley Laboral.

1.5.8. Otras pruebas.

En este apartado comentaremos sobre las pruebas que si bien se encuentran reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, no les designa un apartado especial.

Así tenemos los informes que deban de dar las autoridades judiciales o administrativas, en términos de lo que dispone el artículo 803 de la Ley Laboral, así se tendrá al momento de ofrecer como prueba un informe relacionarlo con la litis planteada, que es lo que se solicita que se informe, y el domicilio de la entidad informante. Una vez admitida la prueba la autoridad laboral deberá girar atento oficio o exhorto para obtener la información solicitada.

Resaltando que el informe se pide a una autoridad y no a un particular, las autoridades en términos del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, se encuentran obligadas a atender lo solicitado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De igual manera la ratificación de contenido y firma de un documento, también sigue determinados pasos para ofrecerse, cuando el documento se le imputa a alguna de las partes del juicio, únicamente con decir que se ofrece la prueba en caso de objeción bastaría, sin embargo cuando el documento se le imputa a un tercero ajeno al juicio, se deberá proporcionar su domicilio para que pueda ser citado. Su desahogo se procede si es parte en el juicio como una confesional, e incluso en algunas ocasiones se desahoga al mismo tiempo, si es tercero ajeno a juicio el ratificante como una testimonial, sin embargo las preguntas y repreguntas formuladas al ratificante deben de relacionarse con el documento que reconocerá o ratificará, sin embargo algunas Juntas desechan ilegalmente repreguntas formuladas al ratificante supuestamente, porque no se relacionen con los documentos ratificados, pero no encontramos la razón de tal proceder, porque también es conveniente cuestionarle al ratificante sobre la idoneidad del mismo, que bien pueden estar relacionadas con el documento o bien pueden no estarlo.

1.6. De las pruebas sobre hechos supervenientes y para tachar a testigos.

Generalmente se confunde prueba superveniente, por prueba ofrecida para demostrar hechos supervenientes, es decir el ordenamiento laboral no establece pruebas supervenientes, sino pruebas sobre hechos supervenientes.

Hecho superveniente es aquel que no pudo ser conocido por alguna de las partes, antes del planteamiento de la litis, pero a pesar de que ocurrieron antes de ésta alguna de las partes no pudo conocerlo. Las pruebas sobre hechos supervenientes deben de ofrecerse lógicamente antes del cierre de instrucción. Las pruebas que se pueden ofrecer para demostrar hechos supervenientes puede ser

cualquiera encaminada a demostrar las acciones o excepciones o defensas alegadas por cualquiera de las partes.

Es conveniente resaltar que la autoridad laboral debe procurar tener mayor cuidado en la admisión de estos medios de prueba, ya que puede prestarse a que alguna de las partes, con la sola intención de retardar el proceso las proponga, pero por otro lado la Junta también debe procurar que cuando el medio de prueba propuesto por alguna de las partes para demostrar hechos supervenientes, persiga legítimamente ese fin, se acuerde su desahogo, e incluso aunque se pudiera presumir que la oferente lo conocía antes de la etapa correspondiente, se admita como prueba para mejor proveer, si es necesaria para llegar a la verdad de los hechos alegados por las partes en el juicio.

Sobre las pruebas ofrecidas en los incidentes de tachas de testigos, las mismas siguen los principios generales de ofrecimiento y desahogo de las pruebas ofrecidas en el procedimiento, sólo que tiendan a demostrar la falsedad o falta de idoneidad de los atestes.

Medios de prueba que en alguna ocasiones resultan fundamentales para que el juicio resulte en favor o en perjuicio de alguna de las partes, siendo conveniente que la Junta cuando tuviera sospecha fundada que el testigo propuesto por alguna de las partes fuera falso o claramente aleccionado, además de la facultad que le concede la ley de poder repreguntarle, exigirle pruebas para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, como diligencias para mejor proveer.

CAPITULO SEGUNDO.

LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
MEXICANA MODERNA.

2.1. Generalidades.

Es innegable que el derecho del trabajo mexicano tiene su acta de nacimiento en la Constitución de 1917 y muy en especial en su artículo 123, el cual ha sufrido cambios y adiciones, pero que en su redacción original, cobijó como instituciones fundamentales para la protección de la clase obrera las siguientes: la jornada de trabajo y descansos, el trabajo de las mujeres y de los menores, los riesgos de trabajo, la asociación profesional (tanto de trabajadores como de patrones), las huelgas y los paros, las autoridades del trabajo (las Juntas de Conciliación y Arbitraje), y la de seguridad social, entre otras.

En un inicio se le dejó a las legislaturas de los estados legislar sobre materia del trabajo, considerando que debido a las características particulares de cada región, con diversas condiciones económicas, culturales y sociales darían mejor respuesta a los problemas que se presentaban entre el capital y el trabajo, tal y como ocurrió hasta antes de la Revolución Mexicana y en la propia Revolución. Así las cosas una vez que entró en vigencia la Constitución de 1917, empezó en las legislaturas locales un gran trabajo, dando como resultado que se promulgaron leyes que en algunas ocasiones resultaron con instituciones más avanzadas que las establecidas en la Constitución como las leyes de los estados de Veracruz (promulgada el 15 de mayo de 1918), Yucatán (promulgada el 15 de febrero de 1919), Coahuila (promulgada el 1º de octubre de 1920) y Tamaulipas (promulgada el 12 de junio de 1925).

Si bien la idea de que cada Estado expidiera las leyes de trabajo de acuerdo a las condiciones en que se encontrara el propio estado, atendió en forma concreta el problema laboral en cada entidad federativa, sin embargo los problemas surgieron cuando los conflictos entre patrones y trabajadores abarcaban más de un estado, y cuando sobre un mismo problema se regulaba diferente según el estado del que se tratara; esto obligó al Gobierno Federal a promover una legislación nacional en materia del trabajo. así las cosas se tuvo que reformar el párrafo introductorio del artículo 123 y la fracción X del artículo 73 de la Constitución, para que el Congreso Federal estuviera en aptitud de poder legislar en materia del trabajo y por lo tanto para poder expedir una ley federal.

Uno de los primeros intentos se dio con el Proyecto "Portes Gil", llamado así por ser su iniciador quien fuera Gobernador de Tamaulipas (recordemos lo avanzada que fue la ley laboral en este estado), y en ese entonces presidente de la República Emilio Portes Gil, sin embargo fue tan dura la crítica a dicho proyecto que el mismo no llegó a convertirse en ley. En ese entonces la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, realiza otro proyecto, el cual también fue objeto de grandes críticas.

2.2. La primera Ley Federal del Trabajo

La ley Federal del Trabajo de 1931, como se le distingue de la vigente, tuvo 39 años de vida institucional, en ella se establecieron las pruebas para mejor proveer, con determinadas peculiaridades a como las ve el Código Laboral Vigente.

Así pues la Ley de 1931, en su capítulo IV sobre los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, en particular en su artículo 520 establecía que:

“Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, **a menos que acuerde de oficio la práctica de algunas diligencias**”¹⁶

De donde se desprende que si las partes en la audiencia de demanda y excepciones acuerdan que en el conflicto que tienen, no se ofrezcan pruebas, si no que se resuelva inmediatamente, la Junta en ese caso podrá de oficio allegarse los elementos de convicción necesarios para dictar su resolución, sin la necesidad de que las partes quieran o no ofrecer pruebas.

Pero que pasaba cuando las partes si decidían ofrecer pruebas, pero a juicio de los miembros de la Junta necesitaban mayor instrucción para proveer, la respuesta nos la da el artículo 526 de la Ley del 31, el cual establecía:

“Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, **practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.**

El Auxiliar o el Presidente de la Junta tendrá, respecto de los representantes del capital y del trabajo, el mismo derecho que a las partes concede el artículo 524”.¹⁷

¹⁶ Legislación sobre el Trabajo. Editorial Información Aduanera, sin edición, México, 1937. p. 519.

¹⁷ Ibidem p. 481.

En la primera parte, del primer párrafo, de este diverso, el legislador estableció que los miembros de la Junta, es decir, los representantes obreros, patronales y por supuesto del gobierno, podían intervenir libremente en el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, para así llegar a la verdad histórica de los hechos que suscitaron el conflicto que se ventila ante ellos, y no solamente a una verdad jurídica, en íntima relación dicha facultad, con el principio de inmediatez que debe imperar en el procedimiento laboral, ya que al estar los representantes en el local de la Junta al momento del desahogo de los medios de prueba ofrecidos por las partes, podían intervenir, en ese momento y tal vez si así se quiere ver intervenir para incluso auxiliar a la persona miembro del sector(obrero o patronal) que representa, tal vez muy criticable esta idea.

Ahora bien, la segunda parte del primer párrafo del artículo 526 de la Ley de 1931, faculta a los miembros de la Junta no sólo a intervenir en el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, sino además de que si así considerará necesario solicitar la práctica de cualquier diligencia, con el objeto mencionado de buscar la verdad de los hechos, es pues una facultad amplísima que se presento a los miembros de la autoridad laboral. Es de hacerse notar que este artículo no nos indica, si sólo por la solicitud de un miembro de la Junta se ordenaba el desahogo de la diligencia que se solicita, sin embargo al ser el órgano jurisdiccional laboral, una institución tripartita, debía de proveerse de conformidad a la solicitud del alguno de los miembros, sobre el desahogo de alguna diligencia, por mayoría de votos, lo cual confirma el artículo 532 de este mismo ordenamiento.

El segundo párrafo del artículo en comento, confirma que el Presidente o el Auxiliar, podían de igual manera, hacer preguntas a las partes, interrogar a los peritos y testigos presentados por las partes y solicitar las diligencias que creyeran

convenientes para mejor resolver el negocio planteado ante ellos, en resumen las mismas facultades que establecía la ley a los miembros.

Hasta aquí no encontramos la figura de las pruebas para mejor proveer, ya que si bien es cierto que las facultades que tenía el Tribunal Laboral, antes narrada, tienen la misma naturaleza de las pruebas para mejor proveer, es más cierto que las pruebas para mejor proveer son necesariamente aquellas que se presentan después del cierre de instrucción y no antes de tal hecho, sin embargo para el presente estudio son importantes mencionarlás, para enriquecer al mismo.

La Ley de 1931, estableció por otro lado, que si una vez terminado el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos por las partes, alguno de los representantes necesitara "mayor instrucción para mejor proveer", se acordará por mayoría de votos la práctica de la diligencia solicitada, tal como lo establecía el artículo 532, que textualmente establecía:

"Formulados los alegatos, el Presidente o Auxiliar preguntarán a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer. En caso afirmativo, podrán acordar, por mayoría de votos, la **practica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad.**

Se llevarán a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba."¹⁸

Como vemos el precepto permite, aun cuando ya se encuentra para resolver el conflicto, se soliciten nuevas pruebas, para el mejor esclarecimiento de

¹⁸ *Ibíd*em p. 481.

la verdad, las cuales para evitar seguramente abusos por alguno de los representantes, debía de ser por mayoría de votos, y únicamente por una sola vez, por que si no se le restaría celeridad al procedimiento, ya que se podría solicitar cada vez que se cerrara instrucción pruebas para mejor proveer, y así hacer interminable el conflicto planteado, y de igual manera por mayoría de votos.

Sin embargo como vemos el legislador nunca planteó que la ausencia de las pruebas para mejor proveer se fundamentaran y motivaran, una vez agotada la instrucción. Dejando a cualquiera de las partes sin oportunidad de poder recurrir dicha situación.

2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, debido a los cambios económicos y sociales, que imperaron en el Estado Mexicano a mediados del presente siglo y años subsecuentes sufrió varias reformas, entre las que destacaron la que se realizó cuando fue Presidente Lazaro Cárdenas, cuando se reglamentó el derecho de huelga (situación tan desafortunada como dice el maestro Héctor Santos Azuela, ya que es desnaturalizar la huelga, reglamentarla); otra reforma importante, es cuando se crea el Seguro Social en 1943, reformándose varios capítulos de la ley; con el Presidente López Mateos la ley sufre otra gran reforma cuando se reglamenta el reparto de utilidades. Debido a tantas reformas acaecidas, en la ley, se estudió la conveniencia de realizar una reforma substancial a la misma, situación que se dio en la administración del Presidente Díaz Ordaz, cuando se realizó el proyecto de la ley vigente a partir de 1970.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su entonces parte procesal establecía en su artículo 765 que:

“El Presidente o Auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el artículo anterior⁷, carear a las partes entre sí o con los testigos, y éstos unos con los otros. La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad”.¹⁹

Como vemos este artículo contiene casi idéntica disposición a la que establecía el diverso 526 de la ley de 1931, en donde faculta tanto al Presidente o Auxiliar y a los representantes del capital o del trabajo a solicitar que se practique las diligencias que juzguen convenientes para el esclarecimiento de la verdad, éste artículo tiene la misma laguna que su predecesor, es decir, tampoco nos indica si dichas diligencias se acordarán por la sola petición de algunos de los miembros de la Junta o por mayoría de votos, consideramos que debe prevalecer la segunda opción.

De igual manera la fracción II del artículo 775 de la ley de 1970 en su entonces parte procesal, establecía que una vez cerrada la instrucción, se formularía un dictamen, del cual se entregaría copia a los representantes, una vez hecho esto el Presidente citaría a una audiencia de discusión y votación del dictamen realizado, en dicha audiencia los miembros de la Junta podrán solicitar se practiquen nuevas diligencias para el esclarecimiento de la verdad, el cual establecía:

⁷ artículo 764.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen conveniente y examinar los documentos y objetos que se exhiban

¹⁹ Nueva Ley Federal del Trabajo. editorial ediciones Andrade, S.A., tercera edición, México, 1973. p.383.

