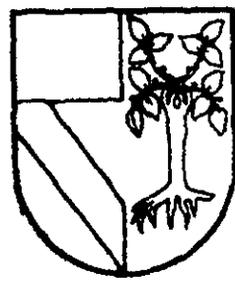


308909

UNIVERSIDAD PANAMERICANA 33
2ej

FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



**"LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
LIZA LOBO DEL CAMPO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. JUAN CRISTOBAL IBAÑEZ MARIEL

MEXICO, D. F.
**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

271553

1999.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A Dios, por darme el **Don de la vida**, por darme **salud** y una **familia**, por el **Don de la Amistad**.

A la Virgen María, por estar conmigo a lo largo del camino.

“Con María todo, sin ella nada.”

A mi Papá, porque siempre me ha apoyado, por la **confianza** y **seguridad** que me ha brindado, por **creer** en mi. Gracias Papá. Te Quiero Mucho.

A mi Mamá, por estar **siempre** a mi lado, por la **paciencia** y el **cariffo** que me ha dado. Por su **apoyo incondicional**. Mamá Te quiero mucho.

A mi hermana, por su cariffo. Gracias Jimena porque siempre estuviste ahí para ayudarme. **“Jimena ...Te quiero mucho.”**

A Adriana, una gran **amiga**, por su compañía, por la ayuda y el apoyo que siempre he recibido de ella. Adriana ahora si, hemos terminado. **Gracias.**

A mis amigos, Rivelino, Adriana, Horacio y Alejandro por ser los mejores compañeros y amigos; por las alegrías, tristezas y problemas que juntos compartimos. **Y al final...juntos.**

Al Lic. Juan Cristóbal Ibañez, por su trabajo y dedicación en la culminación de este trabajo.

A la Universidad Panamericana y su cuerpo académico por la formación integral que recibí.

“La Educación es la mejor previsión para el futuro”

INDICE

INTRODUCCION.	1
CAPITULO I.- Análisis Histórico del Procedimiento Laboral.	1
1.1.- El Derecho del Trabajo en la Antigüedad.	1
1.2.- Historia del Derecho del Trabajo en México.	14
1.2.1.- Las Autoridades del Trabajo.	25
1.3.- La Organización del Trabajo en el Derecho Civil.	33
CAPITULO II.- La Prueba en el Proceso.	43
2.1.- ¿Que es el proceso?	43
2.2.- ¿Que es la prueba en el proceso?	53
2.3.- Objeto de la prueba.	58
2.4.- Clasificación de los sistemas probatorios.	67
CAPITULO III.- Etapas por las que atraviesa la Prueba en el Proceso.	76
3.1.- Ofrecimiento de la Prueba.	76
3.2.- Admisión de la Prueba.	81
3.3.- Desechamiento de la Prueba.	86
3.4.- Desahogo de la Prueba.	90
3.5.- La Valoración de la Prueba.	94

CAPITULO IV.- Los diferentes medios de prueba en el Procedimiento

Laboral.	97
4.1.- La clasificación de las pruebas.	97
4.2.- Los medios probatorios en lo particular.	101
4.2.1.- La Confesional.	103
4.2.2.- La Documental.	112
4.2.3.- La Testimonial.	125
4.2.4.- La Pericial.	150
4.2.5.- La Inspección.	163
4.2.6.- Las Presunciones.	177
4.2.7.- La Instrumental de actuaciones.	184
4.2.8.- Otros medios de prueba.	186
4.2.9.- El Recuento.	188

CAPITULO V.- La Valoración de la Prueba en el Procedimiento Laboral. **197**

5.1.- Reglas Generales.	197
5.2.- Doctrina.	203
5.3.- Jurisprudencia.	207

CONCLUSIONES. **215**

BIBLIOGRAFIA. **220**

INTRODUCCION

El presente trabajo contiene un estudio acerca de la valoración que de la prueba hacen nuestros Tribunales del Trabajo. Siendo la prueba aquello que da razón de ser al proceso y conociendo la importancia de los medios de probar; me permito hacer un análisis exhaustivo de la prueba, su objeto, las etapas por las que atraviesa en el proceso y los medios probatorios que nuestra Ley Federal del Trabajo acepta. Todo esto para llegar al fin último del estudio, la valoración que el juzgador hace de la prueba y que le permite conocer la verdad, tomar una decisión y en base a ella dictar sentencia; resolviendo así la litis.

El actual Derecho del Trabajo nace en el siglo XIX. En un principio las relaciones de trabajo estaban reguladas por el derecho civil y el contrato de trabajo se asimilaba al contrato de arrendamiento. Con el tiempo se dieron cuenta de la necesidad de independizarlo y crearon normas que regularan específicamente la relación de trabajo, contenidas dentro de una disciplina autónoma, es decir, el Derecho Laboral. Posteriormente se crearon las autoridades del trabajo y se dictaron las reglas que debían seguirse dentro del proceso para dirimir los conflictos que se fueran presentando.

Todo proceso se divide en dos etapas: instrucción y juicio. La instrucción consta de tres etapas: la postulatoria, la probatoria y preconclusiva. La etapa

que es objeto de este estudio es: la probatoria; esta se desenvuelve en los siguientes momentos: ofrecimiento, admisión preparación y desahogo de las pruebas.

Existen reglas que se deben de seguir dentro de cada una de las etapas antes mencionadas. Algunas de las reglas generales son: Todas las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, todas las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. Estas son algunas de las reglas que las partes deben de tomar en cuenta para todas las pruebas que presenten.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 acepta cualquier medio de prueba, siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho; y habla específicamente de ocho medios especiales de probar: la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones, fotografías y cualquier medio adoptado por la ciencia. Cada uno de estos medios tienen reglas específicas para su ofrecimiento. Admisión y desahogo. Normas que se deben de seguir para evitar que las pruebas sean desechadas. Con esto destacamos la importancia de seguir las reglas generales para el ofrecimiento y desahogo de cada uno de los medios probatorios aceptados por la Ley Federal del Trabajo.

La prueba es fundamental en todo proceso; ya que es el medio que presentan las partes al juez para formar convicción en él, de los hechos afirmados por las mismas y alegados en juicio. Nuestro derecho del trabajo da al juzgador la facultad de valorar las pruebas, esta es una de las principales facultades del juzgador en su tarea de administrar justicia.

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

Una vez habiendo observado cuidadosamente el desarrollo del proceso, el juez tiene la obligación de valorar las pruebas, tomando en consideración la eficacia de cada una de las pruebas, es decir la relación de estas con el hecho a probar. Relación sumamente importante ya que las pruebas ineficaces no son admitidas y no permiten al juez llegar al conocimiento de la verdad que se trata de probar en el proceso. Es por eso la importancia de que la prueba que se presenta sea adecuada para el hecho que se pretende probar.

La valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar y los hechos sometidos a demostración en la instancia. El juez al valorar las pruebas deberá apreciar los hechos en conciencia y dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada.

Este estudio pretende destacar la importancia y necesidad de un adecuado desarrollo de las pruebas en el proceso; con el fin de lograr una sentencia justa.

I.- ANÁLISIS HISTÓRICO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.1.- El Derecho del Trabajo en la Antigüedad.

El Derecho del Trabajo aparece a partir del instante en que desaparece la esclavitud y se inicia el trabajo libre, en el momento en que los hombres principiaron a prestar sus servicios mediante un contrato que tenía que regular el derecho.

Los colegios de artesanos en Roma (*Collegia Epijicum*), han sido presentados como un antecedente de las corporaciones medievales. Los *Collegia* tenían un carácter mas bien religioso y mutualista que profesional. Los *Collegia* tuvieron escasa importancia durante la República, lo que motivo que Julio César, al llegar al poder, los disolviera. Reaparecieron en la época de Augusto. En los años posteriores del Imperio adquirieron su mayor desarrollo, la disminución del número de los esclavos originó una necesidad creciente del trabajo de los hombres libres. Pero ni aún en esta última época llegaron a constituir verdaderas corporaciones de artesanos, pues continuó predominando sobre el interés profesional, el espíritu religioso y mutualista.

Lo que podría llamarse derecho del trabajo en la Edad Media son las reglas acerca de la organización y funcionamiento de las corporaciones. El actual derecho del trabajo surgió en el siglo XIX por la intervención del Estado para poner fin a la explotación de que eran objeto las clases laborantes, en particular mujeres y niños.

El derecho medieval es creación del artesanado, clase que en aquella época, detentaba los elementos de la producción; lo que quiere decir que no era un derecho de la clase desposeída, sino de los poseedores.

La estructura económica de la Edad Media corresponde a lo que se denomina *economía de la ciudad*, que vino a sustituir a la *economía familiar*, ya que existían multitud de productos que no podían elaborar las familias, principalmente por falta de materia prima. Nació entonces un pequeño comercio, esto propició la división del trabajo y la formación de los distintos oficios. Es entonces cuando se origina el régimen corporativo, que es el sistema en el cual, los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o guildas.

Las corporaciones aparecieron después del período de las invasiones y fueron conocidas en Francia con el nombre de *Corps de Metier*. En el siglo X se encuentra en pleno funcionamiento; su apogeo corre de esos años a los siglos XV y XVI, en que principiaron a declinar por causa de las nuevas relaciones económicas.

"La corporación es una unión de pequeños talleres o pequeñas unidades de producción, cada una de las cuales es propiedad de un maestro, a cuyas ordenes trabajan uno o mas compañeros, llamados también oficiales y uno o más aprendices. La corporación es una unión de pequeños propietarios y de

asimilarta a alguna de las uniones modernas, habría que considerar a las patronales.”¹

Las finalidades principales de las corporaciones eran: defender el mercado contra los extraños, impedir el trabajo a quienes no forman parte de ella y evitar la libre concurrencia entre los maestros. Tratan las corporaciones de establecer el monopolio de la producción y evitar la lucha dentro de la misma clase, funciones netamente patronales.

La existencia de un derecho del trabajo se corrobora considerando la sumisión constante y perfecta de los compañeros y aprendices a los maestros.

Sin embargo carecían de una vía jurídica para hacer valer los derechos que les hubieran correspondido y para evitar la injusta expulsión de aquellas personas que no se sometieran a sus reglamentos.

La producción corporativa se hizo insuficiente para llenar las necesidades de los hombres y de los pueblos. La economía de la ciudad cedió el paso a la economía nacional y al sistema capitalista. La revolución del 4 de agosto de 1789 le dio el golpe final a las corporaciones.

“La transformación del sentido del derecho cobró su primera gran manifestación en la Declaración francesa de los derechos del hombre. Sin duda, son muchas los precedentes doctrinales y los reconocimientos de derechos y privilegios a los hombres y a las ciudades, pero fue en 1789 cuando la persona

¹ De la Cueva, Mario., Derecho Mexicano del Trabajo, México D.F., Ed. Porrúa, 1949, T I, p. 8

humana, sin distinción alguna, fue declarada por el derecho positivo como el valor supremo del orden jurídico y de la vida social; ahí se hizo, ya no solamente en las doctrinas de los grandes maestros de la filosofía y del derecho, sino en la realidad de la vida política y jurídica, la aplicación universal de la idea de la justicia. En el futuro, todos los hombres serían iguales ante la ley y la misión de las normas jurídicas consistiría en asegurar la libertad, a fin de que el hombre estuviera en aptitud de desarrollar sus facultades materiales, morales e intelectuales. A partir de entonces el derecho se concibió como la garantías de la igualdad y de la libertad, dos nociones elevadas por la Declaración a la categoría de los valores supremos de derecho." ²

Esta revolución trajo como consecuencia la aparición de las ideas de libertad e igualdad. Todos los hombres por naturaleza son igualmente libres y es necesario dejar a cada quien se desarrolle libremente y persiga, por voluntad propia, su interés personal, sin mas limitaciones que el no impedir a los demás desarrollarse con libertad.

Hasta el siglo XIX el objetivo de la lucha fue la apropiación que cada una de las clases intentaba de los medios de la producción; en lo sucesivo se iba a procurar la terminación de la lucha y de esta oposición entre el proletariado y burguesía, entonces nació el derecho del trabajo, pero como una concesión de la burguesía para calmar a la clase trabajadora.

² De la Cueva, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México D.F., Ed. Porrúa, 1996, T I, p.

El contrato de trabajo debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en realidad era el patrón quien fijaba las condiciones de trabajo, no existía contrato escrito, lo que permitía al patrón darlo por terminado a su voluntad o modificar a su arbitrio las condiciones de trabajo; el salario disminuía al aumentar el número de los obreros y a su vez se les exigía jornadas más largas.

La justicia ponía obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, que tenían que pasar por procesos extraordinariamente largos y costosos, con los recursos que consignaba el procedimiento civil y que hacen difícil una expedita administración de justicia.

El Estado, por acto de autoridad decide intervenir en la vida económica para regular algunos aspectos del trabajo, sin que la clase trabajadora participe en la formación de la legislación. Existen medidas aisladas, encaminadas a proteger el trabajo de los niños y a reducir la jornada de trabajo.

Napoleón III suprimió el carácter delictivo de la huelga y pasó entonces a ser una situación de hecho; por último, la nueva Constitución la transformó en un derecho de los trabajadores.

En el año de 1848 apareció el "Manifiesto Comunista", que es uno de los documentos importantes en la historia del movimiento social; los obreros franceses pudieron darse cuenta de lo inútil de los planes de los socialistas anteriores y que la liberación del proletariado solamente podía ser obra de los propios trabajadores.

Con estos datos tomó conciencia la clase trabajadora y en febrero de 1848 estalló la revolución, apareció en sus orígenes como una reivindicación de la burguesía para participar en el poder; pero no fue esa clase social sino la trabajadora la que hizo la revolución. El proletariado no se conformó con el establecimiento de la República; sino quería una República social e inició la lucha por una legislación del trabajo.

Fue así como el 28 de febrero de 1848, quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, encargada de redactar la legislación social. Durante esos meses se sucedieron varios decretos que introdujeron trascendentales reformas, entre ellas: la reorganización de los *Conseils de Prud'hommes*, precursores lejanos de las actuales Juntas de Conciliación y Arbitraje. Desgraciadamente más tarde las conquistas quedaron suprimidas.

“La obra de Bismark tiene una importancia extraordinaria en la vida del derecho del trabajo; representa un formidable intento para contener el avance socialista y la unión de los trabajadores y, un esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los obreros; con la doble finalidad de impedir la lucha social y garantizar a la industria alemana la posibilidad de concurrir ventajosamente en la contienda por la conquista de los mercados.”³

El 21 de junio de 1869, Bismark expidió una reglamentación bastante completa de las cuestiones de trabajo (*Gewerbeordnung*), en la que recogió y amplió las disposiciones dictadas hasta entonces por los Estados Alemanes.

³ *Ibidem*, p. 32

Sin embargo, el derecho del trabajo continuó formando parte del derecho común y las modificaciones introducidas no fueron sino limitaciones al principio general de la libertad de contratación.

Los siguientes avances en el derecho del trabajo ,se llevaron a cabo en Inglaterra, donde en el año de 1824, el Parlamento reconoció el derecho de asociación profesional (*Trade Unions*). El movimiento obrero quedó garantizado en Inglaterra y pronto se multiplicaron los *Trade Unions*, En el año de 1862 se celebró el primer contrato colectivo para los trabajadores de la lana.

En Francia ocurrió lo mismo cuando en el año de 1884 se votó la ley que reconoció el derecho de asociación profesional, ley que permitió el desarrollo definitivo de los sindicatos franceses. Todos estos avances son en materia de asociación profesional.

El liberalismo económico se hizo presente en el mundo, promulgó el valor de la libertad; de tal modo que se llegó al abuso de ella en el orden social.

Las consecuencias de esto fueron:

La miseria inmerecida, una sociedad humana dividida en dos clases, la lucha de clases, etc.

Todo esto dió lugar a la aparición de la Encíclica *Rerum Novarum* dada por el Papa León XIII en donde propone poner fin a la lucha de clases ; esto a través de las enseñanzas de la Religión Cristiana.

Señalando el verdadero destino de la vida e inculcando tanto a los ricos como al proletariado sus deberes de justicia y caridad.

La Iglesia por medio de esta Encíclica procura proveer de los remedios humanos para la solución del problema procurando la justicia y el bien común.

En Alemania, hubo avances en otras materias, acababa de subir al trono el emperador Guillermo II, cuando, en 1889, estalló la gran huelga de mineros que arrastro un contingente de más de cien mil hombres, lo que dió lugar a la dimisión de Bismark y a la aparición de la ley del 21 de julio de 1890 (*Arbeitsgerichtbarkeit*), que creó una jurisdicción especial para la decisión de los conflictos individuales de trabajo; los conflictos colectivos y económicos no quedaron reglamentados sino hasta la Constitución de Weimar.

La Constitución de Weimar fue la obra jurídica europea más importante de la primera Post-Guerra-Mundial. Fue promulgada el 11 de agosto de 1919, por la Asamblea Nacional de Weimar.

En ella se plasmaron los ideales de una democracia social y muchos de los anhelos de los trabajadores. No fue solamente el principio del Intervencionismo de Estado; mas bien era el triunfo del socialismo de Estado, y la posibilidad de mejorar colectivamente las condiciones de vida de los hombres.

Con el advenimiento de Hitler murió la Constitución de Weimar. Sin embargo, su fuerza fue tan grande que algunas de sus instituciones renacieron en la segunda Post-Guerra-Mundial, particularmente en la Constitución y en el derecho de la Cuarta República Francesa.

Los años que siguieron a la Constitución de Weimar señalan el apogeo del derecho del trabajo: el derecho internacional del trabajo tuvo un desarrollo considerable.

Durante el período comprendido entre las dos guerras, en Francia, los representantes de la *Confederation General du Patronat Francais* y de la *Confederation General du Travail Francais*, firmaron los Acuerdos de Malignon.

Estos acuerdos anunciaron la expedición de diversas leyes, que habrían de dar satisfacción a las demandas obreras. Entre ellas: las leyes de 1936 y 1938 en donde la comisión mixta sería la encargada de procurar el acuerdo entre trabajadores y patrones. Pero para el caso de que la comisión mixta fracasara, se promulgó la ley del 31 de diciembre de 1936 y en el decreto del 10 de enero de 1937; se establecieron las disposiciones acerca de los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorio. Las reglas fundamentales son las siguientes:

- a) El procedimiento comprendía tres etapas; La Comisión Departamental de Conciliación, así llamada en razón de la división política del territorio francés; estaba precedida por el respectivo

prefecto y se integraba con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones. La Comisión Mixta Paritaria de Conciliación, de carácter permanente, precedida por un representante del ministerio. Y La Comisión Interprofesional Nacional de Conciliación, precedida por el Ministro e integrada con un número igual de representantes de las Confederaciones Patronal y Obrera más representativas; cada una de las Confederaciones presentaba una lista de candidatos, de las que elegía el Consejo Nacional de Economía.

- b) Si la conciliación fracasaba, pasaba el asunto a arbitraje. Cada una de las partes debía nombrar un árbitro; las personas designadas dictaban el fallo; y si no se ponían de acuerdo, debían designar a un árbitro tercero (*surarbitre*), en la inteligencia de que si tampoco se lograba este acuerdo, la designación se hacía por el Presidente del Consejo de Ministros.

El Gobierno del Frente Popular pensó que con el establecimiento del arbitraje obligatorio para la solución de los conflictos colectivos, arbitraje que en última instancia quedaba bajo su control a través de la designación del árbitro tercero, eran inútiles la huelga y el lock-out. Esto lo podemos observar en el artículo primero de la mencionada ley de 31 de diciembre de 1936.

"Todas las controversias colectivas de trabajo de la industria y el comercio deben someterse a los procedimientos de conciliación y arbitraje, antes de toda huelga o lock-out."

Después de varios debates en la Cámara de Diputados, se concluyó que la ley del 31 de diciembre de 1936, que nació con los Acuerdos de Malignon, había tenido como finalidad prohibir la huelga; esta fue declarada ilícita y en alguna sentencia se condenó a los trabajadores huelguistas a pagar una indemnización.

Tres hechos resaltan en el derecho de la Segunda Post-Guerra-Mundial; la nueva Constitución de Francia, la fuerza ascendente del derecho internacional del trabajo y el nacimiento de la idea de la seguridad social.

En Francia su nueva Constitución adoptó el principio mexicano de elevar la libertad de asociación profesional a un derecho público subjetivo de los hombres frente al Estado.

La legislación elaborada en los años del Gobierno de León Blum sobre el contrato colectivo obligatorio continua vigente; también se mantiene en vigor, si bien con algunas reformas, la ley para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

El Papa Juan Pablo II, con motivo del noventa aniversario de la citada Carta Encíclica *Rerum Novarum*, publicó La Carta Encíclica *Laborem Exercens*.

Este documento, El Papa lo dedica al trabajo humano. El trabajo es uno de los aspectos perenne y fundamental, siempre actual, y que exige constantemente una renovada atención y un decidido testimonio. Considerando los constantes cambios como por ejemplo: la automatización en muchos campos de la producción, el aumento del coste de la energía y de las materias básicas; la toma de conciencia de la limitación del patrimonio natural y de su insoportable contaminación; quizás significan, para millones de trabajadores especializados, desempleo, al menos temporal, o necesidad de nueva especialización.

Es por eso que cada vez surgen nuevos interrogantes y problemas; estas condiciones y exigencias nuevas hicieron necesaria una reorganización y revisión de las estructuras de la economía actual, así como la distribución del trabajo.

El Papa considera que no corresponde a la Iglesia analizar científicamente las consecuencias de tales cambios en la convivencia humana, pero si considera su deber recordar siempre la dignidad y los derechos de los hombres de trabajo, denunciar las situaciones en las que se violan dichos derechos y contribuir a realizar estos cambios para que se realice un auténtico progreso del hombre y de la sociedad.

El Papa en esta Carta Encíclica nos habla de la solidaridad de los hombres del trabajo, junto con una toma de conciencia más neta y más comprometida sobre los derechos de los trabajadores por parte de los demás, dará lugar en la mayoría de los casos a cambios profundos.

Los documentos pontificios dados por el Papa León XIII y Juan Pablo II en materia de Trabajo, son documentos importantes en la historia del Derecho del Trabajo y marcaron las condiciones del trabajo humano en el transcurso de la historia e incluso en la actualidad.

El derecho del trabajo nació en el mundo capitalista y liberal; fue lenta y costosa su evolución en el siglo XIX; pero a principios del siglo XX se encontraba prácticamente elaborado.

1.2.- Historia del Derecho del Trabajo en México.

Los antecedentes del derecho del trabajo en México, se remontan a la época de la colonia, época en la que México tuvo una organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales correspondió a la de Europa. La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las Leyes de Indias, que mucho hicieron por elevar el nivel de vida de los indios; en esas leyes se contienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago del salario en efectivo, prohibición de la "tienda de raya". Esfuerzo que se vió perdido y la Revolución de 1910 encontró a México, mucho más atrasado que en la época de la Colonia.

En la primera mitad del siglo XIX, como ya he indicado, se continuó aplicando el viejo derecho español, *Las Leyes de Indias*, *las Siete Partidas*, *la Novísima Recopilación* y sus normas complementarias.

La Revolución de Ayutla, la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia y libertad, presenta el triunfo del pensamiento individualista y liberal, lo más importante era poner fin a la dictadura personalista de Santa Ana y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las Declaraciones de derechos. Cuando los soldados de Juan Álvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un

Congreso Constituyente, que se reunió en la Ciudad de México durante los años de 1856 y 1857. La Declaración de Derechos de esa Asamblea, posee un sentido individualista y liberal. De sus disposiciones son particularmente importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo.

En el *Constituyente* de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo. Al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de constitución relativo a la libertad de industria y de trabajo, propuesto por Vallarta, en un discurso en el que habló: de los males del tiempo y de la necesidad de acudir al auxilio de las clases laborantes; expuso los principios del socialismo y cuando todo hacía pensar que hablaría de la necesidad de un derecho del trabajo, concluyó hablando de la libertad de industria.

La idea de Vallarta era que el código civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá penso en una legislación protectora de los obreros, pero, salvo algunas modificaciones, siguió este Código los lineamientos del francés.

Con el nombre de contrato de obra reunió nuestro Código Civil, en un solo título, los siguientes contratos: a) Servicio doméstico; b) Servicio por jornal; c) Contrato de obras a destajo o precio alzado; d) De los porteadores y alquiladores; e) Contrato de aprendizaje, y f) Contrato de hospedaje.

La vigencia de la Constitución de 1857 confirmó la era de tolerancia.

La Exposición de motivos del Código Civil de 1870, al hablar del servicio doméstico, contrato que formaba parte del capítulo tercero del título de arrendamiento en el código civil francés, al que se le llama comúnmente, alquiler o locación de obras; procuraron dignificar el trabajo declarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas; no es posible que el hombre se halle colocado con los seres irracionales y con las cosas inanimadas y no es correcto llamar alquiler a la prestación de servicios personales. Más semejanza tiene con el mandato, por lo que la comisión separó el contrato de obras del de arrendamiento, y considerándolo como cualquier otro pacto, se colocó después del mandato, por los muchos puntos de semejanza que tiene con el. El mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un solo título aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

El derecho del trabajo nació en México con la revolución constitucionalista, pues salvo algún antecedente sobre riesgos profesionales, nada hay que precede a las leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquel régimen, por varios gobernadores.

Entre los mas remotos antecedentes que tenemos sobre el proceso laboral en México tenemos en la ley de Bernardo Reyes del 9 de noviembre de

1906, en la que se señalaba el procedimiento para exigir el pago de las indemnizaciones, que consistía en un juicio verbal, con simplificación de los tramites y reducción de los términos.

Con la ley de Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La ley habló, en su artículo 16, de juntas municipales, su función sería resolver todos los conflictos entre los trabajadores y sus patronos. Las Juntas debían constituirse en cada Municipio, una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las restantes industrias de la localidad. Los obreros de cada negociación designaban, por votación directa, un representante, que junto con el del patrón, concurría a una asamblea general de representantes obrero-patronales. En esta asamblea se nombraba a los miembros de las Juntas con sus suplentes, obreros y patronos, para cada una de las tres secciones. El resto de los artículos señalaban el procedimiento, juicio verbal consistente en una sola audiencia, en la que se recibían la demanda y su contestación, las pruebas y los alegatos; la resolución, dictada a mayoría de votos, no admitía recurso alguno.

El decreto del 12 de diciembre de 1914, promulgado por Venustiano Carranza, en su carácter de Primer Jefe del Ejercito Constitucionalista encargado del Poder Ejecutivo, anunció, en su artículo segundo, la expedición de leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en

general, de todas las clases proletarias. Por decreto de 17 de octubre de 1913 se había anexo a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo.

En el Estado de Veracruz, la ley del Trabajo de Cándido Aguilar, incluía una sección de Tribunales de Trabajo en la que disponía: que las Juntas de Administración Civil oírían las quejas de patronos y obreros y dirimirían las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes gremios y sociedades, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno.

Las Juntas de Administración Civil vinieron a substituir durante la época de la revolución a las antiguas autoridades políticas de los Municipios, de tal manera que por virtud del decreto de justicia obrera se independizó de la civil.

El 6 de octubre de 1915, se promulgó por Agustín Millán, la primera ley del Estado sobre Asociaciones Profesionales; que en su artículo quinto imponía a los sindicatos la obligación de registrarse en las Juntas de Administración Civil, debiendo indicar sus recursos, el uso que de ellos debía hacerse, las condiciones de admisión y separación de sus miembros, las sanciones que a los mismos debían imponerse y el modo de nombrar la directiva.

Siendo, Secretario de Gobernación el licenciado Rafael Zubarán Capmany, se formuló por el Departamento de Trabajo, el 12 de abril de 1915, con la colaboración del propio Secretario de Gobernación y de los licenciados

Santiago Martínez Alomia y Julio Zapata, un Proyecto de Ley Sobre Contrato de Trabajo.

El proyecto Zuberan es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrón y trabajador. El proyecto quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán.

La ley del Estado de Yucatán, promulgada en Mérida el 14 de mayo de 1915, creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y el 11 de diciembre del mismo año, se promulgó la Ley del Trabajo. La obra legislativa del general Alvarado es uno de los más interesantes ensayos de la revolución constitucionalista para resolver el problema social y económico de Yucatán.

A cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de Las Cinco Hermanas: agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo. La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el artículo 123 de la constitución. La Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de

conflictos económicos, las normas para la prestación de los servicios, y cuando se tratara de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

La historia del derecho mexicano del trabajo demuestra que desde el año 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera.

En principio, Carranza no tuvo la intención de incluir un título sobre trabajo en la Constitución. Realmente la idea de transformar el derecho del trabajo en garantías constitucionales, surgió en el Constituyente de Querétaro, apoyada principalmente por la diputación de Yucatán, quien lo propuso con base a los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado.

En el año 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente. En la sesión del seis de diciembre se dió lectura al proyecto de Constitución, en el que se consignaron adiciones a los artículos respectivos de la Constitución.

En el curso de esta sesión se presentó una moción, por parte de la delegación de Yucatán, relativa a la creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje semejantes a los que funcionaban en Yucatán.

En la sesión del 26 de diciembre de 1916, se pugnó por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales

del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución alemana de Weimar; por lo que se incluyó en la Carta Magna lo que se denomina "garantías sociales".

Por primera vez se contemplo la idea de hacer del derecho del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económicamente más débil y la de incorporar esas garantías en la Constitución.

En la Constitución de 1917, la Declaración de los derechos individuales del hombre, legado de nuestras luchas del siglo XIX por la libertad, y la Declaración de los derechos sociales del trabajo y del campesino, poseen el mismo rango e integran los derechos humanos reconocidos, derecho intocable para los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, precisamente porque los poderes estatales son obra del pueblo para que cuiden la efectividad de esos derechos.

