

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

LA INSPECCIÓN

A. GENERALIDADES.

En materia civil se ha dicho que la inspección es la prueba directa clásica,³⁹⁴ porque es la única en la cual el juzgador infiere inmediatamente una convicción en relación con las afirmaciones controvertidas; es decir, el Juzgador sin intervención de ninguna otra persona obtiene el conocimiento del hecho a probar; la directa se distingue de la indirecta, pues ésta otorga el conocimiento del hecho al juzgador mediante la intervención de otras personas como los absolventes, testigos o peritos. En materia laboral no es válida la opinión vertida, pues la inspección se desahoga por medio de auxiliares de la administración de la justicia y no la percibe directamente la Junta, sino el Actuario, quien es el designado por la Ley en su artículo 829

³⁹⁴ Cfr. DEVIS Echandía, Hernando *Obra Citada*. T. II. Pág. 421. Ver cita 94.

para desahogarla. Díaz de León,³⁹⁵ refiere que la inspección permite llegar al conocimiento fáctico mediante la percepción, con sus propios sentidos, de las cuestiones materiales que se deban probar, por lo que es una prueba directa; sin embargo, además de que el Actuario no es quien resuelve los conflictos laborales también es de observarse que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Colegiados y si uno de sus integrantes estuviera facultado por la Ley para desahogar una inspección, lo que no sucede, resulta obvio que aún así sería la percepción de sólo uno de los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje y no la de todos ellos; por ello no puede ser considerada prueba directa; no obstante no estamos de acuerdo con el propio Díaz de León,³⁹⁶ cuando considera que la inspección debe celebrarse por todos los integrantes de la Junta para no desvirtuar la esencia de la prueba, es decir lograr el convencimiento de la Junta en forma objetiva, pues de desahogarse tal prueba por los tres representantes, el tribunal quedaría desintegrado durante todo el tiempo de desahogo.

Es de recordarse que el artículo 764 de la Ley con vigencia anterior a la actual, otorgaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de desahogar las inspecciones, aunque en la práctica quienes la practicaban eran los Secretarios de las mismas; sin embargo, ahora la Ley es clara, corresponde a los Actuarios efectuar la inspección y ello se justifica por el alto número de asuntos que se tramitan actualmente.

³⁹⁵ Cfr DÍAZ De León, Marco Antonio. Obra Citada. T. II. Pág. 791. Ver cita 154.

³⁹⁶ Ibidem. Pág. 825.

La prueba de inspección se regula en la Ley actual tan sólo en tres artículos, del 827 al 829; no obstante representa un avance legislativo porque la Ley anterior no la estudiaba y únicamente el artículo 765 que era común a varias pruebas, la refería sin analizarla debidamente; ahora ya se determinan las reglas básicas del ofrecimiento y de su desahogo.

B. LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA Y LA INSPECCIÓN.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación interpretó diversos preceptos relacionados con la inspección en forma incorrecta pues al resolver una denuncia de contradicción de tesis determinó que no existían preceptos legales en la Ley Laboral que prohibieran, impidieran o limitaran el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección y que por ello el patrón estaba facultado para ofrecer la inspección en los documentos que tenía la obligación de conservar y exhibir en juicio por propia disposición de la ley; sin embargo nos parece que tal jurisprudencia es contraria al espíritu de la ley pues en primer lugar no tomó en cuenta el artículo 797 de la Ley de la materia que ordena: “Los originales de los documentos se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder ...” y el contenido del artículo 803 de la misma Ley que ordena: “Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos ...”; al admitirse la inspección ofrecida por el patrón en sus propios documentos además de violar el contenido de los dos artículos referidos arriba, propicia que el patrón falsifique las firmas en los documentos inspeccionados sin poder la parte contradictora ofrecer periciales, conforme

la fracción II del artículo 880 de la Ley, pues ya estaría cerrado el período probatorio.

La jurisprudencia referida arriba, se transcribe a continuación:

INSPECCION, PRUEBA DE SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGARSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección Por otra parte, el precepto 779 de esa ley, dispone que la Junta desechará las pruebas que no tengan relacion con la litis planteada o que resulten intrascendentes Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Contradicción de tesis 14/89 Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Felipe López Contreras Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 11/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno. cuatro votos de los señores Ministros Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras e Ignacio Magaña Cárdenas.

NOTA Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 43, Julio de 1991, pág. 54.

La prueba de inspección, en Derecho Laboral, no se utiliza tanto como en las materias civil, amparo o penal y obedece a que en nuestro Derecho las cargas probatorias corresponden, en la mayoría de los casos, al patrón y como normalmente las excepciones ejercidas se justifican con

documentales, la parte obrera no ofrece inspecciones porque no las necesita y el patrón puede ofrecer los documentos que posee. Se continúa utilizando la inspección cuando la excepción no se justifica con documentales en poder de las partes como sucede con la que se ofrece en el Instituto Mexicano del Seguro Social para acreditar que el actor del juicio está afiliado al mismo a nombre del patrón cuando éste negó la existencia de la relación de trabajo.

C. OTRAS DENOMINACIONES.

A la prueba de inspección, se le ha denominado Inspección Ocular, erróneamente, pues aunque las personas, los lugares y los objetos que se inspeccionan, normalmente se perciben con la vista, nada impide que se perciban con el olfato o el oído, como cuando, por ejemplo, se determina mediante inspección la intensidad de los ruidos, los olores o humos producidos por determinada industria. El Código Federal de Procedimientos Civiles la denomina **Reconocimiento o Inspección Judicial** y consideramos que tampoco es adecuado, pues el término *reconocimiento* es impreciso y más bien refiere la aceptación de hechos propios (como cuando se reconoce una firma plasmada en un documento) y los de Inspección Judicial tampoco son acertados porque el Juez por exceso de trabajo delega esa actividad en Secretarios y Actuarios y en Derecho del Trabajo, por disposición expresa de la Ley, quien se encarga de desahogar las inspecciones es el Actuario; la denominación *“Vista de ojos”* utilizada

antiguamente y que Sentís Melendo calificó de “redundancia grosera”,³⁹⁷³⁸⁶ también es muy criticable conforme lo analizado antes, por ello creemos que la Ley Federal del Trabajo le otorga una correcta denominación llamándole simplemente: “Inspección”.

D. CONCEPTO DE INSPECCIÓN.

Procederemos a otorgar algunos conceptos de inspección elaborados por diferentes doctrinarios.

Ramírez Fonseca dice que es el “acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional conoce o examina personas,³⁹⁸ actos, documentos, animales y cosas, en general, materia del proceso”.

José Chiovenda afirma que mediante la inspección ocular el Juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o tienen relación con él.³⁹⁹ Agrega que pueden referirse a cosas, muebles o inmuebles y que pueden hacerse en el mismo lugar del tribunal o en lugares donde se encuentren las cosas.

José Becerra Bautista dice que es el examen sensorial directo, realizado por el Juez,⁴⁰⁰ en personas u objetos relacionados con la controversia.

³⁹⁷ Cfr SENTÍS Melendo, Santiago. *Obra Citada*. Pág. 15. Ver cita 149.

³⁹⁸ Cfr. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. *Obra Citada*. Pág. 84. Ver cita 182.

³⁹⁹ Cfr CHIOVENDA, José. *Obra Citada*. T.II. Pág. 365. Ver cita 216.

⁴⁰⁰ BECERRA Bautista, José. *El Proceso Civil en México*. Porrúa. México. 1974. Pág. 129.

Eduardo Pallares sostiene que es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el Juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionados con el litigio.⁴⁰¹

Díaz de León considera que la inspección judicial es un medio de prueba directo por el cual el Juez observa o comprueba, personal e inmediatamente sobre la cosa, no sólo su existencia o realidad sino alguna de sus características, condiciones o afectos de interés para la solución del asunto sometido a su decisión.⁴⁰²

Devis Echandía nos dice que la inspección o reconocimiento judicial es una diligencia procesal,⁴⁰³ practicada por un funcionario judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, mediante el examen y la observación, con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia o antes, pero que subsisten, o de rastros o huellas de hechos pasados y en ocasiones de su reconstrucción.

Es importante recalcar que a nuestro juicio pueden inspeccionarse únicamente las personas, los lugares y los objetos; en el Derecho Laboral se inspecciona a las personas para determinar una incapacidad física como la amputación de un brazo, pierna o dedo; los lugares se inspeccionan para determinar su ubicación, peligrosidad del área o producción de humo, olores o ruidos que afectan la salud del obrero y se inspeccionan los objetos, como los documentos en poder de autoridades o terceros, bienes muebles e

⁴⁰¹ Cfr PALLARES, Eduardo. *Obra Citada*. Pág. 423. Ver cita 313.

⁴⁰² Cfr DIAZ De León, Marco Antonio. *Obra Citada*. T. II. Pág. 795. Ver cita 154.

⁴⁰³ Cfr DEVIS Echandia, Hernando. *Obra Citada*. T. II. Pág. 415. Ver cita 94.

inmuebles, como fincas para acreditar una obra determinada ya cumplida. Excepcionalmente pueden ser objeto de inspección, cadáveres o huellas de hechos pasados.

A manera de conclusión nosotros afirmamos que inspección es un medio de prueba que se desahoga por medio de un Actuario para otorgar a la Junta de Conciliación y Arbitraje convicción de determinados hechos mediante el examen de personas, lugares u objetos relacionados con el litigio.

E. LA INSPECCIÓN DESAHOGADA CON ASISTENCIA DE PERITOS

El artículo 161 del Código Federal de Procedimientos Civiles ordena que la prueba de inspección deberá desahogarse cuando para aclarar o fijar hechos relativos a la contienda no se requieran conocimientos técnicos, porque de necesitarse dichos conocimientos se tratará de una prueba pericial; este mandamiento no existe en ningún precepto de la Ley Federal del Trabajo y de ahí surge la interrogante si al ofrecerse la prueba de inspección se puede a la vez pedir la intervención de un perito que auxilie con conocimientos técnicos especializados al Actuario que desahogue la inspección; por ejemplo, si al inspeccionar una obra determinada que pudiere ser un aparato complicado para establecer su total terminación o funcionamiento correcto, sea posible llamar un perito que dictamine lo conducente, o la inspección llevada a cabo en un aparato que se argumenta fue dañado maliciosamente por el trabajador y cuyo

funcionamiento desconoce el Actuario y requiere la presencia y auxilio de un especialista o incluso la inspección de libros contables. Díaz de León afirma que como la Ley es omisa en cuanto a que el medio de prueba de la inspección únicamente refiere la presencia de las partes y de sus apoderados,⁴⁰⁴ pero nada dice sobre el auxilio pericial, no se pueden nombrar peritos, pero que la Junta de Conciliación y Arbitraje sí está en posibilidad, conforme a las facultades que le otorga el artículo 782 de la Ley en análisis, de ordenar la presencia de peritos para que la auxilién sobre las cuestiones que pida.

Nosotros no coincidimos con esta postura, pues aunque efectivamente la Ley olvidó referir la posibilidad de desahogar una pericial en una inspección, no lo prohíbe y nada impide el desahogo de una prueba compleja como la referida, pues incluso debemos recordar que el artículo 776 de la Ley del Trabajo cuando enlista los medios de prueba no lo hace en forma limitativa sino enunciativa, pues ordena que son admisibles todos los que no sean contrarios a la moral y al Derecho y una prueba desahogada con el auxilio de un perito no está reñida con la moral ni con el Derecho.

En todo caso, creemos que el oferente de una inspección como la estudiada, deberá sólo cumplir con los requisitos que se exigen en el ofrecimiento de la inspección y de la pericial.

⁴⁰⁴ Cfr DÍAZ De León, Marco Antonio Obra Citada. T II Pág. 825. Ver cita 154.

En conclusión, afirmamos que sí puede ofrecerse y desahogarse una prueba de inspección con el auxilio, para el Actuario, de un perito.

F. EL ACTUARIO COMO PRACTICANTE DE LA INSPECCIÓN.

El artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, como lo dijimos antes, ordena que el Actuario es quien debe desahogar la prueba de inspección y algunos han considerado que con ello se ha desvirtuado totalmente la esencia de la prueba, pues la principal razón de la misma es lograr el conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje objetivamente, en inmediato contacto, sin intermediarios; nosotros creemos que esa postura aunque correcta, en principio, está inmersa en un criterio tradicionalista que los requerimientos de la época actual tienden a destruir; son tantos los conflictos que se ventilan en los tribunales del trabajo que obligar a los integrantes de una Junta de Conciliación y Arbitraje a comparecer a la diligencia de desahogo de una inspección es una idea buena, pero romántica; por otra parte, debemos recordar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales Colegiados, integrados con representantes del gobierno, trabajadores y empresarios que al intervenir en una diligencia, fácilmente, en inspecciones de desahogo complicado, podrían obtener percepciones distintas y en las de desahogo simple, coincidirían totalmente; a mayor abundamiento, debemos recordar que un porcentaje muy alto de las inspecciones que se realizan son exageradamente sencillas y normalmente en documentos en poder de terceros o autoridades,

por lo que no nos parece perjudicial al proceso laboral la intervención del Actuario en la práctica de las pruebas de inspección.

Como conclusión podemos asentar que aunque lo ideal sería que las inspecciones fueran practicadas por los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la intervención del Actuario ordenada en la Ley, nos parece una solución acorde a los requerimientos de la época.

G. OFRECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN.

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo contiene disposición de naturaleza tal, que, extrañamente, es un adelanto a la materia civil, pues ésta carece del mismo; ordena el precepto que quien ofrezca la inspección deberá precisar el objeto de la materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará; los objetos y documentos que deben ser examinados y que al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Consideramos que la exigencia de los requisitos formales son un tecnicismo poco benéfico para el proceso pues aunque, en ocasiones se evitan divagaciones y ambigüedades creemos poco acertado exigir tantas formalidades que al no ser cumplidas provocan la descalificación de la prueba y con ello la imposición de ritos que sacrifican la verdad; creemos que al precepto le faltó en las cuestiones sujetas a examen, mencionar a las personas y a los lugares, pero aún así, se significa como uno de los

preceptos de mayor impacto en la reforma procesal, más que nada, repetimos, porque se adelantó a las disposiciones de la materia civil, aunque admitimos que se aumentaron las formalidades.

El requisito de que se formule en sentido afirmativo el ofrecimiento, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la inspección, posee un doble efecto, en primer lugar precisar perfectamente las afirmaciones que pretenden probarse, evitando manifestaciones vagas y, aparte, si los objetos a examinar los posee la contraparte y se niega a mostrarlos para el examen, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar y mediante la manifestación en forma positiva se logra producir lo que algunos autores han llamado la confesión ficta.

H. UTILIDAD DE LA INSPECCIÓN.

Conforme la ley, los documentos justificativos de las circunstancias que normalmente se debaten en un juicio, tales como contratos individuales de trabajo; listas de raya o nóminas o recibos de pago de salarios; controles de asistencia, cuando se llevan en el centro de trabajo; comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas que refiere la ley, deben ser conservados y exhibidos en juicio por el patrón, conforme los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo; dicho en otras palabras los documentos con los que se justifican los hechos que se disputan en un juicio normalmente tiene el patrón la obligación de elaborarlos y de exhibirlos en juicio; porque el patrón posee

las cargas probatorias que debe satisfacer con los documentos mencionados arriba, por ello el patrón los exhibe o corre el riesgo de ser condenado y el trabajador no ofrece la inspección en esos documentos porque no es a su cargo la prueba.

En la práctica, en la materia laboral, es muy poco frecuente que se ofrezcan y desahoguen pruebas de inspección y por los requisitos exigidos para su ofrecimiento, también es muy frecuente que se deseche la inspección porque el oferente no cumple con los tecnicismos y formalidades exigidas por la Ley; consideramos que, tomando en cuenta que a la Junta le interesa obtener la verdad, aunque se omitan requisitos en el ofrecimiento de la inspección, la Junta debe admitirla y prevenir al oferente que señale los requisitos omitidos dentro de los tres días siguientes; desde luego para ese efecto se requiere una reforma a la Ley.

I. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA INSPECCIÓN.

Propusimos que el procedimiento probatorio fuere menos formal y en lo que corresponde a la prueba de inspección, consideramos que la informalidad se puede cumplir en el ofrecimiento de la prueba, pues el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo ordena que al ofrecer la inspección se deberá precisar el objeto de la materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los períodos que abarcará, los objetos y documentos que deban ser examinados y que al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma, consideramos que se pueden omitir todos esos requisitos y

simplemente exigirse determinar en que consiste la inspección y lo que se pretende probar con la misma; pero si el oferente omite los requisitos mínimos sugeridos, se le otorgue un término de tres días para que los precise. También proponemos que se establezca en la ley la posibilidad de desahogar la inspección con asistencia de peritos.