“La audiencia a que se refiere el artículo anterior (de discusión y votación del dictamen elaborado por el Auxiliar) se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

...II:- La Junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 766 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevó a cabo por causa no imputable al oferente...”²⁰

Este artículo, viene a ser el sucesor del artículo 532 de la Ley del 31, y de igual manera establece la facultad de los miembros de la Junta para solicitar que se practiquen diligencias para el esclarecimiento de la verdad, situación de gran importancia en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que si entendemos al derecho del trabajo, no como un derecho de particulares, sino un derecho social, la norma laboral cuidará siempre que el interés social prevalezca al interés del particular, ya sea del capital o del trabajo, porque en ello reside el principio de paz social, que debe imperar en nuestra vida diaria, luego entonces al facultar la Ley a que los tribunales del trabajo, se alleguen todos los medios probatorios necesarios para llegar a la verdad. Tampoco este artículo aporta la manera en que debería decidirse si se admitían éstas diligencias por la Junta, además que no establece, como en la ley de 1931, que la solicitud de los miembros de la Junta para solicitar diligencias para mejor proveer, una vez realizado el dictamen, podría hacerse sólo una vez. Es importante resaltar que cuando para admitir pruebas para mejor proveer, el tribunal del trabajo debe de decidir sobre su admisión por votación de los miembros y a mayoría de votos y sólo por una sola vez podría darse la solicitud de que se señalen una vez cerrada la instrucción, para evitar excesos, sobre esta herramienta por parte de las Juntas.

²⁰ Ibidem p. 387.

Como vemos también en la ley de 1970 tampoco el legislador no muestra interés sobre la fundamentación y motivación de la ausencia de las pruebas para mejor proveer, dejando al patrón o trabajador, desprotegidos para cuando se presumiera su necesidad de actualizarlas.

2.4. La reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en 1980.

La norma vigente en relación de las pruebas para mejor proveer, muestra un retroceso y un avance en relación a su regulación por la Ley Federal del Trabajo de 1970, anterior a la reforma de 1980.

Con mejor redacción el artículo 782 del Código Laboral vigente establece, que la Junta podrá para el mejor esclarecimiento de la verdad, lo siguientes:

“La Junta podrá ordenar con citatorio de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”²¹.

Por que se afirma que con mejor redacción, porque nos habla de la Junta, no nos dice el Presidente o Auxiliar o los representantes, ya que parte de la idea que la Junta es un órgano colegiado integrado por todos estos miembros, y es redundante si los cita. De igual manera es importante resaltar que le otorga la facultad de requerir a las partes para que exhiban los documentos y objetos que creyera convenientes, que las anteriores disposiciones no lo establecen en forma expresa, situación que coloca al

²¹Breña Garduño. Francisco. Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada, editorial Harla, tercera edición, México 1992. p.607.

tribunal social, en una mejor aptitud para llegar a la verdad de los hechos, v. gr. si por medio de una inspección ocular sobre determinado documento que tiene en su poder una de las partes, no se encuentra convencida la Junta sobre un hecho controvertido y no solo sobre los extremos que una de las partes propuso, solicitar que los documentos objeto de la inspección quede en autos para una valoración integral.

Hay que insistir que aquí no aparecen la figura de pruebas para mejor proveer, sino tales facultades son de la misma naturaleza, pero no son lo mismo como mas adelante precisaremos.

Sobre las pruebas para mejor proveer, nos habla el artículo 886 de la Ley Laboral vigente, el cual en forma textual establece:

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

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

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

Como se puede observar, el legislador concede a los miembros de la Junta la facultad para solicitar si lo consideran así mayor instrucción, sin embargo aquí aparece algo muy escondido sobre las pruebas para mejor proveer, ya que establece que se podrán practicar las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables, es decir, las que no se desahogaron por causas imputables a las partes ¿no se

podrán llevar?, de acuerdo a una interpretación gramatical a tal disposición no, pero si interpretamos dicho diverso a la luz, de que las pruebas para mejor proveer, son todas aquellas que auxilian al juzgador para el esclarecimiento de la verdad, y no importando que las hayan o no ofrecido las partes, y si las ofrecieron lo hayan hecho en forma deficiente, porque no por eso dejan de ser elementos de valor para llegar a la verdad, y el órgano jurisdiccional laboral, al ser su fin llegar a la verdad, no debe de distinguir entre los medios probatorios ofrecidos o no ofrecidos por las partes, e incluso mal ofrecidos, ya que la sanción de no poder solicitar el desahogo de las pruebas no desahogadas por causa imputable al oferente, sería una sanción no al particular como litigante, sino una sanción social porque evitaría en su caso llegar a la verdad, por lo que no hay que temer que las Juntas tengan esta facultad, sino que hay que pronunciarnos por su aplicación, claro en términos de ley, y sin excesos, para que el tribunal no se convierta en juez y parte, aunque como los Tribunales del Trabajo son órganos tripartitas, porque no pensar en que no sean nada más juzgadores, sino además investigadores de los conflictos del trabajo, por lo que aun aquellos medios de prueba que no hayan sido desahogados por causa de alguna de las partes podrán los miembros de la Junta ordenar su desahogo como diligencia para mejor proveer.

Por otro lado la norma vigente nos deja en la misma laguna que las anteriores disposiciones, sobre como deberán de admitirse estas pruebas para mejor proveer, si por sólo la solicitud de uno de los representantes, estas deben de actualizarse, insistimos que resultaría conveniente para evitar la burla de la norma, que tal decisión obligatoriamente se diera por votación de los miembros de la Autoridad Laboral, y por mayoría de votos, sin embargo la norma vigente tampoco nos dice nada al respecto, lo cual debe ser subsanado por los tribunales de amparo, resolviendo en este sentido, y no mostrar la fobia que le tiene a los integrantes de las Juntas, sobre sus excesos y corrupción, desnaturalizando las pruebas para mejor proveer. Es de hacerse notar que si

bien es cierto que sobre como se ordenará el desahogo de las pruebas para mejor proveer, la norma vigente si nos indica como se admitirán las pruebas aportados en el juicio, y entre ellas las de mejor proveer, así el artículo 620 de la Ley Laboral indica como funcionarían las Juntas, el cual más adelante analizaremos.

Como vemos la norma vigente tampoco se pronuncia en fundamentar y motivar la falta de llamamiento por parte de la Junta, de diligencias para mejor proveer, y por lo tanto deja a las partes en el procedimiento sin ningún recurso legal, para invitar o exigir al Tribunal del Trabajo que practique su facultad de solicitar pruebas para dictar un laudo apegado a una verdad material y no solamente jurídica.

2.5. De las pruebas para mejor proveer en otras materias de la sistemática jurídica.

Es conveniente para profundizar sobre el estudio de las pruebas para mejor proveer, ver como en distintas ramas del derecho, se presentan como una institución para la mejor impartición de la ley, haciendo notar que en el Derecho Público adquieren gran relevancia, pero que el Derecho Privado en forma tímida también las contempla, a guisa de ejemplo y en forma general, a continuación se citan algunos artículos de nuestra legislación sobre pruebas para mejor proveer.

En materia Penal establece el legislador la institución de pruebas para mejor proveer, como se aprecia en el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, en su título tercero, capítulo II, y en forma particular en su artículo 315 el cual dice:

“...En el auto de formal prisión se ordenará poner el proceso a la vista de las partes para que propongan, dentro de siete días

contados desde el siguiente a la notificación de dicho auto, las pruebas que estimen pertinentes, las que se desahogarán en los quince días posteriores, plazo dentro del cual se practicarán, igualmente, todas aquellas que el juez estime necesarias para el esclarecimiento de la verdad y en su caso, para la imposición de la pena...

...cuando el juez o tribunal considere agotada la instrucción lo determinará así mediante resolución que notificará personalmente a las partes, y mandará poner el proceso a la vista de éstas por siete días comunes para que promuevan las pruebas que estimen pertinentes y que puedan practicarse dentro de los diez días siguientes a aquél en que se notifique el auto que recaiga a la solicitud de la prueba. Según las circunstancias que aprecie el juez en la instancia, podrá de oficio, ordenar el desahogo de las pruebas que a su juicio considere necesarias para mejor proveer o bien ampliar el plazo de su desahogo hasta por cinco días más..."

Como vemos dicho diverso faculta al Juez penal para que antes del cierre de instrucción señale pruebas para mejor proveer, cuando así lo considere necesario, como se desprende del primer párrafo del artículo citado, el cual es una facultad amplísima en materia penal para el juzgador, y suponemos una importante herramienta, si se usa con apego a derecho, para impartir justicia. De igual manera que en el Derecho del Trabajo, en materia penal, el legislador estableció que una vez cerrada la instrucción el Juzgador podrá solicitar la práctica de cualquier diligencia que considere necesaria para el esclarecimiento de la verdad. El Código Federal de Procedimientos Penales, en su artículo 150 establece en iguales términos las pruebas para mejor proveer en materia penal en el ámbito federal.

Por otro lado la Ley del Comercio Exterior, establece en los procedimientos que se sigan en materia de practicas desleales de Comercio Internacional, la facultad de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial de valerse de la institución las pruebas para mejor proveer, para resolver dichos conflictos, así el artículo 82 del ordenamiento en cita nos dice:

“... la Secretaría **podrá acordar, en todo tiempo, la práctica, repetición o ampliación de cualquier diligencia probatoria siempre que se estime necesaria y sea conducente para el conocimiento de la verdad** sobre los hechos controvertidos. Además, la Secretaría podrá efectuar las diligencias que estime pertinentes para proveer la mejor información...”

Por otra parte la Ley reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre el procedimiento que se debe de seguir para la resolución de controversias constitucionales, en su artículo 35 establece que en:

“...en todo tiempo, el ministro instructor podrá decretar **pruebas para mejor proveer**, fijando al efecto fecha para su desahogo. Asimismo, el propio ministro podrá requerir a las partes para que proporcionen los informes o aclaraciones que estime necesarios para la mejor resolución del asunto...”

Como vemos que en disposiciones tal particulares se consagran las pruebas para mejor proveer.

En materia civil las pruebas para mejor proveer, también cobran vida, lo cual lo observamos al dar lectura a los artículos 79 y 80 del Código Federal de Procedimientos Civiles, los cuales dicen:

“Artículo 79. Para conocer la verdad, puede el juzgador valerse de cualquiera persona, sea parte o tercero, y de cualquiera cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitaciones que las de que las pruebas estén reconocidas por la ley y tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.

“Los tribunales no tienen límites temporales para ordenar la aportación de las pruebas que juzguen indispensables para

formar su convicción respecto del contenido de la litis, ni rigen para ellos las limitaciones y prohibiciones, en materia de prueba, establecidas en relación con las partes.”

“Artículo 80. Los tribunales podrán decretar, en todo tiempo, sea cual fuere la naturaleza del negocio, la práctica, repetición o ampliación de cualquiera diligencia probatoria, siempre que se estime necesaria y sea conducente para el conocimiento de la verdad sobre los puntos controvertidos. En la práctica de esas diligencias, obrarán como lo estimen procedente, para obtener el mejor resultado de ellas, sin lesionar los derechos de las partes, y procurando en todo su igualdad.”

Como podemos observar se le concede al órgano jurisdiccional en materia civil la facultad de allegarse todos los medios probatorios para descubrir la verdad de los hechos dudosos.

Por lo tanto como conclusión vemos que las pruebas para mejor proveer, se dan con mayor fuerza en las ramas del Derecho Público, pero sin embargo en el Derecho Privado, como es el Derecho Civil, de igual manera se presentan.

CAPITULO TERCERO.

DE LOS REPRESENTANTES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE.

3.1. De los requisitos para ser representante de los trabajadores o de los patrones.

Como es sabido las Juntas son tribunales tripartitas, formados por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones. Buscando que al estar formados así impere la equidad y la justicia en el Derecho del Trabajo, tal y como lo afirma el maestro Mario de la Cueva cuando nos dice que "...la estructura de las Juntas es el resultado del propósito de la Asamblea Constituyente de democratizar la justicia del trabajo..."²².

Ahora bien como complemento del tema que analizamos, veamos como se eligen a los representantes de los factores de la producción.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones serán elegidos en convenciones sexenales en los años pares que correspondan. Iniciándose el proceso de la elección por medio de la publicación de una convocatoria ya sea por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando se trata de integrar las Juntas en el ámbito federal, los Gobernadores de las entidades federativas, en el caso de competencia local, y en el Distrito Federal por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (artículos 658, 659 y 650 de la Ley Laboral), la cual deberá contener las ramas de la industria y de las actividades que van a ser representadas, ante quien deberán presentarse los requisitos

²²De la Cueva, Mario. *Panorama del Derecho Mexicano. Síntesis del Derecho del Trabajo*. UNAM Instituto de Derecho Comparado, sin edición, México, 1965 p. 110.

exigidos en la convocatoria, el lugar y la fecha en donde se presentaran esos requisitos, y en donde se celebraran las convenciones(artículo 651 del Código Obrero).

Los representantes serán elegidos en las convenciones por los delegados designados por cada uno de los sectores, los mismos serán designados por parte de los trabajadores, por los sindicatos registrados ante las autoridades, y en caso de que no hubiera sindicatos, por los trabajadores libres(cabe hacer la observación de la mala redacción en la que incurre esta disposición, ya que al utilizar la palabra libre, implicaría que los trabajadores que se encuentran sindicalizados, ¿no son libres?, por lo que mejor se debió señalar que no pertenezcan a un sindicato u otra formula, pero no la que se encuentra establecida en el artículo 652 de la Ley Laboral), el legislador en este supuesto le da una preferencia a las organizaciones sindicalizadas, en detrimento con los trabajadores no asociados, ya que el legislador fomenta la sindicalización de las masas obreras, como una mejor defensa de sus intereses, y para promover una nivelación de fuerzas con los patrones. La directiva de los sindicalizados o los trabajadores no asociados, a falta de sindicatos, extenderán las credenciales a las personas que designen como delegados, es curioso que el legislador haya establecido en el caso de los sindicatos que quien expide las credenciales a los delegados designados son las directivas de los sindicatos(artículo 652 de la Ley Federal del Trabajo), quienes en el mejor de los casos consultarán a las bases, para realizar la designación, pero puede suceder que la misma la realice únicamente la directiva, por lo que el legislador debió establecer como requisito indispensable para la elección de los delegados, el voto directo por parte de los trabajadores, para designar a los delegados.

Los delegados por parte de los patrones serán designados por los sindicatos de los patrones, o por los patrones independientes(como se comentó anteriormente, la redacción del artículo 653 de la Ley Laboral deja mucho que desear ya

el termino independiente en el caso de los patrones no asociados en sindicatos, nos invita a pensar ¿que los patrones asociados en sindicatos, son dependientes?, por lo que el legislador debió utilizar otro termino para designarlos), los cuales podrán concurrir directamente a las convenciones, las credenciales de los delegados serán extendidas por las directivas de los sindicatos patronales(artículo 653 de la Ley Laboral) o acudirán directamente los patrones, que no se encuentren asociados en un sindicato, o quienes ellos designen.