La legislación de los Estados se inició con la ley de 14 de enero de 1918, expedida por el general Cándido Aguilar para el Estado de Veracruz, ley que fue completada por la de riesgos profesionales de 18 de junio de 1924. Fueron el modelo de todas las leyes posteriores y sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo. Le siguen en importancia las Leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 de Carillo Puerto, y de 16 de septiembre de 1926 de Álvaro Torres Díaz.

El 27 de noviembre de 1917 se promulgó por Venustiano Carranza una ley sobre la forma de integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Se previno que los Gobernadores del Distrito y Territorios Federales deberían convocar a los obreros y patrones a fin de que designaran sus respectivos representantes, en la inteligencia de que debería nombrarse un representante por cada industria. Los mismos Gobernadores habrían de nombrar el representante de Gobierno.

De los obreros, tenían derecho a concurrir los sindicatos y solo a falta de estos, los obreros libres.

En el artículo cuarto se estableció un procedimiento sumario para la resolución de los conflictos y en el artículo quinto se dispuso que contra los fallos de las Juntas no cabría recurso alguno.

El 8 de marzo de 1926 se promulgó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

La organización y funcionamiento de estos tribunales eran análogos al sistema vigente. Cuando el demandado no concurría ante la Junta, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

El derecho del trabajo ha tenido una larga trayectoria, en un principio no era mas que un contrato de trabajo, incorporado en el Código Civil y un contrato de empleo, incluido en el Código de Comercio; en su etapa inicial de formación, el derecho del trabajo esta compuesto de unas cuantas reglas, que constituyen

simples excepciones a los principios del derecho común, pero sin separarse de él; en su segunda época, el derecho del trabajo se libera del derecho civil y deviene una rama del derecho, autónoma, pero colocada dentro del derecho privado; en la Constitución Mexicana de 1917, el derecho del trabajo se eleva a la categoría de derechos sociales, que el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal; lentamente se desarrolla la teoría del derecho del trabajo, hasta llegar a la tesis de nuestros días, según la cual, el derecho del trabajo es la nueva concepción del derecho del hombre a la existencia.

El derecho del trabajo es expresión del nuevo derecho del hombre a la existencia, o si se quiere, es expresión del derecho natural del hombre a conducir una existencia digna; una última etapa en la vida del derecho del trabajo es la que apunta en el futuro: el derecho del trabajo debe ser y lo es por naturaleza, un derecho universal, por lo cual sus reglas fundamentales deben adquirir la categoría de normas internacionales flexibles; el derecho del trabajo debe ser una serie de garantías internacionales para el hombre que trabaja.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917 es fuente del derecho agrario y del derecho del trabajo. Como ya se ha mencionado antes de 1917, únicamente existía derecho civil.

El derecho del trabajo, nació como un derecho nuevo, creador de nuevos ideales y de nuevos valores; fue expresión de una nueva idea de la justicia distinta y a veces opuesta a la que esta consagrada en el derecho civil.

1.2.1.- Las Autoridades del Trabajo.

La Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, en la cual se crearon las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, sirvió como modelo para la creación de las autoridades del trabajo en la Constitución. A continuación se describe la integración y funcionamiento de dichas autoridades en la Ley del Trabajo antes mencionada.

Las autoridades del trabajo eran de una gran importancia, puesto que a ellos quedaba encomendada la vigilancia, la aplicación y el desarrollo de la Ley del Trabajo; constituía, el eje alrededor del cual giraba todo el éxito de la reforma y eran tres, las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento del Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje eran los organismos encargados de aplicar la ley; y en su creación y sobre todo, en las funciones que les correspondían, radica uno de los aspectos mas originales del pensamiento del general Alvarado.

Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen las Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje obligatorio, se encargarían de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo. Esta organización, constituía un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias

automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas.

Los Tribunales del Trabajo, gozaban de una libertad absoluta y de un amplio poder ejecutivo para decidir todas las cuestiones relativas al fenómeno económico y habrían de constituir, por multitud de razones, la mejor garantía de las clases laborantes. Por ser independiente de los poderes estatales, estaban integrados por representantes de los trabajadores y de los patrones, quedarían al margen de lo político y podrían realizar mejor su función.

La función de los Tribunales de Trabajo era amplísima, puesto que su función era la de ir ajustando las relaciones entre el Capital y el Trabajo, procurando mejorar las condiciones de trabajo en la misma proporción en que la industria se desarrollara. La legislación del trabajo no era una legislación invariable, sino que establece un mínimo de condiciones que los tribunales habrían de mejorar en beneficio de la clase laborante. Los Tribunales de Trabajo eran órganos legislativos directos, con facultad para ejercer sus resoluciones.

El primer escalón dentro de estos tribunales estaba constituido por las Juntas de Conciliación, que habrían de establecerse en cada distrito industrial, integradas por uno o dos representantes de cada una de las clases y sin que el Estado tuviera intervención en ellas. Tenían como misión procurar que se celebraran convenios industriales (contratos colectivos de trabajo) entre las organizaciones de trabajadores y patrones y, en caso de no ser posible proponer una fórmula de avenencia que, inclusive, podían imponer para que

rigiera provisionalmente durante un mes, entretanto se resolvía en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje era el órgano supremo en materia de trabajo y se integraba con un representante nombrado por las uniones de trabajadores y otro designado por los patronos y con un juez presidente, libremente escogido por todas las Juntas de Conciliación funcionando en pleno en la ciudad de Mérida y solo que no se obtuviera mayoría se haría la designación por el Gobernador del Estado; los miembros del tribunal duraban en su encargo un año. Se procuró mantener la independencia del tribunal y solo en un caso extremo intervendría el Estado. El procedimiento era análogo al que se seguía ante la Junta de Conciliación; debía practicarse una investigación por una comisión designada por los trabajadores y los patronos afectados y representantes del tribunal, con plenos poderes para examinar testigos, libros de contabilidad, practicar inspecciones; una vez hecha la investigación, se proponía una fórmula de conciliación y, si no se aceptaba, se dictaba el fallo, que tendría los mismos efectos de un convenio industrial.

Además de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que harían efectiva esta ley, se instituye el Departamento del Trabajo, que era un órgano de consulta para los Tribunales del Trabajo.

Además, se autorizó a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para que fijaran el salario, previo el estudio correspondiente.

El artículo 123 creó dos autoridades, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fracción XX y las Comisiones Especiales para la fijación del salario mínimo y la participación en las utilidades, fracción IX; cada una de las cuales, en su integración, responde a la división de la sociedad en clases, pues son por una parte los obreros y por otra los patrones, como unidades y sin atender al número de cada uno de los grupos, quienes designan a sus miembros, completándose la integración de los Tribunales de Trabajo con los representantes del Poder Ejecutivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tribunales de trabajo encargados de resolver los conflictos o diferencias entre el Capital y el Trabajo son independientes del poder judicial.

Siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y la Central de conciliación y Arbitraje, las primeras como accidentales y la segunda como permanente. Respecto al procedimiento se establecieron dos periodos, el de investigación, en el que las partes podían ofrecer todas las pruebas que estimaran convenientes y el de conciliación y arbitraje, según que el negocio se tramitara ante la Junta Municipal o la Central.

Las demás leyes de los Estados incurrieron en un error ocasionado por la tesis que en un principio sustentó la Suprema Corte de Justicia sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sostuvo el Alto Tribunal que las Juntas carecían de imperio y que, por tanto, no podían ejecutar su resolución y eso motivo que las leyes de los Estados establecieran que una vez resuelto el negocio debía pasarse a los tribunales judiciales para la ejecución del laudo.

Posteriormente, la Suprema Corte de Justicia, expidió jurisprudencia en donde dijo que las Juntas tenían imperio sobre sus decisiones.

Las Leyes de Yucatán; la Ley del Trabajo de Carrillo Puerto de 2 de octubre de 1918 dió a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones que competían al Tribunal de Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Las Juntas Federales de Conciliación.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Las Juntas Federales de Conciliación nacieron de necesidades de orden práctico. Numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y no podían ser resueltos por las Juntas de los Estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción. El conflicto se extendía, a dos o más Estados y no era posible, que ninguna de las Juntas Locales lo resolviera, a menos que todas intervinieran, con el peligro evidente de que se dictaran resoluciones contradictorias.

Por esta razón, la Secretaría de Industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los Estados que los conflictos ferrocarrileros serán resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el Artículo 27 de la Constitución "declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera", por cuya razón, los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.

Por estas razones, el Ejecutivo decidió expedir el 17 de septiembre de 1927, un decreto creando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Con la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se crearon también las Federales de Conciliación.

En el artículo segundo de la mencionada ley se decidió, la cuestión de que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje fueron instituidas para conocer únicamente de conflictos colectivos o también de los individuales, en el sentido de que ambos eran de su competencia.

El artículo tercero fijó los casos de intervención de las Juntas Federales: zonas federales, problemas y conflictos que se suscitaban en las industrias y negociaciones cuyos establecimientos o explotaciones fueran motivo de

contrato o concesión federal, conflictos y problemas de trabajo que abarcaran dos o mas Estados o un Estado y las zonas federales, conflictos y problemas derivados de un contrato de trabajo cuyo objeto fuera la prestación de un servicio continuo en dos o más Estados y conflictos surgidos de contratos en que las partes hubieren dado competencia al Gobierno Federal.

El 23 de septiembre de 1927 se publicó el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de la Junta, el que además de concordar en lo esencial con el de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje sirvió también de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo.

En el año 1929 se dejó sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo, numerosos problemas no podían resolverse por la Autoridades Locales y tal fue la razón de que se creara, aún sin apoyo constitucional, La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional a los artículos 73, fracción X y 123, en su párrafo introductorio; desde esta fecha corresponde al Congreso Federal expedir la Ley del Trabajo, con lo cual quedó derogada la legislación de los Estados; pero se dividió la aplicación de la ley entre las Autoridades Federales y las Locales. El principio derivado de estas reformas fue la atribución, a las Autoridades Locales, de la competencia general en la aplicación de la ley, con la sola salvedad de las materias que se señalaron en la fracción X del artículo 73 y las cuales quedaron como competencia exclusiva de las Autoridades Federales, lo

que significa que la competencia de estas últimas es limitada, si bien le correspondió el conocimiento de los problemas que afectaban a las más importantes industrias.

En el mismo año de 1929, en que se hizo la reforma de la fracción X del artículo 73 y del párrafo introductorio del artículo 123 de la Constitución, se formuló un proyecto de Código Federal del Trabajo. Fue redactado por una comisión formada por los juristas Enrique Delhumeau, Praxedis Balboa y Alfredo Iñarritu y se le conoce con el nombre de Proyecto Portes Gil, en honor al entonces Presidente de la República, este proyecto fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo.

En él, se incluyó el arbitraje obligatorio; declarada una huelga, debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrones o trabajadores, de no someterse al arbitraje, en cuyo caso debía proceder la Junta en los términos de la fracción XXI del artículo 123 constitucional, esto es, a dar por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa procedía del patrón, a condenarle al pago de las respectivas indemnizaciones.

En la vida del derecho mexicano del trabajo, fue de gran importancia la reforma constitucional de 1929, que da facultad al Congreso Federal para expedir la legislación del trabajo y a las Autoridades Federales competencia para conocer de determinadas materias.

1.3.- La Organización del Trabajo en el Derecho Civil.

La organización corporativa concluyó en Francia con el decreto de 1791; años después esto sucedió en los diferentes países de Europa. Con la Ley Chaplier de junio de 1791, quedaron totalmente prohibidas las corporaciones, su restablecimiento y cualquier forma de reunión de ciudadanos de un mismo oficio.

Se les permitía a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas, pero no se les debía permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

La Ley Chaplier traduce la tendencia de la burguesía de principios del siglo pasado, de impedir la organización de los trabajadores.

La Ley Chaplier dió lugar a varias discusiones y la consecuencia de esta ley fue que en nombre del interés particular de cada individuo y del general de la Nación, se dejará al trabajador, totalmente aislado, frente a su patrón.

La destrucción de la corporación permitió el desarrollo del capitalismo y de la industria.

Con las ideas de la Revolución Francesa, se dió a conocer el principio de la libertad individual y aunado a este tenemos la idea de igualdad. Todos los hombres son iguales. La ley civil es igual para todos; de aquí que no pudiera existir una legislación profesional ni una legislación de clase y que las relaciones de trabajo hubieran de regirse por la ley civil.

El Código de Napoleón reglamentó en el capítulo tercero, título octavo del libro tercero, el contrato llamado *arrendamiento de obra* y de *industria*. En el artículo 1779 del Código se distinguían otros tipos de contratos: el que hoy conocemos como contrato de trabajo, que comprendía el de domésticos y obreros, el de los portadores y el que hoy conocemos como contrato de obra o de empresa. Estos contratos estaban regulados por las disposiciones generales sobre obligaciones y contratos del Código Civil. Su reglamentación figuraba en el capítulo sobre arrendamiento, porque se les aplicaban las normas que gobernaban a ese contrato.

Patrón y trabajador, o como se les nombraba, arrendador y arrendatario de obra, eran supuestos en un plano de igualdad; la relación de trabajo descansaba en el libre acuerdo de voluntades, por virtud del cual se obligaba el segundo a prestar al primero un servicio personal, a conducir una persona o una cosa o a construir para el arrendador una obra, mediante un salario, precio o retribución. Las partes eran libres para pactar las condiciones del contrato sin más limitaciones que las contenidas en el Código Civil.

Trataron de justificar la asimilación del contrato de trabajo, al contrato de arrendamiento; diciendo que: en las relaciones de trabajo la cosa arrendada no era la persona humana como tal, sino su energía de trabajo; así se salvaban teóricamente la libertad y la dignidad del hombre-trabajador y se abría la posibilidad, ya sin menoscabo de su personalidad, para que su energía de trabajo quedaran regulada por las normas que regían los contratos y las obligaciones.

Las tres cuestiones principales que planteaba el contrato de trabajo: a) Salario; b) Jornada de Trabajo; c) Duración de contrato o garantía de permanencia del obrero en su empleo.

El salario debía ser proporcional a la importancia del servicio o al valor de la obra; pero si esto no sucedía, no tenía el obrero sino la acción de rescisión por causa de lesión. En los casos en que no existía contrato escrito y hubiera alguna controversia, se aplicaría la ley civil que era desigual para las partes.

El artículo 1782 decía: que la afirmación del patrón respecto del monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador, era aceptada.

Estos preceptos permitieron a los patrones pagar a sus trabajadores las cantidades que ellos querían.

a) No existía límite al tiempo de trabajo, lo que hizo posible las jornadas de 12, 14 y 15 horas. El derecho que correspondía a los obreros era de rescisión.

Dentro del Código Civil Francés se incluía la doctrina de la responsabilidad. La doctrina de la responsabilidad quedó resumida en el artículo 1382 del Código, diciendo que: todo hecho del hombre que causara un daño a otro, obligaba a la reparación de la falta.

El Código de Napoleón hizo referencia expresa a dos elementos: el acto dañoso y la culpa, los elementos objetivo y subjetivo, respectivamente; en el

citado artículo 1382, disposición que contiene la regla general en materia de responsabilidad civil y las restantes disposiciones que fueron comprendidas como simples aplicaciones de la doctrina de la responsabilidad subjetiva.

El Código Civil Mexicano de 1884, consagró la tesis francesa de la responsabilidad subjetiva: El artículo 1458 se refería al elemento objetivo, al decir, que son causas de responsabilidad civil, la falta de cumplimiento de un contrato y los actos u omisiones que están sujetas expresamente a ellas por la ley; y el artículo 1459, se ocupó del elemento subjetivo, indicando que el contratante que faltare al cumplimiento del contrato, será responsable de los daños y perjuicios, a no ser que la falta proviniera de hecho del acreedor, caso fortuito o fuerza mayor; y esta norma valía tanto para la responsabilidad contractual como para la legal.

El Código de Napoleón, en el artículo 1137, admitió, como principio general, la idea de la culpa levis in abstracto. El mismo principio se encuentra en el artículo 1429 de nuestro Código Civil de 1884 y sin embargo, en el artículo 1447 se decía que "la calificación de la culpa o negligencia queda al prudente arbitrio del juez, según las circunstancias." Conforme al artículo 1147 del Código de Napoleón, se presume la culpa contractual, en tanto en los casos de responsabilidad legal debía probarla el acreedor; bastaba, pues, en el primero de los supuestos probar la existencia de la obligación para imponer la carga de la prueba de que el incumplimiento, por motivarse en hecho del

acreedor, caso fortuito o fuerza mayor, no le era imputable, mientras en la responsabilidad legal debía comprobarse la existencia de la obligación y del hecho culposo que hubiera originado la falta de cumplimiento.

Los artículos 1384 a 1386 del Código Civil francés, en opinión de la doctrina clásica, atribuían la responsabilidad porque consideraban que cuando una persona o una cosa colocadas bajo la vigilancia de otra persona, causaba un daño, era por falta de vigilancia: si el padre o el tutor, el maestro de obras respecto de sus aprendices, el jefe de casa en relación con los domésticos, el profesor por sus alumnos o el propietario o encargado de una cosa, tuvieran el cuidado y vigilancia adecuados, no se produciría el acto dañoso y, en consecuencia, y por falta de vigilancia, eran responsables de los daños causados. En estos casos existía un excepción *iuris tantum* de responsabilidad.

La doctrina de la responsabilidad no permitía la reparación de los infortunios de trabajo, la responsabilidad, cuando existiera, tendría un origen legal y no contractual; en efecto, ni en los contratos de trabajo, ni el título sobre arrendamiento del Código de Napoleón, ni en precepto alguno de la ley positiva que integrara el contrato de trabajo, se imponía a los patronos la obligación de indemnizar a los trabajadores víctimas de algún accidente. La responsabilidad podía únicamente derivar de la comisión de un acto ilícito.

La responsabilidad de los empresarios era ilusoria, para que prosperara una acción, debían los trabajadores probar: a) La existencia del contrato de trabajo, b) Que el obrero había sufrido un accidente, c) Que este ocurrió como

consecuencia del trabajo desarrollado, d) Que el accidente era debido a culpa del patrono, esto es, que por un acto u omisión del empresario, por imprudencia en la ejecución por negligencia al no ejecutar lo que habría debido hacer, se produjo el accidente; en otras palabras, debía probarse, que el patrono conscientemente, utilizaba maquinaria defectuosa o la había instalado con ligereza. La prueba era prácticamente imposible. Al hablar de culpa levis in abstracto, el patrón podía demostrar, que en todos los establecimientos, los empresarios se conducían como él, que las instalaciones eran semejantes y que ningún buen administrador habría podido evitar el accidente.

La Teoría del Riesgo Profesional.

Se considera que los antecedentes de esta teoría están en Francia, pero esto no es así. Esta teoría encuentra sus antecedentes en Inglaterra y Alemania.

El 3 de noviembre de 1883 dictó Prusia una ley imponiendo a las empresas ferrocarrileras la obligación de reparar los daños que causaran a consecuencia de su actividad; la ley no distinguió, según que la víctima fuera un trabajador un viajero o un extraño, el derecho a la indemnización se abría en favor de todas las personas. Las excluyentes de responsabilidad eran la fuerza mayor y la culpa de la víctima.

El 7 de junio de 1871 se dictó la Ley de Responsabilidad Civil del Imperio Alemán. Los casos contemplados en la ley eran varios: En primer término, la

industria ferrocarrilera y después se agregaron automóviles y aviones, daños causados por animales, etc.

La influencia Alemana en el mundo jurídico tiene otro aspecto muy importante, en el año de 1884 promulgó Bismark la Ley del Seguro Social de Accidentes de Trabajo, mediante la cual se reconoció la necesidad de indemnizar a los trabajadores víctimas de accidentes. A mediados del siglo pasado se aplicaban en Inglaterra los principios generales del derecho civil, de suerte que el obrero que sufría un accidente de trabajo solo recibía la indemnización respectiva cuando lograba probar la culpa patronal. La reacción proletaria no se hizo esperar, y después de no pocos incidentes y reclamaciones se sancionó, el 6 de agosto de 1897, la *Workmen's Compensation Act*, desde entonces todos los dueños de fabricas, industrias establecimientos similares fueron responsables de los daños causados al obrero por un accidente ocurrido por causa y durante el curso de las labores.

El Código Civil se redactó en una época en que aún se ignoraban las consecuencias de la máquina y de la fabrica sobre la salud y vida de los hombres. Los juristas quisieron buscar una solución y sostuvieron diversas tesis; los tribunales de Bélgica acogieron parcialmente las nuevas ideas, en oposición a los tribunales franceses, que se aferraron siempre a los principios básicos de la doctrina de la responsabilidad civil. La jurisprudencia Belga utilizaba el artículo 1384 del Código Civil, precepto que decía que: la

responsabilidad del propietario nace por el solo hecho de la cosa, y la única excluyente de responsabilidad es la prueba de que no pudo impedirse el hecho que dió lugar a la responsabilidad y la culpa del trabajador. Este precepto no era muy utilizado.

La doctrina Belga y Francesa también se preocupó por la reforma de la legislación civil, las ideas principales se pueden clasificar en dos ramos: las teorías subjetivas, con dos manifestaciones, la doctrina de la culpa aquiliana con inversión de la carga de la prueba y la doctrina de la responsabilidad contractual y la doctrina de la responsabilidad objetiva.

La doctrina de la culpa aquiliana con inversión de la carga de la prueba consistía en que: el propietario quedaba obligado a probar que no pudo impedir el hecho o que hubo culpa del trabajador, lo que era una indudable ventaja para el trabajador. Pero esta doctrina no fue acogida por los tribunales.

La doctrina de la responsabilidad contractual tenía una ventaja sobre la idea de la responsabilidad delictiva y legal y es que se presume la culpa del deudor; en consecuencia, si la teoría de la culpa aquiliana con inversión de la carga de la prueba tenía el inconveniente de contrariar los textos del Código Civil, debía buscarse la solución en el principio de la responsabilidad contractual.

Algunos autores opinan que la teoría de la responsabilidad estaba hecha para personas extrañas la una a la otra, pero no para aquellas que, ligadas por un contrato, estaban obligadas; esto partiendo de la noción de contrato de arrendamiento, que el Código Civil pone en base del contrato de trabajo. El

patrón se obliga implícitamente al arrendatario a devolver la cosa arrendada en buen estado, es decir, a regresar al obrero sano y salvo. La crítica al Código Civil francés es que el hombre no podía darse en arrendamiento y como ya mencione antes la justificación era que: no era el hombre el que se daba en arrendamiento sino su energía de trabajo.

La doctrina de la responsabilidad objetiva indica que se es responsable, no solamente del daño causado por hecho propio, sino, también, del causado por el hecho de las personas por las que deba responderse, o de las cosas que se tiene bajo su cuidado.

Fue hasta muchos años más tarde cuando se dieron cuenta de que la disciplina de derecho civil, no podía seguir regulando los cambios sociales. El derecho civil no permitía alcanzar el resultado deseado y no obstante los esfuerzos de algunos juristas y de ciertos tribunales inferiores de Bélgica, la Corte Suprema de Casación de Francia resistió largamente. Los gobiernos tampoco se atrevían a modificar la legislación civil. Transcurrió casi todo el siglo, hasta que la influencia de la idea del seguro social de Bismark cobró una fuerza grande y obligó al gobierno de Francia a dictar la Ley de Accidentes de Trabajo, de 9 de abril de 1898.

Francia vivía en la creencia de que su Código civil no solamente era una obra perfecta, sino, además, de que regía la vida del pueblo, pero el derecho estaba en vías de transformación y si aún subsistía el Código era debido a que el nuevo derecho se creaba en leyes de excepción. Llego el momento de

meditar cual era el derecho verdadero, pues las leyes de excepción eran tantas, que tal vez eran ellas el derecho común de nuestros días y quizá eran el anuncio de que había nacido un derecho nuevo.

La nueva noción de la empresa, la sustitución del patrón, la responsabilidad por los riesgos de trabajo, entre otras, prueba la inaplicabilidad de las técnicas civilistas. Además, este nuevo derecho reclamó organismos nuevos para su aplicación y vigilancia: la jurisdicción del trabajo, los organismos de conciliación y arbitraje y la inspección del trabajo. Los Constituyentes de 1917 le expropiaron al derecho civil las relaciones de trabajo.

II.- LA PRUEBA EN EL PROCESO.

2.1.- ¿Qué es el proceso?

"Entendemos por proceso un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo." ⁴

El concepto de proceso es el resultado de la suma de la acción, la jurisdicción y la actividad de los terceros. Los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción; entendida como actividad tanto del actor como del demandado; y, finalmente, los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen junto con la jurisdicción y junto con la acción dentro del mismo proceso para llegar al lógico y fin normal de este, que es la sentencia. Esta relación solo vincula a las partes y, por lo tanto, la sentencia que se dicte en ese proceso, no puede afectar la esfera jurídica de los terceros ajenos a la relación sustancial como los testigos, los peritos, los particulares llamados al proceso por algún acto de auxilio, y los demás ayudantes y auxiliares del juez.

El proceso es un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas, su propósito es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica. Un medio pacífico para evitar conflictos sociales que de no encontrar ese cauce para su resolución tendrían que recurrir a la compensación, al ejercicio de una moderna ley del

⁴ Gómez Lara, Cipriano., Teoría General del Proceso, México D.F., Ed. Harla, 1996, p. 89

tali3n.

Asi Francisco Camelutti dir3 que "Llamamos (por antonomasia) proceso a un conjunto de actos dirigidos a la formaci3n o a la aplicaci3n de los mandatos jur3dicos, cuyo car3cter consiste en la colaboraci3n a tal fin de las personas interesadas con una o m3s personas desinteresadas (jueces; oficio judicial)". (Instituciones del proceso civil... Traduc. De la 5a edici3n. Italiana por Santiago Melendo. E.J.E.A. Buenos Aires, 1959, Vol I pp. 21-22). El fin normal del proceso es la obtenci3n de una sentencia que, en forma vinculativa, resuelva entre las partes una controversia sobre derechos sustantivos.

Los sujetos de un proceso son: el pretendiente o actor; el 3rgano jur3dico, generalmente integrado al Estado, dotado de la facultad de decir el derecho y, finalmente, la persona de quien se pretende, al que suele denominarse reo o sujeto pasivo.

La actividad que supone la satisfacci3n de pretensiones se muestra siempre como una actividad m3ltiple, esto es, compuesta por diversos actos que, por lo mismo, reciben el nombre de actos procesales; el encadenamiento de esos actos recibe el nombre de procedimiento.

Naturaleza jur3dica del proceso. Determinar la naturaleza jur3dica es dif3cil, si se tiene una pretensi3n de exactitud que solo es congruente con las ciencias f3sico-matem3ticas y las naturales. En realidad, esto responde a la preocupaci3n sistem3tica, de ubicar al proceso en el lugar que puede corresponderle en la clasificaci3n misma del derecho.

En términos generales, la doctrina procesal, descubre las siguientes teorías:

- a) Teoría del contrato.
- b) Teoría del cuasi-contrato.
- c) Teoría de la relación jurídica procesal.
- d) Teoría de la situación jurídica.
- e) Teoría de la institución jurídica.

a) Teoría del contrato. La teoría contractualista parte de tener presente la existencia de un acuerdo entre el actor y el demandado, mediante el cual se fijan los puntos y se otorgan los poderes al juez. Tiene sus antecedentes en el Derecho Romano, parte del supuesto de que la *litis contestatio* constituye, en forma expresa, o implícita, un acuerdo de voluntades que deriva del hecho de que el proceso, es un comienzo, se desenvuelve como una deliberación, mas que un debate.

En el derecho justiniano subsiste la tesis de la *litis contestatio*, pero ya solo como una ficción jurídica. La doctrina francesa de los siglos XVIII y XIX, supone la existencia de una verdadera convención entre partes. Se afirma que la cosa juzgada es el producto del principio de las convenciones solo afectan a las partes, y que su fuente es el contrato judicial, por el cual ambos litigantes están de acuerdo en someter a la decisión del juez el litigio que los divide.

Esta teoría es inaceptable dentro del moderno derecho procesal. Siendo el poder público otro de los sujetos en el proceso, su intervención no puede explicarse como una actuación de voluntad, sino como un acto de la soberanía del Estado.

Además, aun sin la voluntad del demandado, el proceso tiene vigencia en su rebeldía y sus efectos le alcanzan y le vinculan jurídicamente.

b) Teoría del cuasi-contrato Partiendo de la teoría del contrato y advirtiendo que la voluntad de las partes no era enteramente libre, otros autores sostuvieron la presencia de un acto bilateral en el cual existen los caracteres de un cuasi-contrato; y por eliminación de la idea de que no era tampoco ni delito, ni cuasi-delito. La concepción de cuasi-contrato esta ya en desuso y ciertamente no tiene nada que ver con el proceso.

c) Teoría de la relación jurídica procesal. Constituye hoy en día la tesis dominante, aunque ya admite críticas importantes. Esta teoría concibe el proceso como una relación jurídica por virtud de la cual las actitudes y participaciones realizadas por el juez y las partes en el proceso, imponen nexos y ligámenes jurídicos que los une, como consecuencia de que la ley les otorga derechos y deberes recíprocos, esta relación jurídica es poseedora de ciertas características: autónoma, compleja y pública. Relación jurídica entendida como conflicto intersubjetivo de intereses regulado por el derecho, o relación jurídica procesal que consiste en el complejo de derechos y deberes de los cuales está hecho el proceso civil. Ellos le dan al juicio una condición de unidad por cuanto los diversos actos están reunidos en la vista de un fin común. Entre los dos términos de la relación se produce un vínculo doble. De causalidad, porque el orden de los mismos se señala en forma de consecuencia natural. De reciprocidad en el sentido de que los nexos o ligámenes de los actos se producen frecuentemente en formas correlativas entre si.

La mejor crítica de esta tesis es que plantea la existencia de una enorme variedad de manifestaciones en cuanto a la índole, el contenido y la

significación de la figura. Se discute respecto de la relación jurídica procesal, su naturaleza pública o privada, mediata o inmediata, simple o compleja, dependiente o autónoma. Con respecto al contenido, se discute también, si los vínculos a que da origen se producen entre el juez y las partes o solo entre las partes prescindiendo del juez. Por último se pone en duda si la relación procesal es requisito o consecuencia del proceso mismo.