Se sugirió que el procedimiento probatorio fuese menos oral y más escrito; estas sugerencias no es posible cumplirlas en el desahogo de la inspección, pero si la Junta, desde luego con fundamento en una reforma legal, fijare un plazo a las partes para el ofrecimiento de las pruebas, después correrles traslado recíprocamente de las ofrecidas para las objeciones, el ofrecimiento de la prueba se pudiere hacer por escrito.

También propusimos la no inmediación y respecto de la inspección, según nuestra opinión no se requiere la inmediación ni en el ofrecimiento ni en el desahogo, e incluso actualmente no se cumple con la inmediatez en el ofrecimiento porque quienes lo cumplen son los abogados de las partes y no éstas últimas y el desahogo como nosotros sabemos, la propia ley autoriza para que lo desahogue un actuario, pudiendo las partes asistir si lo desearan, por lo que tampoco se aplica la inmediación.

Respecto del principio de concentración, con referencia a la inspección, podemos decir lo que ya manifestamos antes, que las Juntas fijan tantas audiencias de desahogo como pruebas ofrecen las partes y por ello nunca se cumple con la concentración durante el desahogo.

El principio inquisitivo debe cumplirse en la inspección, la propia ley lo autoriza en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, pero en la práctica no se cumple porque las Juntas son omisas en el uso de esa facultad que la ley le otorga expresamente; según nuestra opinión esa facultad debe dejar de ser tal para convertirse en una obligación para la Junta, para que cada vez que ésta considere que existe la posibilidad de llegar a la verdad de una manera distinta a la propuesta por las partes mediante el desahogo de una inspección, ordene el reconocimiento correspondiente.

Se sugirió eliminar en lo posible los requisitos exigidos por la ley en el procedimiento probatorio, en la inspección lo anterior pudiera cumplirse eliminando los requisitos ya mencionados arriba de precisar el objeto materia de la inspección, el lugar donde deba practicarse, los períodos que abarcará, los objetos y documentos que deban ser examinados y que la prueba se ofrezca en el sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma y únicamente exigirse la determinación de en que consiste la inspección y lo que se pretende probar con la misma.

Se propuso estimular la colaboración de las partes en el procedimiento probatorio, no obstante se considera que en lo que corresponde a la prueba de inspección no es posible cumplir con este propósito.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

LAS PRESUNCIONES

A. GENERALIDADES.

Las presunciones han sido analizadas con diversas concepciones en cuanto a su naturaleza, esencia y alcance probatorio y por ello las controversias surgidas son numerosas; existen diversas tendencias en relación a si constituyen o no un medio de prueba, si las presunciones son indicios y si es posible dictar un laudo fundado exclusivamente en presunciones humanas; a lo anterior podemos agregar un aspecto más: en la terminología profana a la jurídica la acepción más común de presunción no es la de sospechar o deducir, sino la de presumir o jactar como acto de un hombre vanidoso o fatuo y eso también ha servido para incrementar las dificultades de apreciación y estudio.

Las raíces de presunción son *prae* y *sunco* que se traducen como “tomar anticipadamente” pues por ellas se deduce un juicio o una opinión

de las cosas y de los hechos, previamente a que éstos se nos demuestren por sí mismos.

La postura ya superada de afirmar que los tribunales del trabajo son tribunales de conciencia que no requieren normas específicas para el ofrecimiento, desahogo y en especial para la apreciación de los medios de convicción y la tesis, también antigua, de considerar que en nuestro Derecho del Trabajo, el sistema de la libre apreciación de la prueba es el imperante, han ocasionado que a las presunciones se les haya otorgado un lugar que no les corresponde, aunque no podemos ocultar la importancia que las mismas poseen en nuestro Derecho.

La presunción es un acto de conciencia, un acto espiritual producto de un razonamiento que permite, mediante la apreciación de datos controvertidos, obtener la convicción de su certeza o falsedad; no requiere de una diligencia especial para su desahogo, tampoco necesita para su existencia la presencia o actividad de las partes o de terceros; simplemente es el producto de la actividad intelectual del juzgador cuando analiza y valora las pruebas. La presunción se genera en la mente del juzgador, requiriendo sólo la prueba del hecho conocido.

La presuncional la consigna la Ley actualmente, en cinco artículos, del 830 al 834 y su contenido es aportación de la nueva Ley Federal del Trabajo, pues antes de la reforma de 1980 la legislación no se ocupaba de

las presunciones; hay autores como Ross Gámez,⁴⁰⁵ Díaz de León⁴⁰⁶ y Néstor De Buen Lozano,⁴⁰⁷ quienes afirman que no requieren ofrecerse como medio de prueba y consideran por ello, que, la inclusión en la Ley de los preceptos mencionados no era indispensable, pues aunque no se formule su ofrecimiento, la Junta tiene obligación de establecer los juicios lógicos de apreciación efectuando deducciones de los hechos conocidos y de esa manera estará produciendo presunciones.

B. CONCEPTO DE PRESUNCIONES.

Antes de otorgar nuestro concepto, efectuaremos un análisis de otros, otorgados por distintos procesalistas, lo que nos permitirá observar las diferentes posturas asumidas.

Isidoro Eisner,⁴⁰⁸ en su trabajo “La Prueba en el Derecho Civil” llama a las presunciones legales “los hechos presumidos por la ley” y refiere que no deben ser objeto de prueba, pues la ley ya los tiene por ocurridos o ciertos, si se dan los hechos presupuestos de la presunción y ejemplifica refiriendo que la ley presume la culpa del patrono en el accidente de trabajo y releva al obrero de la prueba respecto de la culpabilidad del patrono a quien demanda por accidente de trabajo,

⁴⁰⁵ Cfr. ROSS Gámez, Francisco. *Obra Citada*. Pág. 122. Ver cita 340.

⁴⁰⁶ Cfr. DÍAZ De León, Marco Antonio. *Obra Citada*. T. II. Pág. 965. Ver cita 154.

⁴⁰⁷ Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. *Obra Citada*. Pág. 484. Ver cita 183.

⁴⁰⁸ EISNER, Isidoro. *La Prueba en el Proceso Civil*. 2ª. Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1992. Pág. 54 y 55.

agregando que como quiera no está relevado el trabajador de probar su relación de empleo y el accidente mismo.

Carnelutti dice que es una creencia,⁴⁰⁹ opinión o conjetura, resultado de un argumento que no suministra la plena certeza, sino la inclinación a la certeza o el principio de la certeza de un hecho.

Chiovenda afirma que presunciones hominis,⁴¹⁰ son aquellas de las cuales el Juez, como hombre, se sirve durante el pleito para formar su convicción, como lo haría cualquiera que razonara fuera del proceso; refiere que las presunciones jure et jure no son pruebas.

Devis Echandía,⁴¹¹ por su parte, asienta que la presunción es un juicio lógico del Legislador o del Juez, en virtud del cual se considera cierto o probable un hecho, con fundamento en las máximas generales de la experiencia que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos.

Sentís Melendo,⁴¹² refiere que son las presunciones, manifestaciones de elaboración mental del Juez, argumenta que no tiene el carácter de prueba y dice que su valor probatorio está eliminado desde la antigüedad cuando se consignó que las presunciones eran conjeturas y adivinaciones.

⁴⁰⁹ Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Obra Citada. Pág. 90. Ver cita 244.

⁴¹⁰ Cfr. CHIOVENDA, José. Obra Citada T. II. Pág. 388. Ver cita 216.

⁴¹¹ Cfr. DEVIS Echandia, Hernando. Obra Citada. T. II. Pág. 694. Ver cita 94.

⁴¹² Cfr. SENTÍS Melendo, Santiago. Obra Citada. Pág. 128. Ver cita 149.

Díaz de León anota que la presunción,⁴¹³ es algo que pertenece al intelecto que realiza el Juez, como deber de su función de juzgar.

La Ley Federal del Trabajo determina que presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta de Conciliación y Arbitraje deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

A manera de conclusión se asienta que presunciones son los resultados de los juicios lógicos formulados por el legislador o el juzgador utilizando las reglas generales de la experiencia que les permite reputar como cierta o falsa una afirmación vertida por una de las partes en el procedimiento, fundándose en el hecho conocido.

Vale la pena consignar que tomando en cuenta las diversas presunciones que reconoce la ley y la doctrina, puede parecer hasta frívolo intentar elaborar un concepto, pero creemos que el otorgado comprende las diversas acepciones del término.

C. CLASIFICACIÓN DE LAS PRESUNCIONES.

Las presunciones se han clasificado en legales y humanas, siendo las primeras las que la propia Ley establece y las segundas, llamadas también homini o factum, son las que formula el juzgador utilizando como fundamento los hechos debidamente probados en juicio.

⁴¹³ Cfr DÍAZ De León, Marco Antonio. *Obra Citada*. T. II. Pág. 965. Ver cita 154.

Las presunciones legales son a su vez, subdivididas en presunciones *jure et jure*, llamadas también absolutas porque no admiten prueba en contrario y las *juris tantum* o relativas que sí admiten prueba en contrario.

Las presunciones legales normalmente corresponden al derecho sustantivo y no al procesal, pues se trata de verdaderas normas legales que el legislador consigna otorgándole a determinado hecho una consecuencia.

Pallares,⁴¹⁴ nos dice que los clásicos dividieron las presunciones en leves, medianas y vehementes, tomando en cuenta el grado de certeza o probabilidad que producen; las primeras, las leves, de acuerdo con su denominación sólo producen una inclinación mínima en la conciencia del juzgador; las medianas, provocan una situación balanceada, pues del mismo hecho se infieren, al mismo tiempo, razones en favor y en contra de fuerza igual para considerarlo probado; finalmente las presunciones vehementes producen en la convicción del juzgador un grado de certeza absoluta y refieren como ejemplo, la que sirvió de fundamento a Salomón para pronunciar una resolución sobre la maternidad del niño disputado por dos mujeres.

Como conclusión: Las presunciones son humanas y legales, estas últimas a su vez se dividen en *juris tantum* y *jure et jure*. Las presunciones también se clasifican en leves, medianas y vehementes.

⁴¹⁴ Cfr. PALLARES, Eduardo *Obra Citada*. Pág. 617. Ver cita 313.

D. ¿LAS PRESUNCIONES SON MEDIOS DE PRUEBA?

La Ley Federal del Trabajo otorga a las presunciones la calidad de medio de prueba, lo que se desprende de la lectura del artículo 776; no obstante, aunque con excepciones, los doctrinarios como Marco Antonio Díaz de León,⁴¹⁵ niegan tal carácter a las dos clases de presunciones. Procederemos enseguida a analizar una y otra, a fin de procurar una mejor comprensión de este tema.

1. PRESUNCIONES HUMANAS.

Antes se consignó que las presunciones humanas son formuladas por el juzgador utilizando como base los hechos probados en juicio; de ahí colegimos que la presunción humana es diferente al indicio; aquella surge de éste, pero no se identifica, como no identificamos la lámpara con la luz o la fuente con el agua o la persona con el lenguaje; de los indicios que ya están probados en el expediente, el juzgador obtiene las inferencias que a su vez le permiten presumir la existencia de un hecho: pero no se identifican, pues los primeros son la fuente y las deducciones, es su producto; una cosa son los hechos probados y otra completamente distinta son los razonamientos realizados infiriendo la existencia de otro; las presunciones, no obstante lo anterior, sí son medios de prueba, porque para que el juzgador esté en posibilidad de inferir o deducir determinadas circunstancias, es necesario probar la existencia del hecho primario, del

⁴¹⁵ Cfr. DÍAZ De León, Marco Antonio. *Obra Citada*. T. II. Pág. 965. Ver cita 154.

hecho que sirve como premisa para la deducción y por ello las presunciones humanas sí deben considerarse medios de prueba.

2. PRESUNCIONES LEGALES.

Las presunciones legales ya sean *juris tantum*, que admiten prueba en contrario y las que no la admiten o *jure et jure*, también son medios de prueba, pues aunque son reglas jurídicas formuladas por el legislador; estas presunciones no pueden existir sin que a su vez exista un precepto jurídico que las consagre, pero se requiere la prueba del hecho del cual se produce la inferencia y por ello pueden considerarse pruebas; no debemos olvidar el contenido del artículo 832 de la Ley que determina: el que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

No obstante lo anterior debemos aceptar que el hecho conocido que en las presunciones requiere de prueba, técnicamente es un indicio.

Concluyendo, podemos válidamente afirmar que las presunciones sí son medios de prueba.

E. PRESUNCIONES E INDICIOS.

Los indicios se han confundido a menudo con las presunciones y en ese error no sólo ha incurrido la doctrina,⁴¹⁶ sino también la propia Ley

⁴¹⁶ MARTÍNEZ Silva, Carlos. *Tratado de Pruebas Judiciales*. Ediciones Ariel. Barcelona. 1968. Págs. 617.

Federal del Trabajo, la cual en el artículo 834 ordena; “...las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella...”; evidentemente lo que podrá indicar el oferente será el indicio pero no la presunción; los indicios son señales, huellas, signos o evidencias que permiten inferir que algo sucedió o posiblemente sucedió; podemos decir, siguiendo a Díaz de León,⁴¹⁷ que los indicios son la circunstancia, hecho o acto que sirve de antecedente o base para presumir la existencia de otro hecho. Antonio Dellepiane,⁴¹⁸ manifiesta que el indicio es todo rastro, vestigio, huella, circunstancia y, en general, todo hecho conocido o mejor dicho, debidamente comprobado, susceptible de llevarnos por vía de inferencia al conocimiento de otro hecho desconocido.

Indicio es todo hecho que por sí solo o vinculado con otros, sirve para inferir la existencia o inexistencia de otro hecho o razón de la relación lógica que el juzgador encuentre entre ellos.

Conforme lo expuesto, resulta obvio que indicio y presunción no se identifican, que son cosas distintas; indicio es el hecho conocido del cual se vale la Junta de Conciliación y Arbitraje para inferir la existencia de otro hecho debatido (evitamos el término “desconocido” porque no se debe emplear, pues ese hecho ya se mencionó, argumentándose su existencia, por una de las partes del proceso); entonces, indicio es la causa; la presunción, el efecto; como ya dijimos, el indicio es la lámpara y la presunción, la luz; el indicio es la fuente, la presunción, el agua.

⁴¹⁷ Cfr. DÍAZ De León, Marco Antonio. *Obra Citada*. T. II. Pág. 879. Ver cita 154.

⁴¹⁸ DELLEPIANE, Antonio. *Nueva Teoría de la Prueba*. 9ª. Ed. Temis. Bogotá. 2000. Pág. 57.

El indicio es un rastro, huella o seña que sirve para juzgar, pero no es la actividad intelectual desarrollada por el juzgador; el indicio sirve para inferir, pero no es la inferencia misma; el indicio es el hecho que genera la presunción, pero no es la presunción.

El indicio es un medio de prueba, la presunción legal no se configura como tal, pues el indicio es un hecho ya probado y la presunción es la acción de razonar y valorar.

En conclusión, el indicio no debemos confundirlo o identificarlo con la presunción, pues el primero sirve para generar la segunda.

F. LAS PRESUNCIONES EN EL DERECHO LABORAL.

El artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo encierra una confusión, pues prescribe que las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario; de esta manera el legislador olvidó la existencia de la presunciones jure et jure (de derecho y por derecho) que son precisamente las que no admiten prueba en contra; pudiéramos pensar que ese precepto se significa como una postura razonada del legislador para otorgarle a las partes la posibilidad de probar en contra de una presunción; sin embargo, el artículo 878 fracción IV de la misma Ley expresamente consagra una presunción jure et jure cuando ordena: “. . . el demandado opondrá 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... El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no podrá admitirse prueba en contrario”. Podemos referir que el legislador olvidó la existencia de las presunciones jure et jure.

No obstante lo anterior, el precepto en cuestión es claro: las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario y de ahí podremos deducir que si el precepto que consigna la presunción legal, no expresa textualmente (como el 878, fracción IV) la prohibición de probar en contrario, se está facultando a las partes para intentar destruir la presunción surgida en su contra; es decir, la regla general es que las presunciones legales admiten prueba en contrario y que en estos razonamientos nos apoyamos para manifestar nuestra inconformidad con la corriente doctrinaria que sostiene que es jure et jure,⁴¹⁹ la presunción surgida del último párrafo del artículo 47 de la ley de la materia consistente en considerar injustificado el despido si no se entregó el aviso de rescisión por escrito al trabajador; si en el artículo referido no se consigna expresamente la prohibición de probar en contra, es obvio que debemos acudir a la regla general que es la consignada en el diverso 833 de la misma Ley que ordena que las presunciones legales admiten prueba en contrario.

