



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

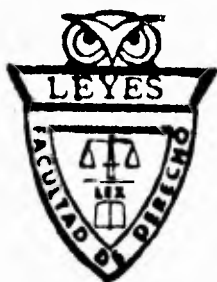
768  
209

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

LA VALORACION DE LA PRUEBA  
EN EL PROCESO LABORAL

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A ;  
G E O R G I N A R I V A S V E G A



FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

JUNIO DE 1995

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A mis padres, JORGE y MARIA DE LOURDES:  
Por quien existo, y les doy las gracias por su apoyo,  
sus consejos, su confianza y ese gran amor que me dan  
día a día y me mantiene como un ser humano lleno de  
esperanzas.

A mis hermanos FILOMENO, RICARDO,  
JORGE y SALVADOR, sobrinos FILO, MARY, DAVID  
ALE, ANAHIS y ARIANITA; cuñadas MARTHA y  
MARINA:  
Por darme la oportunidad de vivir en una  
familia que convive y sobrevive en esta  
sociedad tan llena de complejas situaciones  
y me dan fuerza y ejemplo para salir avante.

A mis abuelos MARIANA, FLORENCIA,  
FILOMENO Y GRACIANO por ser la base  
de ejemplos de superación y entereza  
humana para mi.

A esos grandes AMIGOS que me han brindado  
su amistad, con lo cual han ayudado a forjar  
mi sensibilidad como ser humano.

A Lili, Mary y Juan:  
Por su noble amistad, por su ayuda y paciencia  
para salir de ese mundo complejo de papeles.

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

El presente trabajo tiene por objetivo señalar la incorrecta valoración que hace la autoridad laboral de las pruebas que aportan las partes en el juicio laboral.

Para el entendimiento del problema se establece primeramente el concepto de prueba, que es la prueba en materia laboral, los tipos de prueba que contempla la Ley Federal del Trabajo en el procedimiento de trabajo, así como la forma en que esta se reglamenta para su ofrecimiento y desahogo ante la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje), con la finalidad de poder detectar el problema de la valoración de la prueba por dicha autoridad.

En el presente estudio también se menciona la naturaleza jurídica de la prueba en el proceso laboral y la cual al decir de varios autores es la figura característica de todo procedimiento.

Así, debe destacarse que en estricto sentido, el objeto de la prueba según se establece a lo largo del presente trabajo, es que esta tiene la función de crear convicción ante el juzgador, y que por lo tanto si cumple esta función adquiere eficacia.

Los medio de prueba que contempla el procedimiento laboral son:

- a) La prueba confesional;
- b) La prueba documental;
- c) La prueba testimonial;
- d) La pericial;
- e) La prueba de inspección;
- f) La prueba presuncional;
- g) La instrumental de actuaciones, y
- h) Las fotografías así como aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Debe destacarse que todos estos medios de prueba tienen dentro del procedimiento laboral una etapa en específico para ofrecerse y para desahogarse, misma que se da en la audiencia de ley en la etapa correspondiente a OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

En lo que hace al problema de la valoración de estas pruebas debe destacarse que nuestra legislación observa el sistema mixto, en cual se caracteriza por que la prueba debe ser valorada en base al ordenamiento legal que las reglamenta, además al criterio que el juzgador considere pertinente.

Asimismo encontramos en el proceso laboral las figuras procesales de la obligación de probar, la carga de

la prueba de las partes; siendo la primera de esta la que recae en el patrón demandado en razón de lo establecido en el artículo 784 de la Ley federal del Trabajo, y la carga de la prueba se determina por el hecho de que lo que se afirme o niegue en el juicio debe de ser probado por quien lo haga.

En relación a la forma en que se valora la prueba, su estudio se basó en un caso de carácter práctico, con el cual se desprende el criterio utilizado por la Junta para la evaluación de las pruebas y como se demuestra a lo largo de esta exposición no cumple con los requisitos que la ley señala.

En este sentido, el presente trabajo tiene como finalidad establecer de forma la ley en que momento la autoridad laboral debe empezar a valorar la prueba ofrecida por las partes, así como la forma en que esta normará su análisis y valoración.

# INDICE

Fág.

## CAPITULO I

1.	LA PRUEBA.....	1
1.1	Concepto.....	6
1.2	Naturaleza Jurídica.....	7
1.3	Objeto de la Prueba.....	10

## CAPITULO II

2.	LOS MEDIOS DE PRUEBA.....	13
2.1.	La Confesional.....	18
2.2.	La Documental.....	31
2.3.	La Testimonial.....	37
2.4.	La Pericial.....	47
2.5.	La Inspección.....	55
2.6.	La Presuncional Legal y Humana.....	57
2.7.	La instrumental de Actuaciones.....	62
2.8.	Los Medios Aportados por los Descubrimientos de la Ciencia.....	64

## CAPITULO III

3.	AUTORIDADES LABORALES.....	69
3.1.	Junta Federal de Conciliación.....	80
3.2.	Junta Local de Conciliación.....	80
3.3.	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	80
3.4.	Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	95

## CAPITULO IV

4.	LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.....	98
4.1.	Las Partes en el Proceso Laboral.....	98
4.2.	La Obligación de la Prueba y la Carga de la Prueba.....	103
4.2.1.	La Inversión de la Carga de la Prueba.....	114
4.3.	Las Objeciones de las Pruebas.....	124
4.4.	Los Medios de Perfeccionamiento.....	129
4.4.1.	El Cotejo.....	130
4.4.2.	La Ratificación.....	135
4.4.3.	La Pericial.....	139

## **CAPITULO V**

<b>5. LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO</b>	
<b>LABORAL.....</b>	<b>141</b>
<b>5.1. Métodos de Valoración de las Pruebas.....</b>	<b>141</b>
<b>5.2. Análisis de un Caso Práctico en cuanto a la</b>	
<b>valoración de sus Pruebas.....</b>	<b>147</b>

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFIA**



## CAPITULO I

### 1. LA PRUEBA

#### 1.1 Concepto

#### 1.2 Naturaleza Jurídica

#### 1.3 Objeto de la Prueba

## CAPITULO I

### 1. LA PRUEBA

Buscar la verdad de la existencia de los hechos, así como la manera de demostrarlos, ha sido una constante en la vida del hombre.

Su evolución cultural y científica lo ha llevado a crear dependiendo una serie de sistemas para comprobar los hechos, basandose fundamentalmente en el estudio e interpretación de los elementos que se relacionen con la existencia de ellos y que demuestren la certeza de las cosas, a lo que se le llamo prueba.

En el marco del derecho, comprobar la existencia de los hechos responde a la necesidad de demostrar ante si y un tercero por medio de los elementos necesarias (pruebas), la asistencia razonada de un derecho exigible y regulado por la ley, siempre y cuando se logre demostrar la acción, es decir, producir convicción en la mente de quien no conoce los hechos, esto es la mente del juzgador y que

por medio de las pruebas que se le aporten al juzgador se demuestre la veracidad de los hechos sujetos a comprobación

La acción de comprobar por medio de las pruebas, debe entenderse como la convicción de los hecho que se pretenden acreditar, en la mente del juzgador; las pruebas nos permiten, por medio de la acción probatoria, establecer si el hecho es verdadero o no

Estos sistemas de comprobación y búsqueda de la verdad y de los hechos así como la manera de llegar a ella, por medio de las pruebas, ha evolucionado constantemente desprendiéndose de la influencia religiosa de comprobación para adoptar una interpretación laica y que es precisamente esta característica que en materia de prueba tiene nuestro derecho positivo actualmente.

Esta evolución, trajo en su propia dinámica que el funcionamiento y credibilidad de la prueba adquiriera principios lógicos que determinaran su validez siendo los más importantes:

a) Que la prueba debe versar esencialmente sobre un debate contradictorio entre dos hechos a comprobar, a efecto de que se logre crear en la mente del juzgador con

las pruebas aportados por las partes, la convicción de que uno de estos hechos es verdadero, con el fin de que predomine esencialmente una de las dos verdades sujetas a comprobación.

b) Otro es el que considera a la prueba con un carácter técnico a efecto de darle una mayor certeza de comprobación, y de técnica científica como parte de los adelantos y evolución de las ciencias y las artes.

Sin embargo, esto no quiere decir que solamente la comprobación de la verdad se limite a la aportación que se haga de las pruebas ante el juzgador, sino que es necesario cumplir las formalidades que determinan la leyes aplicables.

En nuestro derecho positivo este procedimiento se encuentran regulado por los siguientes principios:

El de inmediación, que consiste en que la prueba al crear convicción en el juzgador, él pueda condenar dando por ciertos los hechos acreditados, ya que el tuvo los elementos necesarios para hacerlo.

El de debate contradictorio, mismo que se ha señalado anteriormente y que consiste en la citación de la otra parte para darle oportunidad de que pueda defender sus derechos en relación a las pruebas aportadas en su contra por la otra contraparte.

La violación a este principio produce la nulidad de las pruebas.

El de publicidad, que establece que la aportación de las pruebas debe ser en audiencia pública y que la excepción a este principio solo será por los motivos de que con esto pueda ofenderse a la moral pública.

El que establece que cada prueba rendida debe hacerse conforme los requisitos de forma que exige la ley, para que necesariamente sea válida, así como que las actuaciones relativas a estas deban constar por escrito.

En la actualidad, la comprobación de los hechos tiene un alto grado de perfeccionamiento, logrando con ello que la comprobación de la verdad de los hechos se haga de una manera efectiva y creíble.

Nuestra legislación en las diferentes áreas del derecho ha determinado de manera específica el comprobar la verdad, es decir, reglamentar su sistema probatorio.

Estos sistemas de comprobación, que aparentemente son iguales, han demostrado que cuando se trata de las materias laboral y agraria existe una marcada diferencia en relación con las otras ya que estas tienen un alto afán proteccionista hacia estas clases sociales.

### 1.1 Concepto

El concepto de prueba ha sido definido por diversos estudiosos del derecho a nivel mundial, algunos le dan un enfoque jurídico únicamente, otros un enfoque jurídico-procesal, y varios con un enfoque meramente etimológico.

Eduardo J. Couture señala que la prueba en su acepción común, "... es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación...", expresando además que:

"... Tomando en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia un medio de contralor de las posiciones que los litigantes formulan en el juicio..."<sup>1</sup>

Couture señala en un concepto más general y englobando sus anteriores puntos de vista y con un enfoque jurídico-procesal, que "... prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación ... en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es ... un método de averiguación y un método de comprobación..."<sup>2</sup>

Rafael de Pina manifiesta, "... La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa..."<sup>3</sup>

Eduardo Pallares nos da una definición de prueba, desde un punto de vista ordinario y sin complicaciones al expresar, "... El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que sirve el hombre para evidenciar la

---

1) De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 395.

2) Climent Beltrán, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge. México, 1986, p. 151.

3) Idem.

verdad o la falsedad de una posición, la existencia o inexistencia de algo...": sin embargo, continúa dando una definición de prueba con un enfoque evidentemente jurídico al manifestar "... prueba Judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales Civiles, Penales, de orden Administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervinieron en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiere la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos...".<sup>4</sup>

Francisco Carnelutti, en su conceptualización simple o sencilla de la prueba, entiende que: "... prueba es la demostración de la verdad de un hecho...": sin embargo, Climent Beltrán expresa que la doctrina le da un sentido jurídico a dicha expresión, quedando finalmente la siguiente definición: "... Demostración de la verdad de un hecho realizado por los medios legales o, más brevemente, demostración de la verdad legal de un hecho...".<sup>5</sup>

---

4)Cordova Romero, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. 1a. reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1991, p. 89.

5)Climent op. cit., (supra) p. 152.



En esencia hemos mencionado, algunos puntos de vista, plasmados en definiciones o conceptos de la acepción PRUEBA, expresada por estudiosos del derecho, quienes lo manifiestan desde un punto de vista sencillo, hasta darle un enfoque legal; todo ello con el propósito que perseguimos al tratar de entender cual es la finalidad de la prueba en el ámbito del derecho, pretendiendo que ya una vez comprendidas y analizadas los anteriores conceptos de la prueba, podamos dar una definición de la misma, que tenga bases convincentes para defender nuestro punto de vista.

Debemos entender que PRUEBA es el medio legal para acreditar la verdad o existencia, la falsedad o inexistencia de un hecho alegado y controvertido ante una Autoridad competente para conocerlo y esclarecerlo; concepto el cual como podemos ver está en concordancia con los autores de las definiciones antes citadas, de las cuales hemos tomado ciertos elementos para allegarnos a dar una definición.

## 1.2 Naturaleza Jurídica

En relación al estudio de la naturaleza jurídica de la prueba, hemos de resaltar que no ha sido un punto de especial estudio por los tratadistas del derecho; sin embargo, hemos de entender que dicha situación se da en razón a que su estudio lo enfocan a la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral.

Federico Sanz Tome, manifiesta respecto de la naturaleza jurídica de la prueba que: "... si la prueba es una institución típica y característica del proceso que incluso no tiene virtualidad jurídica fuera de él, obvio resulta que su naturaleza jurídica ha de ser eminentemente procesal...".<sup>6</sup>

Es evidente que la prueba es el medio principal, amén de ser el medio idóneo, en el derecho procesal, para que una vez fijada la litis en un juicio seguido ante una Autoridad competente, acredite que parte tiene la razón; por lo tanto, es indiscutible que la naturaleza jurídica de la prueba es procesal.

### 1.3 Objeto de la Prueba

---

<sup>6</sup>Sanz Tome, Federico. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Lex Nova. España, 1990. p. 9.

El objeto de la prueba, es crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes; Climent Beltrán dice al respecto que "... La prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes en el juicio...".<sup>7</sup>

Federico Sanz Tome, expresa en relación al objeto de la prueba que "... El fin de la prueba, con arreglo al principio general del Derecho Procesal da mihi factum, dabo tibi ius, es demostrar la real existencia de los hechos que se han alegado previamente...".<sup>8</sup>

Francisco Cordova Romero, respecto al objeto de la prueba nos da su opinión basándose en el concepto de prueba de Eduardo Pallares concluyendo que: "... La prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis, obviamente con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción...".<sup>9</sup>

Hemos mencionado algunos puntos de vista respecto al objeto de la prueba, con el fin de establecer el

---

7)Climent Beltran.op. cit., p. 153.

8)Sanz Tome. op. cit., p. 7.

9)Cordova Rdmero. op. cit., p. 89.

nuestro, a lo cual podemos establecer que el objeto de la prueba es demostrar o acreditar la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos por las partes en el juicio, sin embargo, es importante resaltar que es innecesario probar los hechos que han sido confesados.

## **C A P I T U L O   I I**

### **2. LOS MEDIOS DE PRUEBA**

#### **2.1 La Confesional**

#### **2.2 La Documental**

#### **2.3 La Testimonial**

#### **2.4 La Pericial**

#### **2.5 La Inspección**

#### **2.6 La Presuncional Legal y Humana**

#### **2.7 La Instrumental de Actuaciones**

#### **2.8 Los Medios Aportados por los Descubrimientos de la Ciencia**

## CAPITULO II

### 2. LOS MEDIOS DE PRUEBA

Los medios de prueba, son la vía por la cual se pretende acreditar la verdad o falsedad, o bien, la existencia o inexistencia de un hecho; por lo tanto, lo que las partes en un juicio buscan es acreditar su acción o sus excepciones y defensas, según sea parte actora o demandada, ante la Autoridad laboral.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, menciona en una forma enunciativa, los medios de prueba que se permiten en materia laboral.

**Artículo 776.** Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

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

En el juicio laboral, el momento procesal en que deben ofrecerse las pruebas es en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, establecida en los artículos 873, 375 de la Ley Federal del Trabajo, y en especial en la etapa correspondiente al ofrecimiento y admisión de pruebas, como lo establece el artículo 880 de la citada ley.