Esta tesis enfrenta el problema de que no hay realmente verdaderos derechos y obligaciones, y el de que aún cuando existieren por el hecho de ser múltiples, exigen la formulación de un concepto superior que los sintetice y sirva para designar la unidad procesal. La primera de estas objeciones da lugar a la teoría de la situación jurídica procesal; la segunda, a la teoría de la institución jurídica procesal.

d) Teoría de la situación jurídica. El proceso constituye una situación jurídica en la medida en que ninguno de los vínculos que de él derivan generan derechos y obligaciones. El proceso no es una relación, sino una situación, enfocada esta como el especial estado que guardan las partes frente a la sentencia judicial, esperada conforme a las reglas. El juez no tiene obligaciones que deriven del proceso, sino de su condición de funcionario público, en tanto que las partes, en lugar de derechos y deberes tienen cargas; que se producen cuando la ley fija el comportamiento que alguno ha de tener si quiere conseguir un resultado favorable a su propio interés. Un complejo de actos encaminados hacia un mismo fin no llega a ser una relación jurídica.

Los seguidores de esta teoría consideran el proceso como un complejo de meras necesidades de obrar, expectativas y cargas; sin embargo, con esto se afirma que existen verdaderos derechos y deberes procesales lo que contradice la teoría.

Esta tesis de la situación jurídica no es satisfactoria para identificar al proceso. Dentro de nuestra legislación podemos comprobar que el proceso genera diversos derechos y obligaciones.

e) Teoría de la institución jurídica. La concepción institucional del proceso se funda, en la consideración de que los derechos y deberes procesales generan no solo una relación jurídica sino una multiplicidad de ellas que debe reducirse a una unidad superior, que no se obtiene con la mera fórmula de la relación jurídica compleja, si no quiere hallar con precisión la naturaleza jurídica del proceso.

"Institución –nos dice Guasp- es un conjunto de actividades relacionadas entre si por el vínculo de una idea común y objetiva a la que figuran adheridas, sea o no esa su finalidad individual, las diversas voluntades particulares de los sujetos de quienes procede esa actividad". (Derecho Procesal Civil. 2a reimpresión de la tercera edición, 1968. T. I, Introducción y parte general. p. 22). Supone dos elementos la idea objetiva o común y las voluntades particulares que se le adhieren. El proceso es, una verdadera institución. La idea común y objetiva que lo preside es la satisfacción de una pretensión. A ello se adhieren las voluntades de quienes participan en el proceso, aún cuando cada uno lo haga con un interés diferente. A la institución procesal concurren diferentes relaciones jurídicas, correlaciones distintas de poderes y deberes jurídicos.

Una objeción a esta teoría consiste en que no es mas que una explicación de lo externo: la reunión de las relaciones jurídicas, la inmutabilidad, la permanencia en el tiempo y en el espacio; pasando por encima de la verdadera esencia de las cosas.

El proceso tiene como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico; es decir, el procurar su preservación, conservación y mantenimiento. Tiene como causa el no orden; esto es, la interferencia; cosa evidente de por sí, ya que si imaginamos una sociedad sin interferencias, reinando el orden, arrebataríamos al proceso toda razón de ser. Y finalmente, tiene por objeto la vuelta al orden, forzando la ejecución de las actividades compatibilizadoras, ya al realizar una declaración, ya al mover la inminencia de la coacción potencial la voluntad del obligado, ya al actuar ejecutivamente en sentido estricto. La preservación de la paz social solamente puede realizarse mediante la aplicación de la justicia; junto a este fin del derecho esta el de la seguridad jurídica; sin la seguridad jurídica el derecho se tomaría en incertidumbre. El problema de la aplicación de la justicia tanto por el legislador como por el juez puede crear, sin embargo conflictos de enorme gravedad. Un proceso que tienda a realizar una justicia ciega, que presuma la igualdad de sus destinatarios, podrá provocar los más graves conflictos sociales. La seguridad y la justicia procesal debe sujetarse a exigencias sociales, amoldarse a los imperativos que exige la naturaleza de la comunidad en la que operan.

En otra medida, si el juez, sensible ante su función social, excede de la exigencia tutelar que pueden imponerle las leyes, y lo lleva su celo a condenar donde no debiere hacerlo, también romperá con el deber de juridicidad que le impone su altísima función.

En todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo. Todo proceso arranca de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento) y persigue alcanzar una meta (sentencia) de la que cabe derive un complemento (ejecución).

Todo proceso se divide en dos grandes etapas: instrucción y juicio.

La instrucción procesal engloba todos los actos procesales tanto del tribunal, como de las partes y de los terceros, que son precisamente actos a través de los cuales se precisa el contenido del debate, se desarrolla toda la actividad probatoria y se formulan todas las conclusiones o alegatos de las partes, es una primera fase de preparación para permitir al juez o tribunal la concentración de todos los datos, elementos, pruebas, afirmaciones y negativas y deducciones de todos los sujetos interesados y terceros, que permitan que el juez o tribunal este en posibilidades de dictar sentencia.

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

Etapas de la instrucción:

- a) Etapa postulatoria.
- b) Etapa probatoria.
- c) Etapa preconclusiva.

Juicio: Etapa en la que se pronuncia la sentencia.

a) Etapa postulatoria. En esta etapa las partes en el proceso plantean sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos, exponen lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos de derecho que consideran le son favorables.

b) Etapa probatoria. Esta etapa a su vez se desenvuelve en los siguientes momentos:

- 1) Ofrecimiento de la prueba.
- 2) Admisión de la prueba.
- 3) Preparación de la prueba.
- 4) Desahogo de la prueba.

El ofrecimiento es un acto de las partes; son las partes las que ofrecen al tribunal los diversos medios de prueba: documentos, testigos, confesional, de la contraparte, etc. En este ofrecimiento, se relaciona la prueba con los hechos y pretensiones o defensas que haya aducido.

La admisión, es un acto del tribunal, a través del que se esta aceptando o se esta declarando procedente la recepción del medio de prueba que se ha considerado idóneo para acreditar el hecho o para verificar la afirmación o negativa de la parte con dicho hecho.

La preparación consiste en el conjunto de actos que debe realizar el tribunal, con la colaboración muchas veces de las propias partes y de los auxiliares del propio tribunal.

El desahogo de la prueba es el desarrollo o desenvolvimiento mismo de esta.

c) Etapa preconclusiva. Los alegatos o conclusiones son una serie de consideraciones y de razonamientos que la parte hace al juez precisamente sobre el resultado de las dos etapas ya transcurridas: la postulatoria y la

probatoria. La parte le esta enfatizando al tribunal que es lo que ella y su contraria ha afirmado, negado, aceptado; y que extremos de esas afirmaciones y de esas pretensiones , han quedado acreditadas a través de las pruebas rendidas y, en virtud de esas afirmaciones y la prueba, le esta adelantando al juez en tono de petición , cual debe ser el sentido de la sentencia. Puede considerarse que un alegato o conclusión representa un verdadero proyecto de sentencia favorable a la parte que lo está formulando.

Etapa del juicio. El acto por el cual el tribunal dicta la sentencia, no puede revestir mayor formalidad ni complicación de procedimiento. En procesos con tendencia hacia la oralidad, puede el juez pronunciar su sentencia en la misma audiencia, reviste mayor problemática el juicio, como segunda etapa del proceso, en el caso de tribunales colegiados o pluripersonales.

2.2.- ¿Qué es la prueba en el proceso?

En todas las ramas del Derecho Procesal en general, después del período de demanda y excepciones que es donde se establece la *litis contestatio*, el siguiente paso es el período probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que por no haber controversia en las consideraciones fácticas, resulta ocioso el sometimiento del conflicto a la prueba. En el sistema de Derecho Mexicano y específicamente en la rama del Derecho Procesal Laboral, nuestras leyes vigentes señalan que la junta al concluir la audiencia de demanda y excepciones, salvo lo dispuesto para el caso de allanamiento, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de ofrecimiento de pruebas que deberá de efectuarse dentro de los diez días siguientes.

La gnoseología es el campo al cual pertenece el estudio de la prueba.

La prueba es parte integrante e inseparable de todos los métodos científicos.

No es posible suponer un otorgamiento o aplicación del derecho material a ciegas o sin la debida seguridad, porque ello iría contra su teleología, se precisa de la prueba como guía que permita al tribunal acercarlo lo más posible a cumplir su cometido con la mayor veracidad posible. Se presenta a la prueba como un dato imprescindible que auxilia al juzgador en su función pública de administrar justicia.

El estudio de la prueba corresponde a la Teoría General del Proceso, las normas jurídicas de su regulación encontrarán, siempre, idénticas fuentes y

principios rectores explicados en una síntesis común. Con irrelevancia del derecho material, su teleología en el campo del proceso no varía; puede existir tanto en instancias civiles, penales o laborales y, en todas estas su finalidad será evaluar la necesidad intelectual de la prueba, consistentes en verificar los alcances de verdad o falsedad correspondientes a las aseveraciones de las partes.

Es en la ley adjetiva y, consecuentemente en el proceso, donde hallamos la verdadera significación real y verídica de toda la prueba, para un mejor aprovechamiento de las mismas, *lo conveniente es analizarlas por separado del deber ser, relacionándolas mas bien con los problemas sociales concretos, reflejados materialmente en cada clase de proceso.* Consecuentemente al ser un concepto puro, ajeno a una única experiencia, condicionantes de todo pensamiento jurídico procesal, no es posible como ha ocurrido, que tenga una explicación, respecto de su naturaleza jurídica, distinta por el hecho de aplicarse en penal, civil o laboral. No son cambiantes ni tampoco exclusivos de determinados procesos en particular, sino, enteramente comunes, en abstracto aplicables en todos ellos en cuanto a sus esencias de derecho se refieren.

La prueba como figura básica de la investigación científica, pertenece en general a todo tipo de proceso por la sencilla razón de que, en lo fundamental, no es factible hallar su captación si se parte de lo descriptivo, de realidades fácticas sacadas de alguna instancia o derecho procesal en especial, o referida a cierto tiempo y lugar. Por estas razones es indebido hablar de prueba civil, penal o laboral.

La esencia y calidad de derecho de la prueba en todos los procesos es la

misma, lo que llega a variar es el método de su aplicación.

La prueba, es el tema central del derecho procesal. En tal grado la prueba es lo principal para el proceso, que este únicamente existe para tramitarla.

Posiblemente en el futuro el Estado hallará la forma de eliminar el rezago de la instancia, impartiendo justicia y aplicando la prueba mediante otro sistema más simple y menos tardado en el proceso, invariablemente todos los litigios sometidos a la decisión del juzgador, en el proceso, solo encuentran solución por medio de la prueba.

La prueba y sus métodos de investigación, permiten la selección y análisis de toda la información fáctico-jurídica acumulada en todo proceso concreto, posibilitan la conducción teleológica de la instancia en si, o sea la comprobación o verificación de la verdad o falsedad de las pretensiones de las partes. La prueba y los métodos de investigación son los únicos medios que posibilitan la reconstrucción de los hechos y la construcción de la verdad fáctica y, al final la posibilidad de aplicar justamente el derecho material.

La prueba desde el punto de vista del lenguaje científico, es un sistema complejo de ideas, procedimientos y fines científicos expresados en signos lingüísticos, lo más importante para la ciencia es la búsqueda metódica de la verdad objetiva.

“La prueba: acción y efecto de probar; razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de algo; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio hecha

por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley." (Diccionario Real Academia, 1992).

Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio. El fin primordial de la prueba es crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.

En sentido jurídico y específicamente en sentido jurídico procesal, la prueba es ambas cosas: un método de averiguación y un método de comprobación.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comportamiento, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En los primeros, se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

Según Couture, "prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación... en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es... un método de averiguación y un método de comprobación." ⁵

En "Las Partidas" se encuentra esta definición: "Prueua es aueriguamiento que se faze en juyzio, en razón de alguna cosa que es dudosa",

⁵ Couture, Eduardo., Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1990, p. 215

o sea que la prueba tiende a desvanecer las dudas; pero ese concepto de averiguación corresponde a la verificación actual, porque se averigua lo que no se tiene y la prueba tiene que ser la respuesta a las afirmaciones.

La palabra averiguamiento que se emplea en "Las Partidas" , se refiere, no a la averiguación, sino a la verificación y tiene una connotación actual, porque averiguar no es probar, sino ir a la prueba, es investigar. La averiguación es la investigación o indagación del juez para el conocimiento de los hechos; la verificación es la certeza que el juez adquiere, y el esclarecimiento es una aclaración sobre los hechos.

Carnelutti señala que el significado de prueba es la demostración de la verdad de un hecho; la doctrina se ve en la necesidad de darle un sentido jurídico, completando así la definición: "Demostración de la verdad de un hecho realizada por los medios legales o, demostración de la verdad legal de un hecho." La verdad que se obtiene con los medios legales solo puede ser la verdad formal; por lo que el sistema probatorio descansa en la fijación de los hechos en la sentencia según la verdad formal.

2.3.- Objeto de la Prueba.

El objeto de la prueba es el tema mas relevante del derecho probatorio, en tanto equivale a la materia prima en derredor del cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, pues, todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las pruebas, encuentran su basamento en los hechos o afirmaciones requerientes de demostración.

El proceso surge de un litigio entre las partes el cual tiende a resolver, los hechos controvertidos no solo constituyen el objeto de la prueba, sino, al mismo tiempo, conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia animante del proceso. El actor debe de probar los hechos controvertidos de su acción y los reos los de sus excepciones, así como de que solo los hechos están sujetos a prueba, y el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencias.

Tal es la disposición del Código Comercio:

Artículo 1197: "Solo los hechos están sujetos a prueba; el Derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras; el que las invoca debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso."

Así pues, solo el Derecho Mexicano tenemos todos la obligación de conocerlo.

Normalmente solo los hechos están sujetos a prueba, significa con ello: el objeto de la prueba, es lo que se debe probar, o sea los hechos o lo afirmado por las partes en la instancia. El objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes, según se puede interpretar de los siguientes artículos:

a) De la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 777.-" Las pruebas deben de referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

Artículo 779.- "La junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

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

b) De la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 127, Artículo 127 bis, Artículo 130, Artículo 132.

Artículo 129.-"La demanda deberá contener:

- I. El nombre y domicilio del reclamante;
- II. El nombre y domicilio del demandado;
- III. El objeto de la demanda;
- IV. Una relación de los hechos; y

V. La indicación del lugar en que pueda obtenerse las pruebas que el reclamante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya

practica solicite con el mismo fin."

Los hechos negados también se deben de probar en los siguientes casos: I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el coltigante, y III. Cuando se desconozca la capacidad; situaciones estas que, no obstante encontrarse previstas en el artículo 82 del propio Código Federal de Procedimientos Penales, tienen rango de principio general de derecho, en el caso procesal.

Independientemente de considerar como objeto de la prueba la demostración de la existencia de un hecho, y de que así mismo puede ser objeto de la prueba la inexistencia de un hecho, en los procesos laborales donde se niega la relación de trabajo, tal aseveración no impide considerar también a las cosas o a las personas, según se puede constatar en las instancias donde se prueba por medio de la pericia o la inspección judicial, por ejemplo.

Por objeto de la prueba, se entiende lo que jurídicamente se debe o puede probar, todo aquello en general sobre lo cual puede recaer la acción de probar. El objeto de la prueba puede recaer en los hechos dentro o fuera del proceso laboral. La prueba posee por objeto la demostración de las cuestiones fácticas, también pueden ser objeto de la prueba en el proceso laboral, las llamadas máximas de la experiencia. Estas constituyen el saber privado del juez o, en el caso, de la Junta de Conciliación y Arbitraje o del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, de aquello que estos conocen por cuenta propia y utilizan a lo largo de todo el proceso, pero principalmente al fallar. "Son normas

de valor general, independientes del caso específico, pero que, extraídos de cuanto ocurre generalmente en múltiples casos, pueden aplicarse en todos los otros casos de la misma especie."

Nuestra legislación admite que el derecho queda relevado de la prueba. Así, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones IV y VIII prescribe que: "...IV En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho." ... VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción."

Fuera del Derecho Procesal del Trabajo el juez conoce el derecho, se estima que no necesita de prueba; sin embargo como excepción de tal regla, el derecho puede ser objeto de prueba cuando las afirmaciones de las partes puedan incidir sobre la validez, vigencia o constitucionalidad de la ley. En todo caso al juez incumbe conocer el derecho, pero el vigente y escrito, sometido como esta a la regla *iura novit curia*. De manera que el derecho que no se halle en vigor, el extranjero, el consuetudinario y el estatutario o de entidades públicas ha de ser probado por la parte que pretenda la aplicación, sin perjuicio, de la investigación personal que el propio juez pueda realizar.

El principio el juez conoce el derecho, no rige en el proceso laboral mexicano por la circunstancia de no ser legos en derecho los integrantes de nuestros tribunales del trabajo, con el agravante de que a los representantes de los patrones y de los trabajadores no se les exige tener títulos de licenciado en derecho. Esto nos permite concluir: que el objeto de la prueba en el proceso laboral es no solo la normatividad jurídica relevante, sino toda aquella objetividad considerada como hecho susceptible de prueba.

Es un principio de derecho procesal que solo los hechos deben ser objeto de la prueba. Por lo que respecta al derecho, se admite la prueba únicamente de derecho extranjero, del derecho consuetudinario y de la jurisprudencia. El principio general que anima al objeto de la prueba es el de que esta recae sobre los hechos; en determinados procesos no todos los hechos quedan sujetos a prueba por la sencilla razón de que algunos de ellos simplemente no llegan a requerirla.

La primera excepción se refiere a que solo los hechos relacionados con el objeto del debate procesal son objeto de la prueba. No tienen cabida diligencias probatorias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal, los medios probatorios que se admitan deben ser en exclusiva aquellos que se relacionen con los hechos de la litis.

Las pruebas, deben circunscribirse a los asuntos sobre los cuales se litiga y, por lo tanto, las que no se les vinculen tendrán que ser desechadas de oficio por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento procesal oportuno o bien al dictar el laudo.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. Lo que se ve reforzado con el artículo 779 de la Ley Federal Trabajo: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planeada o resulten inútiles o intrascendentes, explicando el motivo de ello".

Dicha regla rige, igualmente, en el proceso regulado por La Ley de Trabajadores al Servicio del Estado, ya que en su artículo 132 indica: "el día y hora de la audiencia se abrirá el periodo de recepción de pruebas; el tribunal calificará las mismas, admitiendo las que estime pertinentes y desechando aquellas que resulten notoriamente inconducentes o contrarias a la moral o al derecho o que no tengan relación con la litis..."

Otra excepción se refiere a los hechos admitidos o confesados, se excluyen del debate procesal y quedan fuera de la prueba.

Otra excepción se refiere a los hechos presumidos por la ley. El hecho presumido no necesita prueba, no es objeto de ella. Tampoco lo es el hecho objeto de una ficción legal. Pero una presunción supone el concurso de tres circunstancias: un hecho conocido, un hecho desconocido, y una relación de causalidad. Pero nada sustrae de la actividad probatoria la demostración del hecho en que la presunción debe apoyarse.

La regla aplicable al objeto de la prueba, es la de que esta recae principalmente sobre los hechos y no sobre el derecho. Esto se debe al vínculo estrecho que existe entre el principio de que el derecho no se prueba y la presunción de su conocimiento.

Si el juez no estuviese llamado a aplicar mas que derecho nacional, vigente y legislado: dada la cada día mas imponente masa legislativa que en todos los países existe, podrá ocurrir que un juez desconozca en concreto una norma jurídica invocada por las partes, y no tenga la obligación de conocer, se plantea la cuestión de como habrán de acreditarse. Su solución puede obtenerse por dos vías: la de la averiguación de oficio, que en principio es la que debe seguirse, y la de la aportación por las partes. Cuando se siga el segundo camino, surge como fundamental problema el de si lo que se prueba es la existencia o el contenido del precepto incierto o, mejor dicho, la primera sola o acompañada de la segunda. Nosotros entendemos que únicamente ha de acreditarse la existencia, ya que una vez dilucidado este extremo, el juez se encuentra frente al contenido del precepto.

Es de considerarse que el derecho si admite prueba y, por lo tanto, muy bien puede ser objeto de la misma, esto ocurre así en el enjuiciamiento laboral.

Una cosa es tener por supuesto el conocimiento del derecho laboral, y otra muy diferente el que se le excluya de prueba.

En nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje intervienen, como integrantes del órgano jurisdiccional, representantes legos, principalmente del lado de los trabajadores en quienes no se puede fincar la presunción de que dominen o conozcan el derecho como se supone es sabido por el juez profesional, ya que su designación en muchas ocasiones responde a cuestiones mas que de conocimientos jurídico, a cuestiones de orden político-sindical.

Es procedente la prueba del derecho que se contiene en los contratos colectivos y en los contratos ley. Con relación a los primeros y por considerarse

que el contrato colectivo de trabajo es continente de un derecho laboral autónomo que se crea por los sindicatos obreros y los patrones o sindicatos empresariales, es comprensible que por lo común se tenga que estar produciendo prueba acerca de sus preceptos, es decir, del derecho que de ellos emana. La prueba del contrato colectivo de trabajo o de sus disposiciones, es la prueba de que el derecho, si se prueba, en esta rama del derecho.

La costumbre, según lo dispone el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo es fuente de derecho laboral y admite también prueba; así ocurre, por ejemplo, en materia de honorarios, turnos, descansos, vacaciones, etc.

Hernando Devis Echandía en su libro: *Diversas Teorías sobre el fin de la Prueba Judicial* cita a San Agustín diciendo: La finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. La verdad, "es la cosa misma, *verum est id quod est*, lo que constituye una noción ontológica inaccesible." Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. La verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, porque no hay jueces infalibles.

Si el juzgador dijera la verdad absoluta, los recursos de impugnación saldrían sobrando porque ningún juez podría revocar la verdad de otro juez, y sería imposible la sentencia de revisión.

Cuando la prueba no le proporciona al juez elementos firmes de convicción, se acude a la carga. La carga de la prueba permite al juez dictar sentencia sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la carga de la prueba y no hace valer esa prueba, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta.

2.4.- Clasificación de Los Sistemas Probatorios.

"La valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia." ⁶

La valoración de la prueba es una de las principales funciones que actúa el juzgador dentro de su tarea de administrar justicia.

La clasificación de los sistemas probatorios atiende no tanto a su naturaleza, como a su apreciación por el juzgador.

Actualmente puede hablarse de tres sistemas diferentes:

- a) Sistema de la prueba libre.
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.
- c) Sistema mixto.

a) Sistema de la prueba libre.- Este sistema imperó en Roma durante la República, otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal "racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo", sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

⁶ Díaz de León, Marco Antonio., La Prueba en el Proceso Laboral, México D F., Ed. Porrúa, 1990, T II, p. 578

Como ya se mencionó anteriormente aunque este sistema esta basado en la circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos del proceso, libremente por el resultado de las pruebas, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento, el juez debe al valorar la prueba motivar el juicio crítico en que base su apreciación, por lo tanto el sistema no autoriza al juez a valorar las pruebas a su capricho, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza. Con este sistema la responsabilidad del juez aumenta considerablemente, ya que debe guardarse mucho de dejarse llevar por motivaciones o imprecisiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su convicción.

b) Sistema de la prueba legal.- Este es el sistema tradicional del derecho español, predominó en la Edad Media, inspirado en el Derecho Canónico, en este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

El legislador de antemano le fija al juez reglas precisas y concretas para apreciar la prueba, que se traslucen en una verdadera tasa del pensar y del criterio judicial. En este sistema existe una reglamentación legislativa que constriñe al juez a reglas abstractas preestablecidas que le indican la conclusión a que debe llegar forzosamente ante la producción de determinados medios de probar; se coarta al juez la libertad de juzgar.

La doctrina procesal le ha asignado a este sistema las siguientes

ventajas: libra a las sentencias de toda sospecha de arbitrariedad; suple la ignorancia o la falta de experiencia de los jueces, con reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de la experiencia, del estudio de la lógica y la psicología por personas doctas; orienta sabiamente al juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobrestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados al proceso; permite que las sentencias sean uniformes, una segura aplicación de las leyes eternas, y con tal sistema se ha procurado mas que una solución de justicia una solución de paz.

Es lógico que el legislador sea el que reglamente los medios de prueba desde todo lo relativo a su admisibilidad, producción y eficacia probatoria interesa al orden público; incita a las partes a proveerse, en los límites de lo posible, de pruebas eficaces, y así facilita el desenvolvimiento del proceso, y las aleja de pleitos temerarios dándoles los medios para reducir al mínimo las razones de incertidumbre, al facilitar la previsión de resultado del proceso, satisfaciendo la necesidad de certeza, aún cuando para ello sacrifique la necesidad de justicia.

La confianza del pueblo en la imparcialidad y rectitud de los jueces depende mas de la calidad humana de estos, que de la bondad del sistema legal que aplican, se requieren normas procesales que sean aptas para el adecuado funcionamiento del órgano jurisdiccional, pero la justicia es un problema de hombres, mas que de leyes. La arbitrariedad de los jueces no se impide con una regulación legal minuciosa de la prueba, sino con una sólida formación moral en ellos, pues de lo contrario ya encontrarán supuestas razones jurídicas para darle apariencia de legalidad a su prevaricato.

c) Sistema mixto.- Este sistema pretende suplir los inconvenientes de la aplicación tajante de los otros dos sistemas, algunos autores consideran que es el vigente en la legislación procesal mexicana y española y su esquema es la combinación de la prueba legal y la libre, tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza.

El sistema mixto es aquel en que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio, aunque no siempre es el legislador el contralor del juez en la valoración de las pruebas, en ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo que, al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las juntas de conciliación y arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

Algunos autores consideran que el sistema que aplica el derecho procesal del trabajo mexicano es, el sistema de la libre apreciación de las pruebas; donde el órgano goza de la mas amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso, ya que la valoración de las pruebas no se sujetará a regla alguna, en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de esta tiene que ser la buena fe guardada. Sin embargo la exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de la pruebas no implica que la junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas del juicio oportunamente.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dice, "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Con la reforma de 1980, se introdujo dos novedades evidentes: la exigencia de la buena fe guardada y la valoración legal de los hechos, invocando motivos y fundamentos, de acuerdo a la exigencia constitucional.

En base a estas reformas y a la cantidad de artículos que existen en la Ley Federal del Trabajo a cerca de los lineamientos que es necesario seguir con relación a las pruebas en el procedimiento, algunos autores afirman que nuestro derecho sigue el sistema de la prueba legal o tasada, sin embargo estas reformas se hicieron como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como ante un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria.

En el art. 792 de la Ley Federal del Trabajo se obliga a las juntas a tener "por confesión expresa y espontanea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante".

En el art. 795 de la Ley Federal del Trabajo se indica que "los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización".

El art. 802 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo dice: "Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe"

El art. 808 de la Ley Federal del Trabajo supedita la validez de los documentos procedentes del extranjero, a su debida legalización.

Estos artículos reforzados con las tesis de la corte, implican una limitación a la aparente libertad de juzgar en conciencia que se les otorga a las juntas, esto por la notable desconfianza en la eficacia de la impartición de la justicia social.

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

Tomo LXXIV.	Márquez Dolores	3732
Tomo LXXVII.	V. Calderón, Virginia	1127
	Torres Vda. De Burciaga, Francisca	2569
Tomo LXXVIII.	Corcho y Lata de México, S.A.	1684
Tomo LXXVII.	Borjas, Guadalupe	864

Jurisprudencia: 123. (Quinta Epoca), pag. 122. Sección Primera. Volumen. 4a Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al Tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de conciliación y Arbitraje, Apreciación de las Pruebas por las", No 604, pag. 1083

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

Tomo LXXXV.	Galván, Andrés	2243
	Díaz de León, Genaro	2245
Tomo LXXXVI.	Ingenio de Oacalco, S.A.	264
	Almacenes Nacionales de Deposito, S.A.	
	Amparo directo No 2811/1944. 1o (Catá- Logo).	

Jurisprudencia: 124. (Quinta Epoca), pag. 123, Sección Primera, Volumen 4a Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al tomo XCVIII), se publicó con el título :Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las Pruebas, por las", No 606, pag. 1084.

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

Tomo LXI	Mondragón, Hermelina	2378
	Herrera, Catalina	5593
	Administración Obrera de los FF.CC. Nac. De México	5593
	Ochoa, Sixto	4360
Tomo LXII.	Campillo, Francisco	374
	Jurisprudencia: 126. (Quinta Epoca), pag. 124, Sección Primera, Volumen 4a Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas por las", No 603, pag. 1081.	

Jurisprudencia 601. Las juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinde sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía les faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Tomo XLIII.	Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua, S.A.	1119
Tomo LVI.	Castilla Salas, Humberto	2092
Tomo LVI.	Sánchez Juárez, Silvestre	2317
Tomo LVII	Durán Martínez, Domingo	2900
Tomo LVIII.	Cia. Limitada del Ferrocarril Mexicano	902

En la rama del Derecho Procesal Laboral, no existe la menor duda de que nuestro legislador adoptó el sistema libre de apreciación de pruebas, pues el juzgador al amparo de nuestras leyes pronuncia los laudos a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia. Por la naturaleza propia del Derecho Laboral y en función de que lo que prevalece es la verdad material sobre la verdad formal, es el sistema libre de valoración de pruebas el que rige en el proceso y facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento mas real de la verdad material buscada en el proceso. Desde el punto de vista legal según podemos apreciar en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo se infiere también con claridad, que es dicho sistema el que se adopta. El criterio jurisprudencial confirma lo anterior estableciendo: la apreciación de las pruebas hechas por la Junta de Conciliación y Arbitraje es una facultad soberana y que, por lo mismo, ninguna otra autoridad puede subsistir su propio criterio al de las Juntas cuando se trate de fijar hechos.