Se ha dicho que en el Derecho Laboral, las presunciones adquieren cada día mayor importancia; nosotros no podemos negar la importancia que tienen; sin embargo en lo que corresponde a la presunción humana, la consideramos muy peligrosa, pues precisamente en ella se refugian a

⁴¹⁹ Cfr. GUTIERREZ Quintanilla, Alfredo. Obra Citada Pág. 99. Ver cita 295.

menudo los juzgadores corruptos para dictar resoluciones reñidas con el Derecho y con el argumento que determinado hecho se encuentra acreditado dentro del proceso, desprenden del mismo consecuencias retorcidas y reñidas con la lógica; debemos insistir en que para tener por probado un hecho mediante el razonamiento del juzgador, debe existir una relación lógica entre ambos hechos, debe surgir del primero de ellos una relación directa; se requiere que el juzgador aplique las reglas de la experiencia y sin desvirtuar la lógica, dé por probado un hecho que conforme dichas reglas sea la consecuencia más o menos obligada.

Tenemos aún vivo el impacto sufrido por los postulantes del Derecho del Trabajo con motivo de un resolución dictada por un Tribunal de Amparo que supliendo la queja deficiente de un trabajador tuvo acreditada una relación de trabajo (negada por la demandada) porque los abogados habían diferido, en algunas ocasiones, la celebración de las audiencias argumentando que estaban efectuando pláticas conciliatorias; de tales manifestaciones el Tribunal de Amparo desprendió la existencia de la relación de trabajo; los Magistrados olvidaron que un arreglo conciliatorio puede ser simplemente un desistimiento, puede ser también desistimiento de una demanda laboral a cambio de un desistimiento de una averiguación penal o puede el patrón entregar una cantidad de dinero para evitar pérdida de tiempo o riesgos del conflicto sin reconocer relación de trabajo, o puede, incluso, obtenerse un arreglo de un conflicto civil (obra a precio alzado o servicios profesionales) o mercantil (comisión mercantil) que el trabajador planteó por error como laboral. Afortunadamente la Cuarta Sala corrigió la interpretación reñida con la lógica al resolver la denuncia de contradicción

de Tesis entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito y el Décimo noveno Tribunal Colegiado del Primer Circuito, el día 3 de Julio de 1990, resolviendo el expediente 9/90 y que fuese publicado en la Gaceta Laboral No. 43, Abril-Septiembre de 1990. Pág. 74.

Podemos concluir afirmando que en el Derecho del Trabajo las presunciones humanas y legales admiten prueba en contrario a menos que expresamente se determine la prohibición de probar en contra y que las humanas son muy peligrosas porque el juzgador deshonesto puede utilizarlas como fórmula de justificar sus infundadas resoluciones.

G. INUTILIDAD DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

El artículo 834 de la Ley ordena: Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella y este precepto que en la práctica se viola constantemente, por las partes, en cuanto no mencionan en el ofrecimiento en que consiste y por las Juntas porque no obstante su irregular ofrecimiento la califican de legal, evidencia las dificultades de esta prueba, pues en la etapa de ofrecimiento de pruebas normalmente no está probado el hecho del que se deduce el desconocido y por ello las partes no pueden ofrecer esta prueba en términos legales.

Sin embargo, si después de la etapa de ofrecimiento se acredita el hecho del que se deduce el desconocido, la Junta estará, como quiera, obligada a estudiar ese hecho y a efectuar la deducción correspondiente y

así, con ofrecimiento o sin él, la Junta deberá efectuar el análisis relativo; de ahí deducimos la inutilidad de la prueba presuncional.

H. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA PRESUNCIONAL.

El Derecho Procesal Moderno ha concedido amplias posibilidades de manifestación a la prueba presuncional y se ha marcado para esta prueba una ruta en la cual supuestamente se otorgarían mayores facultades al órgano jurisdicente para valorar las pruebas en forma amplia; sin embargo hasta la fecha una cosa han sido los propósitos y otra muy distinta la realidad, pues en nuestra idiosincrasia se padece una gran desconfianza hacia las autoridades y específicamente hacia las personas que cumplen el deber de juzgar la conducta de los hombres y por ello el propósito de ampliar las perspectivas de la presuncional se han estrellado en esa desconfianza mencionada y las reformas a las leyes en el sentido esperado no han llegado. No obstante lo anterior consideramos que es conveniente ampliar las facultades valorativas de las pruebas a las Juntas del Trabajo, desde luego siempre y cuando esa ampliación esté fundada en el cumplimiento de las reglas de la experiencia y de la lógica y no en una tendencia de retorno al sistema de la libre apreciación de las pruebas.

Con anterioridad habíamos propuesto que el procedimiento probatorio fuere más oral y menos escrito y en lo que corresponde a la prueba de presunciones consideramos que debe eliminarse la exigencia o requisito determinado en el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo de

que al ofrecer la prueba presuncional se indicarán en que consiste y lo que se acredite con ella, pues en primer lugar, como mencionamos antes, la ley confunde los indicios con las presunciones, pues los primeros se configuran en el hecho conocido y técnicamente la presunción es la inferencia o actividad intelectual desarrollada por el juzgador, de donde resulta imposible indicar en el ofrecimiento en que consiste la presunción; además de lo anterior es lógico que si el indicio se manifiesta dentro del expediente aunque las partes no lo ofrezcan, la Junta está obligada a estudiarlo. Por las razones también expuestas no es posible cumplir con convertir esta prueba en menos oral, a menos que exista una reforma en la ley y en esta se plasme la posibilidad de ofrecer únicamente por escrito las pruebas; tampoco es posible que se manifieste la escritura en el desahogo, porque como todos sabemos esta prueba no requiere diligencia para tal efecto.

La inmediación no puede cumplirse porque en el ofrecimiento de las pruebas no comparecen las partes, sino los abogados y la presuncional no admite desahogo.

Respecto de la concentración en relación con la prueba presuncional, referimos que no se requiere diligencia especial para desahogarla y consecuentemente no puede haber concentración.

En relación con el principio inquisitivo mencionamos lo que ya dijimos al principio de este inciso, que consideramos muy importante que

las Juntas estén siempre obligadas a estudiar todas las presunciones que surjan dentro del expediente.

En lo que corresponde a la sugerencia de eliminar los requisitos legales del procedimiento probatorio, repetimos lo manifestado ya antes, es conveniente reformar el artículo 834 de la Ley para ya no exigir que las partes, al ofrecer la presuncional, indiquen en que consiste y lo que se acredita con ella.

Se propuso estimular la colaboración de las partes en el procedimiento probatorio, pero en lo que corresponde a la prueba presuncional no existe manera de cumplir este propósito.

CAPÍTULO DECIMOSEXTO

LA INSTRUMENTAL

A. GENERALIDADES.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo creó un medio de prueba muy singular y consiste éste, en la Instrumental de Actuaciones que la misma Ley define en su artículo 835 como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio.

El primer artículo referido, determina que en el proceso son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al Derecho y en especial, algunos que señalan en forma expresa; entre ellos menciona, como se dijo antes, la instrumental de actuaciones; es decir, el precepto referido es enunciativo y no limitativo, al contrario del artículo 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles, que por su parte ordena que la Ley reconozca (únicamente) como medios de prueba, los que después

señala; no obstante, este Código no menciona la instrumental de actuaciones.

Conforme lo expuesto antes, es conveniente interrogarnos si en materia civil, hay una laguna al excluir como medio de prueba a la instrumental de actuaciones o si en materia laboral hay un añadido artificial al consignarla como medio probatorio.

Los doctrinarios que han estudiado los medios de prueba en el Derecho Laboral Mexicano como Ross Gámez,⁴²⁰ Ramírez Fonseca⁴²¹ y Néstor de Buen Lozano,⁴²² estudian la instrumental de actuaciones en forma muy breve y otros como Díaz de León ni la mencionan;⁴²³ por ello ante la carencia de bibliografía se carece de apoyo para emitir opiniones en relación con la instrumental de actuaciones.

Es importante consignar que la instrumental por actuaciones se menciona en tres artículos: 776, 835 y 836 y que todos ellos son preceptos creados en la reforma de 1980; antes de la misma, la Ley Federal del Trabajo no señalaba en ninguno de sus artículos a la instrumental.

B. CONCEPTO DE “INSTRUMENTAL” Y DE “ACTUACIONES”.

⁴²⁰ Cfr. ROSS Gámez, Francisco. Obra Citada. Pág. 410. Ver cita 180.

⁴²¹ Cfr. RAMÍREZ Fonseca, Francisco. Obra Citada. Pág. 158. Ver cita 182.

⁴²² Cfr. DE BUEN Lozano, Néstor. Obra Citada. Pág. 485. Ver cita 183.

⁴²³ Cfr. DÍAZ De León, Marco Antonio. Obra Citada. Ver cita 154.

La propia Ley en su artículo 835 nos otorga el concepto de la instrumental, diciéndonos que es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente formado con motivo del juicio.

Nosotros al estudiar la documental la diferenciamos del instrumento diciendo que el primero es el género y el segundo, la especie; documento es cualquier cosa u objeto creado por el hombre que represente ideas o hechos; los instrumentos son los documentos escritos; el documento al cumplir su función representativa puede utilizar la impresión fotográfica, de sonido o de imágenes en movimiento o simplemente la escritura; en este último caso, cuando utiliza la escritura, es cuando surge el instrumento.

Entonces, debemos consignar que la instrumental de actuaciones es el conjunto de documentos escritos que se encuentran en un expediente que contiene un conflicto jurisdiccional; si en el expediente, conforme lo expuesto, se halla una cinta grabada con sonidos, con imágenes en movimiento o incluso una fotografía, de acuerdo con una interpretación analítica de los términos, al no ser documento escrito no puede considerarse instrumental, por ello, creemos que en todo caso, a la prueba debió llamársele Documental de Actuaciones y no Instrumental.

El término “Actuaciones” ocasiona confusiones pues aunque en su acepción más conocida significa actividad propia del órgano jurisdiccional o constancia escrita de los actos procesales practicados, también, como afirma Manreza y Navarro, citados por Eduardo Pallares,⁴²⁴ son actuaciones

⁴²⁴ Apud. Manreza y Navarro. Citado por PALLARES, Eduardo. Obra Citada. Pág. 468. Ver cita 313.

los escritos de los litigantes después de presentados y unidos a los autos; dicho de otra forma son actuaciones todos los documentos independientemente que hayan sido formulados por las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Conforme lo expuesto, podemos concluir afirmando que el término “instrumental” no es el adecuado, porque únicamente se refiere a los documentos escritos y por ello la denominación hubiere sido más afortunada como: “documental”, permitiendo así, incluir documentos representativos de hechos o cosas no escritos, como cintas grabadas de sonidos, imágenes fijas o en movimiento.

No obstante, lo anterior no significa que justifiquemos la creación de dichos medios de prueba y que propongamos un cambio en la denominación, sólo debemos apuntar la carencia de terminología jurídica en la denominación.

C. ¿ES LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, UN MEDIO DE PRUEBA?

Analizando los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, el primero de los cuales define la instrumental como el conjunto de las actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio, y el segundo, el cual ordena que la Junta de Conciliación y Arbitraje estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, podemos con relativa facilidad consignar que la Instrumental de

Actuaciones no es prueba, pues más técnicamente podemos afirmar que más que una prueba es el conjunto de constancias que conforman el expediente y si la Junta de Conciliación y Arbitraje está obligada a tomarlas en cuenta, no es porque se trate de un medio de prueba, sino en cumplimiento del principio de adquisición procesal, conforme el cual las pruebas una vez rendidas en el proceso pertenecen a éste, pudiendo en consecuencia, beneficiarse de las mismas el oferente y también su contraparte.

Es conveniente analizar detenidamente las posibles constancias que pueden integrar un expediente a fin de determinar si éstas pueden considerarse un medio de prueba autónomo. Las partes intervienen en un conflicto con la demanda, contestación, escritos de ofrecimiento de pruebas, pliegos de posiciones, cuestionarios de peritos o con manifestaciones efectuadas en cualquier audiencia; ninguna de ellas puede ser considerada Instrumental de Actuaciones como medio de prueba, pues si en ellos se asienta una aceptación de un hecho debatido será una confesión; si en el expediente existe una constancia en la que se encuentra probado un hecho importante para el proceso, no es prueba instrumental, sino un indicio y si la Junta de Conciliación y Arbitraje de éste da por probado otro hecho, tampoco es instrumental, sino en todo caso una presunción.

Si en el expediente se encuentra una documental escrita, tampoco podremos referir la existencia de una instrumental de actuaciones, sino una documental.

Si al desahogarse una prueba de las que ameritan diligencia especial, como la Confesional o la Testimonial y se plasma su resultado en un documento, tampoco podremos hablar de una instrumental por actuaciones, sino en todo caso del acta donde se consignó el desahogo de la probanza en cuestión.

Finalmente podemos señalar que una de las partes podrá ofrecer una prueba cualquiera como documental, testimonial o inspección y el resultado de las mismas pudiere resultar adverso a los intereses del oferente y en consecuencia beneficiar los de la contraparte; en el supuesto tampoco podríamos afirmar que surgirá de tal evento una instrumental de actuaciones, pues simplemente se trataría de la documental, testimonial o inspección de cuyos resultados en cumplimiento del principio de adquisición procesal se beneficiaría el supuesto contradictor. Creemos que el legislador no razonó en su totalidad esta posibilidad y ahí surgió su error que le llevó a elevar a la categoría de prueba a la instrumental de actuaciones.

En conclusión podemos señalar que la instrumental de actuaciones no es un medio de prueba.

D. CRÍTICA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Podemos indicar que en los artículos 776, 883 y 884 de la Ley de la Materia que estudian la Instrumental de Actuaciones existen errores, los que procederemos a señalar.

El artículo 776 de la Ley del Trabajo en su fracción VII, como antes señalamos, consigna que la Instrumental de Actuaciones es un medio de prueba y es un error, puesto que, como analizamos antes, técnicamente no tiene esa calidad, por ello creemos que, el precepto que comentamos, simplemente no debió incluirla.

Nuestra anterior opinión aún se robustece más, porque en materia civil, como también anotamos antes, aunque el precepto correspondiente es limitativo al señalar los medios de prueba, no refiere la instrumental de actuaciones y en materia laboral, el artículo ordena admitir en el proceso todos los medios de prueba, de manera que, si no apareciere en la lista, si efectivamente existiera una instrumental de actuaciones, la Junta de Conciliación y Arbitraje en razón de esa disposición la debería estudiar.

El artículo 835 define la instrumental como el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio. De acuerdo con lo expuesto antes, el término instrumental no es el adecuado, pues instrumento es la documental escrita y documental es cualquier cosa que represente un acto o hecho, de tal suerte, que en todo caso debió denominarse “Documental de Actuaciones”; aunque insistimos, creemos que más bien, debió excluirsele.

Finalmente el artículo 836 de la Ley, el cual ordena que la Junta de Conciliación y Arbitraje estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, también contiene un error, pues en

primer lugar, no debió utilizar los términos “estará obligada” sino en todo caso: “está obligada”, o simplemente: “La Junta de Conciliación y Arbitraje tomará en cuenta...”; además de lo anterior es obvio que si el artículo 836 no existiera, aun así, la Junta de Conciliación y Arbitraje tendría la obligación consignada; en el mismo sentido se pronuncia Ross Gámez,⁴²⁵ sin embargo, en el supuesto de que el legislador hubiere pretendido repetir textualmente el objetivo del principio de adquisición procesal, aun así pensamos que debió consignarlo en la Sección Primera del Capítulo XII del Título Catorce, denominada “Reglas Generales”, sin necesidad de crear una sección especial.

Como conclusión podemos anotar que creemos que los tres preceptos referidos 776, 835 y 836 de la Ley de la materia, contienen errores, de acuerdo con lo expuesto antes y que si las partes no ofrecen la Instrumental de Actuaciones dentro de los procesos laborales nunca podría surgir por ello un resultado negativo a sus intereses.

E. UTILIDAD DE LA INSTRUMENTAL

Conforme lo expuesto con anterioridad es evidente que la instrumental de actuaciones es un añadido artificial en la Ley Federal del Trabajo al reputarla medio probatorio.

Si las partes no ofrecen la prueba instrumental, la Junta como quiera está obligada a analizar todos los instrumentos que se encuentren dentro del

⁴²⁵ Cfr. ROSS Gámez, Francisco. Obra Citada. Pág. 410. Ver cita 180.

expediente y efectuar los ejercicios mentales requeridos para deducir de ellos lo que se requiera dentro del juicio.

Podemos afirmar que si no se ofrece la prueba instrumental, la parte que así proceda no sufre consecuencia negativa legal alguna.

F. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA INSTRUMENTAL.