Para la selección de delegados, se deberán realizar padrones tanto de los patrones, como de los trabajadores. En los padrones de patrones se deberá establecer los trabajadores al servicio de los mismos, mientras que en los padrones de los trabajadores, los sindicatos establecerán los miembros con los que cuentan y los trabajadores libres, el número de ellos que intervengan para designar delegado. Los padrones deberán contener el domicilio y denominación del sindicato ya sea de patrones o de trabajadores, nombre, nacionalidad, edad, sexo, y empresa o establecimiento en que prestan sus servicios, y el nombre del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a la que se dediquen.

Los padrones deberán presentarse ante la autoridad competente del 20 de octubre del año que corresponda. La autoridad administrativa laboral, por medio de los Inspectores del Trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones. De igual manera las credenciales que acrediten a los delegados deberán registrarse ante la autoridad indicada, de acuerdo a la competencia territorial y a la materia (artículos del 655 al 658 del Código Laboral Vigente).

Las convenciones deberán celebrarse el 5 de diciembre del año que corresponda, en donde se seguirán las siguientes normas: Por cada Junta Especial se

celebrará una convención tanto de patrones, como de trabajadores, se instalará la convención, se procederá al registro de credenciales de delegados, se designara e instalará una mesa directiva de la convención, se revisarán las credenciales registradas, se procederá a la elección de los representantes y por último se levantará una acta sobre los resultados de la convención (artículo 660 de la Ley Federal del Trabajo).

Si no se realiza la convención o no se elige a un representante la Secretaria del ramo, el Gobernador del Estado, o el Jefe del Distrito Federal, según sea el caso, nombrará el representante correspondiente, situación que consideramos desafortunada ya que por diversas circunstancias no imputables a los trabajadores o patrones de determinada rama de la industria, sino por causas externas, se podría dar el caso de que no se nombrará representante y en este caso el Estado nombrará el sólo dos miembros de la Junta, el representante del sector en donde no se pudo elegir, y el representante del Gobierno, lo cual corrompe el espíritu del Constituyente en crear a autoridades laborales tripartitas, para asegurar la justicia social. Por lo tanto deben establecerse mecanismos tales en que en ningún caso se deje de nombrar representante por algún sector, pero no por esto los nombre el Estado, sino que sea obligatoriamente el sector que van a representar, ya que legitimación y representatividad tendrá una persona que nunca fue nombrada, por quien supuestamente representa.

Los representantes elegidos deberán presentarse ante la autoridad correspondiente, según se trate de competencia federal o local, para la revisión de las credenciales y para su identificación.

Como conclusión al proceso que se sigue para elegir a los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es un procedimiento antidemocrático que violenta el espíritu de los tribunales

laborales, como órganos tripartitas, no estaría mal que se modificara tal procedimiento para buscar que todos los integrantes de cada uno de los sectores encuentren representación en las Juntas, e incluso designarlos por voto directo de acuerdo a padrones que realicen, no los mismos sectores, sino órganos del estado técnicamente calificados, como puede ser el Instituto Nacional de Geografía y Estadística.

Ahora bien por lo que hace a los requisitos propiamente para ser representante de los trabajadores o de los patrones, el artículo 665 de la Ley Laboral establece lo que se deben de tener para que pueda actuar como tal.

Debe ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos, entendemos que el legislador estableció que tenía que ser mayor de 25 años, porque se supone que con dicha edad, se ha adquirido la experiencia necesaria para que pueda desempeñar tal cargo y no ser tan fácilmente influenciado.

Debe además haber terminado la educación obligatoria, que de acuerdo a la parte final, del primer párrafo del artículo 3° de la Constitución Política, es la educación primaria y secundaria, pero que no resultaría mas conveniente para la justicia laboral, exigirle al representante, mayor instrucción educativa, imponer por lo menos haber cursado y aprobado un nivel medio superior, con el objeto de que se encontrare mejor preparado para el desempeño de su función, se podrá decir que la gran mayoría de los trabajadores no tienen la posibilidad de cursar un nivel medio superior, y tal vez sea cierto, pero no por esto no se debe buscar la persona mejor capacitada para una mejor representación del sector laboral y si se privilegia a los sindicatos a designar delegados, que en los mismos se busque por medio de becas, la preparación de sus asociados y así cumplir con el requisito de mayor preparación.

No debe pertenecer al estado eclesiástico, razón válida para evitar cierta tendencia en el desempeño de la función del representante. Además para garantizar la independencia del mismo en su actuación.

Y por último no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal (cabe hacer notar que en materia penal en el ámbito federal ya no se habla de delito intencional, sino doloso), situación que exige a la persona que se desempeñará como representante de un sector, tener una conducta socialmente aceptable.

Sería conveniente en este artículo establecer que los que sean representantes, no puedan serlo si ocupaban este cargo en un periodo inmediatamente anterior, para evitar el anquilosamiento del cargo por ciertas personas, practica tan socorrida entre las asociaciones sindicales obreras, o que hayan sido destituidos del cargo por causa imputable a un deficiente desempeño.

3.2. Retribución de los representantes del capital y del trabajo.

La norma laboral vigente en el artículo 666 de la Ley Laboral, establece que los representantes percibirán una retribución por parte del Estado de acuerdo a los presupuestos aplicables al caso.

Sin embargo tal medida desnaturaliza en algo la figura del representante en los tribunales del trabajo, ya que subordina el desempeño de los mismos a un sueldo, otorgado por parte del gobierno, lo que produce una dependencia hacia uno de los miembros que integran la Junta, por lo tanto se debió establecer una retribución de los mismos, pero no proveniente del Estado, sino por parte del sector que representa, para

así garantizar la independencia de acción y al mismo tiempo la facultad de que quienes lo nombraron le exijan el cumplimiento del encargo encomendado, ya que es muy triste que en la vida diaria de los tribunales, los representantes sólo se concreten, en una gran parte de los casos, a firmar automáticamente las resoluciones, sin tener la menor idea de lo que se encuentra firmando.

Ahora bien si se estableció una retribución por los servicios que presten, esta debe ser suficiente para que los Representantes no tengan la necesidad de realizar otras funciones complementarias para solventar sus gastos, y así garantizar la independencia de acción de los mismos.

3.3 Terminación del cargo de representante del capital y del trabajo.

Las formas en que los representantes dejan de desempeñarse como tales, se pueden dar por tres razones que son por renuncia, por revocación y por la destitución, las cuales analizaremos brevemente cada una de ellas.

3.3.1 Por renuncia.

Esta forma aparentemente es muy sencilla, ya que el Representante puede decidir renunciar al encargo conferido, y por lo tanto dejar de ser representante por una decisión personal y unilateral, sin embargo el artículo 668 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Secretaria del ramo cuando se trata de competencia federal, y los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del

Distrito Federal, cuando se trate de competencia local, conocerán de las renunciaciones de los representantes aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa.

Como vemos el artículo establece que la autoridad correspondiente podrá aceptar o desechar la renuncia del representante, es decir puede oponerse a que el Representante renuncie, e invitarlo a que continúe desempeñado el cargo que se le a conferido, lo cual se puede creer que es violatorio de garantías individuales, ya que nadie puede ser obligado a desempeñar una labor que no desee, tal como lo establece el artículo 5º Constitucional, sin embargo no es cierto, ya que el artículo continua diciendo, que serán obligatorios los cargos de elección popular directa o indirectamente, los de jurados, luego entonces, los Representantes al ser elegidos por una elección popular indirecta, su desempeño como tales es de carácter obligatorio y por eso la ley laboral establece que la renuncia de los mismos queda al arbitrio de la autoridad correspondiente.

3.3.2. Por revocación.

De acuerdo al artículo 669 de la Ley Laboral, el cargo de representante es revocable, por las dos terceras parte de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta Especial o los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores. Razón entendible, si consideramos que el representante es el encargado de velar por los intereses del sector que lo eligió, y cuando la mayoría de los integrantes del sector que representante ya no se encuentra conforme con tal designación, pues se le faculta para que pueda designar otra persona que los represente.

El artículo citado, continúa diciendo, que la solicitud de la revocación se presentará ante la autoridad que de acuerdo a la competencia por materia o por territorio le compete resolver, si bien el precepto señalado no comenta que se realizará una convención para proceder a la revocación, consideramos que la misma se debe de dar con los requisitos y formas señaladas anteriormente, para que válidamente se pueda revocar a algún representante.

La autoridad que conozca de la solicitud, una vez verificado el requisito de la mayoría hará la declaratoria de revocación y llamará al suplente, sin embargo si la revocación se promueve también por el suplente, en la solicitud de revocación se deberá establecer el nombre del sustituto.

3.3.3. Por destitución.

En algunas ocasiones diversos actos de alguno de los representantes, ya sea el propietario o suplente son de tal manera graves, que son incompatibles con el normal desempeño de sus funciones, así el artículo 673 de la Ley Laboral establece las causas de destitución de los representantes, las cuales son en primer termino las que se señalan en el artículo 671 en sus fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI de la Ley Comentada, en segundo lugar la no concurrencia a cinco plenos en un año sin causa justificada, y en tercer lugar la negativa de votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro del término de un año, sin causa justificada.

Por lo que se refiere a las causas que establece el artículo 671 en sus fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI, indican que será motivo de destitución conocer de un negocio el representante del que se encuentre legalmente impedido, litigar en alguna Junta Especial (salvo que se trate por causa propia, padres, cónyuge, o hijos), sustraer del local de la Junta un expediente sin otorgar el recibo correspondiente, dañar las constancias procesales que integren el expediente, votar una resolución notoriamente ilegal o injusta, recibir dádivas de las partes; litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente. Causas todas ellas que impiden la normal función de alguno de los representantes, ya que por un lado se le impide litigar en la materia, salvo en ocasiones que puedan afectar su esfera jurídica o la de alguno de sus familiares más cercanos, y por otro lado establece que la conducta del representante debe ser honesta, tanto al tener los expedientes en sus manos, como la aptitud que asuma ante los litigantes.

El no acudir a cinco plenos en un año sin causa justificada, es causa de destitución válida, porque aquellos representantes que no acudan a los plenos, denuncian su falta de interés en desempeñar el cargo conferido y además impiden de que los tribunales laborales desempeñen normalmente su función.

Cuando algún representante se niegue a votar tres resoluciones será causa de destitución, ya que no se puede dejar a la voluntad de alguna persona que las Juntas dejen de administrar la Justicia en los términos establecidos, por su negligencia o por algún interés en retardar el procedimiento. Cuando las faltas del representante no se catalogan como causa de destitución, pero las mismas se presentan reiteradamente (cinco faltas distintas a las causas de destitución, en un término de un año), tal conducta es incompatible con la función de representar algún sector de los factores de la producción.

3.4. Las sanciones a los representantes.

Por la conducta irregular o incluso dolosa de los Representantes ya sea de los trabajadores o de los patrones, estos pueden y deben ser sancionados para asegurar una real impartición de la Justicia laboral.

Las sanciones a las que pueden ser merecedores, las establece el artículo 672 de Código Obrero Vigente, las cuales son: I. Amonestación, II. Suspensión hasta de tres meses, y III. Destitución.

La amonestación constituye una llamada de atención, que su coerción radica en que al poder ser pública constituye una tacha a la conducta de determinada persona en su aptitud, y previene que en el caso de reincidencia se pueda sancionar con mayor severidad.

La suspensión constituye una sanción con un grado de mayor coerción, al sancionado, ya que lo inhabilita para desempeñar su función como representante y por consiguiente una notoriedad pública ante los integrantes del sector que representa y ante la propia autoridad laboral.

La destitución como ya vimos es cuando definitivamente la conducta y la aptitud de la persona designada como representante resulta incompatible con el cargo conferido y se opta por la sustitución del representante, por otra persona que pueda desempeñar el cargo.

El órgano encargado de imponer las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrá por un Jurado de

Responsabilidades de los Representantes, el cual se encontrará integrado por un representante de la Autoridad Administrativa correspondiente a la competencia por materia y territorio, y con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, elegidos en convenciones igual que los demás representantes de las Junta(artículo 675 de la Ley Laboral).

El Presidente de la Junta y los Presidentes de Junta Especial, son los que denunciarán las faltas de los representantes, de las cuales tengan conocimiento, las personas que tengan interés en la denuncia presentada podrán concurrir e incluso podrán denunciar faltas de las que tengan conocimiento de aquel representante que se encuentre denunciado, a éste se le hará conocedor de la denuncia, oyendo su defensa, el Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar, y cuando señale alguna diligencia(en donde se presenta en todo su esplendor las pruebas para mejor proveer) deberá citar al denunciado(para respetar su derecho de audiencia y de ser oído y vencido), éste podrá ofrecer pruebas, y una vez recibidas las pruebas ofrecidas, se escucharán los alegatos y se dictará resolución, si la misma es condenatoria se comunicará a la Autoridad que corresponda.

3.5. De los representantes de los trabajadores y de los patrones como representantes sociales.

Es necesario que el Estado procure en todos los casos que las Juntas se conviertan en verdaderos Tribunales de Justicia Social, que buscan ante todo el bienestar social, y no el interés de algunos de los factores de producción, ya sea el de los trabajadores o de los patrones, que de acuerdo al momento social, cultural y económico en el que se encuentra el Estado, es que se tiende a inclinar por alguno de ellos.

Es conveniente evitar la sobre representación del Gobierno en los Tribunales laborales, bajo el pretexto de que si por alguna causa no se nombrará a algún representante de alguno de los sectores, en las formas y tiempos señalados por la ley, se entenderá que tal facultad de patronos o de trabajadores, se la sustituyen al Estado, para realizar tal designación, lo cual el Constituyente de 1917 no lo estableció y que desnaturaliza a las Juntas, y lo cual violenta el principio de integración tripartita de la constitución de los tribunales laborales.

Se debe siempre procurar que los Representantes de los trabajadores o de los Patronos sean sin excusa alguna, elegidos por aquellos a quien van a representar, y buscar una participación más directa de todas las organizaciones que integren los sectores, e incluso buscar mecanismos en donde el obrero de una pequeña fabrica y el empresario de una microempresa, encuentren representatividad, en los Tribunales Laborales, no solamente los grandes sindicatos y las grandes empresas, que por botín político se reparten los cargos de Representantes en las Juntas, no buscando la tutela y representación del sector que representan, sino sólo el interés particular o cupular.