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

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

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

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

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

De dicho precepto legal se desprende que una vez cerrada la etapa correspondiente al ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte que no haya comparecido a la audiencia respectiva le precluirá su derecho a ofrecer pruebas dentro del juicio, esto es, se le tendrá por perdido su derecho a ofrecerlas.



Ahora bien, hay que destacar que los artículos 77B y 881 de la Ley Laboral, contemplan la situación de que posteriormente a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, esto es, una vez concluida la misma, la Junta podrá admitir las que se refieren a hechos supervenientes o a las tachas de testigos. A este respecto el Doctor Miguel Borrel Navarro, hace un apreciación importante de lo que debemos entender por hechos supervenientes y pruebas supervenientes, "... es de observarse que la Ley Laboral se refiere a hechos supervenientes y no pruebas supervenientes que son dos cosas distintas y no deben confundirse ... los hechos supervenientes son aquellos conocidos por el actor después de presentada su demanda, y por el demandado, después de contestada ésta y que se relacionan con su objetivo o causa...".<sup>10</sup>

De lo anteriormente señalado hemos de explicar que las pruebas supervenientes son aquellos que se ofrecen en relación a hechos de los cuales tiene conocimiento, posteriormente a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la parte que pretende ofrecerlas en el juicio, esto es a hechos supervenientes; esta situación se deberá de precisar por el oferente de la prueba.

---

<sup>10</sup>Borrell Navarro, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. ed. Editorial Sista. México, 1992, p. 524.

## 2.1 La Confesional.

La prueba confesional se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce, Capítulo XII, Sección Segunda del artículo 786 y siguientes.

Antes de entrar al estudio de esta prueba diremos que al igual que todas las demás pruebas en materia laboral, su objetivo principal es el reconocimiento de un hecho controvertido en juicio con la finalidad de encontrar la verdad del mismo.

Es indispensable tener establecido lo que significa el tema a estudiar, por lo cual empezaremos por definir que es la Confesión, y para ser más precisos definiremos que elementos integran esta prueba, siendo estos el articulante, absolvente y posición, para lo cual citaremos las definiciones que nos proporciona el maestro Miguel Borrell Navarro.

"... Confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica

## 2.1 La Confesional.

La prueba confesional se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en el Título Catorce, Capítulo XII, Sección Segunda del artículo 786 y siguientes.

Antes de entrar al estudio de esta prueba diremos que al igual que todas las demás pruebas en materia laboral, su objetivo principal es el reconocimiento de un hecho controvertido en juicio con la finalidad de encontrar la verdad del mismo.

Es indispensable tener establecido lo que significa el tema a estudiar, por lo cual empezaremos por definir que es la Confesión, y para ser más precisos definiremos que elementos integran esta prueba, siendo estos el articulante, absolvente y posición, para lo cual citaremos las definiciones que nos proporciona el maestro Miguel Borrell Navarro.

"... Confesión es el acto de reconocimiento de algo, cuando se acepta un hecho controvertido que perjudica

al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del proceso laboral.

Articulante se le llama a quien ofrece la Confesional, quien la propone a la Junta, quien formula las posiciones.

Absolvente es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la Junta a desahogar esa prueba, es decir, a contestar las preguntas a las que se llaman posiciones, que le formule el articulante.

Posición, etimológicamente, quiere decir "actitud frente a una cosa", procesalmente es la pregunta o interrogación que formula el articulante al absolvente, buscando a través de ella, su confesión sobre los hechos controvertidos...".<sup>11</sup>

Para el maestro José Dávalos, confesión significa "... un medio probatorio, que consiste en el reconocimiento que una de las partes hace en su perjuicio, de hechos que le imputa su adversario y que se refieren a los puntos

---

<sup>11</sup>)Borrnell Navarro. op.cit. p. 525

al confesante y puede producirse en cualquier diligencia o manifestación de las partes durante la tramitación del proceso laboral.

Articulante se le llama a quien ofrece la Confesional, quien la propone a la Junta, quien formula las posiciones.

Absolvente es la persona que tendrá que concurrir personalmente a la Junta a desahogar esa prueba, es decir, a contestar las preguntas a las que se llaman posiciones, que le formule el articulante.

Posición, etimológicamente, quiere decir "actitud frente a una cosa", procesalmente es la pregunta o interrogación que formula el articulante al absolvente, buscando a través de ella, su confesión sobre los hechos controvertidos...".<sup>11</sup>

Para el maestro José Dávalos, confesión significa "... un medio probatorio, que consiste en el reconocimiento que una de las partes hace en su perjuicio, de hechos que le imputa su adversario y que se refieren a los puntos

---

<sup>11</sup>Bonnell Navarro. op.cit. p. 525

controvertidos...".<sup>12</sup> Asimismo para Dávalos esta prueba entraña como beneficio procesal la aceptación de los hechos que pretende acreditar la parte oferente de esta prueba.

El maestro Miguel Bermudez Cisneros, hace un breve análisis sobre la prueba confesional, en el cual deduce que la confesión consta de tres elementos, siendo estos el objeto, la forma y la persona que la formula, esto es, el objetivo, el intencional y el subjetivo; y continúa dando una explicación de cada uno, manifestando que el elemento objetivo "... versa acerca del objeto sobre el cual debe recaer la confesión para que sea aceptada; es decir, sobre un hecho jurídico personal o propio de quien lo hace, y contrario a su interés y no sobre el derecho...". Continuando así con su orden de ideas explica el segundo elemento, esto es, el intencional que "... consiste en la voluntariedad de la declaración y en el ánimo de confesar con que se hace...";<sup>13</sup> explica además, que en la doctrina se conoce como el *animus confitendi*. esto es, la intención de dar por cierto un hecho determinado. Y por último explica a los sujetos de la confesión que son las partes que intervienen en el proceso, y precisa que al que

---

12) Dávalos, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México, 1992, p. 250.

13) Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. ed. Editorial Trillas. México, 1989, pp. 05, 106.

pregunta se le llama articulante y al que da respuesta a la misma es absolvente.

La prueba confesional, según lo establece el artículo 786 de la Ley Laboral, solo se da entre las partes en el juicio, esto es, podrán solicitar se cite a su contraparte para absolver posiciones.

La finalidad de la prueba confesional consiste en que las partes reconozcan los hechos que le imputa su contraparte y que se refieren a los puntos controvertidos.

No obstante lo anteriormente señalado, y en términos de lo estipulado en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, es importante precisar que se puede ofrecer la confesional de los directores, administradores, gerentes o cualquier otra persona, que por su actividad propia dentro de la empresa ejerza actos de dirección y administración en la misma y por ende, ya se que se le imputen hechos en la demanda o contestación a ella o sencillamente por la razón de que sean hechos que le deban ser conocidos, se puede ofrecer la confesional de estas personas en el juicio laboral. A esta confesional la denomina la doctrina como CONFESIONAL DE HECHOS PROPIOS, misma que tiene como finalidad la declaración de terceras

personas, que por algún motivo o razón tuvieron ingerencia en los hechos que dieron origen al problema laboral.

El maestro José Dávalos, hace una apreciación interesante respecto a lo que debemos entender como "hechos propios" y "hechos personales", a lo cual expresa que los primeros "... son los realizados por una persona física bajo la responsabilidad de otra, física o moral..."<sup>14</sup> y respecto a los segundos los define como "... los realizados por una persona física o moral bajo la responsabilidad de ella misma..."<sup>14</sup>. Esta apreciación del maestro Dávalos nos esclarece y justifica la importancia que tiene la intervención de terceras personas en el juicio laboral al ir a declarar respecto de hechos que suscitan el problema laboral y que le son imputados a los mismos.

En relación a esta prueba, es oportuno señalar que existen varios tipos de confesiones, según lo establece la doctrina y son: judicial o extrajudicial, expresa o ficta y simple o calificada. A este respecto el maestro Miguel Bermúdez Cisneros se ocupa de explicarnos cada una, y señala que "... Confesión judicial se conoce aquella que se ha rendido dentro del juicio...", y continúa explicando que "... por el contrario, es extrajudicial cuando se ha

---

14) Dávalos. op. cit. p. 251.



obtenido fuera de él..."; respecto a la confesión simple dice que es "... cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara y sin condición...", "... Confesión calificada cuando, contrario sensu, se efectúa condicionando su afirmación a otro hecho, lo que claramente limita los efectos probatorios..." y agrega "... Se reconoce como expresa la confesión externada en forma verbal o por escrito, de algunas de las partes en el proceso..." y finalmente "... La confesión es ficta cuando, en virtud de disposiciones legales, se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a contestar o porque contestare con evasivas..."<sup>15</sup>

En los artículos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo, se precisa que se debe entender por confesión expresa únicamente:

Artículo 792. Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 794. Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida

<sup>15</sup> Ferrnandez Cisneros, op. cit. p. 105,106.

como prueba, las manifestaciones contenidas en las posiciones y las actuaciones del juicio.

La prueba confesional la podemos dividir en dos tipos:

- a) Confesional de parte.
- b) Confesional para hechos propios.

La confesional de parte, es la que se da ya sea por la parte actora o demandada en el juicio, esto es, que cualquiera de las partes solicite se presente su contraparte para ser interrogado al tenor de las posiciones que le formule su contrario, esta se puede dar ya sea, en una persona física o moral, siendo esta última a través de representante legal de la empresa que acredite dicha personalidad y este facultado para absolver posiciones, generalmente ambas características se acreditan con el testimonio notarial que para tal efecto les otorga la empresa.

La confesional para hechos propios, es aquella que se da en presunción de que una persona física tiene conocimiento personal de hechos que se le imputan por

haberlos realizado de manera personal, o que le deban ser conocidos en razón de sus funciones en la empresa.

Importante figura jurídica se da en el desahogo de esta probanza, denominada confesión ficta, la cual consiste en tener por ciertos los hechos alegados por la parte oferente de la prueba y que los mismos se hallen controvertidos en el juicio. Esta figura se presenta cuando el absolvente no se presenta al desahogo de su confesional, por lo cual se debe entender que acepta los hechos que le imputa su contraparte y oferente de la prueba: también se configura la confesión ficta, cuando se presenta el absolvente a declarar, pero este se niega a contestar, o bien, al contestar afirmativa o negativamente se permite hacer aclaraciones pero las mismas son contradictorias. Dichas situaciones se encuentran debidamente reglamentadas en los artículos 789 y 790 fracción VII.

El desahogo de la prueba confesional, está debidamente establecido en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

De la redacción del artículo antes citado, se deduce que el desahogo de la prueba confesional se da primeramente en base a las posiciones, esto es, preguntas formuladas en sentido afirmativo y que implique una respuesta afirmativa o negativa; en la práctica los abogados litigantes acostumbran expresar la leyenda de "DIRA SI ES CIERTO COMO LO ES", misma que resulta insidiosa, por lo que se puede prestar a confundir al absolvente, ya que con la misma se esta anteponiendo a dar por ciertos hechos que al absolvente no le constan, siendo importante resaltar que no hay fundamento legal para ello.

Las posiciones las formula el oferente de la prueba, y lo puede hacer en forma oral, al momento en se esta llevando a cabo la audiencia; o bien, por escrito mediante pliego de posiciones que se exhiba en dicha audiencia, mismo que deberá ser firmado por el oferente y el absolvente.

El artículo 790 en su fracción II, establece las características que deben de reunir las posiciones, señalando que primeramente deben estar relacionadas con los hechos que se encuentran controvertidos, de no ser así se desecharan por la Autoridad, por considerarlas inútiles, es decir, innecesarias en razón de que están formuladas en base a hechos no controvertidos, esto es, que se entienden confesados; e insidiosas cuando pretende el oferente que el absolvente se confunda o no entienda el sentido de la posición y responda o reconozca hechos que no son la verdad, sino los hechos que pretende el oferente se tengan por ciertos.

El absolvente desahogara su confesional sin asistencia de abogado o asesor legal alguno, y no puede valerse de notas, sólo en caso de que lo considere pertinente la Autoridad, esto en razón de que dichas notas

Las posiciones las formula el oferente de la prueba, y lo puede hacer en forma oral, al momento en se esta llevando a cabo la audiencia; o bien, por escrito mediante pliego de posiciones que se exhiba en dicha audiencia, mismo que deberá ser firmado por el oferente y el absolvente.

El artículo 790 en su fracción II, establece las características que deben de reunir las posiciones, señalando que primeramente deben estar relacionadas con los hechos que se encuentran controvertidos, de no ser así se desecharan por la Autoridad, por considerarlas inútiles, es decir, innecesarias en razón de que están formuladas en base a hechos no controvertidos, esto es, que se entienden confesados; e insidiosas cuando pretende el oferente que el absolvente se confunda o no entienda el sentido de la posición y responda o reconozca hechos que no son la verdad, sino los hechos que pretende el oferente se tengan por ciertos.

El absolvente desahogara su confesional sin asistencia de abogado o asesor legal alguno, y no puede valerse de notas, sólo en caso de que lo considere pertinente la Autoridad, esto en razón de que dichas notas

sirvan como auxilio para recordar datos que tengan trascendencia jurídica.

Las posiciones deben ser calificadas de legales por la Autoridad, esto es, que las mismas estén formuladas en sentido afirmativo, se refieran a hechos controvertidos, de no ser así la Autoridad deberá desecharlas por considerar que no están formuladas conforme a derecho y esencialmente por no contener los requisitos de la fracción II del artículo 790 de la Ley Laboral.

El absolvente debe contestar primeramente afirmando o negando las posiciones y posteriormente puede agregar lo que considere pertinente a modo de explicación a su afirmación o negación a los hechos que se le imputan, situación que constará por escrito en el acta de audiencia respectiva. Si se negare a responder el absolvente, se le tendrá fictamente confeso. Una vez que el absolvente haya respondido a las posiciones formuladas por el oferente de la prueba, debe leer el acta donde constan por escrito sus respuestas y una vez que considere que están correctas las mismas, firmara al margen para constancia legal.

Es importante hacer mención que al absolvente debe protestarsele para que se conduzca con verdad al inicio del



desahogo de su confesional, de no ser así, si declara con falsedad se le impondrá una sanción "... de dos meses a dos años de prisión y multa de diez a mil pesos a tenor de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 247 del Código Penal para el Distrito Federal en toda la República en materia federal."<sup>16</sup>

El artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el absolvente tiene su domicilio fuera de la jurisdicción de la Junta, esta debe librar exhorto a otra Junta que tenga jurisdicción en el domicilio del absolvente; el exhorto debe ir acompañado del pliego de posiciones previamente calificado por la Junta exhortante.

En la prueba confesional se da una situación sui generis, ya que en el caso de la confesional para hechos propios, cuando ya no labora para la empresa demandada la persona a la que se le imputan ciertos hechos, esta prueba cambia su naturaleza transformándose en una testimonial, denominada "de calidad", aunque esa denominación señala el maestro Néstor de Buen "... no traiga en sí misma, ninguna consecuencia especial, salvo el valor que le quiera dar la junta al resolver en conciencia sobre su alcance y valor probatorio...".<sup>17</sup> Esta situación la preve la ley laboral en

---

16) Borrell, op. cit. p. 526.

17) De Buen, op. cit. p. 436, 437.

su artículo 793, señalando además que la empresa demandada tiene la obligación de proporcionar el último domicilio que tenga registrado de dicha persona, esto en caso de que el oferente manifieste de antemano que desconoce el domicilio del absolvente. De no concurrir a la audiencia dicho absolvente, no se le tendrá por fictamente confeso, sino que se ordenará su presentación por medio de la policía.

Y por último, en esta prueba se da la confesión por conducto de todas las actuaciones y manifestaciones que consten en el juicio, y se debe entender que es una confesión expresa y espontánea, según lo establecido en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo.

## 2.2 La Documental.

La prueba documental se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en el título XIV, capítulo XII, de los Artículos 795 y siguientes.