Propusimos con anterioridad que el procedimiento probatorio fuere menos oral y más escrito, más informal, que no se cumpliera con el principio de inmediación ni con el principio de concentración, también propusimos que se cumpliera con el principio inquisitivo en forma más frecuente, eliminar en lo posible los requisitos legales en el procedimiento probatorio y estimular la colaboración de las partes en el procedimiento probatorio.

El cumplimiento de los propósitos referidos arriba como forma para trasladar más eficazmente la verdad al procedimiento no es posible cumplirlos en la instrumental, tomando en cuenta que, como ya dijimos con anterioridad, no puede considerarse ésta como una prueba y el ofrecimiento de la prueba es artificioso y no existe diligencia especial para su desahogo.

CAPÍTULO DECIMOSEPTIMO

EL RECUENTO

A. GENERALIDADES.

Las singulares características del Derecho del Trabajo y especialmente las peculiares relaciones surgidas entre sindicatos, trabajadores y patrones crearon un medio de prueba sui generis: El recuento de trabajadores. Los artículos 895 y 931 de la Ley Federal del Trabajo hacen expresa referencia del recuento como prueba y el segundo de ellos regula la forma de desahogarlo.

En ningún otro Derecho nacional existe la posibilidad de desahogar el recuento, pues ninguna otra Ley lo admite; sin embargo, resulta interesante observar que aunque los dos preceptos referidos lo consagran como medio de prueba, el artículo 776 del mismo Código Laboral, que consigna en forma enunciativa los medios de convicción admitidos

especialmente por la legislación, lo excluye, en un error, pues no es lógico que dos preceptos le den tal calidad y el que enuncie lo omita.

En la bibliografía de autores nacionales que consultamos, con excepción del Maestro César Garza Ancira,⁴²⁶ no se incluye su estudio y tampoco lo analizan dentro de la inspección; nosotros pudimos englobarlo dentro de ese medio de prueba, pero creímos que merecía un estudio independiente, pues su importancia es tal que, de no existir el recuento, los conflictos que surgirían serían insalvables.

El recuento únicamente puede utilizarse en los conflictos colectivos, no puede desahogarse en los individuales y ésta pudiera manifestarse como su principal característica.

Cuando existe controversia sobre la mayoría de los trabajadores, tratándose de un conflicto colectivo, deberá resolverse mediante la celebración de un recuento.

Este medio de prueba ha ocasionado muchos problemas de interpretación en cuanto su ofrecimiento, desahogo y en especial en relación con el cómputo de los votos, o sea, en la determinación de cuáles personas tienen derecho a votar en una diligencia de recuento.

⁴²⁶ GARZA Ancira, César. *La Huelga, Reformas de 1980*. Departamento Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza, N.L. 1983 Págs 65 y sigs.

B. CONCEPTO DE RECUESTO.

No podemos hacer ninguna referencia doctrinal en cuanto al concepto de recuento, porque no encontramos análisis alguno; evidentemente, la Ley de la Materia tampoco se ocupa de ello.

El recuento es una inspección, porque es un acto procesal donde se examina a personas o sea a los trabajadores los que deberán expresar su manifestación; debe desahogarse por conducto de un funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pues al no intervenir éste, el recuento no tendrá validez. Como ya dijimos antes debe surgir el recuento en un conflicto colectivo, pues en un asunto individual la opinión de la mayoría carece de importancia.

Podemos concluir afirmando, que recuento es una inspección desahogada en conflictos colectivos, por funcionarios de un tribunal del trabajo, buscando verificar cómo se manifiesta la mayoría de un grupo de trabajadores en relación con determinado hecho controvertido.

C. PROCEDIMIENTOS EN LOS CUALES PUEDE DESAHOGARSE EL RECUESTO.

En procedimientos de índole colectiva es donde puede desahogarse el recuento, pues como dijimos antes, en los conflictos donde la controversia se ubica en intereses individuales, la opinión de la mayoría de los trabajadores no trasciende al resultado; aquí vale asentar que la

naturaleza individual no la determina el número de personas que ejercen la acción, pues un grupo numeroso de trabajadores puede demandar, por ejemplo, la reinstalación en su empleo y la acción continuará siendo individual, aunque se le denomine “individual múltiple”; lo que determina el carácter de conflictos individual o colectivo, es el interés que se encuentra en juego en el conflicto.

En la práctica, los recuentos se utilizan en los conflictos de huelgas y en los que se disputa la titularidad del contrato colectivo; sin embargo, no sólo en esos conflictos puede desahogarse este medio de prueba. El artículo 895 de la Ley de la Materia, en su fracción III, admite la posibilidad de que en los procedimientos especiales se ofrezca el recuento y de acuerdo al diverso 892 deben tramitarse en procedimiento especial los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de 19 artículos de la misma Ley; resultaría fuera de contexto analizar uno a uno esos artículos, pero si procederemos a estudiar brevemente los conflictos que a nuestro juicio pueden en su tramitación admitir el desahogo de un recuento; aparte desde luego, los relativos a los conflictos de huelgas y los de titularidad de contrato colectivo.

1. El artículo 153-X dispone que los trabajadores y patrones tienen derecho a ejercer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta. Si un sindicato reclama en procedimiento especial a un patrón que se imparta durante las horas de trabajo la capacitación o adiestramiento (153-E) y el patrón se excepciona

argumentando que atendiendo a la naturaleza de los servicios se ocasionarían conflictos graves a la empresa al otorgarse la capacitación dentro de la jornada de labores y que la mayoría de los obreros está de acuerdo en esta situación y aceptan recibirla fuera de la jornada, podrá ofrecerse el recuento para obtener la respuesta de los trabajadores.

2. El artículo 418 determina que en cada empresa la administración del Contrato-Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella al mayor número de trabajadores y que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje producirá la pérdida de la administración. Cuando dos sindicatos se disputen la administración de un Contrato-Ley para acreditar la decisión de la mayoría de los trabajadores, podrá ofrecerse el recuento.

Todos los demás casos que contempla el artículo 892, ya referido, no son susceptibles de desahogar en su seno el recuento, algunos, porque son conflictos individuales y el resto, aunque colectivos, no requieren para su solución la decisión de la mayoría.

D. OFRECIMIENTO DEL RECUESTO.

El ofrecimiento del recuento corresponde, como en los demás medios de prueba, a las partes, aunque en el caso del procedimiento de calificación de la huelga también puede ofrecerse por terceros interesados conforme lo dispuesto por el artículo 929 de la Ley; la carga de la prueba para determinar la mayoría, corresponde en la huelga, a quien solicita la

declaración de inexistencia; en los conflictos de titularidad de contrato colectivo o de contrato ley, corresponde al sindicato accionante que asegure representar a la mayoría; finalmente en los casos de aplicación del artículo 153, ya mencionado antes, pertenece a quien afirma tener de su lado a la mayoría.

En los conflictos de demanda de titularidad surge un problema de interpretación, pues cuando el sindicato demandado no concurre a la audiencia a contestar la demanda, la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con el numeral 849 lo tiene por admitiendo las peticiones y en esas condiciones el sindicato actor, normalmente, no ofrece el recuento y los tribunales del trabajo dictan, casi siempre, resolución declarando procedente la acción intentada por la contumacia del demandado y así los trabajadores, sin haber sido oídos, resultan miembros de otro sindicato. Climent Beltrán considera que esta conducta es errónea pues,⁴²⁷ afirma que, el artículo comentado aunque ordena que si no comparece el demandado se le tendrá por admitiendo las peticiones, agrega: “salvo que (las peticiones) sean contrarias a lo dispuesto por la Ley” y considera que es notoriamente contrario a la Ley, determinar la adhesión de los trabajadores a un sindicato distinto al que pertenecen sin haber sido oídos; nosotros compartimos la opinión vertida.

Creemos conveniente que, cuando las partes no ofrezcan el recuento en las demandas de titularidad, la Junta de Conciliación y Arbitraje,

⁴²⁷ Cfr. CLIMENT Beltrán, Juan B. Obra Citada Pág. 487. Ver cita 372.

conforme el artículo 782 de la Ley, en medios para mejor proveer ordene desahogarlo para determinar con precisión por cual sindicato se inclina la mayoría de los trabajadores.

En conclusión, el recuento debe ofrecerse por las partes, con excepción de los procedimientos de calificación de huelgas en los cuales la Ley autoriza la intervención de terceros interesados, quienes lógicamente podrán ofrecerlo. En los conflictos de titularidad de contrato, el recuento deberá ser ofrecido por el sindicato actor, aunque el demandado no haya acudido a contestar la demanda; si no lo hiciere así, es conveniente que la Junta de Conciliación y Arbitraje utilice el recuento como medio para mejor proveer.

E. ADMISIÓN DEL RECUENTO.

La fracción 1 del artículo 931 de la Ley, determina que la Junta de Conciliación y Arbitraje señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse el recuento.

En la práctica, la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre señala el domicilio de la empresa como lugar para desahogar el recuento; sin embargo, no es forzoso que así suceda, pues puede señalarse otro distinto que facilite el cumplimiento de la diligencia de desahogo; incluso, como señala Garza Ancira se puede admitir su desahogo en dos o más actos,⁴²⁸ porque con ello no se coloca a los contendientes en estado de indefensión.

⁴²⁸ Cfr. GARZA Ancira, César. *Obra Citada*. Pág. 72. Ver cita 426.

La admisión del recuento en lo que concierne al conflicto de huelga deberá cumplir con lo preceptuado por el artículo 451 de la Ley, el cual ordena en su fracción II que la determinación de la mayoría para la suspensión de las labores no podrá promoverse en forma previa a ésta, y sólo se podrá desahogar como causa para solicitar la declaración de inexistencia.

Concluyendo, podemos afirmar que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede señalar como lugar para la práctica del recuento cualquiera que facilite su desahogo y no necesariamente el domicilio de la empresa; incluso puede válidamente admitirse su práctica en dos o más actos; finalmente, en las huelgas, el recuento nunca podrá desahogarse en forma previa a la suspensión de las labores.

F. DESAHOGO DEL RECUESTO.

Precisamente en el desahogo del recuento, es donde surgen la mayoría de los conflictos de interpretación de las disposiciones del artículo 931 de la Ley de la Materia; procederemos a analizar primero, los ordenamientos que determina la Ley en el desahogo y luego después, los conflictos que en la práctica se presentan.

1. ÚNICAMENTE LOS CONCURRENTES PUEDEN VOTAR.

La fracción II ordena que únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento. La disposición es clara, pero aún así ha provocado discrepancias, pues la doctrina ha vacilado en aceptar como votantes en un recuento a los trabajadores eventuales y Luis Muñoz,⁴²⁹ Mario de la Cueva⁴³⁰ y Climent Beltrán⁴³¹ coinciden en excluirlos, pero aceptan a los de temporada y a los temporales que suplen a otro; el último de ellos, refiere que el factor importante para admitir el voto de los eventuales radica en la naturaleza del trabajo desempeñado, si el mismo es ajeno a la actividad propia de la empresa, no debe recontar, como el caso del trabajador que construye unas oficinas o eventualmente realiza labores de reparación especial de maquinaria, pero si trabaja una temporada al año o suple a otro en el desempeño de sus labores, sí debe recontar.

Nosotros creemos, siguiendo a Nicolás Pizarro Suárez,⁴³² que existe un trabajo de planta cuando el servicio desempeñado constituye una necesidad permanente de la empresa y no un servicio accidental, por ello los trabajadores de temporada no son eventuales.

Para finalizar el análisis de esta fracción, se consigna que los trabajadores que por cualquier causa no asistan a la diligencia de recuento,

⁴²⁹ Cfr. MUÑOZ, Luis. *Obra Citada*. Pág. 501. Ver cita 47.

⁴³⁰ DE LA CUEVA, Mano. *Derecho Mexicano del Trabajo*. T. II. 9ª Ed. México. 1969. Pág. 805.

⁴³¹ Cfr. CLIMENT Beltrán, Juan B. *Obra Citada*. Pág. 278. Ver cita 372.

⁴³² PIZARRO Suárez, Nicolás. *La Huelga en el Derecho Mexicano*. A.P. Márquez. México. 1938. Pág. 131.

no tienen posibilidad de recontar, pues el mandato en este caso no tiene excepción.

2. LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS.

La fracción III del artículo 931 de la Ley, determina que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; por analogía diremos que en conflictos de titularidad, podrán recontar quienes hayan sido despedidos después de la fecha de presentación de la demanda de titularidad. En principio no requiere estudios profundos esta disposición, pues resulta justo que los trabajadores despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento o de la demanda de titularidad pueden votar, pues en caso contrario, la empresa podría con facilidad disminuir el número de votantes con despidos. No podrá recontar la persona despedida después de la presentación del emplazamiento o de la demanda de titularidad de contrato si dio por terminado el contrato por cualquier motivo, pues en este supuesto ya dejó de ser trabajador.

3. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.

La fracción IV del artículo que estudiamos (931), ordena que no se computarán los votos de los trabajadores de confianza y con igual contenido se pronuncia el artículo 183 de la misma ley. Consideramos correcto el contenido de la fracción, los trabajadores de confianza se encuentran con

mayor identificación con el patrón que con los obreros y su voto en los recuentos sería en favor de los intereses patronales. Es importante consignar el contenido del artículo 9 de la Ley de la Materia, el cual ordena que la categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto y que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y los que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Trueba Urbina y Trueba Barrera distinguen entre los de confianza,⁴³³ a los altos empleados y a los empleados de confianza en general; los primeros son gerentes, administradores, directores y representantes del patrón; los segundos son, propiamente hablando, trabajadores de confianza en razón de sus funciones. Esta clasificación presenta el inconveniente de utilizar aún el término “empleados” que la reforma de 1970 se encargó de borrar del contexto de la Ley para utilizar en adelante el término: “trabajadores”.

4. LOS TRABAJADORES CON INGRESO AL TRABAJO POSTERIOR A LA FECHA DE LA PRESENTACIÓN DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO O DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO.

⁴³³ TRUEBA Urbina, Alberto y TRUEBA Barrera Jorge. *La Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía*. 82ª Ed. Porrúa. México. 2001. Pág. 28.

La misma fracción IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo determina que no se computarán tampoco los votos de los trabajadores que hayan ingresado a laborar con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga y nosotros agregamos, en cumplimiento del artículo 895 de la misma Ley, “o del escrito de demanda de titularidad”. Si no existiera un precepto con este contenido el patrón podría incrementar el número de sus trabajadores, después de enterarse del conflicto y de esa manera distorsionar la mayoría en su beneficio.

5. LAS OBJECIONES A LOS VOTOS DE LAS PERSONAS QUE CONCURRAN AL RECuento.

La fracción V del precepto 931 de la Ley Federal del Trabajo, que analizamos ordena que las objeciones a los trabajadores que concurran 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. Creemos que esa disposición contiene un error al expresar: “las objeciones a los trabajadores”, pues deben objetarse los votos, no los votantes, pues son aquéllos y no éstos los susceptibles de invalidarse, incluso una objeción puede ser, precisamente, que el votante no sea trabajador.

Además de lo anterior, todavía no entendemos cuál es el objeto del ordenamiento al determinar que las objeciones deban hacerse en el acto mismo de la diligencia, pues en la práctica en muchos conflictos al producirse el recuento, existe tal tensión entre los votantes que alargar la

diligencia, objetando los votos, incrementa mayormente las posibilidades de riñas colectivas que afectan la paz pública y hay casos en los cuales los rigores de las temperaturas ambientales convierten las diligencias en verdaderos sacrificios.

No obstante lo anterior, aunque no comulguemos con la postura de objetar los votos en la misma diligencia y pugnemos por una reforma que permita continuar la diligencia con las objeciones en el local del Tribunal del Trabajo, estamos de acuerdo, una vez más, con el maestro César Garza Ancira,⁴³⁴ en el sentido de que las partes contendientes “no pueden contrariar disposiciones de orden público” y manifestar su conformidad por interrumpir la diligencia de recuento y continuarla después en el local de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El precepto consigna un ordenamiento y debe respetarse.

6. LOS VOTANTES PARIENTES DEL PATRÓN.

En la práctica, a menudo, se objetan los votos de las personas que tienen parentesco con el patrón, argumentando que esa circunstancia les obliga a votar en contra de los intereses de los trabajadores; nosotros aceptamos que una relación de parentesco sí fuerza la voluntad del trabajador necesariamente.

7. CARGA PARA PROBAR LA CALIDAD DEL TRABAJADOR.

⁴³⁴ Cfr GARZA Ancira, César. *Obra Citada*. Pág. 70. Ver cita 426.