Que los Representantes se conviertan en verdaderos Jueces Sociales, en bien de las Instituciones, porque el patrón o trabajador que pierde la fe en ellos, va a engrosar la fila de los descontentos que buscan fórmulas apartadas al Estado de Derecho, para resolver sus problemas y eso no le conviene a una sociedad moderna.

3.6. Nombramiento del representante del gobierno.

La constitución de las Juntas como un órgano tripartita, y debido al temor, tal vez fundado, de los patrones y de los trabajadores, de la parcialidad que pueda tener el Estado de acuerdo a la situación política, económica y social, que se presentará en algún momento de la vida del país (como sucede en nuestros días), de inclinarse por el interés de un sector, ya sea el del capital o del trabajo, se buscó que el Juez Laboral sea una fuente de confianza de los dos sectores, tal como lo afirma el maestro Hector Santos Azuela ya que dice que en las Juntas "...se buscó acuñar así una fórmula de democratización de la judicatura del trabajo, vulnerada actualmente con la generalización de la Justicia de consigna..."²³, sin embargo el Estado no puede apartarse de intervenir en la administración de la Justicia Laboral, para asegurar el interés social, por lo que el legislador le asigna al Estado un papel protagónico en los Tribunales laborales, así se presenta la figura del representante del Gobierno, no como ente supremo en el órgano jurisdiccional, sino como regulador y administrador de las Juntas.

En este breve estudio sobre los representantes del gobierno en los tribunales laborales, únicamente se abarcará a los que intervienen en las Juntas Federales o locales de Conciliación y Arbitraje, porque las Juntas de Conciliación prácticamente no existen en la Justicia laboral.

3.6.1. Requisitos para ser presidente.

Para iniciar este apartado, es necesario hacer notar que la Ley Laboral, no nos dice que el Presidente de la Junta Federal o Local de Conciliación y

²³Santos Azuela, Hector. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. 1ª edición, México, 1994, p.361.

Arbitraje, deberá ser el representante del Gobierno, como lo establece el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo en el caso de Juntas Federales o Locales de Conciliación, sin embargo creemos que el legislador lo tuvo por sobreentendido, y por eso no lo preciso en forma especial, pero sin embargo si representa una laguna, porque validamente se puede alegar que el representante de los trabajadores o de los patrones, pueda ser nombrado como Presidente de la Junta, pero si esto sucede o es representante de un sector, o es representante del gobierno, o si puede suceder ésta situación. Por lo tanto se debe proponer que la ley establezca que el Presidente de la junta sea forzosamente el representante del Gobierno, ya sea Junta de Conciliación o Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo que para efectos de este capítulo entenderemos que el Presidente de la Junta y Junta Especial es el representante del Gobierno.

Ahora bien la normatividad laboral, marca una diferencia entre Presidente de Junta y Presidente de Junta Especial, estableciendo ciertas peculiaridades para cada uno de ellos, existiendo una tenue diferencia entre los mismos.

La designación del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra entre las facultades del Presidente de la República, que en la práctica se auxilia, para tal designación del Secretario del Trabajo y Previsión Social.

En el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas, la facultad del nombramiento del Presidente de la misma, se encuentra en el Gobernador del Estado, de acuerdo al principio de federalismo que impera en el Estado Mexicano.

Para el Distrito Federal, la facultad igualmente la tiene el Presidente de la República, auxiliándose del Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Distrito Federal, de acuerdo a la competencia por territorio o de materia (artículo 633 de la Ley Federal del Trabajo). Como vemos en las Juntas locales la facultad de nombrar al Presidente de Junta Especial recae de igual manera que sucede en el caso del Presidente de la Junta, en los Gobernadores y en el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo que no sucede en el ámbito federal, ya que la facultad se le concede al Secretario del ramo, debido a que el Jefe del Ejecutivo Federal, no puede distraer su atención en situaciones tan particulares, como sería el caso.

Ahora bien los requisitos para ser Presidente de Junta los establece el artículo 612 de la Ley Laboral, los cuales son: Ser mexicano, tener 25 años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; ser licenciado en derecho; tener 5 años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título que lo acredita como licenciado en derecho; haberse distinguido en el estudio del derecho del trabajo y de la seguridad social; no pertenecer al estado eclesiástico; y no haber sido condenado por delito intencional (el Código Penal Vigente en Materia Federal, nos habla de delitos dolosos, ya no de intencionales), sancionado con pena corporal.

Los requisitos establecidos por el legislador son comprensibles debido al importante cargo que desempeñará el Presidente de la Junta, pero sería conveniente que se estableciera una mayor edad a la de 25 años, ya que la gran mayoría de los mortales, con esa edad no creo que tengan la experiencia necesaria para desempeñar el cargo, y además se debería establecer como otro requisito, no haber tenido con una anterioridad a la de cinco años algún cargo en la mesa directiva de sindicatos o en las cámaras patronales, para evitar cierta tendencia por alguno de los sectores integrantes de las Juntas.

El artículo 630 en relación a los artículos 628 y 629 de la Ley Laboral, nos da los requisitos para ser Presidente de Junta Especial, los cuales son los mismos requisitos que se establecen para ser Presidente de Junta.

3.6.2. De las obligaciones de los presidentes.

De acuerdo al artículo 617 del Código Obrero, los Presidentes de Junta, tienen las siguientes "... facultades y obligaciones: I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta; II. Presidir el Pleno; III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I(cuando se trate de un conflicto que afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas ante las Juntas; cuando se trate de conflictos colectivos); IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior; V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes; VI. Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales; VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y VIII. Las demás que le confieran las leyes".

Como vemos se le concede al Presidente de la Junta amplias facultades de dirección en los Tribunales Laborales, los faculta y obliga a ser el "representante" de la Junta ante las demás autoridades y personas, y reserva su intervención en situaciones que por su importancia es necesario que las conozca.

El artículo 618 de la Ley Federal del Trabajo establece que "...los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes: I.

Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial; II. Ejecutar los laudos dictados por la Junta Especial; III. Conocer y resolver las providencias cautelares; IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes; V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta; VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial; VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y VIII. Las demás que les confieran las leyes”

Como vemos son casi idénticas las facultades de los Presidentes de Junta Especial a las del Presidente de la Junta, apreciando lógicamente que el primero en su actividad se encuentra subordinado al segundo, como auxiliar del mismo.

3.6.3. De las faltas de los presidentes y su destitución.

La ley Laboral no nos habla de faltas de Presidente de Junta, entendemos que se derivan de las facultades y obligaciones que tienen, las cuales acabamos que ver, tampoco se nos dice quien realizará su destitución si fuera necesaria, sin embargo si estudiamos el artículo 656 del Código Laboral, analógicamente se diría que es la autoridad que le dio el nombramiento, que como ya vimos es el Presidente de la República, en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y en el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje será o el Gobernador de la Entidad Federativa, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según sea el caso.

En el caso de Presidente de Junta Especial, las faltas en las que puede incurrir las establece el artículo 653 del Ordenamiento Laboral, las cuales son: Conocer de un negocio del cual se encuentra impedido; Retardar la tramitación del negocio que conozca; votar una resolución notoriamente ilegal o injusta; no proveer oportunamente a la ejecución de los laudos; no informar al titular de la Junta de la conducta irregular o delictuosa de los representantes; no denunciar ante el Ministerio Público al patrón que pagará menos que el salario mínimo general, cuando se encuentre debidamente condenado; y las demás que establezca la ley. Como vemos el legislador en este artículo simplemente en forma casuística nos da determinadas conductas que pueden constituir faltas del Presidente, pero no limitativamente, ya que al último deja la posibilidad de cualquier otra que establezca la ley. Es conveniente resaltar que la ley no nos dice, como es el caso de los Representantes obreros o patronales, cual va a ser el procedimiento a seguir para sancionar a un Presidente de Junta Especial, ni cual va a ser la sanción, sino únicamente se concreta a mencionar, que la destitución del cargo se decretará por la autoridad que dio el nombramiento, pero no nos dice más.

3.7. De los auxiliares.

Los Auxiliares son los encargados de atender la tramitación de los juicios en substitución del Presidente de la Junta y Presidentes de las Juntas Especiales, tal como lo dispone el artículo 610 de la Ley Federal del Trabajo, reservando la intervención del Presidente en el caso de competencia, nulidad de actuaciones, de la pérdida de un expediente*, y de conflictos colectivos de naturaleza económica en donde se le designe como perito.

*Es importante mencionar que la fracción IV del artículo en comento, nos remite al artículo 727 del ordenamiento citado, el cual nos habla de cuando se pierde un expediente, sin embargo si consideramos, que el artículo 610 no lo afecto la reforma de

Sin embargo es importante resaltar que la intervención del Auxiliar, es cuando el Presidente no pueda intervenir, ya que el Presidente es el responsable directo de la tramitación de los juicios, y si bien puede llevar a cabo esta tarea en forma conjunta con el Auxiliar, no por esto, el mismo no tiene ninguna intervención, tal como se puede observar en el artículo 620 fracción II, inciso a, de la Ley Laboral, en donde se establece que "...basta la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación...el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan...", como podemos ver el "o" que hemos resaltado nos establece en primer lugar que el Presidente realizará el trámite y en caso de que él no lo realice será el Auxiliar.

Por lo tanto debido a la mayor preparación jurídica del Presidente, es el que debe de conocer primordialmente sobre la tramitación de todos y cada uno de los expedientes que en encuentren en la Junta Especial del cual sea titular, ayudándose con el Auxiliar, pero no heredar las facultades y obligaciones del Presidente en forma total al Auxiliar.

Es bueno resaltar en este punto que en la práctica forense del trabajo, en las Juntas existen dos tipos de Auxiliares, uno el que le da trámite a las audiencias y otro que se le denomina "Auxiliar Dictaminador", figura que no tiene razón de ser alguna, ya que dicho Auxiliar Dictaminador se encarga como su nombre lo indica de dictaminar los juicios, esto es, de realizar el proyecto de laudo, pero si dicho Auxiliar nunca estuvo en contacto con el expediente, e incluso nunca conoció a las partes, como es posible que se le encargue al mismo tal situación culminante en el procedimiento del

1980, y la Ley Vigente en su artículo 727, antes de la reforma nos hablaba de la caducidad, institución de gran importancia en el procedimiento de trabajo, debemos de concluir que el artículo 610 en su fracción IV nos habla de la figura de la caducidad y no la de la pérdida de un expediente

trabajo, ya que tal hecho sin lugar a dudas violenta el principio de inmediatez, que debe imperar en el procedimiento laboral, por lo tanto es conveniente que en lugar que estos Auxiliares dictaminadores, sean Auxiliares atendiendo también el procedimiento, así lograr que el Auxiliar sea tanto de audiencias como Dictaminador.

3.8. De los representantes en las pruebas para mejor proveer.

Ahora bien ya vimos como son electos y designados los Miembros de las Juntas, ya vimos sus facultades y sus obligaciones, e incluso la terminación de la función como tales, por diversas situaciones en cada caso, ahora hay que ver como establece la ley la intervención de cada uno de ellos en el funcionamiento de las Juntas.

El artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo establece, que cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar se practiquen diligencias para mejor proveer en el caso de que así lo consideraren, señalándose día y hora para la celebración del desahogo de dichas probanzas, con citación a las partes, así observamos que la admisión de las pruebas para mejor proveer, es a petición de los miembros de la Junta, sin que tengan la obligación de solicitarlas y mucho menos de motivar su ausencia, lo cual en algunas veces por pereza, por ignorancia o impericia, los representantes aunque se denuncia la necesidad de diligencias para mejor proveer, no se llamen las mismas, perjudicando así no solo a las partes que intervienen en ese momento en el juicio, ya que en el peor de los casos únicamente se afectaría un interés particular, pero atendiendo que el Derecho del Trabajo, tutela un interés social, no particular, dicho acontecer de los representantes, no solamente conculca la esfera jurídica del trabajador o del patrón, sino además la de toda la sociedad, por lo que es necesario que los

representantes que integren las Juntas sean verdaderos representantes sociales que busquen tutelar los legítimos intereses de la sociedad, ya sea de cualquiera de los factores de la producción.

Es conveniente que siempre se presente la intervención activa de todos los miembros de la Junta, en la tramitación de los conflictos laborales, ya que es muy penoso, que quien lleve la carga de la tramitación de los juicios sea sólo el Presidente de la Junta, pero aun más penoso que sea el Auxiliar quien se encargue de atender y resolver todo el procedimiento, sin la intervención directa de los representantes de los trabajadores o de los patrones, que únicamente se concretan a asistir, en la mayoría de los casos a firmar las resoluciones dictadas por el Auxiliar o el Presidente, sin que tengan la oportunidad de estudiar sobre la conveniencia de que se resolviera de otra forma, y que en el mejor de los casos cuando firman la resolución ya dictada, hacen anotaciones de su puño y letra en la acta, para realizar algún comentario sobre tal resolución, pero que no provoca que cambie la resolución en el sentido en que se dictó, sino sirve como antecedente de inconformidad del mismo.

Se puede afirmar que lo anteriormente manifestado es sentimental e infantil, porque se traduciría en gran pérdida de tiempo que violentaría el principio de celeridad del procedimiento laboral, pero no por la excusa de resolver rápido (que en la práctica en contadas ocasiones se da), se dicten resoluciones incongruentes y totalmente violatorias de los derechos de las partes, no estamos diciendo que los procedimientos se vuelvan eternos, sino que la Junta para resolver utilice el tiempo que sea necesario, para hacerlo.