Dicha prueba tiene como finalidad la de establecer y allegarse de los elementos necesarios para acreditar los hechos controvertidos por las partes.

En la Ley Federal del Trabajo no establece una definición de Documento, lo único que marca es una clasificación de tipos de documentos existentes, siendo la siguiente: PUBLICOS Y PRIVADOS , por lo que es necesario atender a la definición de documento que da el Lic.Manuel Rivera Silva, por ser la más precisa en comparación con otros autores tales como Briseño Sierra, Guasp por mencionar algunos, por lo que se cita la definición que menciona en su libro "El procedimiento Penal", definen al documento como "... el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan."18

---

18)Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 7a. ed. Editorial Pac. México, 1987, p. 96.

Con la definición antes citada se destaca la omisión de la que adolece la ley Federal del Trabajo, al no darnos una definición de lo que debemos entender por documento. Sin embargo, la Ley en cita si establece la definición de documento público, en su artículo 795 que a la letra dice:

**Artículo 795.** Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Entendiendo por funcionario investido de fe pública, aquella persona que esta facultada para dar dicha fe a actos o hechos que consten por escrito a los cuales se les pretende dar autenticidad.

Debemos entender que se tiene fe pública por la calidad jurídica que se guardan con relación a las facultades que les otorgan a estas personas una autoridad.

Estos funcionarios atendiendo a lo establecido por la Ley Laboral son los que le dan calidad de públicos a los documentos.

Ahora bien, como se desprende del segundo párrafo del artículo antes citado, también son públicos los documentos que formulan las autoridades que ahí se mencionan.

Respecto al documento privado, el artículo 796 de la Ley Laboral no da definición alguna del mismo, siendo que únicamente dicho artículo debe ser interpretado a contrario sensu en relación al artículo 795 para definir al documento público; sin embargo, encontramos que en relación a la definición de documento privado, el Maestro Vicente y Caravantes nos proporciona una, misma que encontramos citada en la obra del Maestro Miguel Bermudez Cisneros "La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", siendo la siguiente: "... son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública o bien con la intervención de éstos últimos, sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones...".<sup>19</sup> De lo cual debe interpretarse que

---

<sup>19</sup>Bermudez Cisneros. op. cit, p.34.

el documento privado es aquel elaborado por y entre particulares.

La prueba documental al momento de ser ofrecida en juicio debe de estar acompañada de todos los elementos necesarios para su desahogo, situación que estudia y precisa el Maestro Néstor de Buen en su libro intitulado "Derecho Procesal del Trabajo", desde su muy particular punto de vista, mismo que compartimos, hay tres formas de ser ofrecidos los documentos en juicio siendo las siguientes; "... 5.1. Presentación directa por el oferente... 5.2. Presentación de copia simple o fotostática... y 5.3. Documental original en poder de tercero..."<sup>20</sup>

Asimismo hace un breve análisis de cada una de las situaciones antes mencionadas: en la primera de ellas establece que como lo señala el artículo 797 de la Ley Federal del trabajo, los documentos privados se presentaran por la parte que los ofrece, y que además los tenga en su poder; precisando además dicho artículo que para el caso de que dichos documentos sean objetados en cuanto su autenticidad de contenido y firma deben de contener su medio de perfeccionamiento, y agregan que el oferente tiene

---

<sup>20</sup>Dr. Buen. op. cit, p. 448.

la facultad de que si dicho documento no es objetado, solicitar su devolución previa copia certificada que obre en autos.

En relación al inciso b), cuando se trata de documentos en copia simple o fotostática, de igual forma se debe de ofrecer su medio de perfeccionamiento, para el caso de ser objetada, y a mayor abundamiento precisar que este será el cotejo o compulsas que se haga con su original, debiendo precisar el lugar en donde se encuentre el mismo.

Por lo que hace al inciso c), en cual se presenta la situación de que el oferente exhiba una copia del documento aduciendo que el original del mismo obra en poder de un tercero igualmente se debe esta en el entendido de que debe precisar el lugar donde se encuentre dicho documento y en poder de quien obra el original, estando este último obligado a exhibirlo por mandato de ley.

En el ofrecimiento de esta probanza se encuentra se puede exhibir en juicio un documento escrito en idioma extranjero (artículo 809), mismo que para su desahogo debe estar acompañado con su respectiva traducción, así como estar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, para que hagan fe en juicio. Es

importante mencionar a este respecto la observación hecha por el maestro Néstor de Buen, quien precisa que un documento "... también podría estar redactado en un dialecto nacional..."<sup>21</sup>, por lo que la Ley Laboral es limitativa, debiendo ser enunciativa en relación a esta situación.

### 2.3 La Testimonial.

La prueba testimonial, la encontramos normada en la Ley Federal del Trabajo en el Título XIV Capítulo XII de los Artículos B13 y siguientes.

Climent Beltran define a la prueba testimonial como "... aquella que nos puede representar cualquier hecho, ya que dentro de esta se considera como testimonio al acto de la persona que lo declara. En esta, la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio..."<sup>22</sup>. Definición que deber ser complementada con la definición del maestro Navarro Borrell, quien expone que la Prueba Testimonial "... es el acto mediante el cual, concurre al juicio el Tercero,

---

21)De Buen Lozano. op. cit. p. 453

22)Climent Beltran. op. cit. p. 175.



llamado por la Junta y manifiesta, bajo protesta de decir verdad, lo que sabe en relación con la controversia o parte de ella ...". Así también define al testigo como "... la persona física que afirma o niega algo..."; y en cuanto al testimonio lo manifiesta que es "... la declaración personal que hace en el proceso laboral quien no es parte en el mismo, sobre hechos ocurridos que vio y le constan...".<sup>23</sup>

Se puede definir al testigo como la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso. Considerando que esta descripción es la más puntual y objetiva en relación a la naturaleza jurídica de la persona que funge como testigo en el juicio laboral.

Esta prueba tiene por finalidad "... acreditar la veracidad de los hechos controvertidos, mediante el dicho de terceros que se denominan testigos...".<sup>24</sup>

Es importante señalar que en la Ley Laborar no se encuentra definición alguna de dicha probanza, sin embargo como anteriormente se ha señalado la doctrina ha cubierto

-----  
23) Borrell Navarro. op. cit. p. 531.

24) Ibidem. p. 532.

dicha deficiencia al definir y determinar la finalidad de esta prueba.

El ofrecimiento de la prueba testimonial se encuentra regulado en el artículo 813 en los siguientes términos:

El oferente tiene la obligación de señalar tanto el nombre como los domicilios de los testigos, limitando al número de tres testigos por cada hecho controvertido, y en los casos en que el testigo radique fuera del lugar de residencia de la Junta la fracción III del artículo citado establece que es obligación del oferente acompañar interrogatorio por escrito para que por medio de este el testigo pueda ser interrogado debiéndose presentar también copia de dicho interrogatorio con la finalidad de que las partes en un término de tres días presenten sus pliegos de repreguntas misma que deberá ser en sobre cerrado, de no ser así la Junta declarara la deserción de esta prueba.

En el caso de que los testigos sean funcionarios públicos estos deberán rendir su testimonio y podrán hacerlo mediante oficio siempre y cuando así lo estime pertinente la Autoridad Laboral. Debe destacarse que en ese artículo se señala sobre todo en su fracción II las formas coactivas, que podrá ejercer la Junta en contra de los

testigos si por causas no justificadas no se presentara a rendir su declaración o testimonio haciendo efectivo el apercibimiento que se haya decretado por la autoridad laboral y ésta dictara las medidas necesarias para que el testigo comparezca a rendir su declaración el día y hora que señale para tal efecto, situación contemplada en el artículo 819 de la Ley Federal del Trabajo.

El desahogo de esta prueba se llevara a cabo el día y hora señalado por la autoridad en los términos establecidos en el artículo 815; primeramente se presentaran a los testigos por el oferente de la prueba, siendo en esta caso interesante hacer un paréntesis para analizar lo establecido en el artículo 813 fracción II, en cual permite al oferente que en caso de que este imposibilitado para la presentación de el testigo y previa justificación que de para ello, la autoridad en términos precisados en el artículo 814 esta facultada para mandar citar al testigo a rendir su declaración con el debido apercibimiento que de no presentarse este será expuesto ante la autoridad por conducto de la policía en auxilio de las funciones de la autoridad laboral. Una vez presentado el testigo a rendir su declaración, este debe identificarse ante la Junta, siendo importante precisar que si bien la Ley nos menciona en la fracción II del artículo 815 que

dicha situación se da a petición de parte, es deducible que dicha identificación debe tener, preferentemente un carácter de oficial, para mejor satisfacción y debiendo por ende quedar debidamente acreditada la identidad del testigo; más sin embargo este ordenamiento legal prevé la situación de que el testigo en el momento del desahogo de la probanza no traiga consigo identificación alguna por lo que autoridad laboral esta debidamente facultada para concederle un término de tres días para identificarse plenamente y a satisfacción de la misma; esto con la finalidad jurídica de que no quede invalidado su testimonio.

En el desahogo de la misma se hace evidente el principio de oralidad característico del juicio laboral ya que la fracción III del artículo 815 hace patente que los testigos serán examinados, en forma directa, oralmente y por separado respetándose el orden en el que fueron ofrecidos, siendo los casos de excepción, en su presentación en forma directa, los que se establecen en el artículo 813 en sus fracciones III y IV en el cual se debe exhibir interrogatorio por escrito, permitiendonos precisar estas dos situaciones contempladas en dicha fracciones, siendo la primera de ellas el caso del testigo que radique fuera de la jurisdicción de la Junta, debiendo desahogarse

ante la autoridad exhortada, como lo establece el artículo 817 de la Ley Laboral; y la segunda de ellas cuando el testigo sea un alto funcionario, caso en el que rendirá su declaración mediante oficio.

El artículo 815, en su fracción IV, establece que al testigo se le debe de protestar para conducirse con verdad, haciéndole saber las penas en que incurren los falsos declarantes y acto seguido le deben ser tomados sus datos generales, tales como su nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja, mismos que constaran en el acta en la cual, acto seguido se le tomara su declaración.

La fracción V, del artículo en cuestión, determina que al testigo se le tomara su declaración mediante las preguntas que se le formularan por las partes que intervienen en el juicio laboral, las cuales deben ser en forma verbal y directa; preguntas que deben tener relación directa con el asunto de que se trate y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o bien lleven implícita la contestación.

Pasamos a referirnos a las fracciones VI y VII del artículo en cita, en las cuales se menciona que

primeramente debe interrogar al testigo el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes del juicio y si la Autoridad Laboral lo considera pertinente, también, examinará al testigo y las respuestas que de el mismo constaran en autos escribiéndose textualmente.

Continuando con el análisis del artículo 815, en sus últimas fracciones, VIII y IX, precisa que los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la Junta deberá solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven en sí; finalmente, una vez que ha rendido su declaración el testigo, enterado de la misma firmará al margen del acta en la cual consta su declaración, lo cual hará constar el Secretario. Si el testigo no sabe leer o firmar se declarará leída y será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital, y una vez ratificada su declaración la misma no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.

La ley Laboral contempla la situación de que el testigo no hable el idioma español por lo que al momento de rendir su declaración debe estar asistido de un interprete, el cual será nombrado por la Autoridad laboral, mismo que protestará su fiel desempeño; agregando, que a petición del testigo se asentará su declaración en español y en su

idioma, en esta última situación debe llevarse a cabo por él o por el interprete.

Nuestra Legislación laboral actual contempla la declaración de un testigo único, tal como lo preve en su artículo 820 que a la letra dice:

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

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

Características, que si no concurren en el testigo único, crean una desventaja a su oferente, ya que no existe la posibilidad de reafirmar o crear convicción de su dicho con otras declaraciones; se debe entender que la autoridad laboral no puede determinar si se condujo con veracidad y ante tal deficiencia no se le da eficacia plena, lo que hace de esta probanza que su valoración sea más estricta.

Una vez que los testigos han rendido sus declaraciones, son susceptibles por la contraparte de la oferente de la prueba a ser objetada su declaración en cuanto a la veracidad de la misma, figura a la que se le conoce como TACHAS A LOS TESTIGOS, situación señalada en el artículo 818 de la Ley Laboral. Siendo oportuno dar una definición a esta figura jurídica, la cual según NÉSTOR DE BUEN define como "... tacha se entiende el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto...".<sup>25</sup>

Según la Ley laboral en el artículo en cuestión se definen las TACHAS como: Las objeciones que pretenden desvirtuar la declaración de los testigos, como falsa.

Las tachas se deben formular de manera oral a fin de que quede constancia en autos de las mismas para su apreciación posterior por la autoridad al momento de dictar resolución. Debiéndose ofrecer las pruebas necesarias para acreditar la procedencias de tales objeciones a la declaración de los testigos, pruebas que deberán ser desahogadas por la autoridad, a fin de establecer si quedaron debidamente acreditadas las objeciones hechas por la oferentes de las mismas.

---

25) De buen Lozano. op. cit. p.469.



A tal situación se le atribuye el carácter de incidente, que si bien no es de previo y especial pronunciamiento, el mismo será tomado en cuenta por la autoridad en el momento procesal oportuno de valorar la probanza testimonial, situación que tiene a bien precisar el maestro Néstor de Buen al manifestar: " El segundo párrafo del mismo art. 818, alude específicamente al acto de tachar al testigo dándole un tratamiento incidental, si bien dentro de la misma etapa de desahogo de pruebas..."<sup>26</sup>

Si bien la ley faculta a la contraparte de la oferente de la prueba a abrir el incidente de tachas a los testigos, con la finalidad antes señalada, esto no entraña que la declaración de los testigos sea veraz. En la práctica es costumbre, de los litigantes, se tenga o no fundamento lógico, el formular tachas a los testigos, con la finalidad de confundir el entendimiento de la autoridad, al momento de valorar esta prueba

En el estudio de esta prueba únicamente mencionaremos a la confesional para hechos propios que adquiere el carácter de testimonial, misma ya fue objeto de

---

<sup>26</sup> Idem.

A tal situación se le atribuye el carácter de incidente, que si bien no es de previo y especial pronunciamiento, el mismo será tomado en cuenta por la autoridad en el momento procesal oportuno de valorar la probanza testimonial, situación que tiene a bien precisar el maestro Néstor de Buen al manifestar: " El segundo párrafo del mismo art. 818, alude específicamente al acto de tachar al testigo dándole un tratamiento incidental, si bien dentro de la misma etapa de desahogo de pruebas..."<sup>26</sup>

Si bien la ley faculta a la contraparte de la oferente de la prueba a abrir el incidente de tachas a los testigos, con la finalidad antes señalada, esto no entraña que la declaración de los testigos sea veraz. En la práctica es costumbre, de los litigantes, se tenga o no fundamento lógico, el formular tachas a los testigos, con la finalidad de confundir el entendimiento de la autoridad, al momento de valorar esta prueba.

En el estudio de esta prueba únicamente mencionaremos a la confesional para hechos propios que adquiere el carácter de testimonial, misma ya fue objeto de

-----  
26) Idem.

FALLA DE ORIGEN

análisis y nos referimos a ella, en el estudio de la prueba confesional.

La sanción que se impone a los falsos declarantes se encuentra prevista en "... el artículo 247, inciso II del Código Penal vigente, que prescribe que se impondrá de dos meses a dos años de prisión y multa de diez a mil pesos, al que examinado por la autoridad judicial como testigo faltare a la verdad...".<sup>27</sup>

#### 2.4 La Pericial.

La prueba pericial se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XII Sección V, en los artículos 824 y siguientes, es definida por Bermúdez Cisneros Miguel como "... la opinión de un hecho basado en la experiencia o conocimiento del mismo, que un perito externa ante un Juez o un Tribunal al ser llamado para que manifieste su opinión en un juicio...".<sup>28</sup>

Otra definición que por sus características es importante mencionar la que establece Rafael de Pina en su

---

27) Borrell Navarro. op. cit. p. 533, 534.