Una de las objeciones que con mayor frecuencia se utiliza, es argumentar la inexistencia de relación de trabajo entre el votante y el patrón; la carga probatoria es en estos casos, no ha quedado esclarecida, pues algunos afirman que corresponde a quien negó la relación y otros consideran que pertenece a quien se benefició con la emisión del voto, nosotros seguimos a Pizarro cuando sostiene la tesis de que,⁴³⁵ es a los obreros a quien corresponde la carga, pues el patrón estaría imposibilitado de probar el hecho negativo de no tener determinados trabajadores a su servicio.

8. SUPLANTACIÓN DE TRABAJADORES EN LA VOTACIÓN.

La ley no exige que las personas que intervengan como votantes en un recuento se identifiquen y ello ha provocado que algunas ocasiones dos personas, utilizando un solo nombre, emitan su voto en sentido contrario; evidentemente una de ellas intenta suplantar a la otra: La carga de la prueba corresponde a quien objeta el voto con el argumento referido.

9. LAS OBJECIONES A LOS VOTOS DEBEN SER PARTICULARIZADAS.

Las objeciones a los votos emitidos en un recuento deben ser claras y no dejar duda alguna en relación a qué voto es el objetado y cuál es la razón de la objeción. Hemos observado algunos conflictos en los cuales, las objeciones a los votos se formulan en forma muy general y hasta ambigua y

⁴³⁵ Cfr. PIZARRO Suárez, Nicolás. Obra Citada. Pág. 122. Ver cita 432.

ello definitivamente no es correcto, pues si no se identifican específicamente los votos objetados y las personas que los emitieron y en especial los motivos de las objeciones, no procede siquiera señalar fecha para la audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, pues no estaría la Junta de Conciliación y Arbitraje en posibilidad de nulificar votos.

G. EL VOTO SECRETO EN EL RECUESTO.

Son tantos los conflictos que han surgido con motivo del desahogo de la probanza del recuento, que algunas personas como el Doctor José Francisco B. Mendoza,⁴³⁶ han propuesto que esta probanza se desahogue en forma secreta, principalmente para evitar agresiones en contra de los trabajadores que emitan su voto en determinado sentido; el autor mencionado nos refiere cuáles son las características que se manifiestan dentro de un recuento y en segundo lugar consigna la identificación plena del trabajador votante; sin embargo el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo no exige la identificación de la persona que vota en un recuento.

Para nosotros la solución de los conflictos generados en el recuento no se obtiene con la emisión secreta del voto, porque únicamente nos traslada el problema a la determinación previa de cuáles son los trabajadores que tienen derecho a votar.

⁴³⁶ Gobierno del Estado de México Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México. José Francisco B. Mendoza. Segunda Época. No. 2. *El Voto Secreto en la Probanza de Recuento*. Toluca . 1988. Págs. 131-135.

H. UTILIDAD DEL RECUENTO

El recuento como ya lo dijimos antes se utiliza en los procedimientos de índole colectiva, nunca en conflictos donde se encuentren en disputa intereses individuales y fundamentalmente se ofrece y desahoga en los conflictos de huelga y en los que se disputa la titularidad de un contrato colectivo.

El sindicalismo actualmente vive una etapa de adormecimiento, los intereses gubernamentales estrechamente ligados a los patronales han controlado a los sindicatos de tal manera que éstos emplazan a huelga únicamente si la empresa está en peligro de desaparición y cuando esto sucede normalmente la huelga no se estalla porque de alguna manera el problema se soluciona, y lógicamente no hay recuento. Las demandas de titularidad viven momentos semejantes a las huelgas, los trabajadores no quieren arriesgarse a perder el empleo si intentan cambiar de sindicato.

Actualmente no se utiliza el recuento como medio probatorio por los motivos expuestos arriba.

Cuando se desahoga un recuento, muchos trabajadores no acuden a votar por miedo; votan muchos trabajadores que son de confianza; se suplentan trabajadores ausentes y presentes; el recuento se desahoga en medio de miedos, temores y tensión; se golpean trabajadores y se llevan a votar a personas que no son trabajadores. Luego, después del recuento, no

resulta fácil probar las objeciones es por ello que consideramos que el recuento no ha sido útil para llevar la verdad al proceso.

I. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL RECUESTO.

Propusimos que el procedimiento probatorio fuera menos oral y más escrito; en lo que corresponde a la prueba de recuento consideramos que no se está en la posibilidad de cumplir con una menor oralidad y una mayor escritura, pues únicamente si se pudieren ofrecer las pruebas por escrito, sin necesidad de acudir a una audiencia habría un cumplimiento parcial de una menor oralidad y mayor escritura, pues el desahogo del recuento no existe manera de agotarlo en forma distinta a como se efectúa actualmente.

Como no se exige formalidad alguna en el ofrecimiento de la prueba y tampoco se requiere requisitos para desahogarlo, no se está en posibilidad de convertir esta prueba en más informal.

Por lo que respecta a la no intermediación, consideramos que en la práctica se cumple con ese propósito, pues quien ofrece el recuento son los abogados de las partes y el desahogo se hace sin la intervención de los integrantes de la Junta y con los trabajadores y los representantes de las partes por lo que consideramos que tampoco existe intermediación en lo que corresponde a esta prueba.

En lo que concierne al principio de concentración, repetimos lo que ya dijimos antes, que las Juntas fijan una audiencia para cada prueba que

requiere diligencia especial para su desahogo y por ello no se cumple con la concentración durante el desahogo.

El principio inquisitivo es muy importante que se cumpla en la prueba de recuento, relacionándose estrechamente con la proposición de utilizar los medios para mejor proveer, pues en cada ocasión que por cualquier motivo las dos partes no ofrezcan la probanza, la Junta para esclarecer la verdad deberá ordenar su desahogo, pero también lo deberá hacer si el demandado no acude a la audiencia donde se ofrecen las pruebas y por lo mismo no se propone el recuento, para evitar que el actor aunque ofrezca el recuento, antes de la celebración del mismo desista del desahogo de tal prueba y pretenda que se dicte resolución en su favor por habersele tenido por admitiendo al demandado o demandados las peticiones.

Se propuso eliminar en lo posible los requisitos exigidos en la ley en el procedimiento probatorio y estimular la colaboración de las partes en dicho procedimiento, consideramos que como no tiene exigencias la ley en el ofrecimiento y desahogo del recuento, no es posible cumplir con el primer propósito y en las mismas circunstancias se encuentra el segundo propósito, pues no está el Tribunal del Trabajo posibilitado para estimular la colaboración de las partes en tal probanza.

CAPÍTULO DECIMOCTAVO

A MANERA DE EPÍLOGO:

HACIA UNA NUEVA TEORÍA DE LA PRUEBA LABORAL.

Conforme lo que estudiamos con anterioridad, es evidente que la prueba laboral, siguiendo la trayectoria marcada por el Derecho Procesal Civil, se ha forrado de solemnidad, pues se requiere una abundante cantidad de requisitos para ser considerada legalmente ofrecida; en consecuencia esos requisitos han abonado el campo fértil de los tecnicismos, de tal manera que se ha olvidado el objetivo primordial de la prueba de trasladar la verdad al proceso y los moldes clásicos antiguos civilistas han influido notoriamente en esta tendencia.

Nosotros consideramos que se requiere en el procedimiento probatorio obtener la verdad dentro del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo no puede ser un campo de batalla donde predominen los tecnicismos y la rigidez, por una parte y por la otra la solemnidad que impiden o dificultan la manifestación de la verdad.

En forma sintética veremos en adelante cuáles deben ser las transformaciones más importantes que debe sufrir el proceso, lógicamente sin referir el total de las expresadas en el contenido de este trabajo, para llevar la frescura de la verdad al expediente laboral:

A. LOS PRINCIPIOS DE PREDOMINANCIA ORAL, INMEDIATEZ, CONCENTRACIÓN Y DISPOSITIVO.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, en las reformas de Mayo de 1980, determinó que en el proceso del trabajo se debía cumplir con los principios de publicidad, gratuidad, intermediación o inmediatez, dispositividad, oralidad, economía, concentración y sencillez; más adelante, en el artículo 686, se consignó el principio de inmaculación procesal y en el 687, el de informalidad. No resulta tarea adecuada en este trabajo estudiarlos en forma minuciosa, pero lo haremos brevemente con los principios de oralidad, intermediación, concentración y dispositividad.

1. PRINCIPIO DE ORALIDAD.

No existe un solo proceso que se manifieste exclusivamente en forma oral o escrita, pues de alguna manera los dos elementos siempre se manifiestan vinculados, pero sí existe en los diversos procesos una predominancia que puede ser escrita u oral; en el proceso laboral la ley consigna la predominancia oral. Este principio significa que las partes deben utilizar la palabra hablada principalmente, y claro, la Junta deberá recoger en un escrito esas manifestaciones verbales; se supone que la

predominancia oral convierte al proceso en más ágil y elástico; sin embargo en la práctica lo anterior ha resultado falso y la oralidad ha servido simplemente para plasmar en el expediente las descargas de carácter, las groserías y exabruptos, no de las partes, sino de los abogados en contra de la Junta y en ocasiones de su contraparte y también ha servido, para que el ducho haga gala de sus artimañas para provocar errores en los contrarios, desvirtuando así el objetivo del procedimiento probatorio. Se admite que la oralidad exige la presencia en las audiencias, no de las partes, insistimos, sino de los abogados y eso no ayuda mucho para la conciliación, pues siempre habrá un abogado interesado en no conciliar, para cobrar más; pero aparte de ello la oralidad no ha cumplido con su objetivo de agilizar el proceso, por el contrario, ante los constantes excesos de trabajo, la Junta y las partes optan por diferir las audiencias y lógicamente el proceso se dilata. Conforme las razones expuestas y con el conocimiento pleno de que la oralidad, para los tradicionalistas es algo casi sagrado, proponemos que desaparezca ese principio del proceso laboral y por el contrario se establezca la predominancia escrita que servirá para que los abogados no utilicen las audiencias para dar cauce a sus disgustos y estudien en su oficina mejor los argumentos a verter dentro del juicio.

Conforme lo anterior, la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas dejará de ser audiencia y sólo se correrá traslado del ofrecimiento de las pruebas a las contrapartes para su posible objeción.

2. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ O INMEDIACIÓN.

Este principio tiene por objeto que la Junta al tener contacto directo con las partes, con mayor facilidad pueda adquirir la verdad real; sin embargo, como se manifestó en el cuerpo de este documento, ¿Para qué le puede servir a la Junta el conocimiento de la verdad obtenida fuera de las constancias de los autos del proceso?, la respuesta es: Para nada, el conocimiento privado la Junta no lo puede utilizar en su resolución porque al no estar consignado dentro del expediente, los tribunales de amparo revocarán la resolución. Este principio tuvo una razón de ser, se expresó en los procesos del sistema de la libre valoración de la prueba, es decir, como ya se asentó antes, resolviendo la Junta conforme las constancias contenidas dentro del expediente, fuera de las constancias del expediente o en contra de las constancias del expediente; sin embargo en un sistema como el que predomina actualmente en materia laboral, que es el de la sana crítica, la inmediación no tiene consecuencias y no arroja resultados positivos al proceso. Los principios de inmediatez y predominancia oral están estrechamente vinculados, porque se complementan, pero si uno de ellos no favorece al proceso, el otro tampoco.

El no cumplimiento de la inmediatez, serviría en el procedimiento probatorio para que la audiencia de Ofrecimientos de Pruebas desapareciera y por lo menos también desapareciera la audiencia del desahogo de la Pericial y únicamente fuere necesaria la comparecencia de los peritos para ratificar sus dictámenes a efecto de ser repreguntados.

3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.

La concentración persigue, como su nombre lo indica, concentrar la mayor parte de etapas y de actos procesales en un solo momento buscando la solución pronta de los conflictos; actualmente se deben desahogar las fases de Conciliación, Demanda y Excepciones y el Ofrecimiento de Pruebas en una sola audiencia; sin embargo lo que en la práctica sucede es que en la mayoría de los tribunales la conciliación no se cumple o se cumple en forma deficiente y los abogados sabiendo la carga de trabajo que les espera, que es muy intensa al desahogar todas las etapas, muy frecuentemente diferencian la audiencia, incluso sin ninguna posibilidad de conciliarse, pero si la Junta no les autoriza el diferimiento, sobre todo cuando ya se difirió la audiencia una vez, el actor amplía la demanda por cualquier acción mínima para obligar el diferimiento y así la concentración lejos de ser benéfica, impone temor a las partes y dilata el proceso. Además de lo anterior, nosotros siempre hemos considerado que el desahogo de la etapa de arbitraje y el Ofrecimiento de las Pruebas sin que exista entre ellas un lapso, dificulta la conciliación, porque una vez ofrecidas las pruebas, normalmente el juicio ya se percibe inclinado en favor de una de las partes y ésta lógicamente no está de acuerdo en conciliarse. Nosotros conforme lo narrado no somos partidarios de la concentración. La concentración también puede manifestarse al desahogar todas las pruebas en una sola audiencia, pero las Juntas, en la práctica han optado por señalar varias audiencias para el desahogo de las pruebas, por lo que tampoco se manifiesta este principio en el desahogo probatorio.

4. EL PRINCIPIO DISPOSITIVO.

El principio dispositivo se manifiesta de varias maneras, primero con la instancia de parte que se menciona expresamente en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que significa que únicamente el actor del juicio puede iniciarlo y nunca puede hacerlo la autoridad jurisdiccional laboral; después se manifiesta con el impulso de parte que consiste en que únicamente las partes pueden impulsar el proceso; después se manifiesta con la determinación exclusiva por las partes del objeto del proceso pues ambas partes fijan el tema sobre el cual la Junta emitirá su resolución y también se manifiesta el principio cuando las partes disponen libremente de sus derechos que permite que se admitan todos los medios de extinción del proceso que la voluntad de las partes requiera; según nuestra opinión la última manifestación es la de que sólo las partes ofrecen pruebas y la Junta se convierte en un espectador pasivo y silencioso que únicamente espera el ofrecimiento de las pruebas de los contendientes. En el proceso laboral los juicios se inician a instancia de parte y sólo los contendientes ofrecen pruebas, pues los medios para mejor proveer, aunque plasmados en la ley, no se usan por la Junta; el impulso del proceso lo cumple la Junta cuando ofrecidas las pruebas, sin necesidad de que las partes soliciten fecha para su desahogo, la Junta lo ordena; aparte, el artículo 771 de la ley prescribe que los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la ley corresponda hasta dictar laudo; de esa manera se manifiesta un asomo del principio inquisitivo. Nosotros proponemos que continúe la instancia de parte, pero en lo que a

prueba se refiere, proponemos que la Junta deje de ser ese espectador pasivo que referimos y por el contrario, al percibirse que hay un medio de prueba que pueda arrojar luz sobre la verdad, aunque las partes no lo ofrezcan, la Junta ordene su desahogo.

B. EL OFRECIMIENTO IRREGULAR DE LAS PRUEBAS.

Como dijimos antes, el procedimiento probatorio se ha llenado de tecnicismos, fundamentalmente en el ofrecimiento de las pruebas, por ejemplo la testimonial requiere de la mención de nombre y domicilio de los testigos, acompañar el interrogatorio por escrito si un testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta y también acompañar copias del interrogatorio; en la pericial se necesita de la elaboración del cuestionario para el perito; en la inspección se necesita del señalamiento del objeto materia de la inspección, del lugar donde debe practicarse, los períodos que abarcará, los objetos y documentos que deben ser examinados y al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo y otros requisitos más. Si no se señalan tales requisitos la prueba, se desecha, impidiendo de esa manera el traslado de la verdad al expediente; sin embargo, como nosotros sabemos, la Junta puede ordenar el desahogo de pruebas, pero si una prueba ofrecida por una de las partes resulta mal ofrecida debe desecharse, por ello nosotros proponemos hacer menos formal el procedimiento, de manera que si una de las partes, cualesquiera de ellas, incumple en el ofrecimiento con proporcionar algún requisito exigido por la ley, que la prueba no se deseche, por el contrario que se le otorguen tres días al omisor, para que regularice

su ofrecimiento y se le dé vista a la contraparte para que posteriormente proceda a la posible objeción.

C. ELIMINACIÓN DE LOS REQUISITOS LEGALES EN EL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.

Independientemente de que se plasme en el futuro dentro del procedimiento probatorio la facultad de las Juntas para que si una de las partes no cumple con alguno de los requisitos planteados o exigidos por la ley, se aperciba al oferente para que subsane su ofrecimiento, nosotros creemos que deben eliminarse, en la medida de lo posible, todos los requisitos exigidos por la ley en el ofrecimiento de las pruebas. Debemos de tener plena conciencia que el objetivo que persigue el procedimiento probatorio es obtener la verdad y si su traslado lo vestimos con tales requisitos, estamos obstaculizando la obtención de la verdad.