CAPITULO CUARTO
LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

4.1. Que se debe entender como prueba para mejor proveer.

Las pruebas para mejor proveer son una reminiscencia del principio inquisitivo, en donde el juzgador se convertía en un investigador para dictar su resolución, así el maestro Rafael de Pina nos dice "... las diligencias para mejor proveer... facultad, concedida con carácter de discrecional, se considera como una concesión al principio inquisitivo. Mediante ella, el Juez o Tribunal pueden tomar la iniciativa para el mejor esclarecimiento de algún hecho sobre el cual la prueba de las partes no sea decisiva y se considere que cabe completarla por medio de las diligencias para mejor proveer..."²⁴, si en el Derecho Procesal del Trabajo impera casi absolutamente el principio dispositivo (donde las partes deben de proveer y producir los medios de prueba necesarios para llegar a la verdad de los hechos), con relación a las diligencias para mejor proveer, este desaparece para dejar su lugar al principio inquisitivo (en donde el órgano jurisdiccional debe de asumir una aptitud activa para allegarse y producir el acervo probatorio necesario para descubrir la verdad), siendo voluntad del Tribunal del Trabajo, ordenarlas, ya que el legislador no las impone como una obligación, sino como una facultad, sin embargo es conveniente que se motive el porque no invocarlas.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice sobre el tema lo siguiente "... estas diligencias para mejor proveer son un instrumento eficazísimo, en ocasiones, que permite al tribunal hallar la verdad sobre un hecho que no se ha logrado probar con los medios ofrecidos por las partes... no deben confundirse con una aportación

²⁴De Pina, Rafael. op. cit. p.189.

oficial de pruebas, contraria a la imparcialidad del juez... no persiguen la finalidad de suplir las deficiencias de postulación de las partes, sino esclarecer puntos dudosos del proceso..."²⁵, como podemos observar el maestro establece que las pruebas para mejor proveer resultan ser la herramienta utilizada por el juzgador, para llegar a la verdad de los hechos, pero de aquellos hechos dudosos, esto es aquéllos que no se encuentran plenamente demostrados con el material probatorio producido en autos, no sobre aquellos extremos que han sido plenamente demostrados ó desmentidos, siendo una facultad del Tribunal Obrero, pero que de ningún modo debe de presentarse para borrar el error de alguna de las partes, situación que no estamos del todo de acuerdo, porque el interés que persigue el Derecho del Trabajo, no es particular de un patrón o de un trabajador, sino es social, buscando el equilibrio de los factores de producción, luego entonces, la sanción de no poder llamar como pruebas para mejor proveer aquellas que fueron deficientemente ofrecidas por alguna de las partes, sanciona no al particular, sino a la sociedad misma, porque le impide al Tribunal Laboral descubrir la verdad de los hechos.

El maestro Díaz de León nos dice que las pruebas para mejor proveer "... son aquellas que, normalmente, se incorporan y desahogan en el proceso, *ex officio*; por voluntad de la Junta y prescindiendo, en este respecto, de la iniciativa de las partes. Se trata de una facultad inquisitiva de estos órganos jurisdiccionales, que les permite ordenar la producción de los medios que estimen conducentes para llegar al conocimiento de la verdad..."²⁶, resulta importante resaltar el hecho de que el maestro nos hable de llegar al conocimiento de la verdad, no nos menciona para llegar a la verdad de un hecho dudoso, sino que en forma más amplia y categórica afirma que su fin es llegar a la verdad, sin embargo si bien es cierto que persiguen dicho objetivo, también es

²⁵Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo II, sin editorial y edición, México 1943. p.p. 405, 406, 407.

²⁶Díaz de León. Marco Antonio. op. cit. p. 1148.

cierto que lo hacen, cuando existe duda sobre esa verdad, no para producirla unilateralmente, sino que en autos se presume la misma.

El maestro J. Jesús Castorena en su libro *Procesos del Derecho Obrero* establece “ el principio que rige la prueba para mejor proveer, es el de que las Juntas no deben substituirse a las partes, o sea que no debe decretarse la recepción de elementos de convicción para acreditar hechos respecto de los cuales no haya un principio de existencia; al indicio debe de seguir la certeza; ésta es la significación de prueba para mejor proveer... tratándose de un proceso dispositivo estas reglas son imperativas para la autoridad...”²⁷, en donde se pueden apreciar nuevos elementos para ensayar un concepto de pruebas para mejor proveer, ya que nos dice que las mismas son para allegarse elementos de convicción sobre aquellos hechos en los cuales no existe una certeza por parte del juzgador, es decir sólo se tiene un indicio sobre dicho hecho por eso el juzgador debe de buscar la certeza de ese hecho, y en forma categórica afirma este facultad no es discrecional, sino imperativa a seguir por parte del juzgador, situación que al estar debidamente reglamentada por la Ley, acrecentaría el papel social que tiene el Derecho del Trabajo. También es importante resaltar que el maestro nos habla de Junta, no de representantes, porque entiende que las Juntas son órganos colegiados.

Con todo lo anterior podemos arriesgarnos ensayar un concepto sobre lo que debemos entender por pruebas para mejor proveer, así podemos decir:

Es la facultad y obligación procesal que tienen las Juntas como órganos tripartitas, de allegarse todos los medios probatorios para llegar a la certeza de un hecho, del que sólo tiene indicios, e incluso aquellas probanzas que por causa imputable a las partes no se produjeron en el juicio, siendo de carácter obligatorio su

²⁷Castorena, J. Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. sin editorial, sin edición, sin año. México.p.174.

observancia por parte de la autoridad, para conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Concepto que resaltan como elementos integradores del mismo los siguientes:

A. Es una facultad de la autoridad laboral, como órgano tripartita, es decir para que validamente se pueda dar ésta, la Junta colegiadamente debe de ordenarla, ya que se cometerían excesos si sólo un miembro de la Junta ordenará su desahogo, ya sea el Presidente de la Junta o el Auxiliar, o el representante del capital o el representante del trabajo, por lo que para que se ordene su desahogo debe de darse con el consentimiento de por lo menos dos miembros de la Junta.

B. Para llegar a la certeza de un hecho del que sólo tiene indicios la Junta, esto es, las pruebas para mejor proveer deben de ordenarse para tratar de adquirir la certeza sobre un hecho, no para tratar de demostrar la falsedad de un hecho que se encuentre debidamente demostrado en autos, o para demostrar un hecho que no se presume en el juicio, porque en este caso el Juzgador se convertiría en Juez y parte.

C. Son medios de prueba, que incluso no se produjeron por causa imputable a alguna de las partes, ya que si por su debilidad o por error no se llevó a cabo la producción de algún medio de prueba, también es cierto que no por eso dejan de ser elementos para llegar a la certeza de un hecho.

D.- Es necesario que cuando no se ejerza la facultad de llamar pruebas para mejor proveer, se motive el porque no se actualizan, ya que por negligencia o por impericia de los miembros de la Junta se puede argumentar que no se necesita

mayor instrucción, cuando ni se tiene idea del litigio, y que únicamente se firman las resoluciones, por parte de los miembros, de forma automática. Claro entendemos que no siempre se necesitaran pruebas para mejor proveer, pero es necesario que en los laudos, se establezca porque no se da la necesidad de solicitarlas, ya que por el pretexto de que no se necesitan no se ordena su desahogo, pero si entendemos que las mismas sirven para el descubrimiento y esclarecimiento de la verdad de los hechos alegados por las partes es lógico, que en una gran medida se necesitan.

E.- Las pruebas para mejor proveer deben buscar que se cumpla felizmente el objetivo del Derecho del Trabajo, que es que exista el equilibrio y la justicia social entre las relaciones de los factores de la producción, como lo señala el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo.

4.2. Las pruebas para mejor proveer, en la norma vigente.

Una vez cerrada la instrucción y entregado el proyecto de resolución en forma de laudo a los miembros de la Junta, éstos podrán solicitar pruebas para mejor proveer, tal como lo establece el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, el cual en su parte conducente dice:

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

Es importante recordar que el artículo no dice que los Representantes deban de motivar la ausencia del llamado de pruebas para mejor proveer, naciendo la necesidad de reformar dicho precepto para que se contemple tal circunstancia, como más adelante lo precisaremos.

También se observa que tal precepto establece la facultad de algún miembro de la Junta de solicitar pruebas para mejor proveer, sin embargo el legislador, no permite que se invoquen aquellos medios de prueba que no se produjeron por causa imputable a algunas de las partes, situación a la que no nos adherimos, ya que, insistimos, no porque alguna probanza no se lleve a cabo por error o negligencia de alguna de las partes, no por esto deja de ser un elemento que puede crear convicción en el ánimo del juzgador para llegar a la verdad de los hechos, y es posible que una de las partes pueda ofrecer varios medios de prueba, no con el fin de demostrar los extremos que pretende, sino con la intención de ofrecerlos y no desahogarlos por causa imputable al mismo, para que la Junta no pueda solicitar su desahogo, situación que corrompería el espíritu de las pruebas para mejor proveer. Seguramente el legislador estableció así tal disposición por el temor de excesos de los Miembros de la Junta, pero si la decisión de ordenar el desahogo de las pruebas para mejor proveer se da colegiadamente tal temor no es fundado en la teoría, tal vez en una práctica deshonesto y poco ética, si es válido, pero no hacer las cosa por temor, es más condenable, que hacerlas, no pecando de ingenuo, sino buscando el bien social, vale la pena arriesgarse a buscar su aplicación.

Tal vez, el legislador contemplando lo anterior, continua en la redacción del artículo, "o" cualquier otra diligencia que considere necesaria la Junta para llegar a la certeza de los hechos, pero confunde tal disposición porque o se puede solicitar el desahogo de las pruebas no desahogadas por causa imputable a las partes, o no se puede solicitar, como esta redactado el artículo, no, porque expresamente lo

prohíbe el legislador, pero validamente se puede argumentar que si el legislador permite a la Junta solicitar cualquier diligencia que juzgue conveniente, entre ellas se pueden encontrar las que no se hayan producido por causa imputable a alguna de las partes.

También es importante resaltar que la facultad de solicitar las pruebas para mejor proveer, puede ser ejercida por un sólo miembro de la Junta y no en forma colegiada, sin embargo el legislador utiliza la palabra solicitar, no ordenar, luego entonces, la orden del desahogo de las pruebas debe de recaer en la Junta como un cuerpo colegiado y no sólo por la voluntad de uno de los miembros, para evitar excesos en tal facultad.

El legislador tampoco establece cuantas veces se pueden solicitar pruebas para mejor proveer una vez cerrada la instrucción, creemos, como lo hemos acentuado que sólo debe ser por una sola vez, ya que se produciría una grave inseguridad jurídica en caso de que los Miembros de la Junta pudieran solicitar cuantas veces quisieran el desahogo de dichas pruebas, lo cual se traduciría en que se volvieran eternos los juicios.

Por lo tanto debemos de concluir que el legislador no le permite a la Junta desempeñar en forma plena la utilización de las pruebas para mejor proveer, como herramientas tales que sirvan para adquirir la certeza sobre un hecho que no se pudo demostrar plenamente con el material probatorio aportado y producido por las partes. También resalta el hecho de que no se motive la ausencia de dichas herramientas por parte de la Junta.

En otro orden de ideas es conveniente que la persona que sea encargada de realizar el proyecto de resolución, sea el Auxiliar bajo el cual se llevó a cabo la tramitación del conflicto, pero en la práctica, como ya se mencionó, se utiliza una especie de Auxiliar de segunda, que se le nombra Auxiliar Dictaminador, que es el encargado de realizar el proyecto de laudo, que no tuvo la oportunidad de conocer a las partes, el desahogo de las pruebas y demás circunstancias que se dieron en el procedimiento, sino que solamente realiza su proyecto en base las constancias que integran el expediente, pero no con esto se violenta el principio de inmediatez que debe darse en el procedimiento de trabajo, ya que en el mejor de los casos dicho Auxiliar Dictaminador, solicitará se lleve alguna audiencia que por descuido no se desahogó, pero no se encontrara en la mejor aptitud de recomendar se lleven a cabo pruebas para mejor proveer. Por lo tanto es recomendable que el Auxiliar Dictaminador, se convierta en verdadero Auxiliar, que no solamente dictamine, sino que también presencie el procedimiento, y así atender el gran rezago que se da en algunas Juntas y cumplir felizmente así el principio de inmediatez que debe de existir en el procedimiento laboral.

Tristemente podemos concluir de todo lo manifestado, que a pesar de que el legislador estableció, las pruebas para mejor proveer, tal vez criticables en algunos lados la forma en que les dio vida en el Derecho Procesal del Trabajo, los miembros de las Juntas, no las utilicen, ni por equivocación o curiosidad, violentando así el interés social, que persigue el Derecho del Trabajo.

4.3. Como debe ordenarse el desahogo de pruebas para mejor proveer.

En apariencia este tema, resulta muy práctico poder abordarlo, sin embargo resulta ser todo lo contrario, por lo que iniciamos del hecho que el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo establece en su parte conducente que:

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

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

Así vemos como primera cuestión que debemos estudiar, la de que el precepto antes transcrito, establece que los miembros de la Junta podrán “solicitar” la práctica de pruebas para mejor proveer, no dice que los miembros de la Junta ordenaran el desahogo de las mismas, si no que su facultad se circunscribe a solicitarlas, pero más el artículo continua diciendo, que la Junta (ya no habla de Miembros, sino de la autoridad laboral como órgano colegiado) “en su caso” señalara día y hora para el desahogo de pruebas para mejor proveer, luego entonces el legislador estableció que la solicitud de los miembros de la Junta puede ser denegada, por que si no, no hubiera establecido “en su caso”.

Ahora bien si se establece que la Junta en su caso señalara día y hora para el desahogo de las pruebas para mejor proveer, hay que analizar como las

Juntas, se integran, como funcionan y como admiten pruebas en el procedimiento individual jurídico del trabajo.

Como ya hemos visto anteriormente los artículos 605 y 623 de la Ley Federal del Trabajo, nos hablan de como se integran tanto en su ámbito federal, como local los Tribunales del Trabajo, así el primer diverso establece:

“La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por las ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”

Es decir las Juntas se integrarán en forma tripartita por un representante del Gobierno, uno de los trabajadores y otro de los patrones, y por lo tanto si así se encuentran integradas las Juntas es lógico que sus decisiones se tomen en forma colegiada, como es el caso de ordenar el desahogo de pruebas para mejor proveer.

Sin embargo esto no es del todo cierto, por que una cosa es su integración y otra es su funcionamiento, así el artículo 620 de la Ley Laboral, establece que para el funcionamiento de las Juntas Especiales (que en la practica son las que van a ordenar las pruebas para mejor proveer, en el proceso individual de trabajo) se tendrá en cuenta lo siguiente:

“...II... a) Durante la Tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, **aceptación de pruebas**, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 726 y substitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representante a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

...d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al Auxiliar...”.