28) Bermúdez Cisneros. op. cit. p. 38.

obra Diccionario de Derecho cómo: es la que se lleva efecto mediante el dictamen de peritos. La necesidad de esta prueba pericial surge en el proceso cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial obtenida por el estudio científico de la materia que se refiere o simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión arte u oficio. Más que medio de prueba algunos autores entienden que la pericial es una forma de asistencia intelectual prestada al juez en la inspección, o más frecuentemente en la valoración de prueba en cuanto haya de considerarse materia propia de experiencia común, asistencia de carácter preparatorio y subordinado y circunscrita a particulares medios de prueba.

Miguel Navarro Borrell define a la prueba pericial como "... el medio probatorio consistente en el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la junta y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica..."<sup>29</sup>

De las anteriores definiciones es necesario destacar que por la participación activa que tiene la

---

<sup>29</sup>Borrell Navarro. op. cit. p.536.

obra Diccionario de Derecho cómo: es la que se lleva efecto mediante el dictamen de peritos. La necesidad de esta prueba pericial surge en el proceso cuando la apreciación de un hecho requiere de parte del observador una preparación especial obtenida por el estudio científico de la materia que se refiere o simplemente, por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión arte u oficio. Más que medio de prueba algunos autores entienden que la pericial es una forma de asistencia intelectual prestada al juez en la inspección, o más frecuentemente en la valoración de prueba en cuanto haya de considerarse materia propia de experiencia común, asistencia de carácter preparatorio y subordinado y circunscrita a particulares medios de prueba.

Miguel Navarro Borrrell define a la prueba pericial como "... el medio probatorio consistente en el auxilio que le presta al órgano jurisdiccional del trabajo una persona entendida o conocedora del asunto o materia que se ventila en la junta y se relacione su objeto con alguna ciencia, arte o técnica...".<sup>29</sup>

De las anteriores definiciones es necesario destacar que por la participación activa que tiene la

---

29) Borrrell Navarro. op. cit. p.536.

FALLA DE CARGA.

figura jurídica del perito es necesario dada su importancia definirlo.

Atendiendo a la definición de Rafael de Pina perito, es "... la persona especialista en determinada ciencia o arte adquirida a través del conocimiento o la experiencia propia y que va a auxiliar; que puede ilustrar al Juez o a determinado Tribunal acerca de los diferentes aspectos que pudieran existir dentro del procedimiento, que para cuyo examen se requiere que tengan mayores conocimientos, es decir, de mayor grado de los que tiene la cultura media..."<sup>30</sup>

Por consiguiente y atendiendo a las definiciones anteriores, perito es un auxiliar del Juez en la impartición de justicia.

Por su parte en el concepto que maneja Juan B. Climent Beltran acerca de perito establece que si bien el experto es un auxiliar en los elementos de la actividad jurisdiccional se le debe considerar a este como un auxiliar en la función del juzgador y que no hay ninguna razón para que tenga que sustituir la función del mismo.

---

<sup>30</sup>De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, 16a. ed. Editorial Porrúa. México, 1989, p. 383.

Es importante destacar que aunque a los peritos los nombren las partes y les cubran sus gastos y honorarios, la protesta que rinde el perito al presentar su dictamen, es un acto jurídico de fidelidad y legalidad dirigido a la Junta, no así a las partes, porque para el supuesto de que el perito no cumpla con los requisitos necesarios, se hace acreedor a sanciones de carácter penal por delitos de falsedad de declaraciones.

Por la importancia que tiene esta prueba, se han establecido como requisitos para ser perito los contenidos en el artículo 907 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 907.** los perito designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización pero deberá tener los conocimiento de la materia que se trate; y

III. No haber sido condenado por delito intencional.

En opinión de Manuel Mateos Alarcón el dictamen pericial consta de dos parte distintas: "... la declaración de una verdad técnica y la aplicación de ella al hecho propuesto, fundada en el análisis de los fenómenos producidos por él. Se infiere, que los Triounales no pueden autorizar a los peritos para resolver las cuestiones sobre las que son consultados, ya sea porque carecen de facultad para delegar la autoridad de que se hayan investidos o porque, los peritos son nombrados tan sólo para ilustrarlos sobre cuestiones de hecho y no de derecho, aplicando los preceptos de éstas a los casos controvertidos, sujetos a su decisión..."<sup>31</sup>

De lo anterior se puede concluir que los peritajes son orientadores para el juzgador y este tiene el deber tal y como se a establecido de no actuar de manera arbitraria debiendo observar las reglas de la sana crítica, ya que si se sujetara al dictamen emitido por el perito, este decidiría el sentido del conflicto

Para que el ofrecimiento de la prueba pericial sea eficaz, de una estricta interpretación al artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que al ofrecer la

---

<sup>31</sup>Mateos Alarcón, Manuel. Estudio Sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1971, p. 171, 172.



prueba, además de indicarse la materia sobre la que debe versar, es obligación exhibir el cuestionario con copia para cada una de las partes, debe destacarse que aunque en la ley laboral no establece la consecuencia de la no exhibición del cuestionario respectivo por criterio jurisprudencial sustentado por los Tribunales Colegiados Supernumerarios en Materia del Trabajo del Tercer Circuito en el sentido de que ante el incumplimiento de la exhibición de la copia del cuestionario para cada una de las partes es procedente el desechamiento de esta prueba.

El desahogo de dicha probanza se llevara a cabo en términos de lo señalado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que una vez que las partes hayan presentado personalmente a su perito en la audiencia respectiva estos protestaran el desempeño de su cargo con arreglo a la Ley para rendir su dictamen inmediatamente después siempre y cuando no soliciten nueva fecha para rendirlo si es que media causa justificada, así este artículo preve que procederá a desahogar la prueba con el perito que asista, estando facultadas las parte así con o los miembros que integren la junta para someter a los peritos a los cuestionamientos que consideren necesarios.

Debe destacarse como una de las garantías que otorga la Ley Laboral al trabajador en relación con dicha prueba es que en caso de que su perito no comparezca a la audiencia respectiva la junta esta facultada para nombrarle peritos así como en los casos de que el trabajador no pueda cubrir los honorarios del mismo.

Con lo anterior podemos decir que en ningún momento podrá quedar el trabajador sin perito, por olvido o negligencia del propio perito.

En caso de existir discrepancia en los dictámenes emitidos por los peritos de las partes, la Junta designará un tercero en discordia, tal y como lo señala el artículo 825 fracción V de la Ley Laboral, siendo importante señalar que la opinión del perito tercero en discordia deberá ser valorado por la junta conjuntamente con los dictámenes rendidos por los perito de las partes y no deberá apoyarse el juzgador para emitir su resolución únicamente en el que dicte el perito tercero en discordia, tal como lo señala la tesis que a continuación se transcribe:

PRUEBA PERICIAL. EL DICTAMEN DEL PERITO TERCERO EN DISCORDIA NO DIRINE LAS DIFERENCIAS PLANTEADAS ENTRE LOS OTROS. Es incorrecta la resolución que establece la

procedencia de una pensión por riesgo de trabajo atendiendo al peritaje rendido por el tercero en discordia y con base en el argumento consistente en que al tener ese carácter dirime las diferencias entre los otros dos dictámenes; en virtud de que el peritaje del tercero en discordia constituye otra opinión más de carácter científico o técnico sobre el objeto del dictamen, que la junta debe estudiar conjuntamente con los demás, determinando a cual o cuales les otorga valor probatorio para orientar su decisión, pero no apoyar la resolución respectiva con base en ese argumento.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer circuito, Pág. 87. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Número 35, Noviembre/ 1990.

Es importante destacar que si el perito tercero en discordia tuviera una causa legal para excusarse del desempeño tales como el parentesco en el cuarto grado por consanguinidad o segundo por afinidad con las partes, o bien por que tenga cualquiera de las siguientes calidades jurídicas como ser socios acreedor, deudor, tutor, curador, heredero o legatario bien por cualquiera de las partes o por sus representantes o le sean de aplicación algunas de las causas que señala el artículo 707 de la Ley Laboral,

este tendrá como lo señala el artículo 826 de la misma ley un término de 48 horas siguientes a la que se haya notificado su nombramiento para excusarse de conocer de dicho asunto. Situación que será calificada por la Junta y que a juicio de esta de ser procedente deberá nombrarse un nuevo perito.

## 2.5 La Inspección.

La inspección se encuentra regulada por la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo XII Sección VI, en los artículos 827 y siguientes, es definida por Navarro Borrell como "... el reconocimiento por parte del organismo jurisdiccional de algún objeto, lugar o documento para obtener evidencia en relación con los hechos controvertidos en el procedimiento...".<sup>32</sup>

El ofrecimiento de dicha probanza deberá seguir los lineamientos señalados en el artículo 827, el cual señala la forma como debe ofrecerse esta prueba, esto es deberá señalarse:

---

<sup>32</sup> Borrell Navarro. op. cit. p. 336.

1. El objeto que deba someterse a la inspección,
2. El lugar donde tenga que practicarse,
3. Los periodos que abarcara
4. Los documentos y objetos que deberán ser examinados

En el procedimiento laboral el ofrecimiento de la inspección solamente se hará a petición de parte y siempre y cuando esta no tenga en su poder los documentos sobre los cuales pretenda realizar dicha prueba.

Al ofrecer la inspección, es necesario establecer ~~los hechos~~ hechos que se quieran demostrar con esa prueba, expresándolos en sentido afirmativo.

El desahogo de dicha probanza se encuentra regulado por el artículo 629 de la Ley Laboral que establece que el desahogo de la inspección se efectuará el día y hora previamente señalado por la Junta y deberá ser desahogada por conducto del Actuario que se sirva designar la Autoridad Laboral, debiendo dicho funcionario concretarse a lo ordenado por la Junta, requiriendo se le

pongan a la vista los documentos u objetos que deban inspeccionarse, con el apercibimiento de que, en caso de no exhibir los documentos u objetos que obren en poder de alguna de las partes, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se traten de probar. Y para el caso de que los documentos u objetos se encuentren en poder de terceros ajenos a juicio, estas se les aplicaran los medios de apremio que sean procedentes si se negaren a presentarlos.

Las partes y sus apoderados podrán concurrir al desahogo de la diligencia y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinente y de dicha diligencia, levantandose un acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervinieron y desean hacerlo, la cual se anexara al expediente.

Es importante hacer notar que la inspección es la prueba idónea para demostrar el pago de prestaciones laborales como es el caso de vacaciones, séptimos días, de descenso obligatorio y otros.

## 2.6 La Presuncional Legal y Humana.

La prueba presuncional, en su doble aspecto tanto legal como humana, se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, en el Título XIV, Capítulo XII, Sección Séptima, de los artículos 830 y siguientes.

Es definida por el Maestro José Dávalos como "... un método de raciocinio empleado por el legislador o el juzgador, en el que a partir de un hecho conocido (indicio), y teniendo como base las reglas de la experiencia, se deduce otro hecho, al que se considera como cierto o, al menos, probable...".<sup>33</sup> Dicho autor establece que la presuncional no se trata de un medio de prueba propiamente dicho, si no que resolver racionalmente es obligación de la Juntas.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 830 define a la presunción como " la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido ". De igual forma dicha Ley asume la clasificación tradicional de las presunciones, en LEGALES y HUMANAS.

-----  
<sup>33</sup>Dávalos. op. cit. p. 265.

FALLA DE ORIGEN

Presunción legal la define el Dr. Borrell Navarro como "... la que expresamente establece la Ley, existiendo dos presunciones legales:

a) La presunción juris-tantum, que es la que admite prueba en contrario; y,

b) La presunción juris-et jure, que es la que no admite prueba en contrario. "

De igual forma dicho autor establece que la nueva normativa laboral, sólo admite la presunción juris-tantum, por lo que en nuestro derecho del Trabajo vigente, toda prueba admite otra en contrario..."<sup>34</sup>

Un ejemplo de presunción legal se encuentra en el artículo 21 de la Ley Laboral, que señala: " Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

El hecho conocido o indicio: la relación de trabajo; hecho por conocer o presumido: el contrato de Trabajo.

---

<sup>34</sup>Borrell Navarro. op. cit. p. 540.



Presunción Humana de igual forma la define el Dr. Navarro Borrell como la "... que se da, cuando existiendo un hecho probado, se deduce o infiere de éste, otro hecho como consecuencia de aquél...".<sup>35</sup>

Siendo importante resaltar de igual forma la definición que establece el maestro José Dávalos quien la define como "... aquellas en las que a partir de un hecho conocido y probado, la Junta deduce otro que es importante saber para llegar a la verdad procesal. el juzgador se impone de un hecho, y de manera indirecta llega a otro hecho diferente, que interesa conocer...".<sup>36</sup>

La Ley Federal del Trabajo define tanto a la presuncional legal como a la humana en su artículo 831 que a la letra dice:

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

El maestro Miguel Bermudez Cisneros, en su libro La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, precisa

-----  
<sup>35</sup>)Ibid. p. 43.

<sup>36</sup>)Dávalos. op. cit. p. 266.

que la definición que nos da la Ley de la materia (en el artículo antes transcrito) respecto de la prueba presuncional, encuadra tanto a la prueba presuncional legal como a la presuncional humana al referir que debemos entender que: "... la primera se llama legal, la segunda humana." esto es que la primera parte del artículo en cita da una definición y la segunda parte da la otra definición...".37

El maestro Miguel Bermudez Cisneros, nos precisa cual es le objetivo de la prueba presuncional al manifestar: "... que las presunciones consisten en esencia en un razonamiento lógico y que tal razonamiento lo debe de desarrollar el tribunal, ya sea ante presunciones legales señaladas por la misma ley (Juris et de Jure) o bien presunciones humanas (Juris tantum)...".38

Continuando en este orden de ideas es importante analizar el puntos de vista del maestro Néstor de Buen, quien precisa que: "... Hay presunción legal cuando la ley la establece. Puede no admitir prueba en contrario y será iuris et de iure, o aceptarla, para ser considerada iuris tantum. Pero también puede derivar de un simple

---

37) Bermudez Cisneros. op. cit. p. 43.

38) *Ibid.* p. 88.

razonamiento lógico del juzgador. Será entonces presunción humana...".<sup>39</sup>

Por lo tanto, hay que establecer que la prueba presuncional es un razonamiento lógico-jurídico que debe llevar a cabo la Autoridad Laboral (Junta), y que dicho razonamiento puede ser en base a interpretaciones que se hagan de ordenamientos legales, lo que no admitirá prueba en contrario, toda vez que el derecho no es materia de prueba, a menos claro está que sea derecho extranjero; o bien, dichos razonamientos pueden derivarse de situaciones o acciones humanas.

Es importante señalar que esta prueba debe ofrecerse señalando en forma concreta, clara, y precisa en que consiste y que es lo que se desea acreditar con la misma (artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo).

La prueba presuncional no se desahoga, sino que se tendrá en cuenta al momento de dictar resolución.

## 2.6 Instrumental de Actuaciones.

---

<sup>39</sup>De Buen. op. cit. p. 487.

La prueba instrumental, se encuentra regulada en la en la Ley Federal del Trabajo, en el Título XIV, Capítulo XII, Sección Séptima, de los artículos 835 y siguientes.

La LFT nos da la definición de esta prueba en forma clara y precisa al establecer en su artículo 835 que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

Es definida por el Lic. Borrell Navarro como "... el conjunto de antecedentes, actuaciones, constancias y documentos que legalmente obren en el expediente del juicio...".<sup>40</sup>

En cuanto a su objetivo el maestro Néstor de Buen, precisa que es: "... la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no sólo lo alegado y probado por ésta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica...".<sup>41</sup>

---

40) Borrell Navarro. op. cit. p. 542.