III.- ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIESA LA PRUEBA EN EL PROCESO.

3.1.- Ofrecimiento de la Prueba.

El ofrecimiento es una proposición formal e indefectible que hacen las partes al juez de un medio de probar, para que se le admite, desahogue y valore, todo ello conforme a la ley. El ofrecimiento nos permite llegar al conocimiento sobre la existencia de determinados medios de prueba. El ofrecimiento es un acto indispensable en el procedimiento probatorio.

La palabra ofrecimiento proviene de la voz latina *offere*, que significa prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo, así como presentar o dar a alguien una cosa.

El ofrecimiento es cuando los litigantes acuden a los Tribunales a ofrecer sus medios, presentan al juez una petición para que se les admitan sus pruebas y se lleve a cabo su desahogo.

Las pruebas son el objeto del ofrecimiento. El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término "en relación con los hechos controvertidos." Solo se deben ofrecer las pruebas que autoriza la ley. Es decir, no es legal ofrecer pruebas contrarias a derecho.

Nuestra legislación indica que: son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial; la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones; fotografías y en general cualquier medio probatorio aportado por los descubrimientos de la ciencia.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 778 indica que; las pruebas deben ofrecerse, por las partes, en la audiencia señalada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual el actor ofrecerá sus pruebas relacionadas con los hechos controvertidos e inmediatamente después, el demandado hará lo mismo ofreciendo sus medios de probar. Después de esta audiencia ya no se permitirá añadir pruebas, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Las pruebas deben ofrecerse acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

El ofrecimiento lo inicia el oferente con su solicitud probatoria, pidiendo también, se admitan y desahoguen las pruebas en el proceso; esta solicitud, normalmente, se dirige al juez de manera escrita, pero cabe hacerse verbalmente en algunos casos por comparecencia ante el Tribunal o durante el desahogo de algunas diligencias, siempre y cuando se cubran los requisitos que para ello señale la ley.

Si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas. Si no comparece

el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será el quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

La Objeción.

La objeción constituye un acto procesal por virtud de la cual una parte puede invocar los defectos de ofrecimiento de las pruebas de su contraparte; así mismo podrá señalar como motivos de objeción el hecho de que una prueba no tenga relación con la litis o por ser una prueba ociosa.

“La objeción constituye un acto procesal por virtud de la cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento, lo que se conoce como una observación negativa a su alcance y valor probatorio.” ⁷

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, señala las reglas para el desahogo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, la fracción primera indica que: “El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado.”

⁷ De Bucn., Nestor., Derecho Procesal del Trabajo, México D.F., Ed. Porrúa, 1996, p. 554

En todo caso, en el transcurso del ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de proponerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulará la objeción de pruebas del actor. En su turno el actor objetará las del demandado. Ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Cuando de la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Si bien en la ley no se contienen normas que autoricen a los litigantes para intervenir en el acto de admisión de las pruebas, si en cambio pueden objetar pruebas.

Las objeciones sobre la admisibilidad probatoria que las partes pueden argumentar, algunas veces derivan de las mismas disposiciones de la ley adjetiva, en su defecto, de la Doctrina procesal y de la jurisprudencia que tenga relación con las condiciones de procedencia que se deben observar, para admitir una prueba.

Las pruebas pueden ser objetadas por diversas razones; entre ellas: Por no estar ofrecidas conforme a derecho; es decir que no se expresen o señalen los requisitos necesarios para su ofrecimiento o desahogo, por no tener relación con la litis, por ser una prueba ociosa, en el caso de los documentos por no ser auténticos, contener elementos falsos o estar notoriamente alterados.

Se permite a las partes colaborar con los tribunales, en la admisión de probanzas, mediante la objeción de los medios y la interposición de recursos con que se impugna la resolución de admisión; esto con el fin de conseguir que la Junta de Conciliación y Arbitraje deseche las pruebas de la contraparte.

Como ya se explicó antes, si no se concibe la posibilidad de decidir sobre la posibilidad de que las partes participen en la actividad jurisdiccional de decidir sobre la admisión o rechazo de las pruebas, no es imaginable un sistema de enjuiciar sin la posibilidad legal de que las partes cooperen, mediante la objeción, con el órgano jurisdiccional en la actividad procesal de la admisibilidad.

Es por esta razón por la que nuestro legislador permite la posibilidad a las partes de objetar las pruebas.

3.2.- Admisión de la Prueba.

El procedimiento probatorio, que por lo general se despliega ante los órganos jurisdiccionales, nos lleva a la conclusión, de que del ofrecimiento de las pruebas hechas por las partes, debe, como consecuencia lógica, seguir la decisión del juzgador sobre su admisión. La Junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión o rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las Juntas suelen pasar por alto la exigencia de la ley y dictan un acuerdo reservando para mejor análisis la resolución definitiva.

El vocablo admisión viene del verbo latino *admittere*, recibir o dar entrada.

Consiste en aquellos actos y trámites previos en que se decide o no incorporar una prueba a la instancia.

Es facultad irrestricta de los órganos de la jurisdicción, de comprobar la legalidad y procedencia de los medios, pues, si las pruebas son materia importante del proceso e influyen de manera decisiva sobre los resultados del mismo, son los jueces a quienes compete decidir sobre su admisión.

El juez tiene en sus manos la posibilidad de resolver sobre si ha lugar o no a que se incorporen los medios de prueba al proceso. Esto significa aceptar que no todas las pruebas se pueden llevar al proceso. No son admitidas las

pruebas contrarias a derecho, las que no tengan relación con los hechos del proceso o no sean idóneas para esclarecer los sucesos controvertidos

Es al juez, como autoridad en el proceso, a quien corresponde admitir las pruebas como uno de sus principales poderes; consecuentemente, también solo a este compete resolver el desechamiento de los medios que estime contrarios a derecho.

La admisión debe comprender únicamente las pruebas que autorice la ley, es decir, no es conforme a derecho admitir pruebas ilegales. El Tribunal únicamente puede admitir las pruebas que previamente le ha autorizado el legislador.

La admisión probatoria es aquel acto procesal que dimana de los órganos de la jurisdicción, deriva de la voluntad del juez, que sirve para crear, modificar o extinguir situaciones relativas a la aceptación o rechazo de los medios propuestos en el proceso, en razón del respectivo ofrecimiento.

La admisión es el auto escrito, dictado por el Tribunal, que contiene el texto de la decisión emitida.

La función del órgano jurisdiccional consiste en determinar si el cúmulo de pruebas ofrecidas por las partes se ajustan a los lineamientos legales establecidos, para su admisión y correspondiente incorporación al proceso.

El juez, en una primera etapa, se ocupa de realizar un análisis de los hechos, consistente en determinar, con la mayor exactitud posible, que sucesos requieren de demostración y cuales no, para relacionarlos con los medios ofrecidos. Únicamente se admitirá prueba de hechos controvertidos, y los

hechos que no requieren de demostración por estar ya probados o ser irrelevantes al proceso, en ningún caso se admitirá prueba.

El análisis de los hechos es importante, porque de el resulta que, o bien la prueba no corresponda al debate y se rechaza de inmediato, o bien, se admite a reserva de no otorgarle ninguna eficacia al momento de la valoración. Situación que explicaré adelante más ampliamente.

Una vez analizados los hechos, se pasa al análisis jurídico de los medios propuestos, en el cual se determina la legalidad específica de cada prueba propuesta.

Esta labor consiste en el estudio del medio de prueba particular y concreto y de la norma abstracta y general que lo regula, constituye el estudio específico de los requisitos legales establecidos, en los códigos procesales, para cada prueba.

Por último, se debe tomar la decisión de la admisión o rechazo de los medios propuestos.

Después de cerrada la etapa respectiva solo se aceptarán nuevas pruebas si se refieren a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

El proceso del trabajo es predominantemente oral, lo que significa que salvo el caso de la presentación de la demanda que forzosamente debe hacerse por escrito, con las copias correspondientes, el procedimiento se desahoga en audiencias lo que obliga a la comparecencia personal de las partes o de sus apoderados. En algunos casos se ha seguido, la practica de ofrecer las pruebas

mediante escritos presentados ante la Junta sin una comparecencia posterior que los valide.

A este respecto la Corte ha dictado la siguiente jurisprudencia;

ORALIDAD. PRINCIPIO DE. El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque esta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello solo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 46/89.Leticia González Quiroz.- 8 de noviembre de 1989.-Unanimidad de votos.- Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez.- Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Amparo directo 224/90.-Daubert, S.A.- 12 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Alfonsina Berta Navarro Hidalgo.- Secretario: Antonio Hernández Lozano.

Amparo directo 66/92.- Amulfo Calvario Delgado.- 20 de mayo de 1992.-
Unanimidad de votos.- Ponente: Andrés Cruz Martínez.- Secretario: Miguel
Ángel Regalado Zamora

3.3.-Desechamiento de la Prueba.

El desechamiento o la admisión de una prueba es un acto donde exclusivamente interviene el órgano jurisdiccional.

Siendo las pruebas el objeto del ofrecimiento; solo se pueden ofrecer aquellas pruebas que autorice la ley. No es legal ofrecer pruebas contrarias a derecho, por la sencilla razón de que tales sugerencias de demostración estarían de antemano condenadas a su rechazo por el órgano jurisdiccional.

Los fundamentos que sirven para determinar la ilicitud de los medios de prueba, se derivan de no tener validez científica, de atentar contra la moral, la libertad o la dignidad de las personas, de no estar autorizadas por la ley o bien porque las prohíba.

Aquellas pruebas derivadas de la magia, la quiromancia, la brujería, las pruebas ordálicas o las declaraciones anónimas, son casos de pruebas que carecen de validez científica. Las que derivan de violencias físicas o morales, suprimen la libertad y la dignidad de las personas.

Están prohibidas por la ley las pruebas impertinentes e inidóneas, las primeras por no existir relación lógica o jurídica entre el medio y el hecho por probar, y las segundas porque el medio no es útil.

Se consideran contrarias a derecho aquellas pruebas que en su actuación se apartan del procedimiento establecido en la ley para su desahogo. La ilegalidad sobreviene al apartarse de las formas y procedimientos determinados para su ofrecimiento o desahogo.

También pueden originar ilegalidad, aquellas pruebas que no tengan relación con la materia del procedimiento o que se refieran a hechos no controvertidos en el proceso.

Se considera no solo ilegal, sino, inútil, el material probatorio prohibido o no autorizado, con tales condiciones el juez no admitirá su desahogo. Esto con el objeto de salvaguardar el principio de economía procesal, impidiendo un desperdicio de tiempo, dinero, y energías. El ofrecimiento ocioso de medios de dudosa prueba están condenados a ser rechazados por el juez.

La prueba propuesta necesariamente se dirigirá a la demostración de hechos o indicios que realmente requieran o puedan ser probados, de otra manera sería inútil.

Cuando existe algún hecho que le parezca al juez física o comúnmente imposible pero pueda parecer posible a otra persona, debe decretar la prueba y reservarse para el momento de apreciar su conclusión que debe sacar al respecto.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 779 que "la junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resultan inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello."

Los ofrecimientos de pruebas inútiles, por recaer en cuestiones inverosímiles, son aquellos que se relacionan con sucesos que atentan contra la naturalidad, normalidad o evidencia de las cosas.

Por inútiles, deben rechazarse los medios ofrecidos respecto de hechos que no necesitan de prueba por recaer sobre ellos una presunción legal.

Ofrecimientos inútiles son, igualmente, aquellos versados sobre medios relacionados con hechos admitidos o no controvertidos por las partes en la instancia laboral. Los sucesos admitidos, quedan como consecuencia lógica, fuera del ofrecimiento probatorio. Esto lo hallamos en nuestra Ley Federal del Trabajo, al señalar en su artículo 777: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes."

La regla general es que las pruebas deben relacionarse con los hechos objeto del debate procesal, y las que le sean ajenas deben ser rechazadas de plano desde su ofrecimiento. Se considera que son inútiles los ofrecimientos de medios relacionados con hechos ajenos al proceso.

Es importante conocer el significado de prueba pertinente; es aquella que versa sobre las proposiciones y hechos que son verdaderamente objeto de prueba, la pertinencia de la prueba resulta de la insoluble conexión que se da entre el medio probatorio y del hecho de que con el se pretende probar. Prueba impertinente es aquella que no versa sobre las proposiciones y hechos que son objeto de demostración, es decir, aquella que no versa sobre los aspectos fácticos que son objeto de prueba.

Se considera impertinente aquella prueba que no se relacione con los hechos debatidos en un proceso específico.

La norma legal posterga para el momento de la sentencia la apreciación de la pertinencia o impertinencia de la prueba; no su admisibilidad.

En nuestro sistema procesal del trabajo el ofrecimiento de pruebas impertinentes, carentes de relación con los hechos de debate materia de la

investigación en una causa determinada, originará su rechazo de plano por la Junta de Conciliación y arbitraje. Tal rechazo del ofrecimiento de pruebas no constituye una violación a los artículos 14, 123 fracción XX constitucionales, y 776 de la Ley Federal del Trabajo, pues la admisión de medios aludidos en dichos dispositivos legales esta condicionada a que se haga sobre pruebas pertinentes al proceso laboral.

En nuestro sistema procesal de trabajo, la idoneidad de la prueba, por ser un requisito esencial para su ofrecimiento, debe ser examinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje *ex officio* a fin de resolver sobre su admisibilidad, debiendo rechazar las pruebas inidóneas con objeto de impedir que se entorpezca el procedimiento probatorio con medios de antemano se sabe no servirían, por su ineficacia, para demostrar lo que se pretende probar con ellos. Así lo determina el artículo 779 de la Ley Federal del trabajo. No son idóneos aquellos medios que sean ineficaces para demostrar, por si mismos, los hechos con los que se relacionen.

Procesalmente se entiende que el oferente tiene el deber de proporcionar los elementos de que disponga respecto del medio propuesto, es decir, que estén a su alcance, para su tramitación a fin de facilitar su desahogo y propiciar una más expedita y mejor justicia; es claro que si en el ofrecimiento no se proporcionan dichos elementos para el desahogo de la prueba, el juez debe apercebir al oferente para que subsane la omisión y aún, en algunos casos, no admitir de plano la probanza mal solicitada.

3.4.-Desahogo de la Prueba.

Preparación para su desahogo.

La Junta deberá tomar las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

En el auto admisorio de pruebas la Junta deberá ordenar, en su caso, se giren "los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente." (artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

Hay en esta disposición una verdadera disposición de celeridad. No obstante, es difícil que se actualice en resultados, ya que las Juntas no cuentan con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rindan informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato del exhortado o del funcionario que deba expedir el documento o copia solicitando se le apliquen al incumplido las sanciones correspondientes.

La pretensión de la ley es que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia. Sin embargo, en el caso en que no sea posible podrán celebrarse varias audiencias. Si la Junta estima que deben celebrarse diversas audiencias, señalará en el mismo acuerdo admisorio los días y horas en que deban

verificarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado.

Al dictar el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta señalará día y hora, para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. Ese es un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas juntas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez días hábiles siguientes. Si aplicamos estrictamente la regla legal expresada en el artículo 8o del Código Civil, invocado supletoriamente por cuanto expresa un principio general de derecho, sería evidente la nulidad, porque las leyes procesales son de interés público y nulos los actos ejecutados en su contra. Pero es casi imposible que un tribunal, inclusive de amparo, lo declarase así.

Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer término, las del actor y después las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas en su fecha.

No siempre se pueden recibir las pruebas debidamente preparadas, cuando no comparecen los testigos que si fueron citados, en cuyo caso resulta necesario señalar nueva fecha y hacer efectivos los medios de apremio.

Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada y en la hipótesis del párrafo anterior, se tiene que señalar una nueva fecha y preparar adecuadamente la prueba. Exige la ley que

se lleve a cabo en el término de los diez días hábiles siguientes, pero ya vimos antes cuales son los alcances prácticos de esa regla.

Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documentos que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En esos casos la Junta debe requerir a la autoridad o funcionario omiso que le remita los documentos solicitados, y si no cumpliera con la obligación, pondrán el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, formulados o no los alegatos por las partes, con base en una certificación que extienda el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes, el auxiliar, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Una vez formulado el proyecto de laudo y entregada la copia a los representantes que integren la Junta, estos tendrán un plazo de cinco días hábiles para solicitar, si lo estiman oportuno, que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Es claro que si en esa etapa se advierte que por omisión de la Junta no imputable a cualquiera de las partes, se dejaron de desahogar pruebas oportunamente ofrecidas y admitidas, la Junta deberá acordar lo necesario para recibirlas, aunque por economía procesal, en algunos casos podría estimar inútil

su desahogo si otros elementos probatorios conducen a la comprobación del mismo hecho que se pretendía acreditar con la prueba pendiente.

El desahogo de cada una de las pruebas en lo particular, se tratará posteriormente en el capítulo correspondiente.

3.5.- La Valoración de la Prueba.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 841 dispone que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"

Esta es la regla general en lo que se refiere a la valoración de las pruebas. A continuación reproduciré algunos de los criterios sustentados por la Corte.

Y en el capítulo correspondiente abundaré en este tema.

VALOR DE LAS PRUEBAS. El juzgador debe examinar si la prueba ofrecida y desahogada es idónea para demostrar un hecho o si es incapaz de demostrarlo por no ser adecuada para determinar su veracidad o existencia. Así, los hechos para los que es necesaria capacidad técnica para apreciarlos debidamente, no pueden ser demostrados por testigos por honorable y veraces que se les considere y por contestes que sean sus declaraciones.

Directo 5871/1960.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Resuelto el 8 de febrero de 1960.

4a Sala. Informe 1962, pag. 20.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. La apreciación de las pruebas que hace el juzgador, en uso de la facultad discrecional que expresamente le concede la ley, no constituye, por si sola, una violación de garantías, a menos

que exista una infracción manifiesta en la aplicación de las leyes que regulan la prueba o en la fijación de los hechos, la apreciación sea contraria a la lógica.

Quinta Epoca:

Tomo II.	Aguilar, José Matilde	382
Tomo III.	Juan Molina, Liberato	1078
	Rodríguez de León, Salvador	1226
Tomo IV.	Mayorga, Aurelio	28

Jurisprudencia 297 (Quinta Epoca), pag. 871, Volumen 3a Sala, Cuarta Parte, Apéndice 1917-1975.

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

Tomo LXXIV.	Márquez, Dolores. A.D. 5745/1942. Unanimidad de 4 votos.	3732
Tomo LXXXV.	Borjas, Guadalupe. A.D. 548/1945. Unanimidad de 4 votos.	864

Jurisprudencia 187 (Quinta Epoca), pag. 181, Volumen 4a Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975.

PRUEBAS, FALTA DE VALORACION DE. CUANDO NO ES VIOLATORIA DE GARANTIAS INDIVIDUALES. Si en el laudo reclamado, la Junta responsable, no valoró alguna de las pruebas rendidas por las partes, esa

omisión no es causa de ningún perjuicio jurídico, si con tales elementos se pretendió acreditar un hecho diferente al controvertido en la demanda laboral.

Amparo directo 673/1973.- Valentín Méndez Lucio.- Mayo 7 de 1973.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Manuel Yáñez Ruiz. 4a Sala. Séptima Epoca, Volumen 53, Quinta Parte, pag. 21.

IV.- LOS DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

4.1.- Clasificación de la prueba.

Francisco Ross Gamez en su libro "Derecho Procesal del Trabajo" habla sobre la clasificación que los estudiosos del Derecho Procesal han hecho de la prueba, señalando que según Jeremías Bentham y Carnelutti, tenemos que pueden existir las siguientes clases: "a) Directas o inmediatas, b) Indirectas o mediatas, c) Reales y personales, d) Originales y derivadas, e) Preconstituidas o por constituir, f) Plena o semiplena, g) Nominadas e inominadas, h) Históricas y críticas, i) Pertinentes e impertinentes, j) Idóneas e ineficaces, k) Útiles e inútiles, l) Concurrentes y singulares, m) Morales e inmorales, legales o ilegales." ⁸

a).- Las directas o inmediatas son aquellas que producen el conocimiento del hecho a probar sin intermediarios de ninguna otra cosa de un modo inmediato. Tal acontece con la vista de ojos que normalmente se da en la prueba de inspección judicial.

b).- En las indirectas o mediatas sucede lo contrario, esto es, donde intervienen terceros o auxiliares de la administración de la justicia, donde le llegan al juzgador en forma indirecta. En tales pruebas podemos encontrar a los testigos, peritos, documentos, etc.

⁸ Ross Gamez, Francisco., Derecho Procesal del Trabajo, México D.F., Vicova Editores S.A., 1978, p. 250

c).- Las pruebas reales y personales, son las que suministran las cosas y las que suministran las personas respectivamente, por medio de sus actividades, tales como la confesión, la declaración de los testigos, y los dictámenes periciales. El individuo puede ser considerado como objeto de la prueba y muy primordialmente en aquellos casos de incapacidades parciales, permanentes provenientes de riesgos profesionales y en estos casos la prueba se constituye en real.

d).- Las pruebas originales y derivadas, hacen referencia a los documentos, ya sea que se trate de documentos en el que se haga constar el acto jurídico que hay que probar o bien de copias o testimonios o reproducciones de ese documento.

e).- Las pruebas preconstituidas, son aquellas que tienen existencia jurídica antes del litigio y con frecuencia son creadas en vista o en función del litigio, probanzas estas que salvo muy contadas ocasiones tienen eficacia jurídica en el proceso, a menos que sean perfeccionadas ante la presencia judicial. Las pruebas por constituir son las que se elaboran durante el juicio y ante la presencia de la autoridad, tales como la prueba pericial, la confesional o la testimonial.

f).- Por prueba plena debe entenderse cuando es entera y bastante para condenar y semiplena cuando es media, no bastante para condenar. Si bien se advierte, esta clasificación esta en función del valor o eficacia de la prueba y se le llama plena, cuando se obliga al juzgador a tener por probado el hecho a que ella se refiere. La semiplena o incompleta, es aquella que por su sola naturaleza es insuficiente , o sea que no basta por si sola para que se tenga por probado el

hecho - La prueba por indicios, es aquella que nos produce una certeza mínima hasta llegar a la simple conjetura.

g).- Las pruebas nominadas son aquellas que se dan en los sistemas probatorios enumerativos, ejemplificativos o restrictivos y que están autorizadas por la ley que determina su valor probatorio y la manera de producirlas; son a las que se les ha llamado pruebas legales o tazadas. Las pruebas inanimadas son a las que se les ha llamado pruebas libres y que no están reglamentadas, quedando bajo el prudente arbitrio del juzgador. Esta clasificación es muy importante que se tome en cuenta, porque esta en función de los sistemas valorativos que han imperado a través de la historia y que prevalecen en la actualidad en determinadas legislaciones. Muy específicamente podemos sostener que de acuerdo con nuestro sistema de Derecho Laboral el que se adopta es un sistema libre al consignar que son admisibles todos los medios de prueba. Lo mismo sucede con su valoración.

h).- La clasificación de las pruebas en históricas y críticas, es la que consiste, en que las primeras reproducen de algún modo el hecho que se trata de probar, mientras que las segundas solo se llega al conocimiento de ese hecho mediante inducciones o inferencias. Son pruebas históricas los testigos, lo documentos, las fotografías, etc., y son críticas las presunciones y la prueba pericial.

i).- Prueba pertinente, es aquella que tiende a probar los hechos controvertidos, mientras que las impertinentes no tienen ninguna relación con ellos.

j) - Prueba idónea, es aquella que produce certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, mientras que la prueba ineficaz, es la que deja los hechos en tela de duda.

k).- Las pruebas útiles son aquellas que a la vez que tienen relación con la litis contestatio, pueden producir convicción en el juzgador, mientras que las pruebas inútiles son aquellas que no pueden de ninguna manera tener eficacia dentro del proceso, ya sea porque no se relacionen con los hechos controvertidos, o porque en última instancia su alcance probatorio sea totalmente intrascendente para los hechos que se pretenden probar.

l).- Las pruebas concurrentes, son aquellas que solo pueden tener eficacia probatoria cuando están asociadas con otras probanzas, tal como acontece en la prueba presunciones y las pruebas singulares, son aquellas que consideradas aisladamente producen certeza ante el juzgador, tales como la confesión judicial, la inspección, etc.

m).- Por último, la clasificación relativa a las pruebas morales e inmorales, están en función de la intención con la cual se realiza, ya que son aquellas que pueden o no constituir hechos contrarios a la moral, o realizarse con tal finalidad, y de su inmoralidad o moralidad se desprende su ilegalidad o legalidad respectivamente.

4.2.- Los medios probatorios en particular.

Nuestra Ley Federal del Trabajo respecto de lo medios probatorios adopta el sistema libre ejemplificativo, al consignar expresamente en su artículo 762 que "son admisibles todos los medios de prueba"; esto es, que en materia procesal del trabajo no existe limitación alguna en relación con las probanzas que puedan ofrecer las partes. Es ejemplificativo, porque se establecen dentro de las normas procesales, las pruebas de mayor importancia así como las reglas específicas de su desahogo, tales como la confesión, la documental, la pericial, la inspección y la testimonial.

Dichos medios son de los que se vale el juzgador para obtener los elementos necesarios con el fin de encontrar la verdad de los hechos en el proceso.

Nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que más comúnmente se emplean en los conflictos tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, etc. De todas las probanzas mencionadas, se establecen en la codificación laboral reglas específicas, tanto en lo que hace a su ofrecimiento como por lo que hace a su recepción o desahogo.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo señala que : "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I.- Confesional;
- II.- Documental;
- III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección,

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de actuaciones; y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados y los descubrimientos de la ciencia.

4.2.1.- La Confesional.

A lo largo de la historia del derecho procesal se ha considerado al medio de la confesión como la reina de las pruebas. En el proceso civil este proceso clásico significa que si uno de los litigantes confiesa, el proceso debe terminar debiendo el juzgador, por tanto, en definitiva fallar en su contra, o por lo menos, darlo por concluido citando a oír sentencia en la que se piensa, normalmente, se condenará al que confeso, sin embargo los efectos reconocidos a la confesión no son del todo los correctos, hay que tomar en cuenta que, la simple aceptación de la demanda no significa el reconocimiento del derecho alegado por el adversario. Este medio dentro del proceso penal, ha dejado de catalogarse como de reina de las pruebas.

La palabra confesión proviene del latín *confessio* que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntando por otra.

En relación con el proceso laboral regulado por la Ley Federal del Trabajo, la confesión es una declaración, una exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho asegurado por el colitigante, el sujeto de la confesión debe tener capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación. La capacidad para ser parte restringe a las personas morales, como las empresas y sindicatos, la posibilidad legal de confesar, por lo que la confesión habrá de presentarse por sus órganos, o por quienes tienen la representación procesal de las mismas.

Su ofrecimiento El ofrecimiento es uno de los actos principales del procedimiento probatorio, por lo mismo de que permite incorporar al debate la petición formal que hace una de las partes para que se cite a su contraria a declarar sobre los hechos del litigio.

En nuestro proceso laboral, para el ofrecimiento de la confesional las partes deberán guardar los siguientes requisitos:

I. Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

II. Se referirá a los hechos controvertidos y referidos en la demanda o en su contestación, que no hubieran sido ya confesados por las partes.

III. El artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo se limita a decir "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

"La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a este".⁹

La confesión puede asumir diferentes formas; la que sigue nuestra Ley Federal del Trabajo consiste en la absolución de posiciones, respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido.

No deben confundirse posiciones con preguntas, pues entre las unas y las otras existen marcadas diferencias que pueden reducirse a lo siguiente: 1. En las posiciones se aseguraba la existencia o inexistencia de un hecho, por lo cual se empleaban palabras de afirmación o negación; en las preguntas no se aseguraba ni se negaba, sino que se preguntaba al declarante si sabía o tenía noticia de determinados hechos. 2. La posición solo podía hacerse por litigantes, las preguntas por los litigantes y el juez.

⁹ Enciclopedia Jurídica Omcba. T. III, p 807

Según el Maestro Rafael De Pina, la confesión "se divide en judicial y extrajudicial. La judicial es la formulada en el proceso, ante Juez competente, y con sujeción a las formalidades establecidas al efecto. La confesión extrajudicial es la hecha fuera de juicio, en conversación, en carta o en cualquier documento que en su origen no haya tenido por objeto servir de prueba del hecho sobre que recae. También se ha considerado como confesión extrajudicial la hecha ante juez incompetente, y la hecha ante juez competente faltando algunas formalidades legales." ¹⁰ La judicial la divide en expresa o tácita y espontánea o provocada. La expresa puede ser simple o cualificada y esta a su vez se divide en dividua o individua. La tácita es la que se infiere de algún hecho o se supone de la Ley.

El Maestro De Pina olvidó incluir en su clasificación la Confesión ficta, que es aquella que ocurre cuando el absolvente es legalmente citado y no comparece a desahogar su confesional; esto produce como efecto procesal el que se tengan por contestadas en sentido afirmativo las posiciones que se formulen.

La confesión de parte.

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: la de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de persona moral y la de hechos propios. La confesión de parte obviamente se refiere a la persona física, actor o demandado y no admite desahogarse por representante. El artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo indica que debe citarse a los absolventes "personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si, no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

¹⁰ De Pina, Rafael., Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México D.F., Ediciones Botas-México, 1952, p. 178

La confesión del representante legal.

El párrafo segundo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo"

Lo cierto es que siendo delegable la representación legal en profesionales del derecho, con ello se otorga una evidente ventaja a las personas morales sobre los trabajadores que, en todos los casos, deben desahogar su confesional de manera personalista, sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna.

La confesional para hechos propios.

El artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Las partes podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

La primera observación es que el representante debe ser un representante de la empresa o del sindicato y no solo un funcionario. Es necesario que le sean propios los hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones le deban de ser conocidos.