De donde se desprende que la Junta funcionará estén o no los representantes, salvo en algunos casos, entre ellos el de la aceptación de pruebas, que es en donde debemos poner atención, ya que el legislador estableció que para la aceptación de las pruebas, entre ellas las de para mejor proveer, debe darse por acuerdo tanto del representante del gobierno, como del capital y del trabajo, luego entonces, para que pueda darse el desahogo de pruebas para mejor proveer, debe darse en forma colegiada, sin embargo, desafortunadamente, el propio legislador no estableció dicho imperativo en forma obligatoria, ya que considera la posibilidad de que si no concurren los representantes a la audiencia respectiva, el Presidente e incluso más grave el Auxiliar puedan ordenar el desahogo de pruebas, entre ellas las de mejor proveer, y como en la practica generalmente no se encuentran los Representantes en el local de la Junta, es por eso que el Auxiliar a su libre y saber entender puede ordenar la practica de diligencias para mejor proveer, y de acuerdo a su estado de animo, o la carga de trabajo, o la animadversión que pueda tener con alguna de las partes, o a la amistad o afinidad que pueda también tener con alguna de ellas, ordenara dicho desahogo, lo cual sin lugar a dudas da lugar a grandes excesos por parte de dicho funcionario.

Por lo tanto para darle eficaz vida a las pruebas para mejor proveer, debe de promoverse una reforma al inciso a, de la fracción II del artículo 620 de

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

la Ley que para el caso de aceptación de pruebas y entre ellas las de para mejor proveer, deben de darse obligatoriamente y sin ninguna excusa por acuerdo dictado por todos los miembros de la Junta (como es la audiencia de discusión y votación del laudo), pero aún más, reformarse la ley para que forzosamente los representantes estén siempre presentes en las audiencias, bajo la pena de no estarlo incurrir en responsabilidades, como en las que puede incurrir el Presidente o Auxiliar de la Junta, y si no están los representantes no se pueda llevar ninguna audiencia.

4.4. Cuantas veces se deben de admitir pruebas para mejor proveer.

¿Cuántas veces deben de admitirse pruebas para mejor proveer?, la respuesta que producimos, es las que sean necesarias, esto es deben admitirse todas aquellas que le ayuden al Tribunal del Trabajo a descubrir la verdad sobre determinado conflicto, sin embargo si bien es necesario que el juzgador se provea todo lo necesario para hacer justicia, también es cierto que no puede tardar una eternidad, y si atendemos, como dice el Dr. Miguel Borrell "que el proceso laboral vigente se economizan trámites y se hacen más breves los señalamientos de actos y diligencias judiciales se procura acortar en todo lo posible sus trámites y actos dentro del procedimiento..."²⁸, por lo que debemos y podemos concluir que las pruebas para mejor proveer deben de actualizarse por una sola vez, si así es el caso, porque no se puede permitir que bajo el pretexto de que se necesite mayor instrucción por parte de la Junta, se demore la resolución del conflicto, cuando los Representantes ya tuvieron oportunidad de valorar el material probatorio producido en el juicio, y que el mismo no fue suficiente para descubrir la

²⁸ Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Sista s.a. de c.v. cuarta edición, 1994, México. P.476.

verdad de los hechos, porque concluir lo contrario sería arriesgarse a que los procedimientos se vuelvan eternos.

4.5. Del desahogo de las pruebas para mejor proveer.

El segundo párrafo artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, establece que con citación de las partes se señalará día y hora para el desahogo de las pruebas para mejor proveer, sin embargo dicho diverso no nos dice más, sobre el desahogo de las mismas, por lo que debemos atender los principios generales que reglamentan a las pruebas propuestas por las partes en el juicio.

Esto es, se deberá atender lo que establecen los artículos del 781 y 782 de la Ley Laboral, así deben permitírseles a las partes intervenir libremente en el desahogo de dichas pruebas, y examinar libremente los documentos o objetos que se exhiban si es el caso, para no violentar el principio de legalidad que debe tener todo procedimiento.

Además de seguirse las disposiciones que contiene el capítulo XII de la Ley Federal de Trabajo, que nos habla de las pruebas, que en el capítulo primero estudiamos.

4.6. Los tribunales de amparo sobre las pruebas para mejor proveer.

En este apartado veremos como en un inicio la entonces Cuarta Sala(ahora Segunda) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y después con la

colaboración de los Tribunales Colegiados de Circuito han visto las pruebas para mejor proveer en el procedimiento laboral.

Por lo que se citaran las tesis de acuerdo al año en que fueron dictadas o publicadas, empezando por la más antigua encontrada a la más reciente.

Primero veremos una tesis dictada por la entonces Cuarta Sala, que ahora no existe con las reformas de 1995, y que las atribuciones de la misma ahora se encuentran en la Segunda Sala, tesis que se presenta a casi 21 años después de que entro en vigencia la primera Ley Federal del Trabajo, la cual dice:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 5A

Tomo : LXXI

Página : 2102

RUBRO:

JUNTAS, FACULTAD DE LAS, PARA APORTAR PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

TEXTO:

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, previene que después de formulados los alegatos, se preguntará a los representantes del trabajo o del capital, si necesitan mayor instrucción para mejor proveer, y en caso afirmativo, **se podrá acordar, por mayoría de votos**, la práctica de cualesquiera diligencias que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, diligencias que se practicarán en la misma forma que las solicitadas como prueba por las partes. Este precepto no es otra cosa que la traducción, en forma normativa, del concepto fundamental que rige el derecho procesal del trabajo, por el que, mediante los procedimientos señalados previamente, **se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto**, para decidir sobre la justificación de las pretensiones alegadas por las partes. Es así como en los artículos 520, 526, 532 y 550 de la Ley citada, se faculta a las juntas para que, aun cuando las partes convengan en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, pueda acordarse de oficio la práctica de algunas diligencias de esta naturaleza; se

permite a los miembros de la junta, preguntar a los testigos y a las personas que intervengan en la audiencia, examinar documentos, objetos y lugares; hacerlos reconocer por peritos, y, en general, practicara diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad; y por último, se establece claramente que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia. Todas estas disposiciones están señalando, con absoluta claridad, la finalidad perseguida por el legislador, al fijar las normas del derecho procesal del trabajo, las cuales tienden a establecer el **predominio que requiere la verdad frente al hecho social, a veces en contradicción con la constancia formal, para responder necesariamente al propósito de hacer justicia como concepto regulador de las actividades sociales.** Por tanto, no puede estimarse que una junta de conciliación y arbitraje se excede en sus facultades jurisdiccionales, cuando admite la petición del representante del capital, para que se solicite del Registro Público de la Propiedad, copia de una escritura, ya que con ese proceder, la autoridad mencionada, lejos de infringir el artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, obra dentro de sus atribuciones, al aportar al conflicto las constancias que estima necesarias para justificar jurídicamente su criterio.

PRECEDENTES:

TOMO LXXI, Pág. 2102.- Campos Antonia.- 6 de febrero de 1952.

Nos hemos permitido subrayar lo que se puede considerar como lo más importante de la tesis citada, en donde se establece que se acordará pruebas para mejor proveer por mayoría de votos de los Miembros de la Junta, lo cual se establece en forma categórica, porque la ley del 31, en forma expresa lo establecía, fórmula que en la ley vigente no se contempla expresamente. Así también se pone en relieve que las pruebas para mejor proveer son como ya mencionamos para el esclarecimiento de la verdad, que pueden estar en contraposición con la constancia formal, pero que al buscarse la verdad frente al hecho social, no sólo es necesaria sino indispensable. Con tal tesis se abría un prometedor camino para la aplicación por parte de las Juntas de las pruebas para mejor proveer, como un ejercicio constante y productivo.

Sin embargo tan prometedor camino, se oscureció con la tesis que en el mismo año que se dictó la anterior, pero meses después, estableció que las pruebas para mejor proveer, únicamente se pueden producir si son motivadas por las ofrecidas por las partes, afirmación que desde luego nos encontramos en contra, por que las pruebas para mejor proveer, no nacen de las pruebas aportadas por las partes, sino de aquellos hechos sobre los cuales el juzgador sólo tiene indicios, y precisamente con dichas pruebas buscan llegar lo más posible a la certeza de ese hecho, pero nunca nacen de las pruebas producidas en el conflicto, esto es las pruebas para mejor proveer se presentan cuando sólo hay indicios de un hecho, no porque las pruebas ofrecidas por las partes no hayan descubierto los hechos fundadores de las reclamaciones y excepciones de las partes, pero estudiemos que establece tal ejecutoria:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 5A

Tomo : LXXIII

Página : 5635

RUBRO:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO, OBJETO DE LAS.

TEXTO:

Como las pruebas para mejor proveer sólo tienen por objeto esclarecer algún punto dudoso que resulte de las pruebas previa y oportunamente rendidas, debe declaración hecha por la junta señalada como responsable, respecto de no haber lugar a desahogar las pruebas ofrecidas por el representante patronal ante la misma, y que no tengan el carácter de diligencias necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, sino que su ofrecimiento constituya una substitución de dicho representante, en favor de una de las partes, pretendiendo subsanar la omisión en que éste incurrió, al no ofrecer ni rendir tales pruebas en su oportunidad.

PRECEDENTES:

TOMO LXXIII, Pág. 5635.- Cía. Financiadora de Inversiones, S.A. - 25 de agosto de 1952.- cinco votos.

Como vemos se circunscribe que las pruebas para mejor proveer sólo tienden al esclarecimiento de un hecho dudoso, en lo cual estamos de acuerdo, pero no deben derivarse de las aportadas por las partes, porque se puede producir con total independencia de las ofrecidas por las mismas, ya que afirmar lo contrario sería establecer que el Tribunal Laboral, sólo es un observador pasivo de la actividad de las partes, lo cual en la practica puede ser cierto, pero no es, ni fue el espíritu del Constituyente de 1917.

Lamentablemente el criterio asumido en la anterior tesis, no sólo sigue predominando con el paso del tiempo, sino cobra más fuerza, como lo vemos en la siguiente tesis, que con el transcurrir de los años, se controvertió en tesis Jurisprudencial, que sobre la materia son muy contadas, la cual dice:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 5A

Tomo : CIV

Página : 610

RUBRO:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN EL
PROCEDIMIENTO OBRERO.

TEXTO:

El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, concede a los miembros de las Juntas la facultad de solicitar la práctica de diligencias para mejor proveer; pero esto no significa, en manera alguna, que con motivo de dicha facultad los Representantes de las propias Juntas se substituyan a las partes en sus cargas procesales, de suerte que si el actor o el demandado no rinde prueba de sus acciones y excepciones, alguno de esos Representantes pueda hacerlo a título de que existe necesidad de mayor instrucción para mejor proveer, pues las pruebas que con este objeto se alleguen, debe contraerse a las que hayan sido sobre los hechos que aportados por las partes, no hayan sido acreditados con toda claridad o precisión, más no tender a suplir las omisiones o negligencias de los interesados. Por tanto, si los demandados no concurren a la audiencia de pruebas y alegatos, quedando sin oportunidad de ofrecer y rendir

su probanza, el Representante del Capital de la Junta Responsable no pudo suplir la deficiencia de aquéllos, aportando una prueba que a los mismos incumbía ofrecer y rendir, por lo que debe decirse que la Junta indebidamente la admitió, haciendo una inexacta aplicación del artículo 532 antes invocado.

PRECEDENTES:

Amparo directo en materia de trabajo 5809/59. Alcaraz Díaz Enrique. 20 de abril de 1950. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Integra jurisprudencia 250/85. 5a. Sala.

Se insiste en que las pruebas para mejor proveer son para llegar al esclarecimiento de los hechos que no hayan quedado perfectamente probados en lo cual estamos totalmente de acuerdo, sin embargo en lo que no estamos de acuerdo es en la afirmación de que no podrán ordenarse como pruebas para mejor proveer, aquellas que por negligencia o impericia de las partes no se produjeron, lo cual es una reminiscencia del Derecho Privado, ya que no por que las partes no consiguieron se llevará al cabo el desahogo de dichas pruebas, dejen de ser por eso elementos de valor que el Juzgador puede utilizar para dictar su resolución.

Todas las anteriores tesis se presentaron cuando se encontraba vigente la ley de 1931, pero analicemos las tesis que se dictaron con la Ley Federal del Trabajo vigente, sin la reforma procesal de 1980.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación .

Época : 7A

Volumen : 52

Parte : Quinta

Página : 59

RUBRO:

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

TEXTO:

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 775, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, las diligencias que las Juntas estimen conveniente practicar para el esclarecimiento de la

verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes, y ello es así, porque la autoridad laboral no está facultada para suplir deficiencias de las partes en materia de pruebas, ni está en aptitud de ordenar la admisión o desahogo de aquéllas que a los propios interesados le corresponde aportar al juicio, para comprobar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas.

PRECEDENTES:

Amparo directo 5620/72. Gilberto Juárez Luna. 11 de abril de 1973. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Tal tesis insiste que las pruebas para mejor proveer, únicamente se pueden producir cuando se deriven de las pruebas propuestas y desahogadas por las partes, lo cual no estamos de acuerdo.

En la actualidad los criterios asumidos por las autoridades que conocen del juicio de garantías, no han variado la tendencia asumida en las anteriores épocas, ni con la reforma procesal de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, se logró cambiar tal tendencia, debido a que tal reforma tan atacada por unos y aplaudida por otros, no atendió las pruebas para mejor proveer, y a guisa de ejemplo se cita la siguiente tesis:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 8A

Tomo : XIV-Julio Primera Parte

Página : 555

RUBRO:

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER. ALCANCE DE LA FACULTAD DE ORDENARLAS.

TEXTO:

La facultad de practicar diligencias para mejor proveer no entraña una obligación sino que es una potestad para los jueces y esa facultad no llega al extremo de suplir a las partes en el ofrecimiento de pruebas. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 105/88. Gilberto Corona Guerrero. 18 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas.

Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

Como vemos establece que las pruebas para mejor proveer no es una obligación por parte de la autoridad laboral, sino una facultad potestativa, lo cual ya se había establecido anteriormente, pero cómo puede ser potestativo si es una obligación de las Juntas dictar sus resoluciones apegadas a la verdad material, y no únicamente a la verdad jurídica. Que las pruebas para mejor proveer, en el ejercicio de tal facultad, las Juntas no pueden suplir a las partes, y si nos vemos conservadores, así es, pero su ejercicio, no busca suplir la deficiencia, que puede darse o no, sino buscan llegar a la verdad, atacando aquel hecho dudoso que del material probatorio aportado al juicio no logra aclararse.