41) De Buen Lozano. op. cit. p. 491.

De ofrecerse dicha probanza deberá señalarse concretamente y relacionarse las actuaciones con los hechos y con el derecho que se reclama, y no ofrecerla en forma genérica e imprecisa.

Es importante hacer notar que el Lic. Navarro Borrell establece que no es necesario ofrecer esta prueba, ya que la junta esta obligada de oficio, a tomar en cuenta las actuaciones que constan u obran en el expediente formado con motivo del juicio y aunque no se ofrezca por alguna de las partes, por así ordenarlo el artículo 836 de la Ley Laboral y también en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 constitucionales.

## **2.8 Los Medios Aportados por los Descubrimientos de la Ciencia.**

La fracción VIII del artículo 776, señala además de las fotografías, otros medios que deben ser considerados a su vez medios de prueba.

Esta fracción, es resultado de las reformas de 1900 al procedimiento laboral, y con lo cual se deja

abierta la posibilidad de que las partes puedan comprobar los hechos que afirman, valiéndose de cualquier otro medio de prueba que no este contemplado en las primeras siete fracciones del artículo 776 de la ley laboral, además estos medios de prueba pueden tener características esencialmente técnicas o científicas.

En esta fracción se abre la posibilidad de que los medios de prueba sean de manera general aquellos aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Sin embargo, no obstante esta característica, es necesario destacar que estos medios de prueba a pesar de que no se encuentran específicamente regulados en la ley, deben regirse por los principios básicos que en materia de prueba establece la Ley Federal de Trabajo, respetando así su calidad de prueba, independientemente de sus características técnicas o científicas que en esencia tenga.

En relación a esto, el criterio sostenido por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo en cuanto a la idoneidad para la admisión de cualquier tipo de prueba es que estas no sean contrarias a la moral y al derecho, y que sobre todo tengan relación entre el hecho que se

pretenda demostrar y la prueba esto que es que sean pruebas que tengan relación con la litis planteada y que desde su ofrecimiento no resulten inútiles para con lo hechos a demostrar.

"... Pruebas su admisión no sólo está sujeta a que no sea contra la moral ni al derecho, sino a que sea idónea para justificar algún hecho. Ha de atenderse a lo que con tal probanza pretenda acreditarse, a fin de que pueda o no procederse en los términos previstos por el artículo 779 de la Ley Laboral; es decir, que el desechamiento de una prueba no siempre se da en relación a la falta de requisitos legales y/o formales con que son ofrecidas sino también a que, lo que con ella pretenda probarse sea o no el medio adecuado..."

Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tesis de Jurisprudencia. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 40. Abril de 1991. Pág. 109.

Así y considerando la anterior tesis, es de destacarse que además de los requisitos de fondo y forma necesarios para el ofrecimiento de la prueba, es necesario además que esta sea el medio adecuado para probar el hecho que se pretende acreditar en el proceso laboral.

Los medios de prueba, cualquiera que estos sean, tienen la finalidad de producir convicción en la mente del juzgador, Guasp los define como "... los instrumentos que por conducto de la fuente de la prueba, llegan eventualmente a producir la convicción del juez..."<sup>42</sup>

Esta definición precisa que los medios de prueba, independientemente de la naturaleza que tengan, deben producir por su relación íntima con los hechos que se pretenden probar, la certeza en la mente del juzgador de la existencia y veracidad de los hechos.

En su ofrecimiento, estas pruebas se deberán de acompañar de todos los elementos que sean necesario para su desahogo de conformidad a lo establecido por el artículo 780, en caso contrario se corre el riesgo de que sean desechadas por no estar ofrecidas conforme a derecho.

En estricto sentido, conviene señalar que estos medios de prueba, aunque no son muy comunes, están reconocidos y reglamentados por la ley laboral como un medio adecuado para llegar al conocimiento de los hechos

<sup>42</sup> Paillares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. México, 1990, p. 50.



**C A P I T U L O   I I I**

**3.   A U T O R I D A D E S   L A B O R A L E S .**

**3.1   J u n t a   F e d e r a l   d e   C o n c i l i a c i ó n .**

**3.2   J u n t a   L o c a l   d e   C o n c i l i a c i ó n .**

**3.3   J u n t a   F e d e r a l   d e   C o n c i l i a c i ó n   y**

**Arbitraje.**

**3.4   J u n t a   L o c a l   d e   C o n c i l i a c i ó n   y**

**Arbitraje.**

### CAPITULO III

#### 3. AUTORIDADES LABORALES.

La naturaleza jurídica de las autoridades laborales se encuentra fundamentada en la fracción XX del Apartado A artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice:

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho...

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

La materia del trabajo se divide en local y federal, y están regidas por una sola ley de aplicación para ambas, siendo esta la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 de nuestra Constitución, precisa cuando será de aplicación federal la antes citada ley, en base a la materia que en dicho precepto se menciona y que a continuación se transcribe:

...XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relacionados a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulería;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro

metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8. De Hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales cuando se trate de ramas o actividades de

jurisdicción local en los términos de la ley reglamentaria correspondiente...

Estas Autoridades Laborales, se les denomina Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, y pueden ser de competencia local o federal como ya antes lo mencionamos.

El Dr. Borrell Navarro precisa que estas Autoridades Laborales (Juntas) "... son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patronos y uno del gobierno que será siempre el Presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencia y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieran y lo permita el presupuesto." Y menciona cuales son las funciones de estas Juntas diciendo que son "... de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo."<sup>43</sup>

### 3.1 Junta Federal de Conciliación.

---

43) Borrell Navarro. op. cit. p.479.

Estas Juntas tienen por objeto tal y como lo señala Néstor de Buen, "... la de actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y como JCA en asuntos de menor cuantía...".<sup>44</sup> Estas Juntas podrán conocer de conflictos laborales cuando cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Esta Junta se encuentra regulada en cuanto a su integración por el artículo 593 y en el cual establece que estará integrada en forma tripartita, siendo esto por un representante de gobierno, el cual lo designa la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que hace las funciones de Presidente de la misma, así también por un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, quienes son designados por medio de convocatoria la cual es expedida por la Secretaría antes citada. Debe destacarse que en caso que no hubiera trabajadores sindicalizados que pudieran representar, la elección tendrá que hacerse por trabajadores libres.

La integración y funcionamiento de dichas Juntas, tal y como lo establece el artículo 595, se llevará a cabo

---

44) De Buen Lozano. op. cit. p. 172.

con la finalidad de aplicar las normas del derecho adjetivo, esto es, el juicio procedimental laboral.

Las Juntas Federales de Conciliación funcionan en forma permanente, dentro de la jurisdicción que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y además que en dicha jurisdicción no este instalada una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es importante precisar que en la Ley Federal del Trabajo, se contempla la posibilidad de que se formen Juntas Accidentales, esto es, que no tengan el carácter de permanentes, y para que sean instaladas deben darse las condiciones establecidas en el párrafo segundo del artículo 592 de la Ley Federal del Trabajo; siendo las siguientes, que la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente.

El artículo 595 de la Ley Laboral, establece que las Juntas Accidentales se integrarán y formaran sólo en caso de ser necesario.

En relación a los requisitos para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación, estos se



encuentran establecidos por el artículo 596, que a la letra dice:

Artículo 596. Para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación secundaria;

III. Demostrar conocimientos suficientes del derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

V. No pertenecer al Estado eclesiástico; y

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Debe destacarse que los Presidentes de las Juntas de Conciliación Accidentales, no es obligación que cumplan los requisitos de las fracciones II y III del artículo antes citado; pero deben tener la educación obligatoria.

Por lo que hace a los representantes de los patrones y de los trabajadores estos solamente deben cumplir los requisitos que señala el artículo 598 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se menciona:

**Artículo 598.** Los representantes de los trabajadores y los patronos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado la educación obligatoria;

III. No pertenecer al estado eclesiástico; y

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

El artículo 599, establece quienes no pueden tener cargo de representantes de los trabajadores o de los patronos en estas Juntas.

Si se trata de Juntas Federales de Conciliación Permanente están excluidos, si se trata de patronos, los directores, gerentes o administradores de las empresas; si son trabajadores no podrán detentar el cargo de representantes los que sean miembros de la directiva de los sindicatos de la rama de la industria representadas en las Juntas.

En las Juntas Federales de Conciliación Accidentales quedan excluidos, para tener los cargos de

representantes los que sean directores, gerentes o administradores de las empresas; y por la parte de los trabajadores los que sean miembros de la directiva de los sindicatos no podrán ser representantes de los mismos ante dichas Juntas.

Estas Juntas Federales de Conciliación tienen como facultades y obligaciones las que señala el artículo 600, mismo que a continuación se transcribe:

Artículo 600. Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la Jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

representantes los que sean directores, gerentes o administradores de las empresas; y por la parte de los trabajadores los que sean miembros de la directiva de los sindicatos no podrán ser representantes de los mismos ante dichas Juntas.

Estas Juntas Federales de Conciliación tienen como facultades y obligaciones las que señala el artículo 600, mismo que a continuación se transcribe:

**Artículo 600.** Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo;

II. Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de diez días. Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior, la Junta remitirá el expediente a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

III. Recibir las demandas que le sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;

IV. Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario;

V. Cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales Y Locales de Conciliación y Arbitraje;

VI. Denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores;

VII. De ser procedente aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes; y

VIII. Las demás que les confieran las leyes.

Por último, en relación a estas Junta, es importante mencionar que estas "... quedaron suprimidas por el acuerdo publicado en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1977."<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup>Clement Beltrán. op. cit. p. 76.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

### 3.2 Junta Local de Conciliación.

Las Juntas Locales de Conciliación, pueden ser instaladas en los municipios o zonas económicas, en las Entidades Federativas, por el Gobernador del Estado (artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo), quien tiene esta facultad.

Estas Juntas no funcionarán en los municipios o zonas económicas en donde hayan Juntas de Conciliación y Arbitraje (artículo 602 de la Ley Laboral).

A estas Juntas le son aplicables las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación, según como lo establece el artículo 603 de la Ley Laboral.

### 3.3 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje observan en su conformación los mismos principios de

representación tripartita del gobierno, trabajador y patrón.

Estas Juntas se caracterizan porque a diferencia de las Juntas de Conciliación funcionan en pleno y se clasifican en Juntas especiales, de acuerdo a la competencia que tengan para conocer de las ramas industriales y de empresas que se mencionan en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional y que la Ley Laboral expresamente señala en el artículo 527, mismo que a continuación se transcribe:

Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales:

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro

metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismo.

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y



21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

## II. Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y

3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Esta Junta está sometida en cuanto a su funcionamiento, primeramente a la Ley Federal del Trabajo y a su Reglamento interior de trabajo.

Esta Junta, se subdivide en varios órganos, según como lo establece la Ley laboral, mismos que el maestro Néstor de Buen desglosa de la siguiente manera:

"El Pleno.

Las juntas especiales.

El Presidente de la junta.

El presidente de las juntas especiales.

Los secretarios generales de la JFCA.

A su vez, el Reglamento de la junta incorpora los siguientes órganos:

Visitadores auxiliares.

Secretaría general de acuerdos.

Secretaría general de coordinación administrativa.

Secretaría general de huelgas.

Secretaría auxiliar de huelgas estalladas.

Secretaría auxiliar de conflictos colectivos.

Secretaría auxiliar de amparos.

Secretaría auxiliar de distribución de diligencias

Centro de microfilmación.

Auxiliares.

Secretarios.

Personal.

Como resultado de la reforma de 7 de noviembre de 1983 se agregaron las siguientes secretarías:

Secretaría auxiliar de información técnica.

Secretaría auxiliar de diligencias, dependiente del Secretario general de acuerdos..

Secretaría auxiliar de evaluación, programación y presupuesto.

Secretaría auxiliar de recursos humanos, materiales y servicios.

Secretaría auxiliar de control procesal y codificación."46

#### El Pleno.

Este órgano se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes tanto de los trabajadores como de los patronos (artículo 607 de la Ley Laboral).

Las normas para su funcionamiento se encuentra reglamentadas en la fracción I del artículo 620 de la Ley Laboral, el cual establece que para tal efecto se requiere la presencia del Presidente de la Junta y el 50% de los

---

46/De Buen Lozano. op. cit. p. 176.

representantes, y para el caso de empate en las votaciones, se sumarán los votos de los ausentes al del Presidente.

Las facultades y obligaciones del pleno se encuentran establecidas en el artículo 614.

Artículo 614. El Pleno de la Junta será de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.

II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la junta:

III. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno:

IV. Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

V. Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento:

VI. Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el

funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VII. Las demás que le confieran las leyes.

El artículo 615, nos expresa la función del pleno de llevar a cabo la unificación de criterios de las Junta Especiales, y menciona las normas que para ello se deben observar; la primera de ellas es que el pleno se reunirá en sesión con el motivo exclusivamente de unificar criterios; demás en dicho artículo se precisa que para dicha sesión por lo menos debe haber dos terceras partes del total de sus miembros. Igualmente se establece que en dicha sesión los Presidentes de las Juntas Especiales tendrán voz informativa, y ordena en la fracción IV que las resoluciones deberán ser aprobadas por el 51% del total de los miembros, precisando que las resoluciones serán obligatorias para todas las Juntas Especiales y demás dichas resoluciones podrán revisarse a petición del 51% de los representantes de los trabajadores o de los patronos, así como del 51% de los Presidentes de las Juntas Especiales, o bien, a petición del Presidente de la Junta. Finalmente estipula que el Pleno publicará un boletín cada tres meses con el criterio uniformado.

### **Las Juntas Especiales.**

Las Facultades de las Juntas Especiales se encuentran debidamente precisadas en el artículo 616 de la Ley Laboral, y que a continuación se transcribe:

**Artículo 616.** Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes:

I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas;

II. Conocer y resolver los conflictos a que se refiere el artículo 600, Fracción IV, que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV. Conocer el recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo.

Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

### **El Presidente.**

El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debe ser nombrado por el Presidente de la República, percibiendo los mismos emolumentos que correspondan a los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así lo establece el artículo 612 de la Ley Laboral, y además enuncia los requisitos que deben reunirse para ser Presidente de esta Junta, siendo estos los siguientes:

- 1.- Ser de nacionalidad mexicana.
- 2.- Ser mayor de veinticinco años.
- 3.- Estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 4.- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho.
- 5.- Tener como mínimo cinco años de ejercicio profesional, posterior a la fecha de adquisición del título.
- 6.- Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social.
- 7.- No pertenecer al estado eclesiástico.

8.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta se encuentran estipuladas en el artículo 617 de la Ley Laboral y que a la letra dice:

Artículo 617. El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta;

II. Presidir el Pleno;

III.. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;

IV. Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;

V. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;

VI. Complementar los expedientes de turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;

VII. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y



VIII. Las demás que le confieran las leyes.

#### Los Presidentes de las Juntas Especiales.

La Ley Federal del Trabajo es omisa en relación al nombramiento de los Presidentes de las Juntas Especiales, por lo que dada la dependencia administrativa de la Junta con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se deduce que es esta quien los designa.

Las facultades de estos Presidentes se encuentran estipuladas en el artículo 618 de la Ley Laboral y que a la letra dice:

Artículo 618. Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial;

II. Ejecutar los acuerdos dictados por la Junta Especial;

III. Concertar y resolver las providencias cautelares;

IV. Revisar los actos de los actuarios en la ejecución de los laudos, y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes;

V. Cumplimentar los exhortos que les sean turnados por el Presidente de la Junta;

VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial;

VII. Informar al Presidente de la Junta de las diferencias que se observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y

VIII. Las demás que les contengan las leyes.

Los Secretarios Generales.