D. LOS MEDIOS PARA MEJOR PROVEER.

Ya dijimos antes que las Juntas se han convertido en meros espectadores dentro del procedimiento probatorio; en efecto, en muchas ocasiones por exceso de trabajo la Junta se limita a estudiar el ofrecimiento de las pruebas de las partes, les aplica el molde de los requisitos legales y califica las pruebas legalmente ofrecidas; en otras ocasiones no es el exceso de trabajo el que determina esta conducta, sino simplemente la actitud cómoda de no involucrarse en el conflicto, e incluso en otras, es la ignorancia legal la que provoca esa postura; sin embargo, como sabemos, la

Junta está en posibilidad, conforme lo determina el artículo 782 para ordenar con citación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate; sin embargo, como dijimos arriba, la Junta no hace uso de la facultad que la ley le concede; nosotros proponemos que esa facultad deje de ser tal y se convierta en una obligación para la Junta, es decir cada vez que observe que existe la posibilidad de obtener la verdad de alguna manera distinta a la propuesta por las partes, que se cumpla con el contenido del precepto mencionado.

E. LA COLABORACIÓN DE LAS PARTES PARA CON EL PROCESO.

Las partes de un conflicto laboral tienen bien delimitado su ámbito de actividad probatoria; conforme el artículo 784 de la ley, corresponde en la mayor parte de los casos la carga a los patrones; excepcionalmente esa carga le corresponde al trabajador; sin embargo las partes procuran cumplir con su carga, pero no aportan al proceso más que lo estrictamente indispensable para el cumplimiento de sus respectivas cargas, es muy raro que una de ellas ofrezca pruebas para acreditar cargas que no le corresponde. Dicho de otra manera cada quien se preocupa por lo que es de su estricta incumbencia, pero no ayudan o colaboran con el proceso para la obtención de la verdad. Nosotros consideramos que es conveniente que se establezca un precepto legal mediante el cual se otorgue la posibilidad de

valorar el espíritu de colaboración que tengan las partes para con el proceso, es decir que fuera de las respectivas cargas, las partes aporten pruebas que estén a su alcance para tratar de determinar la verdad y que en forma de presunciones se valore esa conducta en la resolución.

F. LA PRUEBA CONFESIONAL.

En la práctica es costumbre que en el desahogo de la prueba confesional las partes se interroguen libremente, nosotros proponemos que, como estudiamos en el cuerpo de este trabajo, como el desahogo de dicho interrogatorio perjudica fundamentalmente a la clase obrera, desaparezca de la ley.

Proponemos respecto de la confesional de los representante legales de las personas jurídicas que se limite a tres personas.

También se propone que en representación de las personas jurídicas declare no el representante legal, sino el apoderado legal con facultades para absolver posiciones.

Proponemos que desaparezca la confesión del representante patronal que ya no labora en la empresa.

También proponemos que se elimine la obligación del abogado para manifestar bajo protesta de decir verdad que el absolvente se encuentra incapacitado.

G. LA PRUEBA DOCUMENTAL.

En relación con la prueba documental se propone que se esclarezca en la ley la diferencia entre documentos públicos y privados.

También en relación con esta prueba se propone que no se le otorgue valor probatorio a las copias fotostáticas.

Respecto de las grabaciones de conversaciones privadas o actividades realizadas por una de las partes sin el conocimiento de la otra, proponemos que específicamente en la ley se determine la prohibición legal de admitirse como pruebas.

H. LA PRUEBA TESTIMONIAL.

En la prueba testimonial debe reformarse la ley para efecto de prohibir que se cite como testigos al padre, la madre, la esposa o algún familiar mayor de 70 años o familiar femenino de la contraparte y a las mayores de 70 años, mujeres y enfermos no familiares de las partes, que se les tome su declaración en su casa.

En relación con el desahogo de la prueba testimonial mediante exhorto, se debe plasmar en la ley que si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y no se acompaña al

ofrecimiento el interrogatorio para desahogar la prueba mediante exhorto se ordene al oferente que lo acompañe dentro de los tres días siguientes.

Se debe reformar la ley para permitir formular por escrito las preguntas del interrogatorio de la prueba testimonial.

Debe reformarse la ley para efecto de que se obligue a la Junta a valorar correctamente las declaraciones de los testigos y les resten importancia a las circunstancias de accidente al momento de su valoración.

I. LA PRUEBA PERICIAL.

Debe consignarse en la Ley Federal del Trabajo que la prueba pericial no es un medio probatorio, sino un auxiliar del tribunal laboral.

Debe eliminarse en la Ley Federal del Trabajo la obligación de formular el cuestionario de esta prueba.

Debe otorgarse facultades a la Junta, para que en caso de discrepancia de los testigos designe o no, conforme su parecer, un perito tercero.

J. LA INSPECCIÓN.

En la prueba de inspección, debe autorizarse en la ley la posibilidad de que se desahogue con asistencia de peritos.

Debe consignarse en la ley la posibilidad de admitir la prueba de inspección, sin el señalamiento al ofrecerla de los requisitos legales, previo apercibimiento de regularizar el ofrecimiento en un término de tres días.

K. LAS PRESUNCIONES.,

Consideramos que es conveniente referir la prueba de indicios dentro de la Ley Federal del Trabajo y eliminar la de presunciones.

L. LA PRUEBA DE INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

Debe de eliminarse de la Ley Federal del Trabajo como prueba la instrumental de actuaciones.

M. LA PRUEBA DE RECuento.

Debe incluirse la prueba de recuento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El sistema probatorio actual ha demostrado que carece de eficacia para trasladar la verdad real al proceso.

SEGUNDA. Es conveniente reformar el procedimiento probatorio en el derecho del trabajo para hacerlo más eficiente, haciéndolo menos oral y más escrito; menos formal; no inmediato; desconcentrado; menos dispositivo y más inquisitivo; también eliminar en la medida de lo posible, los requisitos legales en el ofrecimiento de las pruebas; exigir que la Junta emplee, cada vez que lo permitan las circunstancias, los medios para mejor proveer y fomentar la colaboración de las partes en el ofrecimiento y desahogo de las pruebas; además otorgarle a la Junta mayores facultades para valorarlas.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ABBAGNANO Nicola. *Diccionario de Filosofía*. Traduc. Alfredo N. Galleti. 3ª Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1999.
- ADIP Amado. *Prueba de Testigos y Falso Testimonio*. Depalma. Buenos Aires. 1995.
- ALCALÁ Zamora y Castillo Luis y Cabanellas de Torres Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*. Buenos Aires. 1972.
- ALCALÁ-Zamora y Castillo Niceto. *Estudios de Teoría General e Historia del Proceso*. UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1974.
- ÁLVAREZ José María. *Instituciones de Derecho Real de Castilla y de Indias*. Edición Facsimilar. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. 1982.
- ÁLVAREZ Juliá Luis y otros. *Manual de Derecho Procesal*. 2ª Ed. Astrea. Buenos Aires. 1992.

- ÁLVAREZ Velez María Isabel. Y Alcón Yustas María Fuencisla.
Las Constituciones de los Quince Estados de la Unión Europea, Textos y Comentarios. Dykinson. Madrid. 1996.
- ALLOCATTI Amadeo. *Tratado de Derecho del Trabajo.* Obra dirigida por Mario Devali. Buenos Aires. Tomo V. La Ley Editora. 1971.
- ANONIMO. *Código de Manú y Otros textos.* Fondo de Cultura Económica. México. 1996.
- APÉNDICE de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación. México. 1955. Tesis 644.
- ARMIENTA Calderon Gonzalo. *El Proceso Tributario en el Derecho Mexicano.* Textos Universitarios. México. 1977.
- ATIENZA Manuel *Introducción al Derecho.* Fontamara. México. 1998.
- BAÑUELOS Sanchez Froylán *Práctica Civil Forense.* Cárdenas, Editor y Distribuidor Mexico. 1969.
- BARROSO María Cristina y Hagg y Saab Guillermo. *Un Bosquejo en la Historia de México* Pearson. México. 1998.
- BAYNES Norman H. *El Imperio Bizantino.* Trad. María Luisa Díez-Canedo y Francisco Giner de los Ríos. Fondo de Cultura Económica. México 1996.
- BECERRA Bautista José *El Proceso Civil en México.* Porrúa. México. 1974
- BENTHAM Jeremias *Tratado de las Pruebas Judiciales.* Editorial Jurídica Universitaria México 2001.
- BERMÚDEZ Cisneros Miguel. *Derecho Procesal del Trabajo.* 2ª Ed. Mexico. 1989

- *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*. 2ª Ed. Cárdenas Ed. y Dist. México. 1976.
- BODENHEIMER Edgar. *Teoría del Derecho*. 2ª Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 2000.
- BÖHMER Otto A. *Diccionario de Sofía*. Ediciones B. Barcelona. 1998.
- BREÑA Garduño Francisco. *Ley Federal del Trabajo. Comentada y Concordada*. Oxford. México. 1999.
- BRISEÑO Sierra Humberto. *Derecho Procesal*. Oxford. México. 1999.
- *Juicio Ordinario Civil*. Trillas. México. 1975.
- BROM Juan. *Esbozo de Historia de México*. 3ª Ed. México. 1998.
- DE BUEN Lozano Nestor. *Derecho del Trabajo*. 12ª Ed. Porrúa. México. 1999.
- *Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa. México. 1998.
- *Héctor S. Maldonado y el Derecho del Trabajo. Homenaje. Las Rigideces de un Proceso Sencillo*. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. San Nicolás de los Garza, N L. 2000.
- *La Reforma del Proceso Laboral*. Porrúa. México. 1980.
- CABANELLAS Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. 8ª Ed. Heliasta. Buenos Aires. 1974.
- CALVET Louis Jean. *Historia de la Escritura. De Mesopotamia hasta Nuestros Días*. Traduc. Javier Palacio Tauste. Paidós. Barcelona. 1999.
- CASTORENA José Jesús. *Procesos del Derecho Obrero*. S. E. México. S. a.

- CARNELUTTI Francisco. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. T V.
Oxford. Mexico 2000.
- *La Prueba Civil*. Traduc. Niceto Alcalá-Zamora y Castillo. 2ª
Ed Depalma Buenos Aires. 2000.
- CLIMENT Beltran Juan B *Ley Federal del Trabajo*. Comentarios y
Jurisprudencia 5ª Edición. Editorial Esfinge. México. 1992.
- CORDOBA Romero Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo. Práctica
Laboral Forense* Porrúa Mexico. 1986.
- COUTURE Eduardo J. *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. 3ª Ed.
Depalma Buenos Aires. 1997.
- *Vocabulario Jurídico*. Depalma. Buenos Aires. 1991.
- DE LA CUEVA Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 9ª Ed.
Porrúa. Mexico. 1973.
- CHIOVENDA José. *Principios de Derecho Procesal Civil*. T II. Cárdenas
Ed Mexico 1980.
- DELGADO de Cantu Gloria M. *Historia de México*. 3ª Ed. Pearson.
Mexico 1996
- DELGADO Moya Ruben. *Ley Federal del Trabajo Comentada*. Ed. Sista.
Mexico Sin año.
- DELLEPIANE Antonio *Nueva Teoría de la Prueba*. 9ª Ed. Temis.
Bogotá. 2000.
- DESCARTES René. *Discurso del Método*. Bruguera. Barcelona. 1973.
- DEVIS Echandía Hernando. *Teoría General de la Prueba Judicial*. 3ª Ed.
Victor P. De Zavalia. Buenos Aires. 1974.
- DIAZ de León Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Porrúa.
México. 1990.

- *Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo*. Textos Universitarios Mexico 1981.
- DIRECCIÓN en Internet file [A_codigo_procesal.html](#)
- DIRECCION en Internet file [A\libro1 titulo01 cap1.htm](#)
- DIRECCION en Internet <http://www.legislaw.com/art/legislaw/otras/ley18345.html>.
- DOHRING Erich *La Prueba, su Práctica y Apreciación*. EJEA. Buenos Aires 1972
- ECHEAGARAY Jose Ignacio. *Compendio de Historia General del Derecho* 2ª Ed Porrúa Mexico 1996.
- EISNER Isidoro *La Prueba en el Proceso Civil*. 2ª Ed. Abeledo-Perrot. Buenos Aires 1992
- ENCICLOPEDIA de Conocimientos. *El Nuevo Tesoro de la Juventud*. Jackson-Grolier Mexico 1972.
- EZCURDIA Hjar Agustín y Chávez Calderón Pedro. *Diccionario Filosófico* Limusa Mexico 1994.
- FALCÓN Enrique M *Cómo se Ofrece y se Produce la Prueba*. Abeledo-Perrot Buenos Aires 1993.
- FERNÁNDEZ del Valle Agustín Basave. *Filosofía del Derecho*. Porrúa Mexico 2001.
- FERNANDEZ Iñigo *Historia de México*. Pearson. México. 1999.
- FIGUEROA Alfonso Enrique *Nociones de Derecho Positivo*. UNAM. Harla México. 1992.
- FOUCAULT Michel *La Verdad y las Formas Jurídicas*. Gedisa. Barcelona. 1988
- GARCÍA Maynez Eduardo *Filosofía del Derecho*. 11ª Ed. Porrúa. México. 1999.

- GARCÍA Trinidad *Apuntes de Introducción al Estudio del Derecho*.
Porrúa 27ª Ed Mexico 1983.
- GARCÍA-Tuduri Mercedes y Rosaura. *Introducción a la Filosofía*. 19ª
Ed Selector Mexico 1989
- GARZA Ancira Cesar *La Huelga Reformas de 1980*. Departamento
Editorial de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la
Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de los Garza, N.
L, 1983.
- GOLDSCHMIDT James *Principios Generales del Proceso*. EJEA.
Buenos Aires. 1961.
- GÓMEZ Lara Cipriano *Derecho Procesal Civil*. Trillas. México. 1984.
----- *Teoría General del Proceso*. Textos Universitarios. México.
1980
- GOMEZ Marte R *Pancho Villa, Un Intento de Semblanza*. 2ª Ed. Fondo
de Cultura Económica Mexico. 1973.
- GOZAINI Osvaldo Alfredo. *Notas y Estudios sobre el Proceso Civil*.
Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 1994.
- GUILHERME Merquior José. *Liberalismo Viejo y Nuevo*. Traduc.
Stella Mastrangelo Fondo de Cultura Económica. México. 1993.
- GUTIÉRREZ Quintanilla Alfredo *Derecho Probatorio Laboral Mexicano*.
Monterrey, N. L. Edición del Autor. 1984.
- HART H. L. A *El Concepto del Derecho*. 2ª Ed. Trad. Genaro R.
Carrío Abeledo-Perrot Buenos Aires. 1963.
- HESSEN Juan. *Teoría del Conocimiento*. 12ª Ed. Porrúa. México. 2001.
- INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. 14ª Ed. Porrúa. *Diccionario
Jurídico Mexicano* Mexico 2000.

- IRAGORRI Diaz Benjamin *Curso de Pruebas Penales*. Temis. Bogota.
1983
- JULIA Didier *Diccionario de Filosofía* Diana. México. 1999.
- KIELMANOVICH Jorge L *La Prueba en el Proceso Civil. Cuestiones de
Derecho Probatorio Nacional y Comparado*. Abeledo-Perrot. Buenos
Aires 1985
- LEGISLACION Social Basica *Constitución Española*. 19ª Ed. Ed. Civitas.
Madrid 2000
- LESSONA Carlo *Teoría de las Pruebas en Derecho Civil*. Vol. 2 Ed.
Jurídica Universitaria Mexico. 2000.
- LÓPEZ Reyes Amalia y Lozano Fuentes José Manuel. *Historia General de
México* Compañía Editorial Continental. México. 1998.
- MAR Nereo *Guía del Procedimiento Civil para el Distrito Federal*. 3ª Ed.
Porrua Mexico 1998
- MARGADANT Guillermo F *Panorama de la Historia Universal del
Derecho* 7ª Ed Miguel Angel Porrúa. México. 2000.
- MARRYMAN John Henry. *La Tradición Jurídica Romano Canónica*.
Trad. Eduardo L. Suarez. Fondo de Cultura Económica. México.
1989
- MARTINEZ Pineda Angel *Filosofía Jurídica de la Prueba*. 2ª Ed. Porrúa.
Mexico 2001
- MARTINEZ Silva Carlos *Tratado de Pruebas Judiciales*. Ediciones Ariel.
Barcelona 1968
- MARTY G *Teoría General de las Obligaciones*. Trad. y Edición de José
M Cajica Puebla 1986.