El principal problema se da en el hecho de que al momento del desahogo de la prueba, el antiguo funcionario empresarial ya no preste sus servicios. El

artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo indica que el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el exfuncionario y de ignorarlo, si pone el hecho en conocimiento de la junta, esta podrá requerir a la empresa para que proporcione el último que tenga registrado. Se da cambio de naturaleza de la prueba: de confesional a testimonial.

Su admisión. Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan legalmente la confesional, deberán tomar en cuenta las siguientes reglas:

I. Que la prueba se refiera a las partes, con ello se da cumplimiento al requisito de que se relacione con hechos que estén contenidos en la demanda y su contestación.

II. Que tenga relación con la litis planteada, es decir, que se refiera a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

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

IV. Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado, cuando sea necesario el exhorto.

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

Cubiertos estos elementos de forma, la Junta admitirá la prueba de confesión, para lo cual decretará:

I. Que se cite al que deba confesar para que concurra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

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

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

IV. La orden de citación a los absolventes será con apercibimiento de tenerlos por confesos en las posiciones que se le articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

V. Por lo tanto señalará día y hora para su desahogo.

VI. Cuando se haya pedido por exhorto abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copias de las que fueron aprobadas, y las guardará en sobre cerrado bajo su mas estricta responsabilidad, y remitirá el original, también en sobre cerrado y sellado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

VII. La admisión se decretará de conformidad con lo previsto en la fracción IX del artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y 883 de la Ley de 1980.

Modo de desahogarse la confesión.

Previos los tramites de ofrecimiento y desahogo de la prueba confesional se procederá a su correspondiente expeditación ante la autoridad jurisdiccional, bajo los siguientes requisitos que deberá observar la junta:

1. La parte que se presente a absolver posiciones deberá legitimarse como tal, o ser reconocida plenamente por la contraria como la persona a quien

por su nombre fue citada para absolver posiciones.

II. Todo aquel que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para ello.

III. Las posiciones, que son las afirmaciones del ponente, deberán ser claras y concretas; no contendrán más de un hecho; serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representada.

Las personas morales absolverán posiciones a través de sus representantes legales. La personalidad del declarante se determinará por el contrato de mandato o el estatuto social, en las sociedades y asociaciones reconocidas por el derecho, la individualización del legitimado surge generalmente del documento constitutivo.

IV. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos así como las que juzgue insidiosas.

V. El absolvente contestará por si mismo sin la presencia de su abogado o asesor.

La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean validas las respuestas evasivas ni la negativa a responder. La respuesta, afirmativa o negativa, puede ir acompañada de una explicación complementaria. Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá, en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa, si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso.

Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aún

cuando no sean propios.

En el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las reglas para el desahogo de la confesional, se indica, en términos generales, lo siguiente: Las posiciones pueden formularse de manera verbal o por escrito presentado en el momento de la audiencia. Cuando las posiciones se formulan por escrito, la práctica en las juntas es que se califiquen previamente a su desahogo, lo que quiere decir, que las juntas determinan si las posiciones propuestas están apegadas a lo que dice la ley. Pueden rechazarse algunas y aceptarse otras. El articulante podrá agregar nuevas posiciones hechas verbalmente. Aprobada la posición debe ser contestada de inmediato y en seguida, propuesta la siguiente. Algunas juntas exigen que se dicten todas desde el principio para su calificación conjunta, sin perjuicio del derecho a *agregar otras si a la parte conviene*.

Contenido de las posiciones, estas deben concretarse a los hechos controvertidos. No deben ser insidiosas ni inútiles.

Son insidiosas las posiciones que tienden a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad.

Son inútiles las posiciones que versan sobre un hecho que haya sido previamente confesado o que está en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre el que no exista controversia.

En todo caso, las posiciones podrán formularse "libremente". Las posiciones deberán ser afirmativas, procurándose que no contengan más de un hecho y el hecho deberá ser propio del que declara.

Absolución de las posiciones, el absolvente declara bajo protesta de

decir verdad, apercibido de las penas en que incurrir los que lo hacen falsamente. El absolvente debe responder por si mismo, "de palabra", sin la presencia de su asesor ni la asistencia de persona alguna. No podrá valerse de un borrador de respuestas pero podrá consultar simples notas o apuntes si la junta "después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria".

Las partes deben firmar las actas de las audiencias, pero cuando las posiciones se formulen por escrito, al concluir la diligencia tanto el articulante como el absolvente deberán firmarlo para su identificación.

No teniendo el absolvente su domicilio en el lugar donde se encuentre la junta, esta librará exhorto "acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que guarda en secreto en la junta". (artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo)

En el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo se indica que los confesantes serán citados personalmente o por conducto de apoderado, apercibidos de que "si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen". La confesión ficta del demandado determina que se tengan por ciertos los hechos sobre los que se declara. Tratándose del acto su confesión ficta parecería entrar en conflicto con lo dispuesto en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo que atribuye al demandado la carga de la prueba de ciertos hechos.

4.2.2.- La Documental.

La palabra documento tiene dos acepciones, uno genérico o amplio y otro en su sentido estricto o reducido. Desde el punto de vista etimológico, la palabra documento que proviene de *documentum*, implica medio de enseñanza o todo aquello que nos enseña algo. Visto desde ese ángulo es indudable que en ese concepto cabría todos los medios probatorios. En su sentido mas estricto, "por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica." ¹¹

Carnelutti "se refiere a las pruebas directas, cuando el juez percibe algo con los propios sentidos, yendo a ver los hechos, como la inspección judicial. Pero cuando el hecho a probar es un hecho jurídico pasado, se trata de una prueba indirecta, como es la documental o la testimonial. Agrega que el documento, del latín *docere*, enseñar es una cosa representativa, o sea capaz de representar un hecho." ¹²

En razón de importancia la prueba documental, ha sido considerada siempre como el medio más seguro de prueba de los hechos en el proceso. La fijeza que al hecho a probar da el documento le atribuye una superioridad sobre los demás medios de prueba, que, sin embargo, no es prudente aceptar de una manera general y absoluta, salvo que se cumplan con determinados requisitos.

La naturaleza jurídica del documento, es uno de los puntos debatidos por

¹¹ Ross Gamcz, Francisco., Derecho Procesal del Trabajo, México D.F., Vicova Editores S.A.,1978, p. 294

¹² Carnelutti, Francisco., La Prueba Civil, Buenos Aires, Ed. Depalma, 1982, p. 118

la doctrina procesal, discusión derivante de la relación que existe entre el documento y su contenido, así como de la distinción que se hace de el como medio y como objeto de prueba. El instrumento es el artefacto sirviente para representar el juicio o el fenómeno intelectual o material. De esta manera, la finalidad del documento no es constitutiva sino probatoria o representativa, el documento es un medio de prueba preconstituida, que es aquella que se crea con la idea de preservar su intención o contenido para el futuro, y así librarlo de posibles contradicciones o desconocimiento, por lo que la extinción de su contenido, bien puede ser probado por otros medios como la confesión o el testimonio; el hecho de haber escrito no es demostrable únicamente por medio del documento sino también con pruebas diversas.

Respecto de si el documento tiene o no naturaleza de medio de prueba en si, o de si se le puede considerar o no como objeto de prueba, existen opiniones que niegan al documento esencia de medio de prueba autónomo, señalando que se trata de una especie de la inspección. El juez, en principio, reconoce el documento, pero no solo en su aspecto material o de apariencia física, como sucede en la inspección, sino, también en su contenido intelectual como expresión de la intención de su creación.

Por lo tanto el documento tiene naturaleza de medio de prueba en cuanto sirve para demostrar al juzgador su contenido intelectual y jurídico proveniente de una voluntad y un acto del hombre; luego el órgano jurisdiccional aprecia y valora su expresión volitiva para conocer no solo ese contenido, sino su finalidad y motivos de su creación.

Como objeto de la prueba sirve para evidenciar que el material y formas de su expresión son las adecuadas, conforme a la Ley, para denotar correctamente el pensamiento o voluntad incorporados en el documento. En este caso el juez examina el documento para convencerse de que cubre los

requisitos indispensables para atribuirle autenticidad o veracidad.

Jurisprudencia.

PRUEBA DOCUMENTAL. Si bien es cierto que un acta privada levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en ese mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella, a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias si debe dársele valor probatorio.

Directo 3037/1960.- Juan Pérez.- Resuelto el 30 de enero de 1961, 4a Sala. Informe 1961, pag. 24.

Existe una gran diversidad de clasificaciones en relación con los documentos, y entre otros tenemos los documentos solemnes, por su propia naturaleza el documento puede ser un escrito o un simple objeto, atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expide puede ser público o privado, pueden ser también auténticos, declarativos, informativos, anónimos, nominales, autógrafos, heterógrafos, tomando en cuenta su valor intrínseco, los documentos pueden ser originales o copias. Esta a su vez se dividen en copias simples, copias fotostáticas, testimonios, faxes o reproducciones de sonido e imagen.

Cuando el documento esta formado por la persona a la que se atribuye el

hecho representado en el mismo, el documento es autógrafo, que suele coincidir con el documento privado. Cuando no está firmado por la persona que realiza el hecho documentado, se trata de un documento heterógrafo, que suele tratarse de un documento público.

Un documento público adquiere esa calidad en razón del autor de quien proviene y por pertenecer a la esfera del ordenamiento jurídico público, son los expedidos por autoridades o funcionarios estatales en uso de sus facultades y dentro de los límites de sus atribuciones, o también los que se otorgan por personas investidas de fe pública dentro del área de sus competencias.

Podemos clasificar a los documentos públicos en: administrativos, cuando proceden de funcionarios del poder ejecutivo en ejercicio de sus funciones; judiciales, los que provienen de la función judicial; notariales, los que se derivan de la autorización de los notarios públicos; mercantiles, son los que otorgan en este campo algunas personas investidas de fe pública, como por ejemplo los corredores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 795, señala como documentos públicos a "aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización".

Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. La naturaleza pública de un documento establece fundamentalmente una presunción de validez,

evidentemente *iuris tantum*, ya que puede ser impugnado de falsedad

Aún cuando efectivamente los documentos públicos hacen prueba plena, ello debe entenderse respecto de las manifestaciones que hacen las autoridades en ejercicio de sus funciones y no respecto de cuestiones que le son ajenas. Los documentos expedidos por notarios públicos son también documentos públicos, pero debe distinguirse respecto de los documentos formalizados por Notario Público, aquellos que se refieren a un hecho que consta al Notario, la constitución de una sociedad, la formulación de un testamento público abierto o una fe de hechos, de los que solo aluden a la declaración rendida ante él por determinadas personas.

Los documentos privados son aquellos que inversamente a lo señalado, no pertenecen a la esfera del orden jurídico público, ni están expedidos por autoridades en el ejercicio de sus funciones, ni por personas investidas de la fe pública; por exclusión podemos establecer que son privados, todos los documentos que no reúnen los requisitos señalados para los públicos. Los documentos privados son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo por autoridad pública, o bien con la intervención de estos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

El artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas en el artículo anterior".

Resulta innumerable la cantidad de documentos privados que existen.

Tienen importancia para el proceso laboral, los instrumentos privados del

patrón, porque en ellos se consigna la relación laboral y los derechos de los trabajadores. Por este motivo la Ley Federal del Trabajo les confiere una significación singular, por la cual, se señala la obligación al patrón de conservarlos por determinado tiempo.

El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nomina del personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan."

Respecto de la prueba documental lo de mayor trascendencia es analizar lo relativo a la autenticidad de la misma. Cualquier documento, tanto público como privado podrá ser o no auténtico, y por lo mismo constituir o no prueba plena. La autenticidad del documento deriva concretamente en la identificación del continente con el contenido, tomando en cuenta que el acto de la

declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido mientras que el documento es el continente. De ahí que el documento puede ser verdadero y la declaración falsa, o viceversa; y el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace declaración como sucede en las escrituras públicas. También se considera autenticidad la correspondencia entre el autor aparente del documento, o sea el que figura como suscriptor, y el autor real. "La autenticidad es la verdad del documento autógrafa."

Los requisitos esenciales de los documentos a saber: a).- Que tengan suscripción, es decir la persona o personas que las suscriben. b).- Que tengan la fecha de suscripción, es decir la fecha de su estructuración, o sea el día, hora y lugar en que fue creado el documento. c).- Las formalidades del documento que los establecen las leyes positivas, los usos o las costumbres.

Partiendo de la base de que la autenticidad es la identificación del continente con el contenido del documento, cuando se trata de documentos privados, es sumamente indispensable su perfeccionamiento, esto es, que al ofrecerse la prueba se solicite la ratificación y reconocimiento tanto de la firma como contenido, o bien del contenido si es que la persona lo mando hacer; pues de lo contrario, carecería de toda validez.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, constantemente ha reiterado su criterio en el sentido anteriormente manifestado. Aún más, ha llegado establecer que si no se pide la ratificación o reconocimiento de un documento privado, basta su simple objeción por la contraria, para que se le niegue todo valor probatorio. De igual manera ha dicho que cuando se solicita la ratificación

y reconocimiento de firma y contenido y el ratificante reconoce su firma, pero desconoce su contenido, implícitamente se lo tiene por reconocido dicho documento en toda su extensión, obligándose el ratificante a probar la falsedad de la declaración o contenido del documento.

Respecto de las pruebas documentales privadas, debemos distinguir dos aspectos igualmente interesantes: 1.- Artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo: "Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero este estará obligado a exhibirlo". Artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo; "Cuando un documento provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor". Cuando el documento proviene de terceros extraños, en cuyo caso la Suprema Corte ha establecido que tal probanza en su desahogo se equipara a la prueba testimonial, por lo que, todas las reglas específicas para la prueba mencionada se aplican a la documental. 2.- Cuando el documento proviene de las partes interesadas, en cuyo caso, nuestra Suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de que se equipara a la prueba confesional para su desahogo, siéndole por lo tanto aplicables las reglas de dicha probanza. Existen los supuestos relativos a las copias al carbón o copias fotostáticas que requieren para su perfeccionamiento, independiente del reconocimiento y ratificación de las partes o terceros su cotejo con el documento original. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con las originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

La presentación de copia simple o fotostática es válida, pero la objeción de la copia, por la contraria, impone la carga de compulsas o cotejo con el

original. La parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que se señale, indicando el lugar donde estos se encuentren. Cotejo y compulsa son, actos de comparación entre la copia y el original que son eficaces solo en cuanto al texto, pero no respecto de la firma o firmas, ya que su adecuada valoración solo se puede hacer pericialmente.

Artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo: "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si son objetadas en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetadas, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos."

La autenticidad de un documento resulta de que haya sido suscrito, concepto que no debe entenderse limitado por la idea de la firma propia sino también por la de firma a ruego, estampando la huella digital si se trata de alguien que no sabe o no puede escribir (art. 802 de la Ley Federal del Trabajo).

Puede ocurrir, que un documento contenga una firma auténtica, pero que su texto haya sido alterado. Es muy frecuente que en materia laboral se obligue a los trabajadores a firmar documentos en blanco o renunciaciones sin fecha a las que después se les incorpora la fecha, de acuerdo a las circunstancias.

La objeción de los documentos consiste en el desconocimiento de su autenticidad. Si se trata de un documento propio ofrecido por la contraria, el

objetante deberá ofrecer la prueba pericial para demostrar que es falso y de no hacerlo así, su objeción carecerá de eficacia.

Si se objeta un documento proveniente de un tercero, quien lo ofrezca deberá plantear su perfeccionamiento con la ratificación del contenido y el reconocimiento de la firma o huella y de no hacerlo así, el documento carecerá de valor probatorio.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueran procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando una parte reconoce la firma o suscripción de un documento, pero invoca que el contenido ha sido alterado, corresponderá a quien lo objete acreditar la alteración. El tercer párrafo del art. 802 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta ley."

Por otra parte, es importante señalar que la objeción a un documento no puede hacerse solo de manera genérica. Es preciso que, en todo caso, se precise la razón de su objeción: falsedad de la firma; alteración del texto o cualquier otro motivo. A este respecto se puede invocar el siguiente antecedente de jurisprudencia:

DOCUMENTOS, OBJECIONES A LOS. Para que pueda ser tomada en

cuenta la objeción que se formula contra un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porque de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate

(Amparo directo 4241/86. Marcela Morales Dávila. 27 de abril de 1987.

Precedente: Amparo directo 656/71.

Pedro Alonso Centeno. 3 de mayo de 1971. SCJN, Informe 1988, Cuarta Sala. P. 28)

En relación con la documental, cada parte ofrecerá desde luego, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, los documentos u objetos que ofrezcan como pruebas para que obren en autos, pero si se tratare de informes o copias cuya expedición deba hacer alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlas directamente.

Cuando los documentos se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción, por lo cual, la Junta de oficio nombrará de inmediato traductor oficial, quien presentará y ratificará bajo protesta de decir verdad la traducción que haga dentro de un término de cinco días, que podrá ser ampliado según el caso por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Cuando los documentos procedan del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en términos de las leyes respectivas, para que hagan fe en la República (art 808 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta disposición, tiene ya un valor relativo ya que México suscribió la Convención por la que se suprime el requisito de legalización de los documentos públicos extranjeros. Para esos documentos se requiere solamente

de una apostilla, esto es, un texto del país que expide el documento que hace constar el carácter con que actúa el emisor del documento.

Cuando los documentos se encuentren en el lugar donde se promueva el proceso, y estén en poder de la contraparte, autoridades o terceros, podrán ser objeto de cotejo o compulsión a solicitud del oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se hallen en cualquiera de los supuestos antes señalados, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda. Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

En lo referente a la disponibilidad del documento, la parte interesada en su presentación puede disponer de él voluntariamente, siempre que este esté en su poder y el órgano jurisdiccional no puede inducir ni, menos aún, obligar a los litigantes para que exhiban los documentos como prueba que los beneficien, el aprovechamiento de esta posibilidad procesal corre a cargo de la parte como imperativo de sus propios intereses. Si el documento se halla en poder de la contraparte, es posible requerirla a que presente los documentos que tenga en su poder, cuando así lo solicite la contraparte o lo ordene la Junta y ello sirva para llegar al conocimiento de la verdad procesal; el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo dice: " La Junta podrá ordenar con citación a 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". Si el documento se encuentra en poder

de un tercero, están obligados a exhibir en el juicio los documentos que tengan y que puedan contribuir para encontrar la verdad buscada en el proceso.

Artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo: " Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, esta obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Por la propia naturaleza de los documentos, ofrecimiento y desahogo se confunden, ya que la sola presentación de los mismos cubriendo los requisitos legales señalados para ofrecerse, producen, normalmente, su desahogo, salvo los casos de exhorto.

La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

4.2.3.- La Testimonial.

"Al ocurrir un hecho, puede suceder que haya personas que, encontrándose presentes, lo vean, lo oigan o, de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho." ¹³

"Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos" ¹⁴

Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y los comunica al juez, el conocimiento que tiene de los hechos, interesa para el esclarecimiento de la verdad y se toman en cuenta para la decisión de un proceso. El testigo no es parte en el juicio. Se atribuye el carácter de testigo al tercero declarante; y da testimonio de su declaración.

El testimonio es un acto de la persona que declara, mediante el testimonio puede ser representado cualquier hecho. Por tanto es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio, la calidad de la persona que declara.

La prueba testimonial es muy común, pero también es muy endeble porque, según se ha demostrado repetidas veces, un mismo hecho, al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive,

¹³ Guerrero, Euquerio., Manual de Derecho del Trabajo, México D.F., Ed. Porrúa, 1970, p. 444

¹⁴ Arilla Bas, Fernando , Manual Practico del Litigante, México, Editores Mexicanos Unidos, 1977, p. 92

puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fe. Resulta también, endeble el testimonio del testigo de oídas, o sea el que repite lo que otra persona le dijo, pues entonces la alteración de los hechos es sumamente fácil.

Cada parte debe llevar a sus testigos y someterlos al interrogatorio que presenta al tribunal y que este aprueba; pero la contraparte tiene el derecho también de cerciorarse de hacer preguntas a dichos testigos (repreguntas), con objeto de cerciorarse y llevar al ánimo del juzgador si los testigos están alterando la verdad.

Aunque se aperciba a los testigos de que la falsedad constituye un delito que es sancionado, muchas veces se escudan en una mala comprensión o en un deficiente entendimiento, para poder sostener hechos falsos ante los tribunales. El propio tribunal puede hacer las preguntas que estime pertinentes y al contestar los testigos, que serán examinados separadamente, podrá juzgarse después si hubo uniformidad en su dicho y desprender un conocimiento verdadero de los hechos ocurridos.

Cuando una parte advierte que las personas que fueron llevadas como testigos por la otra parte, están ligadas en forma tal con el promovente, que su opinión puede ser tachada de interesada o de parcial, es permitido ofrecer prueba para justificar esa peculiaridad, que en el vocabulario jurídico se conoce como "tachas" de los testigos. Esta prueba se puede ofrecer, como es lógico, hasta después de que se haya desahogado la testimonial correspondiente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 dedico a la prueba testimonial especialmente el art 767, cuyas notas mas importantes radicaban en la carga de presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar su citación por la junta "señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente" (art 760-VII Ley Federal del Trabajo); en la limitación del número a cinco "por cada hecho que se pretenda probar" (art. 767-II Ley Federal del Trabajo); en la formación de preguntas "verbal y directamente" (art 767-IV Ley Federal del Trabajo) y en el planteamiento de las tachas al concluir la recepción de pruebas, con señalamiento de fecha para el desahogo de las ofrecidas en la tacha (frac. V).

Su ofrecimiento.

La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial, que han sido mucho más precisas que las anteriores, reflejando un claro propósito de cumplir las exigencias técnicas que la práctica de muchos años y de alguna manera la jurisprudencia, han aconsejado.

Se intenta aligerar la prueba, al limitar a tres el número de testigos por cada hecho controvertido (art. 813-I Ley Federal del Trabajo) y se mantiene la carga de la presentación por las partes, se debe indicar el nombre y domicilio de los testigos y se autoriza que se solicite de la junta que los cite "señalando la causa o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente" (frac. II)

del art. de la Ley Federal del Trabajo), lo que no compromete a probar la causa sino, solamente, a invocarla.

Se acepta la prueba testimonial de persona que radique fuera del lugar de residencia de la junta, pero en ese caso el oferente deberá presentar interrogatorio por escrito y de lo contrario, la prueba se declarará desierta. El oferente quedará también obligado a acompañar 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" (art. 813- III de la Ley Federal del Trabajo).

Una excepción a la carga de la presentación se produce cuando el testigo sea "alto funcionario público" y en ese caso, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, lo que quiere decir, que contestará por escrito las preguntas y repreguntas que se le formulen (art. 813- IV de la Ley Federal del Trabajo).

En los casos en que la parte no pueda presentar al testigo directamente, la junta deberá ordenar se le cite para que rinda su declaración el día y hora que al efecto se señalen. Para presionar su presencia, la ley autoriza que se aperciba al testigo que de no presentarse, será presentado por conducto de la policía (arts. 814 y 819 de la Ley Federal del Trabajo).

Es importante aclarar que al ofrecerse la prueba testimonial deben

indicarse los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, pues de lo contrario las partes no darían cumplimiento a la regla general del artículo 777 de la Ley Laboral, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen y por lo tanto las juntas ignoraran los hechos sobre los que deben declarar los testigos propuestos.

Su desahogo.

A partir de un principio evidente de desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles. Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, a un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no esté respaldada por su propia experiencia.

Y por ello se hace patente ese principio de desconfianza que, a su vez, se desdobra en toda una serie de principios secundarios, necesarios para el desahogo de la prueba testimonial y su prudente valoración; que podrían resumirse de la siguiente manera:

Principio de la carga de presentación. Cada parte debe presentar a sus testigos salvo que tenga motivos justificados, que habrá de invocar, para no hacerlo (arts. 813-II y 815-I de la Ley Federal del Trabajo).

Principio de la identidad de testigo. En general se manifiesta con la exigencia legal de señalamiento previo del domicilio del testigo, lo que debe hacerse desde el ofrecimiento de la prueba, obviamente con el objeto de dar oportunidad a la contraparte para investigar sus antecedentes y, en su caso, preparar adecuadamente la tacha.

Este punto del domicilio fue controvertido en la VI Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, celebrada en la Ciudad de Oaxaca en junio de 1981, estableciéndose en una ponencia que fue aprobada, la tesis siguiente:

Sin que implique modificación o alteración del texto de la fracción II del artículo 813 de la Ley federal del trabajo, debe aplicarse un criterio menos rigorista y se admitirá la testimonial sin el requisito del domicilio, cuando la presentación quede a cargo del oferente.

Para llegar a esta conclusión se tuvo en cuenta que el patrón no tiene dificultad para señalar el domicilio de testigo, porque si se trata de un trabajador de la empresa, tiene registrado su domicilio; pero para los trabajadores esto puede ser difícil, porque no siempre conocen con precisión el domicilio de los testigos, que incluso pueden haberlo cambiado sin que lo sepa el actor. Es por esto que se debe distinguir entre requisitos esenciales y requisitos no esenciales, y el señalamiento del domicilio debe entenderse como un requisito no esencial para el ofrecimiento de la prueba; además, el testigo podrá ser

identificado al comparecer ante la junta. Claro que debemos tomar en cuenta la necesidad de contar con el domicilio para cuando se presente el caso de que se solicite de la junta cite a los testigos, a este respecto tenemos las siguientes tesis:

EJECUTORIA. PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. OBLIGACION DE PROPORCIONAR EL DOMICILIO DE LOS TESTIGOS. Una recta interpretación del artículo 813 fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, lleva a estimar que el oferente de la prueba testimonial está obligado a expresar el domicilio de los testigos cuando solicite a la Junta que los cite a declarar por estar impedidos para presentarlos directamente, o cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba aludida; fuera de esos casos el oferente está obligado a presentarlos directamente, pues tal obligación se la impone el artículo 815 de la Ley Laboral; de tal manera que resulta innecesario que exprese sus domicilios cuando no se trata del caso de excepción a que se refieren las fracciones I y II del citado artículo 813 de la invocada Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 359/ 86. Paciano González Herrera. 21 de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente. Marco Antonio Arroyo Montero. Scio: José Alejandro Esponda Rincón. (Otro precedente en el mismo sentido.)

Informe 1987. Tercera Parte. Vol. II. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, p. 568.

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LEGAL DESERCIÓN DE LA PRUEBA, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO POR EL OFERENTE NO ES CORRECTO. Si el domicilio que se proporcionó para que se citara a los testigos no resultó ser el correcto, el acuerdo por el cual la Junta responsable previno a los actores quejosos para que presentaran personalmente a los testigos y en caso de no hacerlo se les declararía desierta dicha probanza, no resulta violatorio de garantías individuales; pues la responsable se apoyó precisamente en lo dispuesto por la fracción II del numeral 813 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé que el oferente de la prueba que se solicite cite a sus testigos, debe proporcionar el nombre de los mismos y su domicilio, y si el que se proporciona no era correcto, la Junta carecería de base para citarlos, pues aún cuando la Junta está obligada a citar a los testigos cuando exista impedimento para que los presente directamente el oferente; también lo es que tal obligación es correlativa al deber que tiene quien la ofrece, de indicar el nombre y domicilio correcto de los testigos que van a ser citados, máxime cuando en ningún momento se proporcionó un nuevo domicilio para que estos pudieran ser obligados a comparecer.

Amparo Directo 361/86. Antonio Sánchez Romero y otros. 21 de abril de 1987. Unanimidad de votos. Ponente. Marco Antonio Arroyo Montero. Scio: José Humberto Robles Erenas.

Informe 1987. Tercera Parte. Vol. II. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, p. 567.

Además, desde 1980 se indica que "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 concederá tres días para ello..."(art. 815-II Ley Federal del Trabajo).

Aunque la ley no lo dice, debe inferirse que si el testigo no se identifica, ni en el momento de la diligencia ni dentro de los tres días, se deberá tener por no desahogada la prueba.

Sin embargo, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (Distrito Federal), ha establecido jurisprudencia en el sentido de que la falta de identificación de los testigos no faculta a la junta para desechar la prueba. En el Informe de la SCJN correspondiente a 1989, aparece bajo el número 9, con el siguiente texto:

PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO ILEGAL DE LA, POR FALTA DE IDENTIFICACION DE LOS TESTIGOS. De la interpretación gramatical de la fracción II del artículo 815 de la Ley Laboral se desprende que la falta de identificación de los testigos no faculta a la Junta para desechar la prueba, pues esta determinación no la establece el invocado precepto (Amparos directos 1141/88, Clemente Pérez Villanueva; 10001/88, Ferrocarriles Nacionales de México; 9451/88 Roberto Alvarez Figueroa; 9481/88, Jesús Palacios Escalera y 9831/88, Nina Enriqueta Cerón Fuentes). Todos los asuntos fueron resueltos en el año de 1988, entre los meses de junio y noviembre).

EJECUTORIA. TESTIGOS. LA JUNTA CARECE DE FACULTADES PARA REQUERIR OFICIOSAMENTE SU IDENTIFICACION. La Junta no está facultada para requerir oficiosamente la identificación de las personas a cuyo cargo se desahogará la prueba testimonial; tampoco está autorizada para acordar previamente al desahogo de dicha prueba que los testigos deban comparecer a la audiencia respectiva con documento idóneo que los identifique y mucho menos para decretar apercibimiento para el caso de que no se acate tal determinación, toda vez que el artículo 815 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, establece que los testigos únicamente deberán identificarse a petición de parte y para el caso de que en la audiencia respectiva no cumplimenten tal hecho, la Junta otorgará un plazo de tres días para ello.

Amparo Directo 403/87. Luis Ramírez Romero. 21 de octubre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saladaña. Scio: Emiliano Hernández Salazar. (Otro precedente en el mismo sentido).

Informe 1987. Tercera Parte. Vol. I. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 319.

Para el caso de que una de las partes solicite que se identifique a los testigos que presente la contraria, se adoptó el criterio de no dar valor al dicho del testigo que no se identifique en el término que para tal efecto le haya concedido la Junta, pues con ello se da seguridad jurídica al procedimiento y encuentra motivación y fundamento en la idoneidad del testigo.