Es importante que precisemos que como ya hemos mencionado anteriormente, esta Junta se encuentra estructurada en varias Secretarías, prestando cada una de ellas va a tener un Secretario General, quienes tienen las facultades y obligaciones establecidas en el artículo 119 de la Ley Laboral, que a la letra dice:

**Artículo 619.** Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- I. Actuar como Secretarios del Pleno;
- II. Cuidar de los archivos de la Junta; y
- III. Las demás que les confiera esta Ley.

Por último, delimitaremos las normas que rigen el funcionamiento de las Juntas Especiales, las cuales se encuentran contenidas en la fracción II y III del artículo 620 de la Ley Laboral, y que a continuación transcribimos:

...II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

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

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

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773

y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

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

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o Presidente Especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los substituyan.

En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

### 3.4 Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

En cada una de las Entidades Federativas funcionarán las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, esto es, en cada uno de los Estados de la República Mexicana incluyéndose por supuesto el Distrito Federal, según lo establece el artículo 621 de la Ley Laboral; agregando además dicho ordenamiento que a estas Juntas son competentes para conocer y resolver los conflictos de trabajo, cuya competencia no sea de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, son los que están facultados para establecer las Juntas necesarias, de acuerdo a las necesidades del trabajo y del capital, fijando el lugar donde deban residir y su competencia (artículo 622 de la Ley Laboral).

En relación al funcionamiento e integración de estas Juntas se rigen por las disposiciones previstas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, salvo con dos excepciones que nos señala el Maestro Néstor de Buen y que son las siguientes:

"a) Las facultades del Presidente de la República y del Titular de la STPS se ejercerán por los gobernadores de los estados y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal (art. 623).

b) El Presidente de la JLCADF percibirá los mismos emolumentos que correspondan al Presidente del Tribunal Superior de Justicia (art. 624)."<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup>De Buen Lozano. op. cit. p. 181.

## C A P I T U L O   I V

### 4. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

#### 4.1 Las partes en el Proceso Laboral

#### 4.2 La Obligación de la Prueba y la Carga de la Prueba

##### 4.2.1 La Inversión de la Carga de la Prueba.

#### 4.3 Las Objeciones de las Pruebas

#### 4.4 Los Medios de Perfeccionamiento

##### 4.4.1 El Cotejo

##### 4.4.2 La Ratificación

##### 4.4.3 La Pericial

## CAPITULO IV

### 1. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

#### 4.1. Las Partes en el Proceso Laboral.

Son sujetos del proceso laboral en los conflictos de trabajo:

- a) Trabajadores.
- b) Sindicatos
- c) Patrones.
- d) Terceros.
- e) Juntas.



La condición de ser sujeto dentro del proceso laboral lleva implícita la capacidad de ser parte dentro de ese mismo proceso.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 689, define a las partes como:

**Artículo 689.** Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

El Maestro Trueba Urbina da una definición mucho más completa y precisa que la Ley Federal del Trabajo del significado de PARTE, estableciendo que "... es quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del derecho, así como aquél frente al cual es demandada dicha actuación o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros."<sup>48</sup>

Ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de

---

<sup>48</sup>Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5a. ed. Editorial Porrúa. México, 1980, p. 363.

contratación, es decir, que tienen **capacidad legal** para celebrar contratos de trabajo o desempeñar empleos públicos.

Siendo de igual forma importante definir el significado de tener **capacidad legal**, al respecto el Maestro Trueba Urbina precisa que es "... la facultad o posibilidad que tiene una persona para realizar cualquier acto jurídico o para ejercitar sus derechos ante los tribunales".<sup>49</sup>

Es importante, determinar también que es la personalidad jurídica dentro del procedimiento laboral, ya que esta no es facultad de ejercicio, sino el estado jurídico que guarda una persona en un juicio determinado, esto es, la situación jurídica que origina el mandato, la representación legal o lo que se llama representación necesaria.

La personalidad no es más que la manifestación del poder de representación.

---

49) Ibid. p. 364.

La Ley Federal del Trabajo señala, en su artículo 692, los mecanismos para acreditar la personalidad dentro del procedimiento laboral.

Ahora bien, es de igual manera importante señalar que personas gozan de capacidad para ejercer las acciones procesales, derechos que nacen del contrato de trabajo, de las relaciones laborales o de la ley, enunciándolas a continuación:

1. Los mayores de edad que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles.
2. Los menores de edad que tengan más de 16 años. (Art. 23 LFT).
3. Los menores de edad, mayores de 14 y menores de 16 años que hayan terminado su instrucción primaria y tengan las autorizaciones correspondientes. (Art. 22 y 25 de la LFT).
4. Los sindicatos de patronos y obreros que ejerzan derechos colectivos o individuales de sus socios. (Fracción II del art. 709).
5. Las federaciones y las confederaciones (Art. 381).
6. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Art. 530).

7. Las personas morales legalmente constituidas, a través de sus representantes.

8. Los sindicatos burócraticos y su federación.

Una figura jurídica importante en el proceso laboral es la de **LOS TERCEROS**, misma que se encuentra definida en la Ley Laboral en su artículo 690, que a la letra dice:

**Artículo 690.** Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o sean llamadas a juicio por la Junta.

Los terceros pueden intervenir en dicho proceso en defensa de sus intereses, coadyuvando con alguna de las partes principales, esto en razón de que su esfera jurídica o económica se pueda ver afectada por el laudo que se dicte en el proceso.

La intervención de estos terceros es **ADHESIVA**, ya que la actuación del tercero se limita a proporcionar ayuda a una de las partes, sin que tal intervención implique facultad para modificar la relación procesal, disponer de

la demanda o su objeto, desistirse de ésta o reconocer las pretensiones del actor.

La intervención adhesiva de los terceros puede ser provocada por el tribunal o por voluntad de los mismos interesados.

Los terceros que intervienen en el proceso en defensa de sus derechos propios, como si se tratará de las partes principales, quedan sujetos a las consecuencias jurídicas del laudo.

#### 4.2 La Obligación de la Prueba y la Carga de la Prueba.

Etimológicamente la palabra CARGA se define como: cosa que ejerce peso sobre otra.

Jurídicamente, en una definición planteada por Carnelutti la carga de la prueba, es la facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés jurídico.

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio, ejemplo de ello es la carga de la demandada, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc.

Respecto de la carga procesal el maestro Miguel Bermudez, en su obra *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, precisa que: es necesario señalar que es motivo de discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto en un juicio y si tenemos que en determinados casos la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que pruebe para que obtenga resultados favorables a sus intereses, y en caso contrario la consecuencia jurídica ante la omisión de probar los hechos controvertidos sería la improcedencia de la acción intentada y en su caso de las excepciones opuestas por la parte demandada.

En relación a este tema el maestro Trueba Urbina, manifiesta que en la teoría moderna de la carga de la prueba, se establece que no existe la obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que la Autoridad (Junta) pueda formarse la convicción sobre los hechos, de las

acciones o excepciones, es decir, de las pretensiones procesales.<sup>50</sup>

Nuestra legislación laboral en su artículo 784, señala los casos en los que el patrón tiene la obligación legal de conservar los documentos que acrediten la situación de la relación de trabajo; este hecho por sí mismo constituye desde un punto de vista jurídico la llamada carga de la prueba, dicho artículo a la letra dice:

**Artículo 784.** La Junta eximira de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requiera al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumiran ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, correspondera al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;

---

<sup>50</sup>Trueba Urbina. op. cit. p. 574.

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



Así, en estricta interpretación, del artículo arriba transcrito, la Junta por fincara en el patrón la obligación de probar los supuestos enunciados en el mismo.

Es importante hacer notar que en el derecho procesal laboral, las partes en conflicto disfrutan de un sistema de prueba libre, mismo que se encuentra consignado en el artículo 776 de la Ley Laboral; debiéndose entender que dichas pruebas no deberán atentar contra la moral y el derecho, tener estrecha relación con la litis planteada, siendo cualquiera de las pruebas ofrecidas el medio adecuado para probar los hechos controvertidos en el juicio.

Dentro del procedimiento laboral existen tres supuestos en los cuales al trabajador le corresponde la carga de la prueba:

1. Cuando el trabajador rescinde su contrato por causa imputable al patrón.
2. Cuando el patrón niega el despido y le ofrece el mismo trabajo y en las mismas condiciones.
3. Cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.

Así, en estricta interpretación, del artículo arriba transcrito, la Junta por fincara en el patrón la obligación de probar los supuestos enunciados en el mismo.

Es importante hacer notar que en el derecho procesal laboral, las partes en conflicto disfrutaban de un sistema de prueba libre, mismo que se encuentra consignado en el artículo 776 de la Ley Laboral; debiéndose entender que dichas pruebas no deberán atentar contra la moral y el derecho, tener estrecha relación con la litis planteada, siendo cualquiera de las pruebas ofrecidas el medio adecuado para probar los hechos controvertidos en el juicio.

Dentro del procedimiento laboral existen tres supuestos en los cuales al trabajador le corresponde la carga de la prueba:

1. Cuando el trabajador rescinde su contrato por causa imputable al patrón.
2. Cuando el patrón niega el despido y le ofrece el mismo trabajo y en las mismas condiciones.
3. Cuando el patrón niega la relación o contrato individual de trabajo.

Así también existen criterios de la Suprema Corte de Justicia en los que se establecen algunos de los casos en donde el patrón tiene la carga de la prueba; mencionaremos algunos de ellos a continuación:

**"LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA ACREDITAR QUE NO ADEUDA SALARIOS, CUANDO EL OBRERO HA PROBADO LA EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

En materia de trabajo, si el trabajador acredita la existencia del nexo contractual con el patrón, está fuera de toda discusión que tiene a su favor la presunción, cuando reclama el pago de salarios, de que en efecto, éstos se le adeudan, y en consecuencia, toca destruir tal presunción al patrón, probando que tiene amplios medios para ello, que nada debe al reclamado.

**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA JUSTIFICAR QUE EL OBRERO NO SUFRE ENFERMEDAD PROFESIONAL.**

Demostrado que al entrar un obrero al servicio de su patrón se encontraba sano, y que la enfermedad ocurrió estando al servicio de dicho patrón, tiene aquél a su

favor, la presunción humana y lógica de que contrajo la enfermedad por causa, con ocasión del trabajo, y por tanto toca al patrón y no al obrero, la prueba de que la enfermedad de que se trata no tiene el carácter profesional y que no ha podido ser contraída por ninguna de las causas o motivos señalados.

LA CARGA DE LA PRUEBA RECAE EN EL SÍNDICO DE COMPROBAR QUE LA ENFERMEDAD PROFESIONAL DEL OBRERO NO FUE ORIGINADA POR EL TRABAJO, CUANDO DICHA ENFERMEDAD SE ENCUENTRA PREVISTA EN LA TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONAL.

El medio ambiente laboral en el que se encuentran obligados a prestar sus servicios los obreros, de tal suerte que el medio en que se obliga a trabajar a una persona pueda traer como consecuencia una enfermedad profesional, sin ser precisamente de la catalogadas por el artículo 326 de la LFT. La prueba de esta circunstancia quedó a su cargo, pues cuando se trata de enfermedades profesionales, catalogadas en la ley, la presunción es la de que dichas enfermedades se contrajeron por la índole misma del trabajo y al las empresas toca entonces demostrar que no fueron ocasionada por este.

**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA ACREDITAR QUE EL OBRERO SE SEPARO VOLUNTARIAMENTE DEL TRABAJO O ABANDONO ESTE.**

Quando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada del trabajo, es suficiente que justifique la existencia del contrato y la circunstancia de que no se encuentra prestando servicios, para que se estime fundada la base de su acción quedando a cargo del patrón la obligación de probar, en estos casos, o bien que el obrero se separó voluntariamente del trabajo, o bien que, en el caso de que le hubiese despedido, la separación fue justificada.

Los patrones, en aquellos casos en que los trabajadores abandonen voluntariamente el trabajo, están en aptitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador, y aún pueden promover a continuación la rescisión del contrato de trabajo, si aquélla se prolonga por más de tres días.

A) patrón corresponde la carga de la prueba en el caso a que se ha hecho referencia, para acreditar que el trabajador se separó voluntariamente del trabajo, o para acreditar que el despido de que se le hizo objeto, fue

justificado, no puede ser impugnada por falta de equidad, ya que si bien en cierto que existe el principio que establece que el que afirma está obligado a probar, y que dentro de ese principio podría colegirse que cuando el patrón niega el despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación.

Aquí la carga de la prueba recae sobre el que afirma y no sobre el que niega.

**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRON PARA DEMOSTRAR LA FALTA DE DEPENDENCIA ECONOMICA , CUANDO EXISTE PARENTESCO ENTRE EL BENEFICIARIO DE LA INDEMNIZACION Y EL OBRERO FALLECIDO A CONSECUENCIA DE UN RIESGO PROFESIONAL.**

Ejecutoria de 30 de julio de 1942:

"... La Ley prevé dos situaciones: en una, cuando no haya parentesco, la carga de la prueba corresponde a quien acciona; y cuando se demostró el parentesco, se sigue la regla de inversión de prueba y toca acreditar la falta de dependencia económica a la parte patronal ."

De donde resulta que el propio ascendiente no está obligado a demostrar esta dependencia económica, y a quien incumbe demostrar lo contrario es al demandado previa la alegación correspondiente en la oportunidad procesal debida.

Supuestos en donde el trabajador tiene la carga de prueba, según criterio de la Suprema Corte de Justicia:

**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR CUANDO RECLAMA EL PAGO DE HORAS EXTRAS.**

HORAS EXTRAS. PROCEDENCIA DE SU PAGO. Cuando se reclama el pago de horas extras trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, de momento a momento, esto es, a qué hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que pueda computarse su monto, pues cómo ha de pagarse por hora y a salario doble, es necesario que el juzgador precise éste en forma que no lesione intereses; y cuando esto no ocurre, ha de absolver por falta de base para precisarla.

**LA CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL TRABAJADOR, CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO,**

(INVERSION INJUSTIFICADA DE LA PRUEBA EN FAVOR DEL PATRON  
).

La circunstancia de que el patrón negó el despido y ofreció el trabajo, sin que sea obstáculo para ello que el trabajador no demande su reinstalación, sino el pago de tres meses de salarios por la separación de que se dijo objeto, ya que debe tenerse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido unilateralmente el contrato y, aun más, corrobora la permanencia de los vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a éste para que vuelva al trabajo, resulta claro que presuntivamente debe entenderse que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toca la prueba de tal hecho y no al patrón.

Esta situación nulifica el derecho del trabajador para optar por la indemnización, imponiéndole la obligación de probar el despido, lo que generalmente es una posible inversión antisocial de la carga de la prueba en contra del trabajador.



En cuyo caso específico la carga de la prueba recae sobre el que afirma y no sobre el que niega."51

#### 4.2.1 La Inversión de la Carga de la Prueba.

Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil define que la Inversión de la Carga de la Prueba, consiste en atribuir la carga de la prueba al litigante que según los principios legales relativos a dicha carga, no debería tenerla, lo que puede suceder por convenio de las partes en las legislaciones que lo consideran válido, o porque la parte contraria tenga a su favor una presunción legal.

La inversión de la carga de la prueba se da en el momento procesal en que el patrón da contestación a la demanda y manifiesta que el derecho reclamado por el trabajador no existe tal y como el mismo lo pretende hacer valer (fijación de la litis); es en este caso que por medio de esta figura le corresponde al trabajador demostrar lo que afirma, es decir, su pretensión.

---

51) Trueba Urbina. op. cit. p. 378 y sig.

La inversión de la carga de la prueba obedece a la circunstancia de que determinados hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría hacerlo, ya que carece de los elementos probatorios necesarios para ello, como es el caso de los supuestos señalados en el artículo 784 y 804 de la Ley Laboral.

Esta figura, a pesar de que no ha sido muy importante para la doctrina, si lo es en cuanto a la interpretación que le han dado por parte de los más altos tribunales del trabajo, es decir, los Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a la misma.