- MENENDEZ Pidal Juan *Derecho Procesal Social*. Edit. Rev. De Derecho Int Madrid. 1980.
- MICHELI Gian Antonio *La Carga de la Prueba*. Traduc. del Italiano por Santiago Sentis Melendo EJEA. Buenos Aires. 1961.
- MORELLO Augusto M *La Prueba, Tendencias Modernas*. Abeledo-Perrot Buenos Aires 1991
- MORENO Cora Silvestre *Tratado de las Pruebas Civiles y Penales*. Editorial Juridica Universitaria Mexico. 2001.
- MUÑOZ Luis *Comentarios a la Ley Federal del Trabajo*. Librería de Manuel Porrúa Mexico 1948
- OROZCO Linares Fernando *Historia de México*. Panorama Editorial. Mexico 1992
- OVALLE Favela Jose *Derecho Procesal Civil*. 7ª Ed. Harla. México. 1992.
 ----- *Teoría General del Proceso* Oxford. México. 2000.
- DE PINA Rafael *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Botas. México. 1952
- DE PINA Rafael y Castillo Larrañaga José. *Instituciones de Derecho Procesal Civil* 20ª Ed Editorial Porrúa. México. 1993.
- DE PINA Rafael y De Pina Vara Rafael. *Diccionario de Derecho*. 27ª Ed. Porrúa México 1999
- PALOMAR de Miguel Juan *Diccionario Para Juristas*. 2ª Ed. Porrúa. Mexico 2000
- PALLARES Eduardo *Derecho Procesal Civil*. 5ª Ed. Editorial Porrúa. México 1968
 ----- *Diccionario de Derecho Procesal Civil*. 25ª Ed. Editorial Porrúa. Mexico 1968

- PALLARES Portillo Eduardo *Historia del Derecho Procesal Civil Mexicano* Facultad de Derecho UNAM. México. 1962.
- PARRA Quijano Jairo *Tratado de la Prueba Judicial. La Confesión.* 2ª Ed Ediciones Librería del Profesional Bogotá. 1988.
- PÉREZ Fernandez del Castillo Bernardo *Representación, Poder, Mandato y Prestación de Servicios Profesionales.* 2ª Ed. Porrúa. México. 1986.
- PÉREZ Palma Rafael *Guía del Derecho Procesal Civil.* 3ª Ed. Cárdenas Editor Mexico 1972
- PETIT Eugene *Tratado Elemental del Derecho Romano.* Traduc. José Fernandez Gonzalez Editorial Universidad. Buenos Aires. 1999.
- PICO I Junoy Joan *El Derecho a la Prueba en el Proceso Civil.* Bosh. Barcelona 1996
- PIZARRO Suarez Nicolas *La Huelga en el Derecho Mexicano.* A. P. Marquez Mexico 1938
- PORRAS y López Armando *La Nueva Ley Federal del Trabajo.* Textos Universitarios Mexico 1970.
- PRIETO Castro Leonardo *Estudios y Comentarios para la Teoría y la Práctica Procesal Civil* Edit Reus. Madrid. 1950.
- RABINOVICH De Landau Silvia G. *La Prueba de Peritos.* 3ª. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1994.
- RAMIREZ Fonseca Francisco *La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia.* Publicaciones Administrativas y Contables Mexico Sin Año.

- RÍOS Molina Consuelo *La Prueba de Confesión en el Proceso Laboral*.
Bosch Barcelona 1998
- ROCCO Ugo *Derecho Procesal Civil*. Editorial Depalma. Buenos Aires.
1976
- RODRIGUEZ Cepeda Bartolo Pablo. *Metodología Jurídica*. Oxford.
Mexico 1999
- ROSS Gamez Francisco *Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª Ed. Cárdenas
Ed Mexico 1991
- *Ley Procesal del Trabajo Comentada*. Edición del Autor.
Hermosillo Son 1980
- ROUAIX Pastor *Génesis de los artículo 27 y 123 de la Constitución
Política de 1917 P R I Mexico* 1984.
- RUIZ Massieu Jose Fco *El Proceso Democrático de México*. 2ª Ed. Fondo
de Cultura Económica Mexico 1994.
- RUNES Dagobert D *Diccionario de Filosofía*. 15ª Ed. Grijalva. México.
1981
- REAL Academia Española *Diccionario de la Lengua Española*. 21ª Ed.
Espasa Calpe Madrid 1992
- SÁMANO Garcia Federico *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Themis.
México 2000
- SANMARTIN Joaquin, editor y traductor. *Códigos Legales de Tradición
Babilónica* Trota Madrid 1999
- DE SANTO Victor *La Prueba Judicial. Teoría y Práctica*. Ed.
Universidad Buenos Aires 1992.
- SENTÍS Melendo Santiago *La Prueba. Los Grandes Temas Probatorios*.
EJFA Buenos Aires 1979

- SERRATO Delgado David y Quiroz Zamora Mario. *Historia de México*.
Pearson Mexico 1997
- SILVA Herzog Jesús *Breve Historia de la Revolución Mexicana*. 2ª Ed.
Fondo de Cultura Económica Mexico. 1995.
- *De la Revolución Mexicana*. Fondo de Cultura Económica
Mexico 1972
- SOBERANFS Jose Luis y Fix Zamudio Héctor. *El Derecho en México*. 2ª
Ed Fondo de Cultura Económica Mexico. 1999.
- STAFFORINI Eduardo R *Derecho Procesal Social*. Buenos Aires.
Topografica Editora Argentina 1955
- TAMAYO y Salmoran Rolando *La Ciencia del Derecho y la Formación
del Ideal Político* UNAM Mexico. 1989.
- TENA Suck Rafael y Morales S Hugo Ítalo. *Derecho Procesal del
Trabajo* 6ª Ed Trillas Mexico. 2001.
- TRUEBA Urbina Alberto *Evolución de la Huelga*. Botas. México. 1950.
----- *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*.
Mexico Editorial Porrúa 1965.
- TRUEBA Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. *La Ley Federal del
Trabajo* Comentarios, Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía. 55ª
Edición Porrúa Mexico 1987
- VILLORO Toranzo Miguel *Introducción al Estudio del Derecho*. 9ª Ed.
Porrúa Mexico 1990
----- *Teoría General del Derecho*. 2ª Ed. Porrúa. México. 1996.
- WALTER Gerhard *Libre Apreciación de la Prueba*. Ed. Temis. Bogotá
Colombia 1985

WITKER Jorge y Larios Rogelio *Metodología Jurídica*. Mc Graw Hill.
Mexico 1997

WITKER Jorge *Técnicas de Investigación Jurídicas*. Mac. Graw-Hill.
UNAM Mexico 1996

LEGISLACIÓN

CODE du Travail Internet (Francia)

CODE de Procedure Civile Internet. (Francia).

CODICE del Lavoro Edizioni Giuridiche Simone. Nápoles. 2001. Las traducciones hechas en el texto corresponden al autor.

CODICE di Procedure Civile Editore Ulrico Hoepli Milano. Trento. 2001.

CÓDIGO de Comercio

CÓDIGO de Procedimientos Penales de Colombia.

CODIGO Federal de Procedimientos Civiles.

CÓDIGO Penal Federal

CÓDIGO Procesal Civil y Comercial Argentino.

CONSTITUCION de la Republica Argentina.

CONSTITUCION de la Republica Española.

CONSTITUCION de la Republica Francesa

CONSTITUCIÓN de la Republica Italiana.

CONSTITUCION Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ESTATUTO de los Trabajadores *Legislación Social Básica*. 19ª Ed.
Civitas Madrid 2000

LEY de Enjuiciamiento Civil Boletín Oficial del Estado. 14ª Ed. Octubre del 2000 Madrid 2000

LEY de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (Argentino)

LEY de Procedimiento Laboral *Texto Refundido*. Quinta Edición. Civitas. Madrid 2000

LEY Federal del Trabajo publicada el 18 de agosto de 1931.

ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

ENCUESTA realizada en diferentes días del mes de Enero del año 2002 entre postulantes y servidores públicos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León.

ENTREVISTA concedida al autor de esta investigación por el Lic. Héctor S Maldonado, el día 18 de Enero del 2002 en la oficina del entrevistado

OPINION vertida por el Lic Pedro Pezina Cruz en la reunión ordinaria de la Delegación Nuevo León de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social del 5 de Octubre de 1999.

REVISTAS

GACETA de la Academia Mexicana del Derecho Procesal del Trabajo. Numero Especial Edición de la Academia. México. 1980.

GOBIERNO del Estado de México. Junta Local de Conciliación y Arbitraje Revista de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México José Francisco B. Mendoza. Segunda Época. No. 2 *El Voto Secreto en la Probanza de Recuento*. Toluca. 1988.

KRAUZE Enrique *México Siglo XX El Sexenio de Ávila Camacho.*

Clío Mexico 1999 Pag 38-42.

----- *México Siglo XX El Sexenio de Díaz Ordaz.* Clío. México.
1999

----- *México Siglo XX El Sexenio de Lázaro Cárdenas.* Ed. Clío.
Mexico 1999

----- *México Siglo XX El Sexenio de López Portillo.* Clío. México.
1999

----- *México Siglo XX El Sexenio de Luis Echeverría.* Clío. México.
1999.

----- *México Siglo XX El Sexenio de Miguel Alemán.* Ed. Clío.
México 1999

----- *México Siglo XX. El Sexenio de Ruiz Cortinez.* Clío. México.
1999.

SECRETARIA del Trabajo y Previsión Social. *Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo.* Mexico. 1981.

ÍNDICE.

LAS PRUEBAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

	Pág.
PORTADA INTERIOR.....	I
VOTO APROBATORIO DEL DR. JUAN ANTONIO GARCÍA JIMÉNEZ.....	III
VOTO APROBATORIO DEL DR. AGUSTÍN BASAVE FERNÁNDEZ DEL VALLE.....	V
VOTO APROBATORIO DEL DR. HÉCTOR GERARDO ZERTUCHE GARCÍA.....	VII
VOTO APROBATORIO DEL DR. GERMÁN CISNEROS FARÍAS.....	IX
VOTO APROBATORIO DEL DR. FRANCISCO JAVIER GORJÓN GÓMEZ.....	XI
PRÓLOGO.....	XIII
AGRADECIMIENTOS.....	XVII
DEDICATORIA.....	XX
INTRODUCCIÓN.....	1
<i>CAPÍTULO PRIMERO.</i>	
<i>ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO MEXICANO.....</i>	<i>9</i>
A. ETAPA PREVIA AL 5 DE FEBRERO DE 1917.....	10
B. LA ETAPA PREVIA AL DIECIOCHO DE AGOSTO DE 1931. (FECHA DE PROMULGACIÓN E INICIO DE LA VIGENCIA DE LA PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).....	21
C. ETAPA PREVIA AL PRIMERO DE MAYO DE 1970.....	31
D. ETAPA PREVIA AL PRIMERO DE MAYO DE 1980.....	42
<i>CAPÍTULO SEGUNDO</i>	
<i>ANTECEDENTES DE LAS PRUEBAS.....</i>	<i>47</i>
A. GENERALIDADES.....	47
B. EL DERECHO EN MESOPOTAMIA.....	48
C. PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LAS PRUEBAS.....	50
1. GENERALIDADES.....	50
2. LAS LEYES DE MESOPOTAMIA.....	51

3.	CÓDIGO DE HAMMURABI.....	52
4.	EDICTO DE AMMISADUCA.....	53
5.	LEYES ASIRIAS MEDIAS.....	54
6.	CÓDIGO DE MANU.....	55
7.	LAS PRUEBAS JUDICIALES EN GRECIA.....	55
8.	LAS PRUEBAS JUDICIALES EN ROMA.....	56
	a. Derecho Romano Arcaico (La Ley de las Doce Tablas).....	56
	b. Antiguo Proceso Romano.....	58
	c. Durante el Imperio.....	59
	d. Periodo de Justiniano.....	60
	1) El Código.....	61
	2) El Digesto o las Pandectas.....	62
	3) Las Instituciones.....	63
	4) El Nuevo Código.....	63
	e. Las cuestiones procesales y de prueba en la Roma después de Justiniano.....	63
	f. Las pruebas en Europa después del Imperio Romano.....	65
	1) La fase étnica o primitiva.....	65
	2) La fase religiosa o mística.....	65
	a). El antiguo derecho germano.....	65
	b). El antiguo derecho germano.....	66
	3) La fase legal.....	66
	4) La fase sentimental o de convicción moral.....	67
	5) Fase científica.....	67
	g. El fuero de Cuenca.....	68
	h. El Fuero de Juzgo.....	69
	i. Siete Partidas.....	71
	j. Recopilación de Indias.....	72
	k. El Código de Procedimientos Civiles de 1872.....	73
	l. El Código de Procedimientos Civiles de 1880.....	75
	m. El Código de Procedimientos Civiles de 1884.....	75
	n. El Código de Procedimientos Civiles de 1932.....	76
	o. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	76
	p. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	78

CAPÍTULO TERCERO

	MARCO CONCEPTUAL.....	81
A.	LA LÓGICA Y EL CONOCIMIENTO.....	81
B.	IDEA, JUICIO Y RACIOCINIO.....	83
C.	COMPROBACIÓN LÓGICA Y LA VERDAD.....	84
D.	EL MÉTODO CIENTÍFICO.....	86
E.	LA COMPROBACIÓN.....	88
F.	LA PRUEBA PROCESAL. GENERALIDADES.....	89
G.	ELEMENTOS DEL CONCEPTO ELABORADO DE PRUEBA.....	97
H.	NUUESTRO CONCEPTO DE PRUEBA.....	99
I.	PRUEBA COMO AVERIGUACIÓN, AVERIGUAMIENTO Y VERIFICACIÓN. CONCEPTOS.....	100

J. MEDIOS DE PRUEBA Y FUENTES DE PRUEBA. CONCEPTOS.....	102
K. CONCEPTO DE DERECHO.....	105
1. INTRODUCCIÓN.....	105
2. GENERALIDADES SOBRE EL CONCEPTO DE DERECHO.....	106
3. ELEMENTOS DEL CONCEPTO.....	113
L. CONCEPTO DE PROCESO.....	114
M. ELEMENTOS DEL CONCEPTO DE PROCESO.....	117
N. CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	119
O. ELEMENTOS DEL CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	121

CAPÍTULO CUARTO

<i>ASPECTOS FILOSÓFICOS DE LAS PRUEBAS.....</i>	124
A. GENERALIDADES.....	124
B. EL CONCEPTO FILOSÓFICO DE PRUEBA.....	125
C. UBICACIÓN FILOSÓFICA DE LA PRUEBA PROCESAL.....	129
D. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA.....	133
E. EL INDIVIDUALISMO, EL LIBERALISMO, EL SOCIALISMO Y EL ANARQUISMO.....	135
1. EL INDIVIDUALISMO.....	136
2. EL LIBERALISMO.....	137
3. EL SOCIALISMO.....	139
4. ANARQUISMO.....	140

CAPÍTULO QUINTO

<i>DERECHO COMPARADO DE LAS PRUEBAS LABORALES.....</i>	142
A. EL DERECHO A LA PRUEBA COMO NORMA CONSTITUCIONAL.....	142
1. CONSTITUCIÓN MEXICANA.....	143
2. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....	143
3. CONSTITUCIÓN FRANCESA.....	144
4. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ITALIANA.....	144
5. CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ARGENTINA.....	145
B. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL Y PROCESAL LABORAL EN MÉXICO, ESPAÑA, FRANCIA, ITALIA Y ARGENTINA.....	145
1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO MEXICANA.....	146
2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE ESPAÑA.....	146
3. CÓDIGO DEL TRABAJO FRANCÉS.....	149
4. CÓDIGO LABORAL DE LA REPÚBLICA ITALIANA.....	149
5. LEY DEL TRABAJO DE LA NACIÓN ARGENTINA.....	150

CAPÍTULO SEXTO

<i>MARCO LEGAL DE LAS PRUEBAS LABORALES.....</i>	153
A. GENERALIDADES.....	153
B. LAS REGLAS GENERALES DE LAS PRUEBAS.....	154
C. LA CONFESIONAL.....	155

D. LAS DOCUMENTALES.....	156
E. LA TESTIMONIAL.....	156
F. LA PERICIAL.....	157
G. LA INSPECCIÓN.....	157
H. LAS PRESUNCIONES.....	158
I. LA INSTRUMENTAL.....	158

CAPÍTULO SÉPTIMO

<i>OBJETO Y CARGA DE LA PRUEBA.....</i>	159
A. GENERALIDADES.....	159
B. OBJETO DE LA PRUEBA.....	159
1. ¿SE PRUEBAN HECHOS O AFIRMACIONES DE HECHOS?.....	159
2. LA PRUEBA DEL DERECHO.....	162
3. LA PRUEBA DE LAS AFIRMACIONES CONTROVERTIDAS.....	164
C. CARGA DE LA PRUEBA.....	167
1. INTRODUCCIÓN.....	167
2. CONCEPTO DE CARGA PROBATORIA.....	170
3. LA OBLIGACIÓN PROCESAL.....	172
4. DIFERENCIA ENTRE CARGA Y OBLIGACIÓN.....	173
5. EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	173
6. LA ORDENACIÓN DE LAS PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER....	175