Principio de la separación de los testigos. Para evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido interrogado alguno, los testigos deben separarse, pero no solo entre si sino también de los representantes y de la parte por la que declaran (art. 815-III de la Ley Federal del Trabajo).

Principio de la oralidad del interrogatorio. Nada impide que se formulen las preguntas por escrito, pero es necesario que se dicten de manera verbal salvo en el caso de desahogo por exhorto o tratándose de altos funcionarios públicos (art. 815-III Ley Federal del Trabajo).

Principio de la literalidad de la transcripción. Dispone el art. 815-VII de la Ley Federal del Trabajo que "Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras...".

Principio de la veracidad. Es evidente que una prueba testimonial no puede tener otro objeto que el conocer la verdad de ciertos hechos. Pero la desconfianza notoria y justificada frente a la prueba obliga a la autoridad a tomar ciertas providencias destinadas a evitar o, por lo menos, a hacer mas difícil, la declaración mentirosa. Para ello se advierte al testigo, al iniciar su comparecencia, de las penas en que incurrir los falsos testigos y por si fuese el caso de que mienta, se toman sus datos personales. Estos son: nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja (art. 815-IV de la Ley Federal del Trabajo).

Principio del libre interrogatorio. Esta previsto, como vimos antes, en el art. 781 de la Ley Federal del Trabajo: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos..." y reforzado por la fracción V del art. 815 de la Ley antes invocada, que dice que 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."

Esta libertad de interrogatorio padece, en la práctica, de limitaciones importantes. En primer lugar porque las juntas siguen al pie de la letra las viejas fórmulas del "diga usted si sabe y le consta" que son poco propicias para averiguar la verdad. Si el testigo es un trabajador de poca cultura, esa introducción lo confunde y lo mas probable es que no entienda lo que se le pregunta.

Principio de prelación en el interrogatorio. Como es lógico, los testigos deben ser examinados, en primer lugar, por la parte que los ofrece y, en segundo término, por la otra. Con respecto al interrogatorio a que pueda someter a un testigo la propia autoridad la ley se limita a decir que "La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo" (art. 815-VI de la Ley Federal del Trabajo), lo que significa que puede hacerlo en cualquier momento, inclusive, durante el interrogatorio de alguna de las partes.

Principio de la justificación de las respuestas. Las respuestas de un testigo no valen por si mismas si no van acompañadas de una explicación suficiente del porque el testigo sabe lo que ha dicho. Es claro que, en ocasiones, esa justificación se desprende de las mismas respuestas, pero si no es así, el testigo estará obligado a expresar la razón por la que sabe lo que ha declarado, quiere decir, la razón de su dicho (Ley Federal del Trabajo art. 815-VIII).

Principio de la formalidad. La declaración de un testigo debe ir respaldada por su firma. La ley exige que "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 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" (Ley Federal del Trabajo art. 815-IX).

Principio de la indivisibilidad de la prueba . Es un principio relativo que encierra, fundamentalmente, solo una pretensión de unidad en la recepción de la prueba. La indivisibilidad de la prueba se explica porque la recepción en días distintos, así sean sucesivos, da oportunidad a la parte que los ofrece a preparar a los testigos faltantes, precisamente a la vista de lo que haya ocurrido y, de manera especial, de las repreguntas de los contrarios. Sin embargo en la práctica es frecuente que se produzca esa división. Las únicas medidas que suelen tomarse es que la audiencia se continúe al día hábil siguiente y que no

se entregue copia de lo actuado a las partes sino hasta el término de la diligencia

(art. 718 Ley Federal del trabajo).

Para el desahogo de la prueba testimonial, se presenta también el caso del testigo en otro idioma. En este aspecto la disposición legal es absolutamente precisa:

Artículo 816 Ley Federal del Trabajo. "Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de interprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de escribirse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por él intérprete."

Desahogo por exhorto. La recepción de pruebas por una autoridad de la que conoce del juicio constituye una especie de mal necesario que obliga a tomar decisiones que serían irregulares, en términos normales. En realidad el exhorto rompe con el principio de inmediatez procesal, ya que no es la autoridad que habrá de resolver la que va a recibir la prueba. Pero, además, la autoridad exhortada se constituye en alguna medida en "autoridad sustituta", así sea de manera relativa, ante la que las partes deben y pueden comparecer con las facultades con que cuentan ante la autoridad de origen.

Ante la autoridad exhortada, la testimonial queda reducida a la utilización

del pliego de preguntas originales, sin dar oportunidad a que se adicionen otras. No obstante, en el mismo acto se podrán formular las tachas (arts. 817 y 818 de la Ley Federal del trabajo).

Testigo único. En realidad un solo testigo difícilmente sería creíble salvo que las circunstancias de su declaración fueran de tal naturaleza que la junta no tuviera mas remedio que darles valor. "No puede considerarse que una Junta de Conciliación y Arbitraje haga uso indebido de la facultad de apreciar los hechos en conciencia, si estima que el testimonio de una sola persona sobre determinado hecho no basta para tenerlo por probado."¹⁵ En la reforma de 1980 se condicionó la validez, de la declaración de un testigo único a las siguientes exigencias:

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

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

¹⁵ Díaz de León, Marco Antonio., op. Ci t., T II, p. 651

El testigo único rompe con un principio fundamental de la prueba testimonial: que es la posibilidad de contrastar el dicho de dos o más personas, lo que permitiría verificar la coincidencia de las declaraciones. Con el testigo único no existe esa posibilidad por lo que, a cambio de ello, su declaración debe ser especialmente creíble. Sin embargo, al respecto de las declaraciones coincidentes existen otras opiniones.

Declaraciones coincidentes. Uno de los temas apasionantes a propósito de la prueba testimonial, esta dado por el resultado de la comparación de las declaraciones. Porque si las diferencias fundamentales entre ellas son causa de desestimación, la excesiva coincidencia también lleva a la misma conclusión. Pueden encontrarse antecedentes jurisprudenciales que expresarían, en última instancia, versiones contradictorias sobre el mismo punto.

TESTIGOS, APRECIACION DE LA PRUEBA DE. La perfección de las declaraciones engendra sospecha sobre la sinceridad de los testigos, por lo que no puede estimarse contraria a las reglas de la lógica de apreciación de la autoridad responsable que, ante las respuestas de los testigos en los mismos términos y hasta con idénticas palabras, dedujo que habían sido aleccionados previamente. Tal calificación emana de un juicio prudente, acorde con las exigencias de la sana crítica, porque la responsable ha cuidado evitar que por la simple coincidencia de los testimonios, cuya veracidad no es evidente, se tuvieran por demostrados hechos notoriamente falsos (3a Sala, Quinta Época, T. CXXVII, p. 221).

TESTIGOS PREPARADOS. Si en las respuestas que dieron los testigos al interrogatorio a que fueron sometidos existe gran semejanza, resulta evidente que ello lleva a presumir que fueron previamente preparados, derivándose tal supuesto de la forma en que tales declarantes respondieron a las preguntas, las que, como se aprecia de su examen, se hicieron en un orden idéntico y fueron contestadas con las mismas palabras y en términos iguales en su mayor parte, por lo que sus deposiciones resultaron dudosas y, por ende, no debió otorgarse eficacia probatoria a las mismas. (Amparo Directo 394/85-B (363/86). Jesús Estrada Hernández. 5 de diciembre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Scio: José Manuel Rodríguez Puerto. Informe 1987. Tercera Parte. Vol. I. Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, p. 340.)

TESTIGOS, COINCIDENCIA EN SUS DECLARACIONES. Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades" (Séptima Época, Quinta Parte, vol. 90, p. 31. Amparo Directo 4059/75, Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S.A. de C.V. Compilación 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, p. 279).

En realidad no puede establecerse una regla general, sino estas variarán dependiendo de cada situación.

Idoneidad de los testigos. Es evidente que la declaración de un testigo no puede ser solo apreciada por el contenido de su declaración, sino que tiene que ponderarse, además, su verosimilitud, quiere decir, que haya razones suficientes para estimar que al testigo le constan los hechos sobre los cuales declara.

La corte ha establecido jurisprudencia al respecto en los siguientes términos:

TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS. Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto este demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos (jurisprudencia establecida entre los años 1978-1982. No 307, Compilación 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, p. 278).

Testigos de oídas. Del testigo se presume que tuvo conocimiento directo

de los hechos sobre los que declara. Tradicionalmente se desestima el testimonio de quien declara sobre una información que recibió, pero no en base a su propia experiencia.

No obstante, la declaración del testigo de oídas no puede despreciarse, sin más. En una amplia transcripción de una ejecutoria de la Tercera Sala de la Suprema Corte de Justicia (Jurisprudencia y tesis sobresalientes, 1955-1963. Mayo Ediciones, 1965, 2a edic. 1980, pp. 914-915), se dice lo siguiente:

TESTIGOS DE OIDAS. Deben tomarse en cuenta cuando declaren sobre hechos antiguos o remotos. No son testigos de oídas los que declaran lo que les consta no de ciencia propia, sino por referencia directa de los autores de los hechos. Su valoración debe hacerse conforme a las normas de la sana crítica. La autoridad responsable estimó que los testigos no fueron de oídas y concedió crédito a lo que sobre los hechos debatidos depusieron. Su valoración de la testimonial fue legal porque "Los testigos pueden conocer los hechos, bien "por ciencia propia, por haberlos visto u oído..., o bien por causa ajena. "Por haberlos oído" a quien de ellos, tenía ciencia propia... La declaración testifical más segura, es la del testigo que conoce los hechos por ciencia propia; mas nuestro sistema basado en la libre apreciación, no puede rechazar la prueba de hechos conocidos por el testigo en razón de otra causa" (Directo 1802/1960. Manuel Prieto Zubiarte, Suc. 12 de agosto de 1960 por mayoría de tres votos, contra los de los señores ministros Rivera Silva y Carlos Estrada. Ponente, el ministro Ramírez Vázquez. 3a Sala. Boletín 1960, p. 572.

Tacha de los testigos. Se entiende por tachas las condiciones personales de los testigos o de los peritos y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas que restan valor probatorio a la prueba testimonial.

Desde el punto de vista del derecho procesal laboral, existen situaciones especiales que pueden invalidar una declaración. Esas circunstancias no están clasificadas en la ley y son solo el producto de criterios jurisprudenciales que se han ido integrando. Así, la condición de ser el testigo representante legal de la empresa, enemigo íntimo, socio o pariente cercano del oferente, etc. Cuando el testigo declara encontrándose en esa situación que no suele ser condición en si sino en función de su relación con la parte, se presume su interés en el resultado del conflicto y cabe la duda de que satisfaga el principio de veracidad precisamente por su deseo, derivado de la relación personal, de ayudar a una parte; por tacha se entiende el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto.

Es evidente, que no se puede tachar a un testigo que no haya declarado previamente, ya que en el proceso laboral no existen causas "legales" de tacha.

Es a partir de su declaración y de su resultado, que se estima favorable a la parte que lo presenta, que la otra puede tacharlo. Pero en la tacha la declaración no debe ser el motivo, en sí, de la impugnación, ya que la tacha atiende a la relación entre el testigo y la parte, que se hace necesario invocar y probar a partir de la forma en que ha declarado.

La declaración puede ser impecable e, inclusive, cierta, pero la situación

particular del testigo hará que se ponga en duda su veracidad.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 818 maneja el concepto de tacha en el sentido de acción de objetar a un testigo que se considera falso e indica que deben hacerse valer las tachas "oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta", con lo que parece que también confunde la valuación de la prueba con la situación de interés presunto del testigo. Sin embargo, en el segundo párrafo del mismo artículo 818 de la mencionada ley alude específicamente al acto de tachar al testigo dándole un tratamiento incidental, si bien dentro de la misma etapa de desahogo de pruebas. "Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la ley Federal del Trabajo", dispone dicho párrafo.

Esa exigencia legal de que las pruebas de la tacha se ofrezcan en el mismo momento en que ha concluido la recepción de las pruebas, pone de manifiesto que la tacha no es consecuencia directa e inmediata de la declaración, aunque solo tenga objeto plantearla a partir de ella, si esta favorece a quien presenta al testigo. Pero, precisamente por ello, al ofrecer la prueba testimonial se debe dar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la otra parte pueda conocer sus antecedentes, investigar sus relaciones con la contraria y estar en condiciones de probar esas relaciones, lo que pone de manifiesto que la tacha se actualiza con la declaración pero no deriva de ella.

TESTIGOS, TACHA A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las tachas

constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemidad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso, los miembros de la junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba". (Ejecutoria; Informe 1976, 2a Parte, 4a Sala, p. 42.-A.D. 2854/76. José Licona Díaz. 30 de septiembre de 1976. U.).

La presencia de un motivo de tacha no debe conducir, necesariamente, a que se desestime el dicho de un testigo si concurren en el circunstancias que hacen factible superar la presunción de parcialidad en que la tacha se funda.

Existe un antecedente y aunque se trata de una ejecutoria dictada en un amparo motivado por un juicio mercantil, parece importante, reproducirla:

TESTIGOS, TACHAS EN MATERIA MERCANTIL, A LOS (EXCEPCION A LA REGLA GENERAL). Resulta incuestionable que la intención del legislador, al aprobar el artículo 1262 del Código de Comercio que señala expresamente los impedimentos para considerar a una persona como testigo en un juicio mercantil, específicamente en sus fracciones VI, VIII y IX, referentes al parentesco, al interés y a la dependencia económica de aquel en relación con la parte que lo ofreció, se debió a la fuerte presunción de que esta persona en

caso de ser llamada a declarar depondría en favor de quien se encuentra ligado por los vínculos mencionados. Sin embargo, a la razón anterior es factible hacer una excepción y esta se actualiza en los casos en que las partes en el juicio reconozcan expresamente que el testigo con las tachas mencionadas intervino o presenció personalmente el acto sobre el cual declara, es decir, que la conducta que debe asumir el juzgador en estos casos, es en el sentido de examinar con sumo detalle el contenido de la declaración en relación con las demás pruebas para estar así en condiciones de determinar si se condujo o no con falsedad, pero no eliminar su testimonio con base en los impedimentos citados, ya que se desestimaría un elemento de convicción que podría traer resultados determinantes en la conclusión a que se llegue a través de la valoración en conjunto de todo el material probatorio, dado que dicho examen tiene por objeto llegar al conocimiento de la verdad que se busca (Amparo Directo 1939/80. Moisés Cornejo Lugo. 3 de noviembre de 1980. Informe 1981, 3a Sala, p. 99).

La aplicabilidad de este criterio a la materia laboral a partir de la regla contenida en el art. 841 de la Ley Federal del Trabajo, "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas..", es evidente.

La tacha nace, por regla general, de una conducta procesal de la parte

afectada por una declaración testimonial. Sin embargo, puede ocurrir que no obstante existir causa, no se invoque la tacha por el afectado. En esos casos las juntas pueden tener en cuenta, sin embargo, el motivo de tacha y actuar.

En la práctica laboral, es una costumbre común llevar testigos falsos; personas que son aleccionadas de manera detallada y precisa, que ante la Junta de Conciliación parecen ser testigos reales.

Estas personas en realidad no presenciaron los hechos, aunque por la seguridad y claridad de su dicho pareciera que sí lo hicieron.

Con base en esos testimonios falsos, arreglados por los abogados sin escrúpulos, las juntas dictan laudos basados en dichas declaraciones, faltando a la justicia y cometiendo graves atropellos al patrimonio de las personas.

Por desgracia en México el valor de la verdad y la sinceridad, no se respetan, ni por funcionarios, ni por la gran mayoría de los particulares.

Con la reciente visita de S.S. Juan Pablo II a México, el Cardenal Norberto Rivera Carrera pronunció un discurso de Bienvenida al Pontífice, en la misa celebrada en Autódromo de los Hermanos Rodríguez, donde dijo: "El Pueblo de México ha sido engañado y la pobreza lo invade, la violencia y modelos de vida extraños a su idiosincrasia lo están minando." ¹⁶

El Cardenal afirmó: El pueblo de México ha sido engañado siempre y

¹⁶ Turati, Marcela.. México ha sido Engañado, Reforma, México D.F., 25 Enero 1999, p. 1A

también ha sido manipulado. Con esto resaltó, que en México reina la mentira y gran mayoría no habla con verdad. Nuestro país la necesita para construir una sociedad más justa y fraterna.

En consecuencia por el bien del país debe detenerse esta práctica indebida de concederle un valor probatorio absoluto a la prueba testimonial.

4.2.4.- La Pericial.

Dentro de este medio de prueba la apreciación de un suceso requiere de parte del observador una preparación especial, obtenida por el estudio científico de la materia a que se refiere, o, simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión, arte u oficio, surge en el proceso laboral y en cualquier otra clase de proceso la necesidad de la pericia.

"Los peritos son terceras personas, diversas de las partes que, después de ser llamadas a juicio, concurren a la instancia para exponer al órgano jurisdiccional no solo su saber, sus observaciones objetivas o sus puntos de vista personales acerca de los hechos analizados, sino, también, sus inducciones, mismas que se deben derivar de esos hechos que se tuvieron como base para la peritación. Los peritos deben tener cierto cúmulo de estudios, conocimientos teóricos o prácticos, o bien aptitudes en especiales áreas."¹⁷

La palabra pericia proviene de la voz latina *peritia*, significante de sabiduría, practica, experiencia y habilidad en una ciencia o arte. La definición hace alusión a conocimientos poseídos por algunos hombres (peritos) en cada rama científica, artística o en cuestiones prácticas, mismas que por su amplitud y variación no pueden saberse por un solo individuo, ni tampoco por un juez.

¹⁷ Díaz de León, Marco Antonio . op Cit.,T. II, p. 744

La peritación es una actividad desarrollada en el proceso por virtud de encargo judicial o a solicitud de las partes; se desahoga por personas ajenas a la relación de derecho laboral, especialmente calificadas por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos o prácticos, a través de la cual se ponen en conocimiento de la Junta opiniones o argumentos sirvientes para formar su convicción sobre ciertos hechos cuyo entendimiento y apreciación escapa al saber del común de las gentes. es una actividad humana mediante la cual se dilucidan hechos y se verifican sus causas y modalidades, sus conexiones con otros hechos, y principalmente los resultados y efectos que produjeron.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LA PRUEBA PERICIAL POR. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estime conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Ciertamente, la peritación es igualmente una manifestación de carácter personal, en tanto es el hombre quien concurre con sus actos al proceso como elemento productor de la prueba, por tanto, tiene como instrumento a una persona, en segundo lugar, la prueba pericial exige, que la persona que actúa como instrumento probatorio no solo no sea una de las partes, sino que sea un

tercero que se pone en contacto con los datos a probar dentro del proceso, en virtud de un encargo judicial que para ello se le hace; en tercero y último lugar la pericia, como todos los medios de prueba, tiende a provocar el convencimiento del juez acerca de la existencia o inexistencia de un dato procesal determinado. Entre esta y el testimonio existen diferencias.

En primer lugar, el testigo se circunscribe a narrar sus experiencias sensoriales extrajudiciales relacionadas con los hechos objeto de la prueba en el momento de comparecer, declarando, ante el órgano jurisdiccional; por su lado, el perito dictamina sobre hechos normalmente no conocidos por él al momento de recibir el encargo de dictaminar por el juzgador, y si los conoce, debe estudiarlos de nuevo a la luz de sus conocimientos técnicos, para estar en aptitud de deducir sus conclusiones. El testimonio siempre tiene por finalidad recordar cuestiones pretéritas; la pericial se ubica en el estudio de sucesos presentes, con objeto de explicar sus causas y componentes. El testigo emite una declaración reconstructiva y representativa de los hechos que presenció; el perito emite argumentos u opiniones puramente subjetivas, sin obstar, para fundamentar su dictamen haga una descripción de los hechos a manera de antecedente. El perito produce su dictamen no solo sobre hechos pasados normalmente no presenciados por él, sino sobre las cuestiones presentes y aún futuras sometidas a su estudio, llegando mas allá de su simple percepción, al fundamentar sus causas, efectos o valores, mediante juicios y operaciones intelectuales que va corroborando en base a su experiencia y saber

especializado que le permiten, partiendo de los sucesos y pruebas conocidos, llegar al conocimiento de deducciones hechos desconocidos, a través de una relación de causalidad. El perito suministra al juez reglas de experiencia que exigen conocimientos especiales y que este puede ignorar, necesarias para la formación de su juicio, o le presentan el juicio mismo formado con base en esas reglas.

La peritación es una indagación concerniente a la materia que exige particulares conocimientos de determinadas ciencias o artes (llamados conocimientos técnicos). Presupuesto de ella es una prueba acerca de la cual el perito emitirá su juicio técnico; de manera que la peritación puede definirse como una declaración técnica acerca de un elemento de prueba.

De acuerdo a lo dispuesto en el art. 822 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley." La idea misma de perito hace presumir una condición de experto en determinada rama del conocimiento.

La peritación es el medio particularmente empleado para transmitir y aportar al proceso, nociones técnicas y objetos de prueba, para cuya determinación y adquisición se requieren conocimientos especiales y capacidad técnica. La prueba pericial, se trata de un instrumento de convicción, criticable y analizable por las Juntas, las que podrán valorar la prueba según su conciencia.

Los peritos auxilian a las Juntas y el objeto de la prueba es que estas tengan una visión especializada del alcance de los datos que han adquirido indole procesal en el momento de su capitación. La intervención de peritos tiene lugar siempre que en una causa criminal se presentan ciertas cuestiones importantes, cuya solución, para poder producir convencimiento en el ánimo del juez, requiere el examen de hombres provistos de aptitud y de conocimientos facultativos y especiales.

Los peritos tienen derecho a la confianza del juez, dentro de los límites de su profesión y de sus declaraciones científicas, aquellos que poseen los conocimientos especiales requeridos; el juez se funda en la lealtad del perito en el curso de las observaciones que se le piden, y este investigará con tanto mayor cuidado la verdad. El juez tiene derecho a esperar que el perito le manifestara sinceramente y sin ocultar cosa alguna lo que haya observado. El juez tiene su ciencia y educación práctica, y se persuade de que no le será difícil hallar los principios científicos y experimentos susceptibles de ser aplicados a los hechos de que se trata. Las conclusiones del perito inspiran una confianza; el juez observa en ellas el resultado de un detenido examen de todas las circunstancias, de la madurez y solidez de las observaciones.

Para aplicar el derecho, en el proceso laboral la Junta necesita conocer también los sucesos fácticos, y como estos para ser comprendidos en muchas ocasiones requieren de explicaciones técnicas o especializadas, se precisa del

auxilio de los peritos. que a su vez, la pueden ilustrar sobre su ignorancia y también sobre sus dudas. Se presenta la pericia, como dato imprescindible auxiliante del órgano jurisdiccional en su función de administrar pública justicia.

En el proceso laboral, como sucede en los demás, el objeto de la pericial puede ser la persona, el hecho o alguna cosa; las situaciones de que se ocupe esa prueba pueden ser pasadas, presentes o futuras.

En relación a su procedencia esta prueba será admisible cuando los hechos, además de ser controvertidos, requieran de conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o actividad técnica.

Su ofrecimiento.-

El artículo 823, de la Ley Federal del Trabajo dice, que "la prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes."

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

I. Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

II. Los peritos propuestos deberán tener conocimiento en la ciencia, arte o técnica sobre los cuales debe versar su dictamen; si la profesión o el arte

estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley

III. Al ofrecerla se indicará la especialización que ha de tener el perito propuesto.

IV. Se tendrán que establecer los puntos sobre los que versará la pericial.

Esto para que la Junta pueda determinar la procedencia de la prueba, es decir, para conocer si existe o no necesidad de un perito.

V. Se indicarán los nombres y domicilios de los peritos propuestos.

A través del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, podemos deducir que no es necesario indicar el nombre y domicilio del perito ya que la ley faculta a cada parte para presentar personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo lo previsto en el artículo 824 de la mencionada Ley.

VI. En principio cada parte debe nombrar a los peritos y la Junta al perito tercero. Sin embargo la Ley Federal del Trabajo, entendiendo que la parte trabajadora difícilmente podrá hacerse cargo de los honorarios del perito, faculta a las Juntas para nombrarlos directamente.

La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:

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

los honorarios correspondientes.

VII. El cuestionario debe contener las preguntas que al ser contestadas por los peritos, podrán formar convicción en el Tribunal del Trabajo acerca de la cuestión debatida. Pero también podrán incluir preguntas sobre la idoneidad del perito.

La exigencia de que se presente copia para cada una de las partes, obedece al deseo de dar oportunidad a estas para formular preguntas complementarias que el perito también deberá contestar.

Su admisión.

Una vez ofrecida la prueba pericial, la Junta, para admitirla, deberá constatar que se cubrieron las siguientes reglas;

I. Que el ofrecimiento se hizo en la audiencia relativa, o bien después, siempre que se refiera a hechos supervinientes.

II. Que el objeto sobre el que recae tenga que ver con alguna ciencia, arte o industria que requiera conocimientos especializados.

III. Que se refiera a los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen.

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

V. Si el oferente expresó la materia y puntos sobre los que debe versar el peritaje.

VI. Que se haya designado al perito expresando su nombre y domicilio.

Tomando en cuenta lo expresado en el artículo 825 de la Ley Federal del trabajo.

VII. Que si el trabajador solicitó la designación de su perito por la Junta, haya expresado que no puede cubrir los honorarios correspondientes.

Reunidos los requisitos enunciados para la prueba pericial, la Junta tendrá que admitirla para lo cual decretará:

I. Señalara día y hora para la audiencia de recepción.

II. Preverá a las partes para que presenten a sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas.

III. Cuando se lo haya solicitado el trabajador y así proceda, designará a su perito; la Junta igualmente nombrará a los peritos del trabajador en los casos que señala el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

IV. Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia, la Junta señalará día y hora para que lo presenten.

Su desahogo y apreciación.

En el desahogo de esta prueba se seguirán las siguientes reglas:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo lo que dispone el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Los peritos protestarán 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 824 de la Ley Federal del Trabajo, en el que la Junta señalara nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes. En ocasiones las Juntas dudan de la posibilidad de interrogar al perito propio, pero eso es un error que contradice disposiciones expresas: el art. 781 y la fracción IV del art. 825 de la Ley Federal del Trabajo.

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

VI. El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causales a que se refiere el Capítulo IV del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo. La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

VII. De las declaraciones de los peritos se levantará el acta respectiva, agregándose a los autos los dictámenes que hubieran rendido.

Frecuentemente la prueba pericial se asocia al examen de documentos o de las cosas que pueden estar o no incorporadas a los autos o en poder de las partes o de los terceros. También puede ser necesario el examen de personas.

En esos casos deben aplicarse las reglas contenidas en los

artículos 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, y la Junta apercibirá a las partes que de no presentar los documentos o presentarse ellas mismas, se tendrán por ciertos los hechos que se pretenden probar con el peritaje y a los terceros, que de no exhibir lo requerido, se les aplicarán medidas de apremio.

Según la fracción III del art. 825 de la Ley Federal del Trabajo, la prueba se desahogará con el perito que concurra a la audiencia, pero si el ausente es el perito del actor, se aplicará la regla contenida en el art. 824 fracción II de la misma Ley y se nombrará otro perito, lo que necesariamente traerá consigo la suspensión de la diligencia.

PRUEBA PERICIAL VALOR DE LA. La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal del Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficiencia a otro u otros de los dictámenes rendidos.

Amparo directo 6601/1964.- Petróleos Mexicanos.-Marzo 25 de 1965.-

Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Mtro. Angel Carbajal. 4a Sala. Sexta Epoca.
Volumen XCIII. Quinta Parte, pag. 23.

PRUEBA PERICIAL, PARA QUE EL JUZGADOR PUEDA APARTARSE DEL RESULTADO DE LA, ES NECESARIO QUE FUNDE SU CONVICCION EN LAS PRUEBAS DE AUTOS. Los peritos son colaboradores del juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos; y aun cuando no deciden la controversia, si desempeñan una función de asesoramiento que el juzgador debe atender en cuanto suple con sus conocimientos técnicos la falta de aptitud del propio juzgador para constar o apreciar un hecho. Por lo tanto, el sentenciador puede apartarse del resultado de la prueba pericial, pero no basta que se exprese su discrepancia con las consideraciones técnicas del perito, sino que debe fundamentar tal convicción en las pruebas de autos que desvirtúan los antecedentes que tomó el perito para hacer esas consideraciones técnicas en que se apoya su dictamen.

Amparo directo 3382/1963.- Estanislao Ramírez Alonso.- Enero 9 de 1964.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Mtra. Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

4a Sala. Sexta Epoca. Volumen LXXIX. Quinta Parte, pag. 25.

PRUEBA PERICIAL QUE SE APOYA EN EL PERITAJE DEL TERCERO

EN DISCORDIA. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden desechar los dictámenes de los peritos de las partes y aún el del tercero en discordia, expresando las razones que tenga para ello; pero cuando fundan su fallo en el dictamen del tercero en discordia, máxime si este se ha pronunciado sobre cuestiones técnicas, no incurrir en violación de garantías que le son desconocidas.

Directo 5774/1955.- Rafael Barceló Torres.- Resuelto el 23 de septiembre de 1960, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Mtro. Azuela.- Ponente el Sr. Mtro. Pozo.- Srio. Lic. Víctor Manuel Mercado.

4a Sala. Boletín 1960, pag. 582.

4.2.5.- La Inspección.

La Doctrina procesal ha realizado clasificaciones de los medios de prueba; de entre ellas existe una que habla de las pruebas directas e indirectas, distinción esta, que se encuentra determinada por el efecto ofrecido por la prueba.

Las pruebas se distinguen en directas o indirectas, según estén constituidas por el objeto que debe formar la materia de conocimiento, o por otro objeto diferente.