En este sentido el criterio de los tribunales en relación a interpretar la figura jurídica de la inversión de la carga de la prueba, a pesar de que debe ser de una manera uniforme, generalmente quedan al arbitrio del Tribunal, configurandose la situación de la contradicción de tesis.

La Ley de Aparo contempla, en los artículos 197 y 197-A, la situación de la contradicción de tesis, determinando que esta debe ser denunciada, según sea el

La inversión de la carga de la prueba obedece a la circunstancia de que determinados hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría hacerlo, ya que carece de los elementos probatorios necesarios para ello, como es el caso de los supuestos señalados en el artículo 784 y 804 de la Ley Laboral.

Esta figura, a pesar de que no ha sido muy importante para la doctrina, si lo es en cuanto a la interpretación que le han dado por parte de los más altos tribunales del trabajo, es decir, los Tribunales Colegiados en Materia del Trabajo y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a la misma.

En este sentido el criterio de los tribunales en relación a interpretar la figura jurídica de la inversión de la carga de la prueba, a pesar de que debe ser de una manera uniforme, generalmente quedan al arbitrio del Tribunal, configurandose la situación de la contradicción de tesis.

La Ley de Aparato contempla, en los artículos 197 y 197-A, la situación de la contradicción de tesis, determinando que esta debe ser denunciada, según sea el

caso de que la misma se de en la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Tribunales Colegiados de Circuito por:

-Los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

-Procurador General de la República.

-Los Tribunales Colegiados de Circuito o los Magistrados que la integran.

-Las partes que intervinieron en los juicios en que tales tesis hubieran sido sustentadas.

La denuncia de contradicción de tesis, tiene por objeto establecer el criterio que debe prevalecer y fijar jurisprudencia obligatoria para evitar que se sustenten varios criterios al respecto de un punto en particular; la finalidad es la de unificar los principios para la interpretación de la ley.

Trueba Urbina señala, en relación a la inversión de la carga de la prueba de manera acertada que esta en el proceso del trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su incesante labor creativa del derecho procesal, aunque lamentablemente en ocasiones con sentido

contrarrevolucionario e inconstitucional, especialmente en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo.

A continuación citaremos algunas tesis y Jurisprudencias de algunos casos en que a pesar de que se pretenda revertir la carga de la pruebas, esto no sucede así.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CONTROVIRIENDOSE EL SALARIO.-** Si el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, corresponde al trabajador demostrar que efectivamente fue despedido; pero si el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, controvirtiendo el salario, a él le toca probar su monto en los términos exigidos por el artículo 874, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo y si no llega a demostrarlo, no se revierte al trabajador la carga de probar el despido, por estimarse que el ofrecimiento del trabajo se hizo de mala fe.

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

Amparo directo 332/90.- Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Manufactura, S.A. de C.V.- 16 de enero de 1991.- Unanimidad

de votos.- Ponente: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.-  
Secretaria: Esperanza Guadalupe Farias Flores.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO CUANDO EL HORARIO DE LABORES EXCEDE DEL LEGAL. IMPLICA MALA FE.- Si la parte demandada aceptó que los actores laboraban los turnos que señalaron en la demanda, advirtiéndose que los horarios que comprendían los referidos turnos excedían del número de horas permitidas por la Ley Federal del Trabajo, es evidente que al ofrecerse nuevamente el empleo en esos términos, se está haciendo en condiciones ilegales y de ninguna manera puede considerarse de buena fe, por lo que resulta que la junta responsable indebidamente revirtió la carga del despido a los trabajadores, pues esto sólo procede cuando las condiciones bajo las cuales se requiriera de nueva cuenta la relación laboral no infrinjan las establecidas tanto en la Constitución General de la República como en la Ley Federal del Trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 65/90. \* Luciano Maldonado y otros.- 10 de abril de 1990.- Unanimitad de votos.- Ponente: Remigio Barajas Placencia.- Secretaria: Gloria Fuente Cortes.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, DA LUGAR A LA REINVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- El

ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, al ser una manifestación del patrón para que la relación continúe; por tanto, si el TRABAJADOR insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, porque el ofrecimiento en los mismos términos y condiciones a como se desarrollaba, produce el efecto jurídico de revertir la carga de probarlo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 523/89.- Antonio Martínez Negrete.- 7 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Miguel García Salazar.- Secretario: Hilario Zarazúa Galdeano.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SI EL PATRON NO JUSTIFICA EL HORARIO DEL EMPLEADO QUE MENCIONA EN EL EN EL ESCRITO DE CONTESTACION, IMPLICA MALA FE.- Resultan inopuestas las consideraciones en que se apoyó la autoridad laboral para estimar que el ofrecimiento del trabajo es de buena fe por consiguiente arrojar la carga del despido al trabajador. Pues no aparece fehacientemente que dentro del procedimiento, el empleador no acreditó fehacientemente que la jornada de labores que manifestó en su escrito de contestación se circunscribiera a la legal, y en esas condiciones; ante la falta de justificación de la

misma, debe de tenerse por cierto que el trabajo se desarrollaba conforme al horario aducido en la demanda laboral; por tanto, al ofrecer al patrón la reanudación de los servicios en la misma forma y términos en que los venía desempeñando, es inconcurso que lo hizo en condiciones ilegales.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 551/89.- Guillermo Pérez Martínez.- 7 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Ramiro Barajas Placencia.- Secretaria: Gloria Fuerte Cortez.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, SOLICITANDO POSTERIORMENTE SE TENGA POR PERDIDO EL DERECHO DEL TRABAJADOR A SER REINSTALADO, IMPLICA MALA FE.- No existe buena fe en el ofrecimiento del trabajador, en los casos en que el actor demanda su reinstalación y el patrón a pesar de que la acepta, solicita a la Junta antes de la hora fijada para tal efecto, tener por perdido el derecho del trabajador a ser reincorporado a sus labores; pues tal actitud denota que la oferta de trabajo no hizo con el único propósito de revertir la carga probatoria, ya que la petición respectiva fue hecha sin tenerse la certeza de que el trabajador no fuera a concurrir a la diligencia correspondiente por no haberse cumplido la hora señalada para tal evento.



TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo. 8933/90.- Víctor Salórzano.- 14 de noviembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Francisco Octavio Escudero Contreras.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO IMPRECISO DEL TRABAJO, NO REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA.-** Cuando el patrón niega el despido alegado por el trabajador y ofrece reincorporarlo en el empleo, pero lo hace de tal modo impreciso o ambiguo, que no pueda saberse cuáles han sido las condiciones de trabajo propuestas, debe estimarse que ese ofrecimiento es inepto para producir la consecuencia de pasar al actor la carga de la prueba sobre el despido, ya que para surtir ese efecto sería indispensable establecer que fue hecho de buena fe, y a esta conclusión no es posible llegar en las circunstancias expresadas.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 114/990.- José Manuel Muñiz Torres.- 4 de abril de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.- Secretario: Abraham S. Marcos Valdes.

**OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LAS MISMAS CONDICIONES PERO CONTROVIRTIENDO LA CATEGORIA SIN QUE LA ACREDITE EL**

**PATRON. NO PROCEDE LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRA DEL TRABAJADOR.**- Cuando el trabajador en su demanda sostiene tener determinada categoría y el patrón al contestar la demanda, niega el despido y ofrece el trabajo en las mismas condiciones, pero se advierte que es con una categoría inferior a la señalada por el TRABAJADOR, sin que la acredite en el juicio, el ofrecimiento del trabajado debe considerarse de mala fe, en razón de que pretende modificarse en perjuicio del actor, las condiciones en que lo venía desempeñando, es decir, pretende que se reincorpore al trabajo pero con un categoría inferior, implantando desde luego nuevas condiciones de trabajo, y por tanto, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador.

**TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO**

Semanario Judicial de la Federación. Octava Epoca, Tomo XII  
Octubre. Pág. 456.

**FRECEDENTES:** Amparo directo 136/93. Jorge Alberto Casso de los Santos. 25 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.  
**Fonente:** Angel Suárez Torres. **Secretario:** Casto Ambrosio Dominguez Bernudez.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO.  
CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE CONTROVIERTE LA CATEGORIA SIN  
PROBARSE.**- En los casos en que el TRABAJADOR afirma que

tenía una determinada categoría y al contestar la demanda, se niega el despido y se ofrece el trabajo con una categoría inferior a la que afirmó el trabajador, y esta no se prueba, el ofrecimiento del trabajo debe considerarse de mala fe, ya que se pretende modificar, en perjuicio del TRABAJADOR, las condiciones en que o venía desempeñado; esto es, se pretende que el trabajador reintgrese con una categoría diferente, con los que desde luego se implantan nuevas condiciones de trabajo y, en tal virtud, no procede la inversión de la carga de la prueba en contra del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo 287/80. Aristeo Ortiz Córdoba. 10 de Junio de 1980. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

**DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO, EL PATRON DEBE ACREDITAR SU MONTO, PARA QUE OPERE LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.-** Cuando el patrón ofrece el trabajo aduciendo que es en los mismos términos y condiciones en que se venía realizando, pero controvierte el salario señalado por el actor, debe acreditar el monto del salario que afirma tenía

este asignado, para que opere la reversión de la carga de la prueba, conforme a la tesis jurisprudencial número 50, página 64, Quinta Parte, del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

PRECEDENTES:

Amparo directo T-14/73. Anita González Arias. 29 de junio de 1973. Unanimidad de votos. Fuente: José Martínez Delgado.

#### 4.3 Las Objeciones a las Pruebas.

Miguel Borrell Navarro en su obra Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo define a la objeción dentro del proceso laboral como: el oponerse a la prueba de la contraparte, inconformarse con ella, siendo necesario en estos casos fundamentar y razonar el porqué de nuestra impugnación.

A este respecto Iniesta Urbina en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo expresa que: La prueba se dirige al juez o tribunal, no al adversario, pero este tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones.

Las pruebas ofrecidas por las partes dentro del procedimiento laboral pueden ser objetadas, en el momento procesal oportuno, como lo señala el artículo 880 y que a la letra dice:

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

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación, con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado, ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado..."

Precepto que se encuentra reforzado con lo señalado en la siguiente tesis jurisprudencial.

**PRUEBAS. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA OBJETAR LAS.-** Conforme a lo previsto en la fracción I del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecera las suyas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá

objetar las del demandado, lo que significa que las partes tienen sólo una oportunidad para objetar las pruebas de su contraria, a saber: el demandado al ofrecer sus pruebas, y el actor después de que su contraparte ofrece sus pruebas; luego entonces tratándose de pruebas ofrecidas en términos de esta fracción, cualquier objeción que se haga fuera de ese momento procesal, inoportuna y no debe tomarse en consideración.

SEGUNDO TRIBUNAL EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 286/87.- Luis Aguilar Sánchez.- 22 de Enero de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Cesar Esquinca Muñoa.- Secretario: Pedro Pérez Popomeya.

La objeciones deberán ser claras, precisas y particularizadas, señalando la razón de la objeción, es decir, estableciendo los razonamientos lógico-jurídicos motivo por el cual se están objetando las pruebas ofrecidas por la contraparte, y de igual forma se deberán ofrecer pruebas para acreditar la razón de la objeción; siendo importante resaltar la siguiente tesis jurisprudencial en que reuerza lo antes expresado:

PRUEBAS. PARA QUE SEA VALIDA SU OBJECION TIENE QUE SER PARTICULARIZADA.- Si durante la audiencia de

ofrecimiento de pruebas se dice en términos generales que se objetan las pruebas ofrecidas por su contraria, no puede considerarse que válidamente fueron objetadas; ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 405/B6.- Francisco meza Blanco y otros.- 2 de marzo de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Antonio Uribe García.- Secretario: Alejandro G. Hernández Viveros.

En caso de no acreditar las objeciones estas serán desechadas, y a las pruebas se les dará el valor probatorio que considere la Autoridad Laboral al momento de dictar resolución, desestimando las observaciones hechas a dichas pruebas al ser objetadas con las cuales se les pretendía restar validez.

De igual forma para el caso de que se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las **OBJECIONES**, las que podrán ser recibidas, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 864, tal y como lo

señala el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo; ejemplo de esta situación es la prueba pericial.

DOCUMENTOS PRIVADOS OBJETADOS.— La carga de la prueba para demostrar las impugnaciones a los documentos corresponde a quien los objeta.

En relación a las objeciones a las pruebas en materia laboral, las mismas pueden ser objetadas en los siguientes términos

1.— De manera general en cuanto al alcance y valor probatorio que le pretende atribuir el oferente.

2.— Por no ser el medio idóneo para acreditar los extremos que pretenda hacer valer el oferente de la prueba.

3.— Por no estar ofrecida conforme a derecho, esto es, que no reúna los requisitos establecidos en la Ley Laboral.

4.— Por no tener relación alguna con la litis planteada.



De igual forma cuando se trate de documentos privados los mismos podrán ser objetados de la siguiente manera:

1.- En cuanto su autenticidad de contenido

Quando dichos documentos sean ofrecidos y exhibidos en copia simple o fotostática

2.- En cuanto su autenticidad de contenido y firma.

Quando dichos documentos sean ofrecidos en original o copia al carbón con firmas autógrafas de las personas que los suscriben y se dude de la autenticidad del documento tanto en su contenido como en las firmas que en él aparezcan.

#### 4.4 Los Medios de Perfeccionamiento.

Los medios de perfeccionamiento en el procedimiento laboral, se encuentran regulados en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 797 al 811.

Como medios de perfeccionamiento encontramos tenemos:

- a) El cotejo en computadora;
- b) La ratificación de contenido y firma, y
- c) La pericial en relación a los documentos ofrecidos por las partes en juicio y que fueron objetados en cuanto a su autenticidad.

#### 4.4.1 El Cotejo.

Procede cuando de un documento existen a la vez el original y una copia al momento en que se objeta la autenticidad de contenido de la copia, para verificarse su autenticidad, cotejando la copia con el original cuando el documento en cuestión sea exhibido en copia simple o fotostática.

En relación a esto la interpretación que sostienen los tribunales de trabajo son en el siguiente sentido:

COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTICULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA.- Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe entenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las copias fotostáticas del documento, pese a que estas últimas, en realidad son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración. En efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración los objetos reproducidos, no puede descartarse la posibilidad de que aquella no corresponde de una manera real o auténtica al contenido

exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas son objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia el que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque si constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas en erecto. aun cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que se otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aun que no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se haya el original, lo que de efectuarse, perfeccionaría dicha prueba documental.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 80/90. ENTRE EL SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO Y EL SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO, AMBOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. - 3 DE MAYO DE 1993. - CINCO VOTOS. - PONENTE: CARLOS GARCIA VAZQUEZ. - SECRETARIO: ERNESTO ABUILAR GUTIERREZ.

TESIS DE JURISPRUDENCIA 12/93. - APROBADA POR LA CUARTA SALA DE ESTE ALTO TRIBUNAL EN SESION PRIVADA DEL VEINTIOCHO DE JUNIO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES, POR CINCO VOTOS DE LOS SEÑORES MINISTROS: PRESIDENTE CARLOS GARCIA VAZQUEZ, JUAN DIAZ ROMERO, IGNACIO MAGANA CARDENAS, FELIPE LOPEZ CONTRERAS Y JOSE ANTONIO LLANOS CUARTE.

GACETA DEL SEMARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION No 68, AGOSTO DE 1993. PAG. 16.

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Para el caso de que el original de un documento privado forme parte de algún libro, expediente o legajo, se deberá exhibir copia del mismo para que se compulse o coteje la parte que señala, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Para el caso de un documento original sobre el que se deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, este estará obligado a exhibirlo.