CAPÍTULO OCTAVO

<i>PROCEDIMIENTO PROBATORIO. FUENTES Y MEDIOS DE PRUEBA.</i>	
<i>PRINCIPIO DE ADQUISICIÓN PROCESAL. OTROS PRINCIPIOS.....</i>	179
A. GENERALIDADES.....	179
B. CONCEPTO DE PROCEDIMIENTO PROBATORIO.....	180
C. OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.....	180
D. LA OBJECCIÓN DE LAS PRUEBAS.....	182
E. LA ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS.....	183
F. EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.....	185
G. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.....	187
H. SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.....	188
I. LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	194
J. ¿CON QUÉ Y PARA QUIÉN SE PRUEBA?.....	195
1. GENERALIDADES.....	195
2. CONCEPTOS DE FUENTE Y DE MEDIOS DE PRUEBA.....	196
K. PRINCIPIO DE ADQUISICIÓN PROCESAL.....	196
L. ALGUNOS PRINCIPIOS PROCESALES.....	198
M. EL PROCEDIMIENTO PROBATORIO Y SU EFICACIA.....	201

CAPÍTULO NOVENO

<i>CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS.....</i>	202
A. GENERALIDADES.....	202
B. PRUEBAS REALES Y PERSONALES.....	203

C. PRUEBAS HISTÓRICAS Y CRÍTICAS.....	203
D. PRUEBAS PRECONSTITUIDAS Y CONSTITUIDAS.....	204
E. PRUEBAS ADMISIBLES E INADMISIBLES.....	205
F. PRUEBAS AISLADAS Y CONCURRENTES.....	205
G. PRUEBAS DIRECTAS E INDIRECTAS.....	205
H. PRUEBAS PERTINENTES E IMPERTINENTES.....	206
I. PRUEBAS ESCRITAS Y ORALES.....	206
J. PRUEBAS PLENAS E IMPERFECTAS.....	206
K. PRUEBAS NOMINADAS E INNOMINADAS.....	207
L. PRUEBAS DE OFICIO, DE PARTES Y DE TERCEROS.....	207
M. PRUEBAS ACTUALES Y SU PERVENIENTES.....	207
N. PRUEBAS CONCURRENTES Y OPUESTAS.....	208
O. PRUEBAS MORALES E INMORALES.....	208

CAPÍTULO DÉCIMO

<i>LA CONFESIONAL</i>	209
A. IMPORTANCIA.....	209
B. GENERALIDADES.....	209
C. LA CONFESIONAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.....	214
D. LA CONFESIONAL EN LAS REFORMAS DE 1980.....	217
E. CONCEPTO DE CONFESIONAL.....	219
F. CLASES DE CONFESIÓN.....	224
1. CONFESIÓN JUDICIAL.....	224
2. CONFESIÓN EXTRAJUDICIAL.....	224
3. CONFESIÓN ESPONTÁNEA.....	224
4. CONFESIÓN PROVOCADA.....	225
5. CONFESIÓN SIMPLIFICADA.....	225
6. CONFESIÓN CALIFICADA.....	225
7. CONFESIÓN EXPRESA.....	225
8. CONFESIÓN FICTA.....	226
G. SUJETOS DE LA CONFESIÓN.....	227
H. POSICIÓN Y PREGUNTA.....	228
I. DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO LABORAL.....	231
1. FORMA DE ELABORAR LAS POSICIONES.....	231
2. CRITERIOS DE DESAHOGO DE LA CONFESIONAL.....	233
3. REQUISITOS DE LAS POSICIONES.....	234
4. APERCIBIMIENTO EN LA CONFESIONAL.....	234
J. EL LIBRE INTERROGATORIO LIBRE EN LA PRUEBA CONFESIONAL.....	235
1. GENERALIDADES.....	235
2. CONCEPTO DE INTERROGATORIO.....	236
3. CONCEPTO DE LIBRE.....	237
4. CONCEPTO DE INTERROGATORIO LIBRE.....	237
5. EL INTERROGATORIO LIBRE EN OTRAS MATERIAS.....	237
a. El Interrogatorio Libre en Derecho Penal.....	237
b. El Interrogatorio Libre en Derecho Civil.....	238

6.	DESAHOGO DEL INTERROGATORIO LIBRE EN LA PRACTICA.....	472
7.	INTERROGATORIO LIBRE COMO PRUEBA AUTÓNOMA.....	240
8.	LOS APODERADOS PUEDEN ASESORAR A QUIEN DESAHOGLA EL INTERROGATORIO LIBRE.....	242
9.	EL INTERROGATORIO LIBRE Y LA PRUEBA CONFESIONAL.....	244
10.	LA SANCIÓN EN EL INTERROGATORIO LIBRE PARA QUIEN LO RESPONDA CON EVASIVAS.....	245
11.	EL NERVIOSISMO Y LA IMPREPARACIÓN ESCOLAR DE LOS TRABAJADORES.....	246
12.	¿REGULACIÓN O DESAPARICIÓN DEL LIBRE INTERROGATORIO?.....	249
K.	CONFESIONAL DEL REPRESENTANTE LEGAL DE UNA PERSONA JURÍDICA.....	250
L.	CONFESIONAL DEL REPRESENTANTE DEL PATRÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO DE UNA PERSONA JURÍDICA.....	251
M.	CONFESIÓN FICTA PROVOCADA POR LA INASISTENCIA DEL ABSOLVENTE A LA AUDIENCIA DE DESAHOGO.....	254
N.	POSICIONES FORMULADAS POR ESCRITO U ORALMENTE.....	257
O.	RESPUESTA OTORGADA A LAS POSICIONES.....	259
P.	LAS AFIRMACIONES CONTENIDAS EN LAS POSICIONES.....	260
Q.	LA CONFESIÓN DEL REPRESENTANTE PATRONAL QUE YA NO LABORA EN EL CENTRO DE TRABAJO.....	262
R.	ABSOLVENTE IMPUNITIVO A LA AUDIENCIA DEL DESAHOGO DE LA CONFESIONAL.....	263
S.	EL ABSOLVENTE IMPEDIDO PARA DECLARAR POR ENFERMEDAD U OTRAS CAUSAS.....	265
T.	CONFESIONAL DE HECHOS PROPIOS.....	267
U.	REDUCCIÓN DE CONDENA EN CASO DE CONFESIÓN.....	269
V.	LA INUTILIDAD DE LA PRUEBA CONFESIONAL.....	272
W.	LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA CONFESIONAL.....	272

CAPÍTULO UNDÉCIMO

	LA DOCUMENTAL.....	279
A.	GENERALIDADES.....	279
B.	CONCEPTO DE DOCUMENTO.....	283
C.	REQUISITOS DE LA DOCUMENTAL.....	287
D.	DOCUMENTO E INSTRUMENTO.....	288
E.	SUJETOS DEL DOCUMENTO.....	289
F.	CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO.....	291
G.	OBJECIONES A LA DOCUMENTAL.....	293
1.	EN CUANTO A SU ALCANCE PROBATORIO.....	294
2.	FIRMA DEL DOCUMENTO EN BLANCO, EN ESTADO DE INCONSCIENCIA, POR FUERZA O CON ENGAÑOS.....	294
3.	FALSEDAD POR ALTERACIÓN.....	296
a.	Adición al texto.....	296
b.	Supresión del texto.....	297
c.	Modificación del texto.....	298
4.	FALSIFICACIÓN DE FIRMA O HUELLA.....	299

H.	CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....	302
1.	PUBLICOS Y PRIVADOS.....	302
2.	SOLEMNES Y DE PRUEBA.....	303
3.	MANUSCRITOS Y MECANOGRAFIADOS.....	304
4.	AUTÓGRAFOS Y HETERÓGRAFOS.....	305
5.	CONSTITUTIVOS, NARRATIVOS Y RECOGNOSCITIVOS.....	306
6.	EN PODER DEL OFERENTE, DE LA CONTRAPARTE, DE UN TERCERO O DE LA AUTORIDAD.....	306
7.	COMPLETOS O INCOMPLETOS.....	310
I.	LOS INFORMES.....	310
J.	CONFUSIÓN LEGAL EN RELACIÓN CON LOS DOCUMENTOS PUBLICOS.....	312
K.	RATIFICACIÓN DE DOCUMENTOS.....	313
L.	RATIFICACIÓN DEL DOCUMENTO POR EL AUTOR.....	315
M.	COTEJO O COMPLISA DE DOCUMENTO.....	316
N.	FOTOGRAFÍAS Y MEDIOS DE PRUEBA APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA.....	320
O.	LAS GRABACIONES SUBREPTICIAS DE UNA CONVERSACIÓN TELEFÓNICA.....	321
P.	UTILIDAD DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.....	322
Q.	LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA DOCUMENTAL.....	323

CAPÍTULO DUODÉCIMO

	<i>LA TESTIMONIAL.....</i>	327
A.	GENERALIDADES.....	327
B.	CONCEPTO DE TESTIMONIAL.....	330
C.	CONCEPTO DE TESTIGO.....	331
D.	ELEMENTOS DEL TESTIMONIO.....	333
E.	CLASES DE TESTIGOS.....	334
F.	OBJECIONES O TACHAS A LOS TESTIGOS.....	336
G.	SUJETOS DE LA TESTIMONIAL.....	338
H.	MOMENTO OPORTUNO PARA REPREGUNTAR.....	339
I.	OBLIGACIÓN DE SEÑALAR EL DOMICILIO DEL TESTIGO.....	339
J.	LOS TESTIGOS MAYORES DE 70 AÑOS, MUJERES Y ENFERMOS.....	341
K.	LIMITACIÓN AL NÚMERO DE TESTIGOS.....	342
L.	DESAHOGO DE LA TESTIMONIAL MEDIANTE EXHORTO.....	344
M.	TESTIMONIO DE ALTO FUNCIONARIO PÚBLICO.....	344
N.	IDENTIFICACIÓN DEL TESTIGO.....	345
O.	INTERROGATORIO VERBAL.....	346
P.	LA RAZÓN DEL DICHO.....	347
Q.	TESTIGO ÚNICO.....	348
R.	TESTIGO TRABAJADOR.....	350
S.	DISCREPANCIA DE LOS TESTIGOS.....	351
T.	LA PREPARACIÓN DE LOS TESTIGOS POR LOS ABOGADOS.....	352
U.	LAS PREGUNTAS A LOS TESTIGOS.....	353
V.	UTILIDAD DE LA TESTIMONIAL.....	354
W.	LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	356

<i>CAPÍTULO DECIMOTERCERO</i>	474
<i>LA PERICIAL</i>	361
A. GENERALIDADES.....	361
B. CONCEPTO DE PERICIAL.....	363
C. ELEMENTOS DE LA PRUEBA PERICIAL.....	364
D. SUJETOS DE LA PRUEBA PERICIAL.....	365
E. LOS DICTAMENES PERICIALES NO OBLIGAN A LA JUNTA.....	365
F. DIFERENCIAS DE LA PERITACIÓN CON EL TESTIMONIO.....	366
G. ¿LA PERITACIÓN ES UN MEDIO DE PRUEBA?.....	367
H. REGLAMENTACIÓN DE LA PROFESIÓN DE LA MATERIA OBJETO DEL DICTAMEN.....	369
I. EL NOMBRE DEL PERITO.....	370
J. EL CUESTIONARIO ELABORADO DURANTE EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA.....	370
K. DESIGNACIÓN DE LOS PERITOS POR LA JUNTA.....	372
L. EL PERITO TERCERO.....	374
M. LA COLEGIACIÓN DE LA PERITACIÓN.....	374
N. UTILIDAD DE LA PERICIAL.....	376
O. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA PERICIAL.....	377

<i>CAPÍTULO DECIMOCUARTO</i>	
<i>LA INSPECCIÓN</i>	381
A. GENERALIDADES.....	381
B. LA SUPREMACÍA DEL PODER JUDICIAL Y LA INSPECCIÓN.....	383
C. OTRAS DENOMINACIONES.....	385
D. CONCEPTO DE INSPECCIÓN.....	386
E. LA INSPECCIÓN DESAHOGADA CON ASISTENCIA DE PERITOS.....	388
F. EL ACTUARIO COMO PRACTICANTE DE LA INSPECCIÓN.....	390
G. OFRECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN.....	391
H. UTILIDAD DE LA INSPECCIÓN.....	392
I. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA INSPECCIÓN.....	393

<i>CAPÍTULO DECIMOQUINTO</i>	
<i>LAS PRESUNCIONES</i>	396
A. GENERALIDADES.....	396
B. CONCEPTO DE PRESUNCIONES.....	398
C. CLASIFICACIÓN DE LAS PRESUNCIONES.....	400
D. ¿LAS PRESUNCIONES SON MEDIOS DE PRUEBA?.....	402
1. PRESUNCIONES HUMANAS.....	402
2. PRESUNCIONES LEGALES.....	403
E. PRESUNCIONES E INDICIOS.....	403
F. LAS PRESUNCIONES EN EL DERECHO LABORAL.....	405
G. INUTILIDAD DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.....	408
H. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA PRUEBA PRESUNCIONAL.....	409

<i>CAPÍTULO DECIMOSEXTO</i>	
<i>LA INSTRUMENTAL</i>	412

A. GENERALIDADES.....	412
B. CONCEPTO DE "INSTRUMENTAL" Y DE "ACTUACIONES".....	413
C. ¿ES LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, UN MEDIO DE PRUEBA?.....	415
D. CRITICA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	417
E. UTILIDAD DE LA INSTRUMENTAL.....	419
F. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN LA INSTRUMENTAL.....	420

CAPÍTULO DECIMOSEPTIMO

EL RECUENTO.....	421
A. GENERALIDADES.....	421
B. CONCEPTO DE RECUENTO.....	423
C. PROCEDIMIENTOS EN LOS CUALES PUEDE DESAHOGARSE EL RECUENTO.....	423
D. OFRECIMIENTO DEL RECUENTO.....	425
E. ADMISIÓN DEL RECUENTO.....	427
F. DESAHOGO DEL RECUENTO.....	428
1. ÚNICAMENTE LOS CONCURRENTES PUEDEN VOTAR.....	429
2. LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS.....	430
3. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.....	430
4. LOS TRABAJADORES CON INGRESO AL TRABAJO POSTERIOR A LA FECHA DE LA PRESENTACIÓN DEL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO O DE LA DEMANDA DE TITULARIDAD DEL CONTRATO.....	431
5. LAS OBJECIONES A LOS VOTOS DE LAS PERSONAS QUE CONCURRAN AL RECUENTO.....	432
6. LOS VOTANTES PARIENTES DEL PATRÓN.....	433
7. CARGA PARA PROBAR LA CAÍDA DEL TRABAJADOR.....	433
8. SI PLANTACIÓN DE TRABAJADORES EN LA VOTACIÓN.....	434
9. LAS OBJECIONES A LOS VOTOS DEBEN SER PARTICULARIZADAS.....	434
G. EL VOTO SECRETO EN EL RECUENTO.....	435
H. UTILIDAD DEL RECUENTO.....	436
I. LOS PRINCIPIOS PROCESALES EN EL RECUENTO.....	437

CAPÍTULO DECIMOCTAVO

A MANERA DE FUEGO:

HACIA UNA NUEVA TEORÍA DE LA PRUEBA LABORAL.....	439
A. LOS PRINCIPIOS DE PREDOMINANCIA ORAL, INMEDIATEZ, CONCENTRACIÓN Y DISPOSITIVO.....	440
1. PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	440
2. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ O INMEDIACIÓN.....	442
3. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	443
4. EL PRINCIPIO DISPOSITIVO.....	444
B. EL OFRECIMIENTO IRREGULAR DE LAS PRUEBAS.....	445
C. ELIMINACIÓN DE LOS REQUISITOS LEGALES EN EL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.....	446

	476
D. LOS MEDIOS PARA MEJOR PROVEFR.....	446
E. LA COI ABORACIÓN DE I AS PARTES PARA CON EL PROCESO.....	447
F. LA PRUEBA CONFESIONAL.....	448
G. LA PRUEBA DOCU ME NTAL.....	449
H. LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	449
I. LA PRUEBA PERICIAL.....	450
J. LA INSPECCIÓN.....	450
K. LAS PRESUNCIONES	451
L. LA PRUEBA DE INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.....	451
M. LA PRUEBA DE RECuento.....	451
CONCLUSIONES.....	452
<i>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....</i>	<i>453</i>
ÍNDICE.....	467