"Se dice directa la prueba, cuando de los medios adquiridos para el proceso pueda el órgano jurisdiccional inferir inmediatamente una convicción acerca de los hechos controvertidos. Se dice indirecta, cuando los medios adquiridos por el juez pueden en su primer tiempo inferir solamente una convicción acerca de otros hechos, distintos y después por ilación, llegue en un segundo tiempo a formarse un convencimiento acerca de los hechos controvertidos." ¹⁸

Existe en la actividad del juez un cierto grado de razonamiento inductivo que le permite conocer que es lo que está percibiendo e identificar lo percibido por él, con lo que se trata de probar, pero sin duda alguna la función predominante es de simple percepción mediante los sentidos del juez.

Objeto de la prueba directa son únicamente los hechos presentes o actuales, bien sea porque tienen la condición de permanentes o porque siendo transitorios ocurren en presencia del juez o subsisten en el momento de la

¹⁸ Redenti, Enrico., Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Editorial. Ejea, T. II, p. 520

inspección.

Esas percepciones constituyen la prueba más segura imaginable y dan por regla general plena certeza. Esta conclusión se ha fundamentado, entre otras consideraciones, en que la situación del juzgador es en este caso especialmente favorable, en cuanto no tiene necesidad, como en los otros casos, de hacerse informar sobre los hechos por terceros, sino que puede tomar conocimiento de ellos personalmente. Algunos autores consideran adecuado, que el averiguador desconfíe un tanto de sus propias percepciones, e incluso llegan a afirmar que ningún sostén para el averiguamiento es más débil que las percepciones que el propio juzgador recoge por medio de sus propios sentidos.

Sin embargo, ambas percepciones contienen elementos dignos de reconocimiento. Pero que así, generalizadas, tienen que provocar ideas erróneas. Solo un análisis concreto puede arrojar resultados que proporcionan al averiguador una pauta útil para el caso concreto.

En el fondo, el juez está sometido, al practicar la inspección, a las mismas posibilidades de error que el testigo, que recoge percepciones y les da luego forma de declaración. Como el testigo, corre peligro de equivocarse ya en la etapa de la observación. Puede deslizarse errores a causa de expectativas u otras influencias sugestivas. Una incorrecta elaboración de las percepciones puede llevarlo a una conclusión falsa y la influencia de un prejuicio, con el que aborde la cuestión puede desviarlo de la verdad. Tampoco está enteramente a resguardo de fallas de memoria.

En el proceso, el juez percibe ordinariamente en condiciones mucho más

favorables que un testigo ocasional, quien en el momento de hacer la observación no puede muchas veces prever que más adelante tendrá que declarar sobre el suceso y no se preocupa por captar fielmente los detalles. El funcionario que cumple una inspección ocular sabe que las percepciones deben ser exactas y concretará, su atención desde un comienzo. Además, puede tomarse más tiempo que el que pudo haber tenido a disposición el testigo. Las perturbaciones que podrían afectar la observación pueden en buena porción eliminarse mediante medidas adecuadas.

A ello se añade que el funcionario encargado de la inspección de un lugar, percibe los hechos por lo común junto con las partes y eventualmente con el concurso de peritos. Se trata, por lo tanto, de una inspección colectiva, cuyo resultado esta relativamente a buen resguardo de errores, por la cooperación de los distintos partícipes del proceso que se controlan recíprocamente. Y si el resultado se consigna inmediatamente por escrito, incorporándose al acta todos los detalles substanciales, tampoco serán muy frecuentes las fallas de recuerdo o memoria.

Estas son las principales consideraciones que han llevado a pensar que la inspección ocular es la más segura de las pruebas. Cuando se trata de percepciones sencillas, la inspección ocular permite efectivamente alcanzar una mayor certeza respecto de los detalles observados.

La palabra inspección viene del latín *inspectio-tionis*, significante de acción y efecto de inspeccionar y esta a su vez equivale a examinar, reconocer

una cosa con detenimiento.

Procesalmente la inspección es un medio de prueba, real y directo, por el cual el juez observa o comprueba, personal e inmediatamente sobre la cosa, no solo su existencia o realidad sino alguna de sus características, condiciones o afectos de interés para la solución del asunto sometido a su decisión; tiene por objeto formar la convicción del órgano jurisdiccional, mediante la percepción inmediata de este sobre los lugares, personas u objetos conectados con la causa criminal investigada en el proceso. Con esta prueba se busca el contacto personal del juez con la materia misma donde consten los hechos a conocer y a probar, sin intermediarios, de esta manera se forma una opinión propia a través de sus sentidos y de su saber; se permite a las partes hagan llamar su atención para que se fije en ciertos puntos o detalles, que de otro modo, acaso pudieran pasarse por alto o sin advertirse.

El juez interpretará los hechos u objetos según su entender y como lo crea conducente de conformidad con las reglas procesales que le autoricen su apreciación, mas, nunca podrá llevar su interpretación inmediata sobre lo no inspeccionado, sin obstar la circunstancia de poder sacar, sobre lo que si hubiera inspeccionado, algún indicio que le permitiera llegar a la presunción de alguna cuestión ajena aunque relacionada con la inspección

Es importante que se determine previamente la materia y fin de la prueba, pues, no cabe se le obsequie a ciegas para explorar la posibilidad, acaso remota, de encontrar datos que pudieran permitir el hallazgo de la verdad por lo mismo de que ello no solamente podría producir el fracaso de la

inspección y retardo consecuente del proceso, sino, en todo caso, para desahogarse legalmente, los medios de prueba deben tener relación con los hechos integradores de la controversia que se investiguen en la instancia.

En los juzgados de paz, el juez mismo que debe decidir, se traslada a los sitios correspondientes, donde puede pronunciar su fallo, sin abandonarlos. En los Tribunales de Distrito no puede seguirse esta marcha, por razón del embarazo y de los gastos que ocasionaría la traslación del Tribunal en masa, por lo que es indispensable delegar un juez comisario. No obstante, hay ejemplos, de reconocimientos efectuados sin gastos por todo un Tribunal, por desear cada individuo tomar personalmente conocimiento de los hechos. El celo de que han dado prueba los jueces en semejantes ocasiones es, sin duda alguna, laudable, pero con una condición, y es que se indique anticipadamente el día del reconocimiento y se cite a las partes para que hagan sus observaciones.

“El reconocimiento judicial es el acto por el cual el juez se traslada al lugar a que se refiere la controversia, o en que se encuentra la cosa que la motiva, para obtener, mediante el examen personal, elementos de convicción.”

19

La utilidad especial del reconocimiento judicial nos explica el por que lo encontramos en todas las legislaciones. El reconocimiento judicial, debe practicarse con aquellas garantías formales de publicidad y de discusión, sin las

¹⁹ Lessona, Carlos., Teoría General de la Prueba en Derecho Civil, Madrid, Ed. Reus, 1964, T. V, p. 7

cuales la prueba falta a su fin, resultando un conocimiento privado, desprovisto, merecidamente, de toda eficacia jurídica.

Se ha discutido acerca del valor de un laudo pronunciado después de una inspección a que procedieron los árbitros sin llamar a las partes. Si estas convinieron en que se siguieran las reglas del Código Procesal Civil en cuanto a la ejecución de las pruebas y especialmente de la inspección, el laudo es nulo seguramente.

La prueba directa y la indirecta, son procesos de fijación del hecho controvertido por obra del juez. La primera es simple y la segunda compleja. "La prueba indirecta presenta la separación entre el objeto de la prueba y el objeto de la percepción: el hecho sometido a la percepción del juez no sirve sino de medio a su conocimiento."²⁰

La superioridad de la prueba directa sobre la indirecta no tiene necesidad de ser subrayada: la prueba es tanto más segura cuanto más próximo a los sentidos del juez se halle el hecho a probar. Pero la aplicación de esta clase de prueba tiene límites manifiestos de posibilidad y de conveniencia; no es posible que el juez conozca directamente mas que los hechos presentes y, por tanto, los hechos permanentes y los hechos transeúntes que se desenvuelvan en su presencia durante el proceso. Además no es conveniente que el juez conozca

²⁰ Carnclutti, Francisco., op. Cit., p. 53

directamente los hechos, aún cuando pueda conocerlos, cuando la ventaja del conocimiento directo quede neutralizada por el daño que la pérdida de tiempo y los gastos inherentes puedan ocasionar.

Sin embargo, la prueba directa es un procedimiento más sencillo y, si queremos más seguro que la prueba indirecta, porque la percepción es el proceso de fijación del hecho controvertido, del mismo modo que la deducción lo es en la prueba indirecta.

La prueba de inspección es la que más satisface, porque de ella se vale el juez por su propia y particular experiencia. La prueba de inspección que queda sujeta a la comprobación material del juzgador, esta constituida por la percepción de los efectos resolutivos del delito; las huellas materiales, los vestigios que dejó en su perpetración; en una palabra, el hecho objetivo y material de la infracción.

La inspección judicial ha sido objeto de estudio y opiniones sobre su naturaleza jurídica.

Es la prueba, el centro vital de toda investigación científica; mas aún, la prueba es la parte medular de cualquier clase de conocimiento, sea empírico o científico, en tanto equivale a la necesidad intelectual que de manera natural impele al hombre a poner en marcha su poder de juzgar para conocer y entender, y que se satisface mediante la demostración y la verificación de todo aquello que se pretende investigar.

La actividad probatoria se desplaza, invariablemente, como satisfactor de una necesidad intelectual desembocante en la demostración o verificación del suceso o hecho que se quiera investigar, se logra a través de los medios de probar.

Por lo tanto la inspección o el reconocimiento judicial es un medio de probar, ya que responde a la necesidad intelectual de verificar o constatar, los hechos aducidos por las partes o que se desprenden de la causa criminal o litigio que le provoquen alguna duda y, por tanto, la necesidad de verificarlos.

El juez se enfrenta en el proceso con una serie de hechos que, normalmente, desconoce por no haber participado en ellos, y que para conocerlos y tenerlos por demostrados se le deben probar o bien los debe investigar por su cuenta; una de las formas de prueba es, precisamente, el verificar por sí mismo el hecho u objeto a probar, poniéndose en contacto personal con este para constatar directamente, con su percepción, si lo que se establece en la causa procesal es cierta o falsa en la realidad.

La confusión proviene de conectar a la inspección sólo con los hechos que se inspeccionan, y no con los que provocan y que son los que requieren de comprobación por medio de la prueba de inspección.

La prueba de inspección es uno de los tantos ejemplos que se pueden citar para advertir la imperfección de nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 en su aspecto procesal, pues al no regular a este medio de probar, dicha laguna propiciaba la confusión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas, entre

locales y federales, no lograron unificar un criterio, como procesalmente debiera ser, para tratar por igual el manejo de esta prueba.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, tratando de enmendar la situación, contiene ya reglas para regular la inspección. Sin embargo, esta regulación de la inspección es defectuosa, siendo, además, que contiene disposiciones desnaturalizadas de la citada prueba. Así pues, es notoria la mala disposición del artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que la inspección no sea practicada directamente por las Juntas, sino que debe ser desahogada por los actuarios de las mismas. Tal criterio, a la luz de la Doctrina procesal sobre las pruebas, es infundado; con ello, sencillamente, no se hizo otra cosa que desvirtuar totalmente la esencia de esta prueba; como medio directo, no se debe olvidar, que la teleología de la inspección es, precisamente, lograr el convencimiento de la Junta en forma objetiva, en inmediato contacto y sin intermediarios con el lugar u objetos a inspeccionar. La consecuencia procesal de que en la producción del mencionado medio no participen directamente los integrantes de la Junta, es no únicamente hacer perder la eficacia probatoria de la inspección, sino, al mismo tiempo, la convierten en una prueba documental, dado que al valorarla la Junta solo tiene a la vista el documento donde se hizo constar.

Su ofrecimiento.

El ofrecimiento de la prueba de inspección debe de hacerse conforme a los siguientes requisitos.

I. Debe plantearse en la audiencia respectiva, o bien después, siempre y cuando se refiera a hechos supervenientes.

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

III Debe acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, como por ejemplo: el oferente tendrá que precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde deba practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados; que el ofrecimiento se haga en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

IV. Que no se refieran a cuestiones técnicas.

Su admisión.

Las condiciones a que debe sujetarse la admisión de la inspección son:

I. Que la materia de la prueba no verse sobre cuestiones técnicas.

II. Se señalara día, hora y lugar para su desahogo.

III. Se precisarán los lugares u objetos que se deben inspeccionar.

IV. Si se trata de documentos, libros, archivos, o cualquier otro objeto que lo requiera, se indicarán las fechas o lapsos de tiempo que deberá abarcar la inspección.

V. Si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la

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

SALARIO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. Si para justificar las diversas prestaciones que percibía el trabajador demandante, ofreció como prueba una inspección en los libros de raya de la empresa, pero al desahogarse la prueba el patrón se negó a exhibirlos, los hechos que se pretendieron justificar deben tenerse por ciertos ya que siendo el patrón la persona que dispone de los elementos necesarios para dejar comprobado dicho salario o el pago de las prestaciones exigidas, si se niega a exhibir los documentos respectivos por estimarlos privados, y no existen otros medios para que la Junta pueda averiguar de manera correcta el monto de las cantidades reclamadas, en tales casos debe admitirse la afirmación hecha por el trabajador en relación con su salario y demás prestaciones.

Directo 3117/1963.-Alberto S. Mendoza y coagraviados.-Resuelto el 14 de noviembre de 1963, por unanimidad de 5 votos.- Ponente el Sr. Mtro. Carvajal.- Srio. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4a Sala. Boletín 1963, pag 471.

Su desahogo.

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

- I. La diligencia deberá practicarse por un actuario, él cual, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.
- II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los objetos y documentos que deban inspeccionarse.
- III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes y con ellas el actuario dará cuenta a la Junta para que resuelva lo que considere oportuno; y
- IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada en la que expresará las condiciones del objeto o documento, evidentemente con el propósito de que su impresión personal sea suficiente para que la Junta, aprecie el documento como si hubiera estado presente en la diligencia, dicha acta la firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón en autos.

El Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito ha establecido jurisprudencia sobre el alcance de una prueba de inspección ofrecida por la parte actora para acreditar la existencia de la relación laboral y en particular sobre el hecho de que el patrón no exhiba en la diligencia respectiva los documentos a que se refiere el art 804 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, contratos individuales de trabajo; listas de raya o nominas de

personal; controles de asistencia y comprobantes de pago de utilidades, vacaciones, aguinaldos y primas. De acuerdo a ella, la falta de exhibición de los documentos no puede traer consigo la presunción de existencia de la relación laboral.

RELACION DE TRABAJO. NEGATIVA DE SU EXISTENCIA. INSPECCION INCONDUCTENTE PARA ACREDITARLA.- La prueba de inspección resulta inconducente para acreditar la relación de trabajo, ya que en los casos en que el demandado niega su existencia y la contraparte ofrece la inspección sobre los documentos a que alude el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, si estos no se exhiben, ello no puede traer como consecuencia la presunción del vínculo laboral por tratarse de un hecho negativo.

Amparo Directo 10441/92.- Venicio Ramírez Robies.-22 de octubre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Scio: Angel Salazar Torres.

Amparo Directo 1083/93.- José Carillo Loen.- 4 de marzo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Scio: Jaime Allier Campuzano.

Amparo Directo 2683/93.- Benito Vázquez Santos.- 29 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Scio: Jaime Allier

Campuzano.

Amparo Directo 5581/93.- Cruz Navarro Franco.- 19 de agosto de 1993.-

Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez Argüello.- Scio: Jaime Allier
Campuzano.

Amparo Directo 6581/93.- Judith Esmeralda Serrano Hernández.- 24 de

septiembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Roberto Gómez
Argüello.- Scio: Francisco O. Escudero Contreras.

4.2.6.- Las Presunciones.

La palabra presunción viene del latín *presumptio, tionis*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Denota, también, la acción y efecto de presumir, y esta a su vez, proviene de la voz latina *praesumere* que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello. "La palabra presunción se compone de la preposición *proe* y del verbo *sumo*, que significa tomar anticipadamente, porque de las presunciones se forma o deduce un juicio de opinión de las cosas y de los hechos, antes que estos se nos demuestren o aparezcan por si mismos.

Tomándose también las presunciones por algunos indicios o sospechas, pero los indicios son la raíz u origen de aquellas, y las sospechas son ligeros juicios, mas no presunciones." ²¹

Bentham designa a la presunción con el nombre de prueba circunstancial.

"La prueba circunstancial es la que se deduce de la existencia de un hecho o de un grupo de hechos que, aplicándose inmediatamente al hecho principal, llevan a la conclusión de que ese hecho ha existido." ²²

En la prueba circunstancial, la sola relación que haya de examinarse es la de un hecho con otro hecho, la unión entre el hecho principal

²¹ De Vicente y Cervantes, José., Tratado Histórico. Crítico. Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil, Madrid, Ed. Imprenta de Gaspar y Roig, 1956, T. II, p. 262

²² Bentham, Jeremías., Tratado de las Pruebas Judiciales, Buenos Aires, Ed. Ejea. 1959, Vol. I, p. 292

provisionalmente admitido y el hecho secundario mediante el cual se trata de probar el hecho principal. A través de esta prueba entendemos que en cada causa hay siempre ciertos pormenores que hacen indispensable la observación personal, que pertenecen al sentido íntimo, y que el entendimiento no puede comprender sino razonando de lo conocido a lo desconocido.

Las presunciones se fundan simplemente en la relación que puede existir entre ciertos hechos consignados en la instrucción o procedimiento y otros hechos que se trata de acreditar.

La presunción parte siempre de la idea de lo que es ordinario en cuanto a la especie, la presunción es un argumento probatorio de simple probabilidad, y nunca de certeza.

La importancia probatoria de las presunciones radica casi toda en las presunciones acerca del hombre. Se le atribuye cierta cualidad al hombre en general, o a una clase dada de hombre, y se concluye por atribuirle al individuo.

Las presunciones son conjeturas en virtud de las cuales, para un caso concreto, se admite la existencia de un hecho no directamente probado, mediante deducción de la experiencia común.

Se habla de una presunción de hecho o presunción natural cuando el juez, en virtud de las máximas de la experiencia, estima que se da el grado de probabilidad para suponer como ocurrido un hecho, y con ello como realizada

su prueba. Esta prueba adquiere en la práctica una importancia cada vez mayor

En general, las presunciones se dividen en simples y legales; las primeras son aquellas cuyo valor probatorio se deja a la libre apreciación del juez y las segundas son aquellas a las cuales la Ley atribuye determinado valor de las pruebas.

En materia civil da origen a dos grandes divisiones:

1a. Muchas veces la Ley misma eleva ciertas presunciones a la clase de prueba, y precisa al juez, cuando se han probado ciertos hechos, a tener por averiguados los hechos principales;

2a. Otras, la Ley deja al libre arbitrio del juez el decidir según su prudencia, y dejarse guiar de las deducciones formadas por su propia razón, para fijar definitivamente sus convicciones,

De aquí nacen, por tanto, dos clases de presunciones: Las llamadas legales *praesumptiones juris*, y la que nacen de la apreciación del Magistrado, *praesumptiones hominis*.

La Doctrina del Derecho procesal ha clasificado a las presunciones en dos grandes rubros : *presunciones hominis* y *presunciones iuris*; se dice que las primeras son formadas por el juez, y que las segundas se encuentran establecidas en la Ley.

a) Presunciones hominis, llamadas también presunciones simples y presunciones de hecho; son las pruebas que se fundan simplemente en la relación que puede existir entre ciertos hechos consignados en la instrucción o procedimiento y otros hechos que se trata de acreditar.

El juez, como hombre, se sirve durante el pleito para formar su convicción, sin el auxilio de testimonio alguno, saca la consecuencia del hecho conocido al hecho desconocido, ya que conocida la existencia de uno de ellos, presumimos la existencia del otro; atendiendo a los antecedentes del hecho y a su probable o posible enlace con el que se trata de descubrir. Esto mediante un juicio lógico, con fundamento en el cual se atribuye a personas o cosas una determinada cualidad o condición propia e inherente de la misma, según las leyes comunes de la experiencia. La presunción es, pues, una convicción fundada en el orden normal de las cosas y que dura mientras no se pruebe lo contrario.

La prueba por presunciones constituye un silogismo, en el que la premisa mayor es el principio general, la premisa menor es el hecho conocido y la conclusión es el hecho que se desea conocer.

b) Presunciones legales. Por lo que respecta a las presunciones legales son mandatos de la Ley que el juez debe acatar.

“ Tal como existía en el Derecho Romano, se distingue entre la presunción legal y humana; y la legal a su vez, en presunción *ius tantum* que

admite prueba en contrario, y *iuris et de iure* que no admite prueba en contrario, porque se encuentra establecida por la ley ”²³

Sobre las presunciones, nuestra Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente.

Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo.- “Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.”

Artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo.- “Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; (puede no admitir prueba en contrario y será *iuris et de iure*, o aceptarla, para ser considerada *iuris tantum*) hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel. (es decir cuando deriva de un simple razonamiento lógico del juzgador).”

Una presunción *iuris et de iure* es la establecida en el art . 474 de la Ley Federal del Trabajo, que considera accidente de trabajo, sin prueba en contrario, los que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio a lugar de trabajo y de este a aquel. Otra la prevista en el art. 476 de la misma ley que dispone que “Serán consideradas en todo caso enfermedades

²³ Climent Beltran, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, México, Ed. Esfinge, 1989, p.189

de trabajo las consignadas en la tabla del artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo".

En cambio, es presunción *iuris tantum* la establecida en el art. 21 de la Ley Federal del Trabajo que indica que "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe". De la misma manera, admiten prueba en contrario, las afirmaciones del trabajador mencionadas en el art. 784 de la Ley Federal del Trabajo sobre las circunstancias fundamentales de la vida de la relación laboral.

Artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo.- "El que tiene a su favor una presunción legal, solo está obligado a probar el hecho en que la funda."

Artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo.- "Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario."

Artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo.- "Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella."

Sin embargo, hay jurisprudencia que indica lo contrario;

PRUEBA PRESUNCIONAL. NO ES NECESARIO OFRECERLA PARA QUE EL JUEZ DEBA TOMARLA EN CUENTA. Es inexacto que la prueba de presunciones deba ofrecerse, como condición para que el juzgador pueda

apreciarla, toda vez que se trata de un medio demostrativo que el juez se encuentra obligado a valorar oficiosamente, esto es, aunque no haya sido ofrecido por las partes del juicio; porque, teniendo en consideración que la presunción es la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido, es decir, teniendo en cuenta que, comprobado el hecho base, saca el juez en consecuencia, se ve con claridad que las presunciones son apreciadas por el juzgador como una exigencia inherente al ejercicio de su misma función.

Amparo Directo 4533/1955.- Francisco Díaz Meza.- Resuelto el 5 de marzo de 1956.- 3a Sala.- Boletín 1956, pag. 239, Quinta Época, T. CXXII, pag. 784. "Jurisprudencia y tesis sobresalientes." Civil. Mayo Ediciones, 2a edic. México, 1980, pag. 733.

Sin embargo, en la práctica los litigantes manejan de manera excesivamente superficial a las presunciones, convirtiéndolas en un simple rito: "ofrezco la presuncional legal y humana en lo que favorezca a mis pretensiones".

4.2.7.- La Instrumental de actuaciones.

La definición de la instrumental en el art. 835 de la Ley Federal del Trabajo es: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio."

La idea de una prueba instrumental no corresponde, en rigor, a un concepto de prueba diferente, sino precisamente a la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no solo lo alegado y probado por esta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica, como ejemplo tenemos: una aclaración no pedida en una prueba confesional; un motivo de tacha invocado por el propio testigo; una información adicional derivada de la inspección practicada en los libros, etcétera.

Todo aquello que sucedió y se dió a conocer en el juicio.

En el art. 835 de la Ley Federal del Trabajo pone de manifiesto que ni siquiera es necesario ofrecerla: "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio."

En la práctica los litigantes acostumbran ofrecer la instrumental de actuaciones, con el dicho: "en lo que favorezca a mis pretensiones", con lo que

dice algo que no podrá ser tenido en cuenta, ya que como se menciona en el art. 835 de la Ley Federal del Trabajo, es obligación de la junta apreciar lo actuado; independientemente de que favorezca a una u otra parte y de ningún modo podría, aceptando la sugerencia, considerar lo actuado solo en beneficio de uno de los litigantes.

4.2.8.- Otros Medios de Prueba.

Como el fin último de todo proceso es la indagación de la verdad, y la prueba es el medio a través del cual se pretende demostrar la verdad o falsedad de los hechos, creando en el juzgador la convicción de lo alegado por las partes; la legislación positiva admite prácticamente todos los medios de prueba. Así, la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del trabajo, en adición a los medios de prueba ya estudiados, se refiere a "fotografías y, en general, aquellos medios aportados por el los descubrimientos de la ciencia." Así pues, son también medios de prueba: las películas, las grabaciones, sean en disco o en cinta, y, en suma cualquier otro medio que resulte idóneo.

El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna.

Aunque generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad: las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes o inclusive presunciones legales y humanas. En general dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho.

Actualmente se utilizan como medios de prueba las grabaciones donde en ocasiones se contienen las palabras de despido por parte del patrón hacia el trabajador.

Es importante hacer la aclaración que estos medios deben reforzarse con otros para provocar la convicción del juez en el proceso.

4.2.9.- El Recuento.

El recuento es un medio de prueba en conflictos colectivos laborales, a continuación analizó los diversos tipos de recuento que hay.

A) El Recuento como Medio de Prueba en la Huelga.

Según el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

En el procedimiento de calificación de la huelga, el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría.

"En cambio, cuando la huelga se aparta de alguno o algunos de los requisitos de fondo y forma; desde luego se declara que no existe el estado de huelga, se les previene que vuelvan al trabajo dentro de las 24 horas siguientes apercibiéndolos que de no hacerlo, salvo el caso de fuerza mayor, se darán por terminados los contratos de trabajo, el patrón podrá concertar otros con nuevos trabajadores."²⁴

El procedimiento es el siguiente:

²⁴ Castorena. J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, México D.F., La Impresora Univ. Nac. De México, 1932. p. 125

- a) Una vez presentada la solicitud, la junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencias contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés.
- d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.
- e) Concluida la recepción de las pruebas, la junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga (art. 930 de la Ley Federal del Trabajo).

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. La huelga es legalmente inexistente si la suspensión del trabajo se realiza por una minoría de los trabajadores que acudan al recuento.

El ofrecimiento y desahogo de la prueba del recuento se lleva a cabo según lo indica el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo.

Art. 931 de la Ley Federal del Trabajo: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

Normalmente se señala el local de la empresa o establecimiento donde se desempeñan las labores, por la proximidad para la concurrencia de los trabajadores. Pero esto no es un requisito de la ley, por lo que la Junta esta facultada para señalar otro lugar, teniendo en cuenta las circunstancias conflictivas que pueden darse, para evitar enfrentamientos entre grupos de trabajadores opuestos.

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

Esto significa que los trabajadores tendrán que estar presentes en el acto del recuento, y se integrará la mayoría con ellos, pues si se computasen los ausentes, podrán contar en favor de la empresa los votos omitidos.

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

La finalidad de esta disposición, trata de evitar que al estar informada la empresa de la presentación del escrito de emplazamiento, aunque todavía no haya sido notificada, pudiera alterar la mayoría de los trabajadores huelguistas, despidiendo a aquellos que considere más adictos a la huelga.

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

La exclusión de los trabajadores de confianza obedece a que están adscritos al interés de la empresa, dada la naturaleza de sus funciones.

V. Las objeciones de los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

La fracción III del art. 930 de la Ley Federal del Trabajo, que menciona que: “Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud ...”

Por ello será el patrón el que habrá de acreditar, que solo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto debido a que el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo indica que: “Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y ...”

“Seguir sosteniendo el criterio de la segunda parte del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la prohibición de que la determinación de la mayoría se efectúe en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, es continuar con el absurdo de no conocer la trascendencia de la

función de la empresa, ni de los trabajadores, ni del Estado ni de la Economía.”

25

Esto significa que no es necesaria la exigencia de la mayoría para el ejercicio del derecho de huelga

Sin embargo, en el caso de que no se de el incidente de mayoría, la empresa interpondrá el incidente de inexistencia.

Los puntos sujetos a prueba son únicamente tres: si el pliego de peticiones reúne los requisitos formales, lo que necesariamente derivará del mismo pliego; si la huelga persigue alguno de los objetivos legales, cuestión que se desprenderá también del pliego de peticiones; y si hay mayoría de huelguistas. Toda prueba ajena a estas cuestiones debe desecharse.

La huelga es un derecho de los trabajadores que se integra para su ejercicio mediante la voluntad mayoritaria de los mismos. De allí que la prueba concerniente a ese requisito sea una de las tres cuestiones fundamentales en el incidente de calificación de la huelga.

La única manera de determinar el interés mayoritario es a través del recuento, acto en el que se pone de manifiesto el interés de los trabajadores al hacer uso del derecho de huelga.

El recuento es la prueba toral para determinar la mayoría en la huelga suscitándose estas cuestiones: a) *En primer lugar, el recuento debe ser ofrecido*

²⁵ Soto Corbón, Juan., Teoría General del Derecho del Trabajo, México D.F. , Ed. Trillas, 1992, p. 261

por la empresa emplazada, ya que corre a su cargo la prueba de que no existe una mayoría huelguista; b) debe computarse la mayoría de los trabajadores dentro de la empresa o establecimiento afectados por la huelga, y no la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato emplazante; c) No podrá plantearse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos. O sea que no puede invocarse el requisito de la demostración de esa mayoría con anterioridad al emplazamiento, como causa de inexistencia, sino que operará con posterioridad al escalamiento.

Se entiende por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga.

Los trabajadores eventuales en el recuento de huelga. Trabajadores eventuales; son aquellos que desempeñan trabajos distintos de las actividades propias de la empresa; esta característica de ajenidad unida a la eventualidad, es la que debe excluir del derecho a participar en el recuento; ya que de otro modo podría llegarse al absurdo de que decidieran sobre la suspensión de labores un grupo de extraños, con lo cual se desvirtuaría la esencia misma de la huelga.

B) El Recuento en los juicios de titularidad.