Las tesis dictadas por los órganos jurisdiccionales que conocen del Juicio de Amparo, no han entendido, que las pruebas para mejor proveer, son una herramienta que pueden y deben utilizar las Juntas, para que entre desiguales, se de igualdad, porque en el procedimiento de trabajo, no se encuentran litigando dos entes con las mismas aptitudes y condiciones, sino con desiguales. Pero no sólo para eso, sino para que en los Tribunales laborales impere el interés social, cuando se contradiga con el interés particular ya sea del obrero o del patrón.

4.7. Cuando no se producen las pruebas para mejor proveer, aunque se presume su necesidad.

Que puede hacer el litigante cuando en el proceso que se sigue ante alguna Junta, la autoridad no ejerce la facultad de ordenar pruebas para mejor proveer, aunque en los autos se denuncie la necesidad de que se presenten, la respuesta sería nada o muy poco, ya que por un lado como hemos visto los tribunales que buscan que impere la legalidad en todos los actos del Estado, sostienen que tal facultad es

potestativa, y que no se puede obligar a los Miembros de la Junta a que la practiquen, y ni siquiera se les puede obligar a que mencionen porque no señalan pruebas para mejor proveer, por lo que el Juicio de Garantías en la actualidad sería de poca o de ninguna utilidad.

También se tendría, no para ser utilizada en el negocio en donde se pudo señalar diligencias para mejor proveer, sino dirigido a la autoridad que no ejerció tal facultad, la queja administrativa, pero en primer lugar no va en resolver en nada el negocio en el que se encuentre litigando, y en segundo lugar la queja es muy poco factible que prospere por el criterio de las tesis citadas, además que sin duda produciría animadversión en contra del promovente, por lo tanto ningún recurso o remedio eficaz se tiene en contra del no ejercicio de la facultad de la junta para ordenar pruebas para mejor proveer.

Curiosamente para el caso de que se señalen pruebas para mejor proveer, que alguna de las partes considere no son de tal naturaleza, se cuenta con mejores armas para quejarse en contra de tal aptitud de el Tribunal laboral, ya que se tiene el Juicio de Amparo Directo en contra de acuerdo que las ordena, y sólo a manera de curiosidad se cita la siguiente tesis, que establece la oportunidad del Amparo Directo:

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Epoca : 8a

Tomo : IX febrero

Página : 201

Rubro:

IMPROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE ORDENA EL DESAHOGO DE PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.

Texto:

El acto reclamado no es susceptible de ser combatido a través de amparo indirecto si ordena el desahogo de una prueba, cuya

práctica decretó el juez natural, a fin de estar en aptitud de mejor proveer, pues el quejoso está en oportunidad de combatir, los vicios referentes a su recepción, en amparo directo, conforme a la fracción III del artículo 159 de la ley de amparo, la cual establece que: "en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:... cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido o cuando no se reciban conforme a la ley". esto es así, porque la disposición legal en cita prevé dos supuestos en el que pueden alegarse en amparo directo, las violaciones cometidas con el ofrecimiento de pruebas: el primero, cuando en juicio los elementos de convicción son ofrecidos por el quejoso, y éstos no se reciben legalmente; el segundo: cuando no provienen del quejoso los medios de prueba, ya sea porque fueron ofrecidos por su contraparte o se trate de aquellos cuya práctica decreta el juzgador de manera oficiosa para estar en aptitud de mejor proveer, y se reciben con infracción a la ley; tal distinción es válida si se tiene en cuenta que en la primera hipótesis del numeral en comento, se utiliza el pronombre "le" con el cual obviamente se hace alusión al quejoso, en tanto que, la segunda, no lo utiliza, por lo que debe entenderse que se refiere a distinta parte del peticionario de garantías. segundo tribunal colegiado del sexto circuito.

precedentes:

Amparo en revisión 519/90. Leandro Angel Hernández Hernández. 18 de enero de 1991. unanimidad de votos.

ponente: Arnoldo Nájera Virgen. secretario: Guillermo Báez Pérez.

Ahora bien que establecen los Tribunales que conocen del Juicio de Amparo, sobre las pruebas para mejor proveer, las han definido con algunos elementos de la definición que acabamos de ensayar, pero en otros extremos, con elementos contradictorios a los ya expresados, como vemos en la siguiente tesis:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 5A

Tomo : LXXXV

Página : 289

RUBRO:

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO.

TEXTO:

No por el hecho de que los miembros de la junta manifestaron que no necesitaban mayor instrucción para mejor proveer, puede decirse que perdieron el derecho para ordenar ulteriormente la práctica de alguna diligencia de esa índole; en efecto, la expresión forense para mejor proveer significa, según el diccionario de la lengua española: fórmula con que se designa la resolución que el juez o tribunal dicta de oficio, terminada la sustanciación del asunto y antes de sentenciarlo, reclamando datos o disponiendo pruebas para fallar con mayor conocimiento de causa; quien dicta el fallo, es quien requiere un mayor conocimiento de causa y ordena la práctica de diligencias para mejor proveer, lo cual significa que la facultad de decretarlas compete de manera exclusiva a la autoridad jurisdiccional; sin embargo, para que esta última no lesione los derechos de las partes y no transgreda su función de juzgador, únicamente debe hacer uso de la facultad de ordenar la práctica de pruebas para mejor proveer, cuando estima que surge duda de alguna o algunas de las pruebas ya rendidas por las partes en el juicio; lo anterior es aplicable a las diferentes ramas de nuestra legislación, cuyos códigos autorizan uniformemente al juzgador para decretar la práctica de las pruebas de que se trata véanse, por ejemplo, los artículos 79 y 80 del Código Federal de Procedimiento Civiles, 385 del Código Federal de Procedimientos Penales 526, del Código de Procedimiento Penales del Distrito Federal; en resumen, la facultad de ordenar la práctica de pruebas para mejor proveer constituye una función exclusiva de la autoridad jurisdiccional y esta limitada a los casos en que las pruebas rendidas por las partes, engendran una duda en el ánimo de aquella, duda que puede nacer hasta antes de dictarse la resolución que pone fin a la instancia. ahora bien, del texto del artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que son los representantes quienes pueden hacer uso de la facultad que les concede el mismo precepto; y además, esa facultad de los representantes indicados no está limitada a los casos en que haya una duda proveniente de las pruebas ya rendidas, puesto que aquellos no tienen por que respetar los derechos de una de las partes, si representan a la otra; en consecuencia, debe reconocerse que las pruebas a que se refiere el artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, no son las que jurídicamente se denominan como para mejor proveer, dado el concepto que de las mismas se señaló antes; si se estimara lo contrario, se llegaría al absurdo de privar al presidente o al auxiliar, en todos los

casos, de la facultad de resolver cualquiera duda emanada de las pruebas ya rendidas, o bien de la que emanara de las rendidas por los representantes del capital y del trabajo en los términos del precepto de referencia. por tanto, si en la Ley Federal del Trabajo no existe disposición expresa respecto de lo que en derecho se entiende como pruebas para mejor proveer, tienen aplicación supletoria los artículos 79 y 80 del Código Federal de Procedimiento Civiles, en relación con el artículo 16 del Código Laboral, según los cuales, el juzgador puede ordenar en todo tiempo, la practica de las pruebas de que se viene hablando, hasta antes de dictar sentencia, aunque con apoyo en conceptos diversos, es de tomarse en cuenta la ejecutoria que pronuncio esta sala el quince de octubre de mil novecientos cuarenta y dos, en el amparo promovido por la misma empresa quejosa, en el sentido de que el artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo, no dispone que las diligencias para mejor proveer, solo pueden decretarse en la oportunidad a que ese precepto se refiere, sino que pueden decretarse después de formulados los alegatos y aun después de formulado el dictamen del auxiliar, hasta antes de pronunciarse el laudo, ya que las pruebas de esa índole tienen por objeto el mejor esclarecimiento de la verdad y, por otra parte, el citado artículo 532 no fija plazo para decretar la práctica de diligencias para mejor proveer. nota: el art. 532 de la ley federal. del trabajo, corresponde al 782 de la legislación vigente

PRECEDENTES:

Compañía Minera Asarco, S. A. Unidad de Parral. Pag. 289
Tomo LXXXV. 12 de julio de 1955. 5 votos. Tomo XCIV, P.
1359

Asi observamos que la ejecutoria antes transcrita contiene casi elementos iguales al concepto que ensayamos al inicio de este capítulo.

Instancia: Cuarta Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Época : 5A.

Tomo : LXXXIV

Página : 2680

RUBRO:

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO.-

TEXTO:

La Junta no estuvo obligada a practicar toda clases de pruebas para esclarecer la verdad, pues los artículos 526 y 532 de la Ley

Federal del Trabajo no imponen a las Juntas la Obligación, sino la facultad de practicar las pruebas a que se refieren, de manera que si dichas Juntas no hacen su de esa facultad, ningún perjuicio ocasionan a las partes.

PRECEDENTES:

TOMO LXXXIV.- Pág. 2680.- Herrera Fermina y coags.- 25 de junio de 1955.- 5 votos.

Es cierto que no siempre se presenta la necesidad de invocar pruebas para mejor proveer, pero sería también falso afirmar que nunca se presenta la necesidad de las mismas, por lo tanto la facultad de los miembros de solicitarlas ciertamente entraña una obligación, porque afirmar lo que dice la ejecutoria antes citada, sería lo mismo que afirmar que los Miembros puedan hacer lo que les parezca, sin ningún control, lo cual ciertamente resulta equivocado, ya que el desempeño de los Miembros se debe de dar con plena libertad de conciencia y de acción, dicha libertad debe estar encaminada en el marco jurídico que reglamenta la misma, esto es como hemos visto los Miembros tienen obligaciones que cumplir y entre esas es la de solicitar pruebas para mejor proveer, cuando sean necesarias, por lo tanto la obligatoriedad de las mismas nace del procedimiento mismo, esto es esclarecer la verdad, sea cual sea el camino para lograrlo y el costo que implique, porque afirmar como lo hace la ejecutoria de que la Junta no esta obligada a practicar toda clase de pruebas para llegar a la verdad, es sostener que la Justicia es ciega, pero ciega el no distinguir en raza, condición social o credo, sino ciega porque no le importa lo que realmente sucedió, sino lo que las partes logran ocultar o demostrar, y desde luego que con tal proceder nunca se encontraría el equilibrio de los factores de la producción, que busca el Derecho del Trabajo.

Por lo tanto podemos afirmar que la institución de pruebas para mejor proveer, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Circuito, son letra muerta, ya que en lugar de fortalecer las bondades de tal institución, la han debilitado y dejado en el olvido, valga pues un

llamado a dichos órganos del Estado, para que muestren mayor interés sobre tal institución, buscando en él el instrumento que felizmente consiga el equilibrio de los factores de la producción.

4.8 La necesidad de la fundamentación y motivación de la ausencia de las pruebas para mejor proveer.

Partimos de la idea de que las pruebas para mejor proveer, bien reglamentadas y aplicadas, resultan una herramienta eficaz, para una constante y permanente impartición de la justicia.

Pero serán verdaderamente necesarias las pruebas para mejor proveer en el procedimiento del trabajo, afirmamos que si, porque no en todos los juicios las pruebas aportadas y producidas por las partes descubren verdaderamente los hechos fundadores de las acciones o excepciones ejercidas por las mismas, ya que si atendemos que el Derecho del Trabajo busca ante todo el equilibrio y la justicia social de los factores de la producción (véase artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo), nos encontramos que en el litigio existe un choque de intereses entre dos partes, en el mayor de los casos entre patrones y trabajadores, que no buscan en el procedimiento el equilibrio antes mencionado, sino que buscan que el resultado del juicio no afecte su esfera jurídica y patrimonial, pero más aun si observamos que el litigio lo siguen, no el patrón o trabajador de la fabrica, del negocio, de la oficina, sino un abogado que patrocina a éstos, menos aun ellos buscan el equilibrio de los factores de la producción, si no buscan que su cliente obtenga el mayor beneficio posible, si es el patrón ahorrarse el pago de la indemnización, si es trabajador obtener la mayor cantidad de dinero posible, intereses tal vez legítimos si atendemos su individualidad, pero el Derecho del Trabajo

como lo hemos venido sosteniendo, no busca como meta principal, tal objetivo, si no sobreponiendo ese interés particular, ya sea del patrón o del trabajador, busca ante todo el beneficio colectivo, traducida dicha hipótesis a el equilibrio de los factores de la producción.

Pero si hablamos de equilibrio de los factores de la producción y de justicia social, como hipótesis que denuncian la necesidad de las pruebas para mejor proveer, debemos por consiguiente tratar de comprender, que alcance tiene tales términos en el Derecho del Trabajo.

En su libro el Derecho del trabajo, el maestro Nestor de Buen, nos dice al respecto que se debe entender sobre el equilibrio de los factores de la producción "...nuestra legislación laboral... es protectora de la clase trabajadora y pone a su disposición los instrumentos adecuados para obtener del patrón más prestaciones que, en un análisis objetivo de costos y sin olvidar la plusvalía, procuren a los trabajadores unos ingresos y prestaciones proporcionales a la riqueza que ellos generan con su trabajo..."²⁹, de la simple lectura a lo afirmado por el maestro observamos sin mayores comentarios lo que es el equilibrio de los factores de la producción, que es que la riqueza que se produzca por el proceso económico que sea, el trabajador tenga proporcional a sus ingresos y prestaciones, el monto que genere de riqueza, esto es a mayor riqueza generada, mayores ingresos al trabajador, concluyendo ni sobre explotación inhumana, ni colectivizar la pobreza, sino repartir la riqueza generada a toda la sociedad.

El Maestro De Buen, nos dice sobre la justicia social, que la misma "...procura la elevación de nivel de vida de los trabajadores... imponiendo a los

²⁹ De Buen, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, editorial Porrúa, primera edición, México 1974. p. 69.

patrones determinadas responsabilidades, en favor de un acreedor individual de la sociedad como acreedora... la justicia social impone deberes a los particulares frente a otros particulares, solo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive al Estado a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención... el Estado recoge las aportaciones de los particulares patrones y trabajadores y, eventualmente hace su propia aportación..."³⁰, resalta la idea de lo antes citada el hecho de que la base fundamental de la Justicia Social, es que la sociedad se convierte en acreedora ante o sobre una clase o grupo social, en materia laboral el acreedor individual es necesariamente el trabajador, ante el patrón, pero no el trabajador en su individualidad, o en favor o regocijo de la clase a la que pertenece, sino para bienestar de toda la sociedad(valga la redundancia), que se busca proteger al trabajador, claro porque es el más débil, pero no puede ni debe buscar destruir al patrón, porque buscaría la destrucción de la sociedad, porque el mismo pertenece a ella, por lo que nos encontramos en desacuerdo de que el Derecho del Trabajo busca la socialización de los medios de producción, pero también estamos en desacuerdo que busca el que una clase siga prevaleciendo sobre otra, explotándola y marginándola de alguna probabilidad de mejor vida.