Con las nuevas formas de producción impuestos por el desarrollo industrial, habrían de surgir nuevas maneras de organización proletaria. Así, a las formas de producción medieval correspondieron las corporaciones de oficios; a la producción capitalista de la gran industria, el sindicato.

“ La pluralidad sindical da a los trabajadores el privilegio de escoger o elegir entre diferentes sindicatos, optando por aquel que mejor se ajuste a sus ideas y pretensiones. La existencia del pluralismo sindical, necesariamente, coincide con la posibilidad de encontramos ante varios sindicatos y la alternativa de afiliarse o no a alguno de ellos” ²⁶

Los conflictos de titularidad respecto de los contratos colectivos de trabajo, deben ser tramitados en el procedimiento especial. Así lo indica el artículo 892 inciso 12 de la Ley Federal del Trabajo).

El juicio de titularidad entraña un procedimiento colectivo de carácter jurídico, porque tiene por objeto determinar jurisdiccionalmente a cual de los sindicatos corresponde la titularidad.

El procedimiento especial puede tener variantes, específicamente tratándose de los conflictos intersindicales por la titularidad de un contrato

²⁶ Lastra y Lastra, José Manuel., Derecho Sindical, México D.F., Ed. Porrúa, 1991, p. 387

colectivo. En cuestiones sindicales, la prueba específica y determinante es el recuento de los trabajadores.

El procedimiento especial constituye la expresión más rotunda de la concentración procesal ya que en la primera audiencia se celebran las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución y todo ello, en un plazo de quince días contado a partir de la presentación de la demanda.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda a la que se pueden agregar las pruebas que desde luego se ofrezcan.

En la única audiencia se llevarán a cabo las diferentes etapas conforme a las siguientes reglas:

- a) En la primera, la junta procurará avenir a las partes.
- b) De no existir conciliación, "cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas"
- c) Si se ofrece el recuento de los trabajadores, por una parte será necesaria una diligencia especial y por la otra, será preciso someter la prueba a las reglas del art. 931 Ley Federal Trabajo que regula esa diligencia para los casos de huelga.
- d) Una vez concluida la recepción de pruebas "la junta oirá los alegatos y dictará resolución"

Los sindicatos pueden comparecer a la audiencia única señalada en el artículo 895 de la Ley Federal del Trabajo para los procedimientos especiales, en los juicios de titularidad, por medio de su representante o apoderado en los términos del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

En general, para el trámite de los juicios especiales, la junta se integrará con el auxiliar, salvo en los casos a que se refieren el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo referente a la titularidad de un contrato colectivo. En este caso deberá integrarse con el presidente de la Junta o el de la junta especial.

Es contrario a la ley que se declare el cambio de titularidad del contrato colectivo, a favor del sindicato demandante, sin que se haya manifestado expresamente la voluntad de los trabajadores de adscribirse a un sindicato determinado; por lo que es indispensable la prueba del recuento.

Los patrones carecen de interés jurídico para promover la impugnación de los laudos dictados por las Juntas, en virtud de que la elección del sindicato titular del contrato colectivo incumbe exclusivamente a los trabajadores de la empresa, subsistiendo el mismo contrato colectivo, por lo que el patrón carece de legitimación para impugnar el laudo que determine un cambio de titularidad sindical del contrato.

V.- LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

5.1.- Reglas Generales.

La valoración de la prueba es la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tienen los medios de prueba que se llevan al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia.

La valoración de la prueba, es una de las principales funciones en la que actúa el juzgador dentro de su tarea de administrar pública justicia.

"La valoración de la prueba no pertenece, como podría parecer a primera vista, a la etapa probatoria, ya que esta evaluación, este grado de convicción de los elementos probatorios, debe desenvolverse en la sentencia, o sea en la segunda etapa del proceso que hemos denominado juicio."²⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 775, establecía que "los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia."

La ley de 1980 establece en su artículo 841 que "los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin

²⁷ Gómez Lara, Cipriano.. op. Cit., p. 129

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

Se subsana, la laguna que existía en la ley de 1970, que no señalaba la obligación a la Junta de motivar sus laudos. Esta obligación, la impone la ley como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como antes, un acto discrecional y hasta a veces autoritario de su voluntad autoritaria. Sin duda alguna nuestra ley admite el sistema de la libre apreciación de la prueba.

La apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad o de derecho social.

La valoración de cada una de las pruebas así como de las pruebas en su conjunto es muy importante para la resolución del juicio. Una adecuada valoración de las pruebas es fundamental, sin embargo esta es una tarea especialmente difícil para el juzgador. Tomando en cuenta que nuestra legislador en el artículo 841 de la Ley federal del trabajo, antes transcrito, acepta el Sistema de la libre apreciación de la prueba; la tarea se complica aún más.

El término “verdad sabida” se refiere a la verdad hallada en el proceso, independiente de la verdad legal o técnica. La apreciación de los hechos “en

conciencia" significa que al apreciarlos no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba con un criterio lógico y justo.

Para valorar las pruebas, se hace uso de las opiniones doctrinales, así como de la jurisprudencia; que nos va a servir para uniformar criterios.

Se considera a la observación, que es la base de la ciencia, como el más sólido punto de partida para cualquier investigación judicial. La observación es una cualidad esencial para el juez; es útil para todo Magistrado. La exactitud de la sentencia proviene principalmente de la precisión de las observaciones que se hagan, es recomendable observar bien para juzgar bien. Cuando las observaciones son realizadas por los mismos jueces en el ejercicio de sus funciones, constituyen verificaciones judiciales: prueba por percepción directa de un objeto o un hecho. El juez debe observar sin ideas preconcebidas, con precisión y minuciosidad. Estas cualidades son las que dan valor a las verificaciones y el juez deberá tenerlas en cuenta para apreciar la prueba. En este caso el juez debe ejercer su autocrítica. Las verificaciones del juez deben realizarse con calma, sin apresuramientos, con afán de descubrir la verdad, como debe hacerse una observación objetiva; se concentra en los puntos que deben de ser probados. Para valorar las pruebas es necesario haber observado detenidamente el desarrollo de las pruebas a lo largo del proceso. De esta manera el juez estará en la posibilidad de apreciar objetivamente todas las pruebas ofrecidas; y por medio de sus observaciones llegar a la verdad.

Existen algunos casos en que el juez no puede verificar por si mismo los hechos o no esta en capacidad de darles una correcta apreciación de los

mismos, por tanto, se auxilia de terceras personas para verificar sus observaciones y así dar la valoración adecuada a determinadas pruebas; tal es el caso de la prueba pericial.

La afirmación anterior se basa en que algunos autores señalan que, la pericia es una forma de asistencia intelectual presentada al juez, en la inspección o, mas frecuentemente en la valoración de la prueba en cuanto ha de considerarse materia de experiencia técnica mas bien que de experiencia común. La pericia es una actividad destinada a comunicar al juez las percepciones e inducciones obtenidas objetivamente, en virtud de una apreciación técnica, de la cosa, persona o actividad que constituye el objeto de la inspección directa en el proceso, a fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representan. Las deducciones del juez pueden ser diferentes a las del perito debido a que el primero carece de los conocimientos técnicos necesarios para una correcta valoración de la prueba. Una vez obtenido el dictamen del perito, el juez tendrá la capacidad de valorar objetivamente la prueba. En este caso si el juez no se auxiliara de los conocimientos técnicos del perito el valor dado a esta prueba sería distinto. Sin embargo, el juzgador goza de una amplia atribución facultativa para valorar a su entera voluntad el dictamen pericial. Tal libertad de apreciación no exime al juez, del deber inexcusable de fundar y motivar el rechazo o aceptación en su juicio del dictamen pericial.

Toda la lógica judicial consiste en la lógica valoración de dos tipos de hechos, aquellos que disminuyen la probabilidad, llamados infirmativos, y los

que aumentan la probabilidad, que pueden ser llamados corroborativos. Un error en esta valoración, produce una injusticia. Si un solo hecho corroborativo queda omitido o evaluado por debajo de su valor, el culpable puede escapar a la pena que le corresponde. Si un hecho invalidativo, es olvidado o evaluado por debajo de su valor, puede ser condenado un inocente. Es por eso importante los hechos del hombre, y esto nos lleva al tema de las presunciones.

La presunción es un juicio lógico del legislador o del juez, en virtud del cual se considera como cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia, que le indican cual es el modo normal como suceden las cosas y los hechos. Desde otro punto de vista y cuando son simples presunciones de hombre, son principios lógicos basados en las reglas de la experiencia, que permiten una correcta valoración de las pruebas; por consiguiente, no son en realidad presunciones, sino reglas para el criterio del juez.

La función procesal de las presunciones de hombre, es decir, el servirle de guía al juez para la valoración de las pruebas, es muy importante y se aplica constantemente, por ejemplo, cuando se critica la exposición del testigo o del perito y se mide su credibilidad de acuerdo con la clase de hechos que narra, el tiempo transcurrido desde la percepción, la forma como esta ocurrió, las capacidades del exponente, etc. De acuerdo con las circunstancias, el juez infiere una presunción judicial a favor o en contra de la verosimilitud de los hechos que son objeto de esas pruebas o de la sinceridad del sujeto que se los hace conocer. Por tanto las presunciones de hombre o judiciales son "reglas de

5.2.- Doctrina.

En la Doctrina procesal se pueden sintetizar dos posiciones sobre la valoración de la prueba: la de la tarifa legal o sistema de la prueba tasada y la del sistema de la libre convicción.

La tarifa legal o Sistema de la prueba tasada.

Este sistema predominó en la Edad Media inspirado en el Derecho Canónico, el juzgador carece de libertad para valorar la probanza, son las leyes las que establecen su alcance valorativo, convirtiéndose el juez en un aplicador de la ley, debiéndose ajustar a las pautas establecidas en las propias legislaciones.

El legislador de antemano le fija el juez reglas precisas y concretas para apreciar la prueba, que se traslucen en una verdadera tasa del pensar y del criterio judicial. Su grado de eficacia esta predeterminado por la ley.

En este sistema existe una reglamentación legislativa que constriñe al juez a reglas abstractas preestablecidas que le indican la conclusión a que debe llegar forzosamente ante la producción de determinados medios de probar ; se coarta al juez la libertad de juzgar.

La citada doctrina procesal le ha asignado las siguientes ventajas: libra a las sentencias de toda sospecha de arbitrariedad; suple la ignorancia o falta de experiencia de los jueces, con reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de la experiencia, del estudio de la lógica y la psicología por personas doctas; orienta sabiamente al juez para la averiguación de la verdad,

evitando la sobrestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados en el proceso; permite que las sentencias sean uniformes.

Aunque el Magistrado procura una segura aplicación de las leyes eternas, *el derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría y con este sistema se ha procurado mas que una solución justa, una solución de paz.*

Que el legislador sea quien realmente regule todos los medios de prueba desde lo relativo a su admisibilidad, producción y eficacia probatoria interesa al orden público; incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible, de pruebas eficaces, y así facilita el desenvolvimiento del proceso, y las aleja de pleitos temerarios dándoles los medios para reducir al mínimo las razones de incertidumbre, al facilitar la previsión de resultado del proceso, satisfaciendo la necesidad de certeza, aún cuando para ello sacrifique la necesidad de justicia.

La confianza del pueblo en las sentencias de sus jueces, lo mismo que en su imparcialidad y rectitud dependen mas de la calidad humana de estos funcionarios que de la bondad del sistema legal que aplican; se requieren normas procesales que sean aptas para el adecuado funcionamiento del órgano jurisdiccional, pero la justicia es un problema de hombres mas que de leyes. La arbitrariedad de los jueces no se impide con una regulación minuciosa de la prueba, sino con una sólida formación moral en ellos, pues de lo contrario ya encontrarán supuestas razones jurídicas para darle apariencia de legalidad a su prevaricato.

El Sistema de la libre convicción o de la libre apreciación de las pruebas.

Este sistema imperó en Roma durante la República, es aquel que establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas, sin mas limites que la razón y el criterio jurídico del juzgador.

Este sistema está basado en la circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida; se establece la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que base su apreciación. El valor de las pruebas queda al arbitrio del órgano jurisdiccional. "Este sistema se caracteriza porque el órgano jurisdiccional adquiere o puede adquirir la convicción o conocimiento de la verdad, con las pruebas de autos, fuera de las pruebas de autos y hasta contra las pruebas de autos." ²⁸

El sistema no autoriza al juez a valorar las pruebas a su capricho, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza. Con este sistema la responsabilidad del juez aumenta considerablemente, ya que debe cuidarse mucho de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su convicción.

En la rama del Derecho Procesal Laboral, no existe la menor duda de que el legislador adopto el sistema de la libre apreciación de la prueba, como ya lo he comentado anteriormente.

Algunos autores afirman que al lado de los sistemas de la prueba tasada y del sistema de la libre convicción, existe una tercera categoría, intermedia,

²⁸ Ramírez Fonseca, Francisco., La Prueba en el Procedimiento Laboral, México, Ed. Pac, 1991, p. 149

que sin la rigidez de la primera, ni la inseguridad de la segunda, desemboca en una fórmula que atiende a los postulados de una rigurosa lógica y una razonable experiencia para constituir el sistema denominado de la sana crítica.

El raciocinio del órgano jurisdiccional debe ser perfecto; la lógica se manifiesta a través de la idea de expresar en forma perfecta un raciocinio perfecto (silogismo); luego, el órgano jurisdiccional está obligado a conducirse con lógica

En el sistema de la sana crítica es necesario considerar en la valoración de las pruebas el carácter variable de la experiencia humana, así como la necesidad de mantener con el rigor posible los fundamentos o los principios de lógica en que debe descansar el derecho.

El juzgador, aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, decide los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional.

5.3.- Jurisprudencia.

Nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su parte, ha establecido la siguiente jurisprudencia definida.

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

Tomo XX.	Gonzalo Eusebio	912
Tomo XXV.	Manzanilla, Manel A.	1801
Tomo XXVI	FF.CC. Nac. De Mex.	2036
Tomo XXVIII	Vélez, Efrén	39
Tomo XXIX	Reyes, Bernardo	224

Jurisprudencia: 606. Si bien el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes.

Tomo LXXV.	Martínez Gómez, Ernesto	4754
Tomo LXXXIX.	Hernández, Miguel M.	22
Tomo LXXXII.	Perlestein, Fortunata	2857
Tomo LXXXIV.	Administración de los FF.CC. Nac. De México.	593

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

Tomo LV.	Freytag Gallardo, Guillermo	2196
Tomo LXVI.	Cia. De Phonofil de Forest, S.A.	1980
Tomo LXVII.	Casarín W., Alfredo	1044
Tomo LXIX.	Moreno Ayala, José, Sucesión de y Coagra- Viados	2256
Tomo LXXI.	Vicencio, Juan, Sucesión de	422

Sin embargo, como ya lo he mencionado anteriormente, nuestra ley Federal del Trabajo, acepta el sistema de libre apreciación.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. Conforme a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la apreciación de pruebas es una facultad soberana de las Juntas, que debe respetarse, pero también la Cuarta

Sala de dicho Tribunal en múltiples ejecutorias ha sostenido que dicha facultad no tiene mas limitación que la de que no se alteren los hechos sujetos a examen ni se incurra en errores de lógica en el raciocinio.

Directo 6531/1963.- Sucesión de Ramón Hernández.- Resuelto el 4 de marzo de 1964, por unanimidad de 4 votos.

Tesis que han sentado precedente:

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

Sala. Boletín 1964, pag. 610.

Directo 300/1963.- José de la Luz Cebada Corona.- Resuelto el 3 de julio de 1964, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Mtro.- 4a Sala. Boletín 1964, pag. 473.

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

Jurisprudencia: 123. (Quinta Época), pag. 122. Sección Primera. Volumen. 4a Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al Tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las Pruebas por las", No 604, pag. 1083.

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

Jurisprudencia: 124. (Quinta Epoca), pag. 123, Sección Primera, Volumen 4a Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (Apéndice al tomo XCVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las Pruebas, por las", No 606, pag. 1084.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, EN EL AMPARO. El Tribunal constitucional no puede validamente sustituirse al juez natural en la apreciación de los elementos de convicción, a menos que advierta alteración de los hechos, infracción a los dispositivos que norman el ejercicio del arbitrio judicial sobre el valor jurídico de la prueba, o infracción a las reglas fundamentales de la lógica.

A.D. 4079/1960. Andrés Jiménez García. Unanimidad de 4 votos. Sexta Epoca, Vol. XLV, Segunda Parte, pag. 64.

A.D. 5009/1961. Ignacio García Verónica. 5 votos. Sexta Época, Vol. LV, Segunda Parte, pag. 52.

Jurisprudencia 250 (Sexta Época), pag. 542, Volumen 1a Sala, Segunda Parte, Apéndice 1917-1975.

El sistema de apreciación de la prueba que se adoptó para el proceso laboral, es el de la libre apreciación de la prueba, basado desde luego en que, por este camino, se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento mas real de la verdad material buscada en el proceso, lo cual se traducirá en laudos mas justos.

Ya expuse antes que el objeto de la prueba pericial es servir a las Juntas para que puedan formarse un criterio respecto de ciertos aspectos científicos, técnicos o artísticos, pero esa prueba no obliga al juez a resolver conforme al dictamen pericial.

Jurisprudencia: 601. Las Juntas de conciliación y arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinde sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía les faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos.

Tomo XLIII.	Arrendatarios de la Cervecería de Chihuahua, S.A.	1119
Tomo LVI.	Castilla Salas, Humberto	2092
Tomo LVI.	Sánchez Juárez, Silvestre	2317
Tomo LVII.	Durán Martínez, Domingo	2900
Tomo LVIII.	Cia. Limitada del Ferrocarril Mexicano	902

PRUEBA PERICIAL. SU APRECIACION POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. No es obligatorio para las Juntas de

Conciliación y Arbitraje concederle valor probatorio pleno a los dictámenes rendidos por los peritos designados por las partes ni al del perito tercero en discordia, puesto que los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo los faculta para apreciar las pruebas y los hechos como lo crean debido en conciencia. Los peritajes sirven para ilustrar el criterio de las Juntas en las cuestiones técnicas en que carecen de conocimiento, pero si las Juntas tienen o expresan razones de orden lógico o legal en sus laudos para negarles o no concederles a los peritajes el valor que esperan las partes, no incurren en violación de garantías individuales.

Directo 2598/1955.- Manuel Quezada Cid y socios.- Mayo 10 de 1957.-
Unanimidad de 5 votos.

4a Sala. Informe 1957, pag. 29.

PRUEBA PERICIAL, SU APRECIACION. Las autoridades juzgadoras en materia de trabajo pueden no concederle valor probatorio a las periciales que se rindan en autos, expresando las razones que tengan para ello, pero cuando se fundan en ellas para resolver, no violan ningún precepto de la ley, porque precisamente, sobre cuestiones técnicas que desconocen, no tienen otro medio de convicción que las periciales desahogadas.

Directo 6757/1956.-Mexican Zinc Company, S.A.-Resuelto el 26 de noviembre de 1958, por unanimidad de 4 votos.-ponente el Sr. Mtro. González de la Vega.-Srio. Lic. Víctor Manuel Mercado.

4a Sala. Boletín 1958, pag. 753.

La prueba testimonial es una prueba a la que se acude con frecuencia, sobre todo si no se cuenta con otras. De ahí que sea abundante el material de jurisprudencia. Por lo que solo reproduciré algunos de los criterios que han venido a integrar jurisprudencia.

TESTIGO. SU DICHO CARECE DE EFICACIA PROBATORIA, SI NO DA UNA EXPLICACION CONVINCENTE DE SU PRESENCIA EN EL LUGAR DE LOS HECHOS. No es suficiente la afirmación de un testigo, en el sentido de que lo declarado por el le consta de vista y oídas, por haberse encontrado realizando una actividad en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos sobre los que declara, si esta no corresponde a la que se lleva a cabo en ese lugar, por lo que es menester que explique convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales se encontraba presente en ese sitio, para poder entender su presencia en el y, si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad.

Amparo directo 589/81. Francisca Cruz Cárdenas. 26 de enero de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1982. Primer Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito. Num. 37. Pag. 158.

TESTIMONIAL. CARECE DE VALOR PROBATORIO SI LAS PREGUNTAS LLEVAN IMPLICITAS LAS RESPUESTAS. Del examen directo del interrogatorio a que fueron sometidos los pluricitados testigos, aparece que el cuestionario correspondiente lleva implícitas las respuestas, en tal forma que

los deponentes se concretaron a decir que "sí", circunstancia que les resta credibilidad, pues no se advierte que sean los testigos los que informan sobre los hechos materia del interrogatorio, ya que en las preguntas se detallan estos. No está por demás hacer notar, que la circunstancia de que la Ley Federal del Trabajo no prohíba a las partes interrogar en la forma en que los hoy quejosos interrogaron a los testigos, no implica que a los testimonios así obtenidos necesariamente deba otorgárseles valor probatorio, sino solo dichos testimonios se formularán en manera legal. Consecuentemente, si no son los testigos los que informan sobre los hechos, sino que estos ya se detallan en las preguntas, es correcto suponer que de las declaraciones de tales testigos no se advierte que los mismos sean quienes informan sobre los hechos sujetos a prueba, por lo que esta circunstancia resta credibilidad a sus atestos.

Amparo directo 1/82. Manuel Seguro Mendoza y otra. 4 de junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa Ochoa. Secretaria: María Guadalupe Gama Casas.

Informe 1982. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. Num. 69. Pag. 359.

Dentro de este capítulo solo se muestran algunos de los criterios dados por la Corte para la valoración de las pruebas, otros de ellos se reprodujeron a lo largo de este trabajo y existen muchos más a los que podemos acudir, consultando el Semanario Judicial de la Federación.

CONCLUSIONES

Después de un estudio pormenorizado de la prueba he llegado a las siguientes conclusiones:

I.- Salvo en aquellos casos en los cuales se dirime un punto de derecho.

La etapa probatoria es la más importante de un proceso ya que con ella se pretende convencer al juez de los hechos afirmados por las partes y se busca llegar al conocimiento de la verdad, de lo deducido en esta etapa el juez se basará para tomar una decisión y poner fin a la litis planteada.

II.- Nuestra Ley Federal del Trabajo señala que son admisibles todos los medios de prueba que cumplen con su fin principal, llegar al conocimiento de la verdad.

III.- Conociendo la importancia de las pruebas, las partes deben asegurarse de que las pruebas que se presenten sean idóneas, es decir que la prueba sea adecuada para el hecho que se pretende acreditar, de otra manera se corre el riesgo de que sean desechadas o en su defecto el órgano jurisdiccional admitirá la prueba y se reservará para valorarla al momento de dictar su resolución final.

IV.- Posteriormente pasamos a la etapa de admisión o desechamiento. El juez está obligado a aceptar todas las pruebas siempre que: 1) guarden relación con la litis, 2) estén ofrecidas conforme a derecho, 3) sean idóneas, 4) no vayan en contra de la moral o las buenas costumbres.

V.- El desahogo de las pruebas se llevará a cabo conforme a las reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Abierta la audiencia se deben desahogar todas las pruebas debidamente preparadas, primero las del actor y después las del demandado. La Ley indica que las pruebas se deben desahogar en una sola audiencia. Actualmente por la cantidad de trabajo de nuestros Tribunales, esto no es posible y las Juntas señalan varias fechas para el desahogo de las pruebas.

VI.- Nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que mas comúnmente se emplean en los conflictos, tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial y la inspección.

De todas las probanzas antes mencionadas, se establecen en la codificación laboral reglas específicas, tanto en lo que hace a su ofrecimiento como por las que hace a su recepción y desahogo.

VII.- Para poder dictar un laudo, el juez deberá hacer la valoración de cada una de las pruebas presentadas por las partes sin sujetarse a formulismos

sobre la apreciación de las pruebas y se deben expresar los motivos y fundamentos en que se apoyen.

VIII.- En México se da un valor indebido a la prueba testimonial, ya que con base en la declaración de testigos falsos se dictan resoluciones contrarias a la justicia.

Debería adicionarse la ley, con un precepto que otorgara a la prueba testimonial, un valor probatorio relativo, dada la costumbre procesal de nuestro país de mentir y de no castigar a quienes se conducen con falsedad.

IX.- Considero que la prueba de inspección es una de las mejores en los juicios laborales, porque a través de ella se vale la Junta de Conciliación y Arbitraje por su propia y particular experiencia para verificar los hechos u objetos a probar.

X.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, después de realizar un análisis pormenorizado de la prueba, tiene la obligación de apreciar cada uno de los medios probatorios presentados por las partes; después de realizado este acto emitirá su decisión. Nuestra legislación Federal del Trabajo acepta el sistema de la prueba libre; como lo podemos observar en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo al señalar que los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas.

Este sistema me parece el mas adecuado para nuestro país, debido a las circunstancias alrededor de las cuales se desenvuelven los conflictos de trabajo.

XI.- Considerando que el Derecho Laboral tiende a buscar el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos. Es necesario que la Junta tome en cuenta esta situación de desigualdad y tome la decisión que se acerque mas al fin del laudo: la justicia. Es por eso que al dictar el laudo la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará sin sujetarse a reglas específicas. Las circunstancias que pueden rodear a una misma situación son distintas y no se deben seguir reglas generales.

XII.- Siempre que las pruebas cumplan con los requisitos de forma para su ofrecimiento, el juez debe de admitirlas y esperar al momento de su apreciación y valoración para decidir.

Con esto puedo darme cuenta que el sistema adoptado por nuestro legislador y las reglas que en general contiene nuestra legislación son adecuadas para lograr el fin del derecho laboral: la justicia social y el equilibrio entre clases.

XIII.- Nuestro problema no es la legislación, son los hombres encargados de aplicarla. Ya que después, de que cada una de las pruebas se han desahogado como está escrito en la ley y cumpliendo cada una con su objetivo,

la Junta de Conciliación y Arbitraje después de haber observado y analizado con detenimiento debe tomar una decisión.

Los laudos que se emitan no estarán sujetos a reglas sobre estimación de las pruebas, sin embargo, el juez debe dar razón de su dicho; con esto se cumple con lo establecido en el artículo 14 constitucional. Cumpliendo con la garantía de legalidad consagrada en nuestra Constitución. Lo que otorga a las partes la tranquilidad de que la decisión emitida no se dió de manera arbitraria.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto., Derecho Procesal Mexicano, Ed. Porrúa, México D.F.,
- ARILLA BASS, Fernando., Manual Práctico del Litigante, 8ª ed., Editores Mexicanos Unidos S.A., México D.F., 1977.
- BENTHAM, Jeremías., Tratado de las Pruebas Judiciales, Ed. Ejea, Buenos Aires, 1971.
- CASTORENA, J. Jesús., Manual de Derecho Obrero, La Impresora Univ. Nac. De México, México D.F., 1932.
- CARNELUTTI, Francisco., La Prueba Civil, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1982.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1ª ed., Ed. Esfinge, México D.F., 1989.
- COUTURE, Eduardo., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3ª ed., Ed. Depalma, Buenos Aires, 1990.
- DE BUEN L., Néstor., Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México D.F., 1996.
- DE LA CUEVA, Mario., Derecho Mexicano del Trabajo, 3ª ed., Ed. Porrúa, México D.F., 1949.
- DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 14ª ed., Ed. Porrúa, México D.F., 1996.
- DE PINA, Rafael., Curso de Derecho Procesal del Trabajo, 1ª ed., Ediciones Botas- México D.F., 1952.
- DE VICENTE Y CERVANTES, José., Tratado Histórico, Crítico, Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil, Ed. Imprenta de Gaspar y Roig, Madrid, 1956.
- DEVIS ECHANDIA, Hemando., Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial, 1ª ed., UNAM, México D.F., 1973.
- DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio., La Prueba en el Proceso Laboral, Ed. Porrúa, México D.F., 1990.

GÓMEZ LARA, Cipriano., Teoría General del Proceso, 9ª ed., Ed. Harla, México D.F., 1996.

GUERRERO, Euquerio., Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México D.F., 1970.

LASTRA Y LASTRA, José Manuel., Derecho Sindical, Ed. Porrúa, México D.F., 1991.

LESSONA, Carlos., Teoría General de la Prueba en Derecho Civil, Ed. Ejea, Madrid, 1964.

RÁMIREZ FONSECA, Francisco., La Prueba en el Procedimiento Laboral, 8ª ed., Ed. Pac, S.A. de C.V., México D.F., 1991.

RENTI, Enrico., Derecho Procesal Civil, Ed. Ejea, Buenos Aires, 1961.

ROSS GAMEZ, Francisco., Derecho Procesal del Trabajo, 1ª ed., Vicova Editores S.A., México D.F., 1978.

SOTO CERBON, Juan., Teoría General del Derecho del Trabajo, Ed. Trillas, México D.F., 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 3ª ed., Ed. Porrúa, México D.F., 1975.

Otras Publicaciones

Enciclopedia Jurídica Omeba, Ed. Driskill S.A., Buenos Aires, 1979.

Encíclica Rerum Novarum, De S.S. León XIII, 11ª ed., Ediciones Paulinas S.A., México D.F., 1987

Carta Encíclica Laborem Exercens, Del Sumo Pontífice Juan Pablo II, 10ª ed., Librería Parroquial de Clavería S.A. de C.V., México D.F., 1993.

Estudios sobre la Laborem Exercens, La Editorial Católica S.A., Madrid, 1987.

Turati, Marcela., "México ha sido engañado" , Reforma, México D.F., 25 de Enero de 1999, p. 1 A.

Leves

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 109ª ed., Ed. Porrúa, México D.F., 1997.

Código Civil para el D.F. en materia común y para toda la República en Materia Federal, Editorial Sista S.A. de C.V., México D.F., 1997.

Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, Ed. Porrúa, México D.F., 1996.

Código de Comercio, Editorial Nueva Visión, México D.F., 1996.

Ley Federal Del Trabajo, Ed. Porrúa, México D.F., 1996.

Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México D.F., 1975.