De tal suerte que la impartición de la Justicia por los Tribunales Laborales, no persigue tutelar el interés de alguna de las partes, incluso de ninguna de las clases a las que pueda pertenecer éstas, sino busca el equilibrio y la justicia social, así las cosas los Miembros de las Juntas al dictar sus laudos, deben de perseguir tan noble meta, y la conseguirán cuando sus resoluciones sean apegadas a una verdad material, no solamente jurídica, y se podrá llegar a esa verdad material cuando la Junta ejerza vigorosamente la facultad y obligación de llamar pruebas para mejor proveer, no con el objeto de substituir a alguna de las partes, sino buscando ante todo el equilibrio de los

³⁰ *Ibidem* pp. 75 y 76

factores de la producción y así conseguir la justicia social, convirtiéndose las Juntas en verdaderos Tribunales Sociales, que buscarían ante todo el beneficio social, que el interés particular, ya sea del patrón o del trabajador.

De tal suerte que podemos y debemos concluir que debido a que en la práctica los Miembros de la Junta generalmente no solicitan pruebas para mejor proveer, se debe de promover una reforma a la ley laboral para que la ausencia de las pruebas para mejor proveer, se motive y fundamente.

4.9. La reforma al artículo 886 de la ley federal del trabajo.

De todo lo expuesto en este capítulo se propone una reforma al artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que cuando los miembros de las Juntas no soliciten pruebas para mejor proveer, fundamenten y motiven dicha ausencia, dejando al arbitrio de los Miembros dicha decisión de invocarlas o no, pero con la obligación de motivar tal decisión.

Para lo cual se propone que el texto del artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo quede de la siguiente manera:

Artículo 886. Del Proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los

miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes *o incluso imputables a las partes*, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, *motivándose y fundándose la ausencia de dichas diligencias por parte de todos los miembros de la Junta. Sólo por una sola vez y con el voto de la mayoría de los miembros de la Junta, se ordenará la diligencia.*

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

Así se plantea que las pruebas para mejor proveer sean incluso aquellos medios de prueba, que por causas imputables a las partes no se hayan podido producir en la secuela del juicio, debido al hecho de que por impericia o ineficacia de alguna de las partes en el conflicto, no se hayan realizado, pero no por eso dejan de ser herramientas para el juzgador, para descubrir la verdad de los hechos, ya que debemos de tomar en cuenta que el Derecho del Trabajo, busca el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, luego entonces el bien jurídico tutelado en la norma laboral, es no el derecho individual del trabajador, menos aún del patrón, sino se busca que a quien se proteja sea el bien común, el bien social, se puede asegurar, que el Derecho en su amplio concepto necesariamente busca tutelar y armonizar a la sociedad, pero es tan bien cierto que en el Derecho del Trabajo, esa meta del Derecho, cobra vida y

magnificencia, porque es en nuestra materia donde en forma categórica y solemne la propia ley, lo establece como objetivo (artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo), por lo que la sanción de aquellos medios de prueba que no se llevaron a cabo por causa imputable a las partes, no sancionaría al trabajador o al patrón como tal, sino que la sanción, es en contra de la sociedad misma, por lo que la propuesta señala la necesidad de que en forma contundente y clara se pronuncie el Derecho Procesal del Trabajo, para que aun a pesar de que alguna probanza no hubiere podido desahogarse por causa de algunas de las partes, si los Miembros consideraran tal prueba necesaria para tener la certidumbre de los hechos, se debe de pronunciar para que se desahogue, no con la sorda intención de ayudar a alguna de las partes, sino con la intención de llegar a la verdad, pero no a una verdad de papel, de instrumental de actuaciones, sino a la verdad material histórica de los hechos, y así dictar su resolución apegada a derecho.

La necesidad de que se motive la ausencia de pruebas para mejor proveer, como lo tratamos de explicar en el tema anterior, y sólo a manera de resumen sostendremos en este espacio, es que si partimos de la idea de que las mismas, son una herramienta eficazísima para que el juzgador, dicte su resoluciones apegadas a derecho, seguramente que en algunas ocasiones, las más que las menos en los juicios, se presumirá su necesidad. Más aún los laudos se producen por razonamientos lógico jurídicos, en donde el juzgador no solo analizando la litis y el material probatorio producido en el juicio, sino con la facultad y obligación de llamar e invocar más probanzas para estar plenamente convencido de los hechos fundadores de las acciones y excepciones interpuestas por las partes, por eso la propuesta invita a que el juzgador realice esos razonamientos lógico jurídicos, para sostener el porqué no solicita más pruebas, ya que en la práctica en los Tribunales laborales, seguramente de los propios considerandos de los laudos, se determinarían precisamente esos razonamientos que informen el porque no se producen pruebas para mejor proveer, y si el gobernado

actualmente no tiene ninguna forma de impugnar la resolución de la Junta, de el porque no invoca pruebas para mejor proveer, cuando se presume su necesidad, con la modificación que se plantea, evidentemente alguna de las partes puede impugnar los razonamientos que llegaron a concluir al juzgador que no necesitaba pruebas para mejor proveer, y así hacer que el Derecho del Trabajo cumpla felizmente los objetivos que busca alcanzar.

Como lo hemos sostenido solo por una sola vez deben de admitirse probanzas para mejor proveer, como lo planteamos en el concepto de las mismas, persiguen no demostrar hechos o tratar de desvirtuar otros, sino que buscan la certidumbre sobre algún hecho que sobre él existe duda por parte del juzgador, y si la Junta realiza un estudio consciente, lógicamente no necesitará más de una oportunidad para convencerse de los hechos sobre los cuales tiene incertidumbre, porque el juzgador debe de tal forma organizar el juicio para que el mismo se lleve con la mayor celeridad, procurando que se pierda el menor tiempo posible entre los trámites de escritorio que la propia autoridad realice, ya que como es sabido en los juicios y con mayor vigor en los juicios laborales, el tiempo es más que justicia, es oro, porque una justicia que no es pronta no es justicia.

Porqué por mayoría de los miembros del Tribunal Obrero deberá de ordenarse el desahogo de pruebas para mejor proveer, porque si observamos la organización política de nuestro país, apreciaremos que se funda esencialmente en el equilibrio de los poderes que integran el Estado Mexicano, así en el microcosmos de las Juntas dicha fórmula también se pretende acuñar, para que en primer lugar los factores de la producción tengan confianza en los órganos del Estado encargados de administrar la justicia, porque en los mismos se encuentre gente perteneciente al sector al que alguna de las partes pertenece, y en segundo lugar si bien el Estado tiene mayor responsabilidad en

las Juntas por medio de su representante, busca que se presente un equilibrio entre los propios factores de la producción para que no impere la opinión ya sea del representante gubernamental, patronal o obrero, sino que impere la razón y la justicia, y si las pruebas para mejor proveer pueden resultar la piedra angular que va decidir el conflicto, seguramente alguno de los miembros de la Junta motivado por un interés de clase o individual, invoque a las mismas con la intención de ayudar o perjudicar en la contienda a alguna de las partes, por lo que deben de buscarse mecanismos tales que destruyan esa posibilidad, encontrando tal mecanismo en que la mayoría de los Miembros de las Juntas sean los que ordenen el desahogo de las pruebas para mejor proveer, resultando que sólo uno de los representante puedan invocar su necesidad, pero no ordenar su desahogo.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Las pruebas en el proceso laboral deben de buscar la verdad histórica de los hechos, de tal suerte el Tribunal Laboral, debe de ordenar de tal manera el procedimiento para que las mismas se produzcan en forma natural, pero en forma veraz, dándosele oportunidad a las partes que ofrezcan cuantas sean necesarias, pero exigiéndoles responsabilidad y ética, denunciándoles cuando así no lo hagan.

SEGUNDA.- El legislador procuró, que las pruebas se produjeran sin el mayor formulismo, lamentablemente las Juntas y la practica poco ética de algunos litigantes, las han hecho solemnes y rituales, por lo que hay que pronunciarlos para que los litigantes se apeguen a derecho y la autoridad laboral profesionalice su personal para no entorpecer la producción del material probatorio.

TERCERA.- El legislador en la joven vida del Derecho Procesal del Trabajo no ha entendido la utilidad de las pruebas para mejor proveer, debido tal vez al temor fundado de la corrupción de algunos miembros de las Juntas, pero sin lugar a dudas se debe pugnar para que el legislador suelte las amarras de tan útil herramienta, para que reclame un papel protagónico en la actividad del juzgador para llegar al conocimiento de los hechos del litigio.

CUARTA.- Entendiendo que el constituyente de 1917, buscó que los Tribunales Laborales, fueran eminentemente justos, acuña la fórmula de que se integraran tripartitamente, sin embargo en la práctica forense quien tiene la carga de atender y darle trámite a los conflictos del trabajo, es el Representante del Gobierno, lo cual conculca el espíritu del constituyente, por lo que debemos pugnar para que los

Representantes tanto del capital, como del trabajo, ejerzan de manera vigorosa, la noble tarea de buscar que el Derecho del Trabajo, cumpla felizmente el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones de trabajo.

QUINTA.- Los Tribunales Laborales no persiguen tutelar el interés grupal de alguno de los factores de la producción, sino buscan el equilibrio y la justicia social, así las Juntas al dictar los laudos, deben de perseguir tal noble meta, consiguiéndola si sus resoluciones son apegadas a la verdad, y podrán tener acceso a ella si ejercen vigorosamente la facultad y obligación de invocar pruebas para mejor proveer.

SEXTA.- Si las pruebas para mejor proveer, son una herramienta valiosa para que el juzgador entre al conocimiento de los hechos de la contienda, y si en la practica no se utilizan, se debe de buscar mecanismos para que la Autoridad, ya no las invoque, sino que las conozca, encontrando tal mecanismo, en que los Miembros de las Juntas motiven y fundamenten con razonamientos lógicos jurídicos, el porque no las ordenan, en un proceso determinado.

SEPTIMA.- Los medios de prueba que no se hayan producido en la secuela del juicio por causa imputable a algunas de las partes, deben de desahogarse si son necesarios para que las Juntas llegue a la verdad de los hechos, como pruebas para mejor proveer, porque la sanción que busque que no se puedan invocar tales probanzas, afectara el interés social, no solo el interés particular de alguno de los factores de la producción.

OCTAVA.- Necesariamente la admisión de pruebas para mejor proveer debe de darse en forma colegiada por parte de las Juntas, deben forzosamente admitirse por la mayoría de los Miembros que integren a éstas, respetando

y fomentando así la fórmula acuñada por el Constituyente de 1917, de integrar y funcionar el Tribunal Laboral en forma tripartita y para evitar cualquier abuso en la admisión de pruebas para mejor proveer.

NOVENA.- Para el efecto de que las pruebas para mejor proveer se conviertan en una gran herramienta, para que la Junta dicte los laudos a verdad sabida, con la total certidumbre de los hechos objeto de litis, es que se propone reformar el artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, para que el mismo quede así:

Artículo 886. Del Proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes *o incluso imputables a las partes*, o cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, *motivándose y fundándose la ausencia de dichas diligencias por parte de todos los miembros de la Junta. Sólo por una sola vez y con el voto de la mayoría de los miembros de la Junta, se ordenará la diligencia.*

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

Bibliografía.

Doctrina

1. Bailon Valdovinos, Rosalio. *Derecho Procesal*. Editorial Mundo Jurídico, sin edición, México, sin año. pp. 332.
2. Bermúdez Cisneros, Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Trillas, segunda reimpresión, México, 1995. pp. 335.
3. Borrell Navarro, Miguel. *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*. Editorial Sista s.a. de c.v. cuarta edición, 1994, México. pp.725.
4. Briceño Ruiz, Alberto. *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Harla, sin edición, México, 1985. pp.627.
5. Castorena, J. Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. sin editorial, sin edición, sin año. México.
6. Carrasco López Valentin y ots. *El derecho de la prueba y la Informatica*. Ed. Universidad Nacional de Educación a Distancia. sin editorial. España 1991. pp. 170.
7. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, editorial Porrúa, primera edición, México 1974. pp. 613.
8. De Buen Lozano, Nestor. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa, primera edición, México, 1988. pp.653
9. De Buen Lozano, Néstor. *La reforma del proceso laboral*. Editorial Porrúa, primera edición, México, 1980. pp. 142.
10. De la Cueva, Mario. *Panorama del Derecho Mexicano, Sintesis del Derecho del Trabajo*. UNAM Instituto de Derecho Comparado, sin edición, México, 1965 p. 110.
11. De Pina Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Botas, primera edición, México, 1952. pp. 295.
12. Díaz de León, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*, Tomo I y II, Ed. Porrúa, s.a., sin edición, México, 1990, pp. 1186.

13. Ramírez Fonseca, Francisco. *La Prueba en el Procedimiento Laboral*. Editorial PAC, octava edición, México, 1990. pp. 201.
14. Santos Azuela, Hector. *Elementos de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, primera edición, México, 1995.
15. Tena Suck, Rafael y Italo Morales, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Trillas, cuarta edición, México, 1995. pp. 260
16. Trueba Urbina, Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Tomo II, sin editorial, sin edición, México 1953.

Legislación

1. Breña Garduño, Francisco. *Ley Federal del Trabajo*. Comentada. Editorial Harla, tercera edición, México 1992.
2. *Legislación sobre el Trabajo*. Editorial Información Aduanera, sin edición, México, 1937.
3. Nueva Ley Federal del Trabajo, Ediciones Andrade, tercera edición, México 1973.
4. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera Jorge. *Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada*. Comentada. Editorial Porrúa, edición 53ª, México, 1966.

Otras fuentes.

1. De Santo Victor. *Diccionario de Derecho Procesal*. Ed. Universidad, sin edición, Argentina 1991.
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, Ed. Porrúa, primera reimpresión, México 1995.
3. Maza de F. y M. Iglesias. *Diccionario Laboral*, Ed. Dux, ediciones y publicaciones, sin edición, sin año, España.