Es importante señalar que los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario; cuando los documentos objetados en cuanto a su autenticidad de contenido se encuentren en un lugar distinto del de la residencia de la Junta, y que se encuentren en poder de una autoridad o de un tercero se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse

**FALLA DE ORIGEN**

la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

#### 4.2.2 La Ratificación.

El maestro Pallares define a la ratificación como "... la acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho, séntandola como cosa cierta y de efectos jurídicos. Comprende tanto los actos hechos por uno mismo como los ejecutados por otro en nuestro nombre, a los que se da por el hecho de la ratificación un valor de cosa mandada. Tiene efectos retroactivos."<sup>52</sup>

Estableciendo la Ley Laboral que los documentos originales ofrecidos como pruebas en juicio y que se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que quede en autos.

A este respecto, la Corte ha sustentado el

<sup>52</sup> Véase en: Palares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 1ra. ed. Editorial Porrúa, México, 1990, p. 260

DOCUMENTOS, RATIFICACION DE LOS, SOLO ES NECESARIA CUANDO SE OBJETA SU AUTENTICIDAD.- Las pruebas documentales solamente cuando son objetadas en cuanto su autenticidad de contenido y firma, ya que cuando la objeción es en lo tocante al valor probatorio del documento, no se controvierte ninguno de los aspectos señalados.

A.D. 4883/64. Roberto Salazar Mondragon. 9/XI/84. Unanimidad de 4 4 votos. Ponente: María Cristina Salmeran de Tamayo, Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.  
Precedentes: A.D. 5906/82. Secretario de Gobernación. 3/VIII/83. 5 votos. Ponente Julio Sanchez Vargas. Secretario Ma. Edith Cervantes Ortiz.

Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo. Al momento del desahogo de la ratificación de contenido y firma la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.



Así mismo la Ley Laboral señala que se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33, fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo, debiéndose entender que cualquier documento que no tenga los requisitos señalados en este artículo será contrario a derecho y no tendrá validez legal.

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

A.D. 1872/76. Secretario de Relaciones Exteriores, 6/X/77.

V. de 4 vts. David Franco Rodríguez. Secretario: Guillermo Ariza Bracamonte.

A.D. 2135/66. Leobardo López Ruiz. 11/1/62. 5 votos.  
Ponente Alberto Orozco Romero. Secretario Guillermo Ariza  
Bracamontes.

A.D. 2135/71 Alfredo Ruiz Cama S.5/VII/71. 5 Votos.  
Ponente: Cuqueria Guerrero López. Secretario: Guillermo  
Ariza Bracamontes.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR  
PROBATORIO DE LOS .- En caso de objeción de documentos que  
aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a  
éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su  
objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen  
credibilidad plena.

Sexta Época Sa. Parte. Volumen 102; Pág.40. A.D. 4791/74.  
Maria de la Luz Mendez Rios. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, Sa. Parte. Volumen 30, Pág.16. A.D. 5306/70.  
David Hernández Cázares. 5 votos.

Volumen 42. Pág. 17 A.D. 177/72. Rafael Lora Cruz.  
Unanimidad de 4 votos.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que  
ofrezca como prueba para que obren en autos . Si se trata  
de informes, o copias, que deberá expedir alguna  
autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.  
Siempre y cuando la oferente acredite que la autoridad se

A.D. 2135/66. Leobardo López Ruiz. 11/1/62. 5 votos.  
 Ponente Alberto Orozco Romero. Secretario Guillermo Ariza  
 Bracamontes.

A.D. 2136/71. Alfredo Ruiz Cama S.5/VII/71. 5 Votos.  
 Ponente: Guqueria Guerrero López. Secretario: Guillermo  
 Ariza Bracamontes.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR  
 PROBATORIO DE LOS .- En caso de objeción de documentos que  
 aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a  
 éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su  
 objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen  
 credibilidad plena.

Sexta Época 5a. Parte. Volumen 102, Pág.40. A.D. 4791/74.  
 Maria de la Luz Mendez Rios. Unanimidad de 4 votos.

Séptima época, 5a. Parte. Volumen 30, Pág.16. A.D. 5306/70.  
 David Hernández Cázares. 5 votos.

Volumen 42. Pág. 17 A.D. 177/72. Rafael Lora Cruz.  
 Unanimidad de 4 votos.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que  
 ofrezca como prueba para que obren en autos . Si se trata  
 de informes, o copias, que deberá expedir alguna  
 autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.  
 Siempre y cuando la oferente acredite que la autoridad se

negó a proporcionar el informe o las copias que debió de haber expedido por ser el solicitante un particular.

#### 4.4.2 La Pericial.

En relación a la prueba pericial ofrecida como medio de perfeccionamiento, hemos de precisar que la misma procederá al momento de ser objetado un documento, ofrecido en juicio, en cuanto a su autenticidad.

El momento procesal oportuno para objetar las pruebas ofrecidas por las partes es en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de Lev.

Este medio de perfeccionamiento debe ser ofrecido en los mismos términos que ya hemos precisado en el capítulo II, en relación la prueba pericial.

## C A P I T U L O V

### 5. LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.

#### 5.1 Métodos de Valoración de las Pruebas

#### 5.2 Análisis de un Caso Práctico en Cuanto a la Valoración de sus Pruebas

•

## CAPITULO V

### 5. VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL

#### 5.1 Métodos de Valoración de las Pruebas.

En el derecho procesal se han establecido diferentes criterios respecto de la valoración de las pruebas, los cuales mencionaremos a continuación:

**SISTEMA DE PRUEBA LIBRE:** Este sistema le otorga al Juez una absoluta libertad para considerar las pruebas, es decir, es aquél cuyo valor de la prueba queda al arbitrio del órgano jurisdiccional.

El Maestro Moreno Cora, nos dice en relación al sistema libre que "... es el sistema más antiguo y el llamado racional, ya que fue el primero que se ha presentado en la mente de los legisladores como el más propio para llegar al conocimiento de la verdad y a evitar los errores a que están expuestos los Jueces al juzgar acerca de la verdad de los hechos". (19)

En este sistema se le otorga al Juez una facultad de valoración personal, en la cual únicamente aplicara su criterio.

**EL SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O TASADA:** Es aquél cuyo grado de eficacia está determinado por la Ley.

Conforme a este sistema, no son los jueces los que, según los dictados de sus tallos, deben ajustarse a la pauta de la Ley y no es ya su sola convicción la que prevalece, sino que sus resoluciones deben dictarse apreciando las pruebas de acuerdo con las normas procesales previamente determinadas.

"El sistema de la prueba legal padece de un defecto fundamental que es el de consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el jurídico".<sup>53</sup>

**SISTEMA MIXTO:** El Maestro Néstor de Buen, define el sistema mixto como "... aquél en el que el Juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas

---

<sup>53</sup>Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Francisco Ross Gámez, reimpresión, Son. México, 1970, p. 48.

pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio".54

Este sistema mixto se estructuró en el siglo pasado, en él se formó un sólo sistema con la concurrencia del aspecto positivos de los sistemas de prueba libre y legal o tasada.

Cabe hacer mención que en ocasiones no solamente al legislador le correspondió atender al juez respecto de la valoración de las pruebas, sino que en ocasiones le corresponde también a los Tribunales de Amparo un papel semejante, que al sentar jurisprudencia relacionan a los Juzgados y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en una determinada forma de valorar las pruebas.

La apreciación en conciencia de las pruebas, "... es el acto que sólo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formulados por las partes".55

La Ley Laboral en su artículo 841 a la letra dice:

---

54) Revista Mexicana del Trabajo, 7a. época, Tomo I, Número 3-4, 1971

55) Ramírez Fonseca, op. cit., p.109.



"Artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

Siendo este último el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y haciendo notar de que la apreciación de los hechos en conciencia no faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a resolver desatendiendo las leyes de la lógica, ya que es necesario que el laudo esté debidamente fundado y motivado en los términos del artículo 16 Constitucional.

A continuación se transcriben algunas tesis jurisprudenciales en relación a la VALORACION de pruebas, sostenidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

**PRUEBAS, VALORACION DE LAS.-** Para llegar al conocimiento de la verdad, el mejor medio lo constituye la estimación de todas las pruebas que aparezcan en auto, no considerándolas aisladamente, sino adinerculando unas con otras, enlazando y relacionando a todas.

Amparo Directo 3815/1972. Autobuses de Occidente, S.A de C.V. Julio 16 de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Maestro Ernesto Solís López.

3a. Sala Séptima Época, Volumen 55, Cuarta Parte, Pág. 49.

**PRUEBAS, OBLIGACION DE LAS JUNTAS DE VALORAR TODAS LAS.**- Si en el laudo reclamado la junta responsable omite el estudio de alguna o algunas de las pruebas aportadas por las partes, ya que estaba obligadas a estudiar pormenorizadamente las que se rindan expresando las razones las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo a efecto de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda.

PRIMER TRIBUNAL COLEGADO DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo Directo 431/87. Ferrocarriles Nacionales de México, S.A.- 2 de Marzo de 1988.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Tomás Enrique Dchoa.- Secretario: Héctor Riveros Garza.

**PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**- Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las

mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.

Quinta Epoca: Tomo LXXXV. Galván Andrés F. 2242. Díaz de Ledn Genaro, p. 2243.

Tomo LXXXVI. Ingenio de Dacalco, S.A., p. 264. Almacenes Nacionales de Depósito, S.A. A.D. 2811/1944. Petróleos Mexicanos, A.D. 6089/1945.

JURISPRUDENCIA 188 (Quinta Epoca) pág. 181, Volumen 4a. Sala, Quinta Parte, Apéndice 1917-1975, anterior Apéndice 1917-1965, Jurisprudencia 124, pág. 123; en el Apéndice de Fallos 1917-1965-1954. Jurisprudencia 605, pág. 1083.

**JUNTAS, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS.-** Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas para valorar las pruebas en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las mismas, tal facultad está limitada por cuanto a que no deben alterar los hechos ni incurrir en defectos de lógica en el razonamiento."

A.D. 452/1968. Abril 30 de 1969. Unan. de votos. Ponente: Magistrado Nicéforo Olea Mendoza. Tribunal Colegiado del Quinto Circuito (Hermosillo). Tribunales Colegiados, Séptima Epoca, Vol. 4, Sexta Parte, pág. 57.

A pesar de que en México prevalece la teoría mixta de la valoración de la prueba, en la práctica no se aplica por las autoridades laborales al momento de emitir las resoluciones, ya que no hacen un estudio pormenorizado de las pruebas ofrecidas por las partes durante el procedimiento como es su obligación y se limitan muchas de las veces a transcribir únicamente los razonamientos expuestos por las partes, siendo en la mayoría de las ocasiones lo expuesto por la parte patronal, desprendiéndose así la parcialidad del órgano jurisdiccional.

Es importante hacer notar que independientemente de la carga de trabajo que hay en la Juntas de Conciliación y Arbitraje, esto no justifica que se emitan laudos al vapor, esto es, sin ningún fundamento jurídico y análisis, dando por ende una valoración incorrecta de las pruebas aportadas por las partes.

## 5.2 Análisis de un Caso Práctico en Cuanto a Valoración de sus Pruebas.

En nuestro afán de reforzar los argumentos antes vertidos, expondremos el estudio de un caso práctico, en el

cual se denota claramente la omisión, por parte de la autoridad laboral, del estudio y valoración de pruebas: así tenemos que el Juicio tramitado por PILAR PRECIADO LOREDO en contra del INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, ante la Junta Especial Número Nueve bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente 0007/93, en el cual se reclama la REINSTALACION en el empleo del cual fue injustificadamente despedida, esto como acción principal, el pago de salarios caídos y demás prestaciones contractuales y legales.

La audiencia de Ley, tuvo verificativo el día 9 de Marzo de 1994, misma en la que la parte demandada, negó el despido alegado por la parte actora, argumentado que la misma no fue despedida injustificadamente, sino que fue rescindida justificadamente y sin responsabilidad para el patrón, con motivo de las irregularidades y desviaciones en que incurrió en su centro de trabajo, el día 7 de Octubre de 1993, las cuales se hicieron constar en el oficio rescisorio número 12776 de fecha 2 de Noviembre de 1993, las cuales quedaron debidamente comprobadas en la investigación administrativa que se le practicó y que establecen las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la fuente de trabajo demandada; además argumenta que toda vez que la actora se negó a

recibir y firmar el aviso de rescisión, se vió en la necesidad de solicitar a la autoridad laboral mediante promoción por escrito, notificara por su conducto a la ~~Comisión~~ ~~esto~~ en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 47, parte última, de la Ley Federal del Trabajo.

Para aun mejor entendimiento de la supuesta causal que se le pretendió imputar a la actora, se transcriba en seguida el texto del oficio de rescisión, mismo que a la letra dice:

México, D.F. a 2 de noviembre de 1993.

OF. No. 1276

C. PILAR PRECIADO LOREDO

ASUNTO: Se Comunica Rescisión de Contrato de Trabajo.

- Con apoyo a lo dispuesto en el artículo 47 fracciones II, XI y XV en relación con el 134 fracciones I, III y IV y 135 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo así como con el artículo 6º fracciones I, II, IV, VI y XIV del Reglamento

Interior de Trabajo inserto al Contrato colectivo de Trabajo, se le comunica que el Instituto ha tomado la determinación de rescindirle el contrato de trabajo que la une laboralmente con el mismo toda vez que con la investigación practicada de conformidad con las cláusulas 55 y 55 bis del contrato colectivo de trabajo en vigor quedaron plenamente acreditadas las desviaciones e irregularidades en que usted incurrió en su centro de trabajo en el área de atención a derecho-habientes de la coordinación de Servicios Técnicos del H.G.Z. No 27 y durante su jornada laboral la cual comprende las 8:00 a las 14:00 horas y que se hacen consistir en que el día 7 de octubre de 1993, siendo aproximadamente las 14:30 horas en el área de atención a derecho-habientes de la coordinación de servicios técnicos del H.G.Z. No 27 fue sorprendida por las CC. MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO Y LILIANA GARCIA MACEDO, cuando en un formato institucional 4-30-128, elaboraba una nota médica con fecha 5 de octubre de 1993 a nombre del C. MIGUEL FLORES VALERO, quien no es derecho-habiente ni asegurado del Instituto, asentando el número de afiliación que usted tiene como asegurado y además el sello de vigencia de derechos de control de prestaciones, y al momento en que usted fue sorprendida, guardo la forma 4-30-128 en su bolsa de mano negándose a entregarlo, y cuando le fue requerido ante el C. HUMBERTO FUENTES, Jefe de control

de Prestaciones, usted lo mostró procediendo inmediatamente a romperlo en diferentes partes, utilizando la forma indebida documento institucionales y haciendo uso del sello de vigencia de derechos para elaborar una nota médica a favor de un paciente supuesto quien nunca recibió atención médica en el área de urgencias como lo señaló; todo lo que se traduce de su parte en faltas de probidad y honradez, desobediencia a las ordenes del patrón al elaborarse sin autorización lagunajo medica a favor de una persona quien no es derecho-habiente en un formato institucional para destruirlo después, y otras análogas de igual naturaleza graves que hacen imposible la continuación de la relación laboral. La presente rescisión surte sus efectos a partir de la fecha de su notificación."

Con fecha 28 de noviembre de 1994 la Junta competente emite un laudo el cual entre sus puntos CONSIDERATIVOS Y RESOLUTIVOS dice:

#### C O N S I D E R A N D O.

I.- Esta Junta especial Número Ets de la Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver del presente juicio de conformidad con lo establecido en el artículo 123 constitucional. Apartado A.



fracción XX y XXII en relación con los arts. 527 y 604 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- La carga en presente juicio es para determinar si es justificado o no el despido que la actora dice se le hizo sin motivo alguno, por lo tanto como la demandada lo manifiesta que fue de manera justificada por haber incurrido en irregularidades como el expedir notas médicas en el servicio de urgencia de persona diversa algún asegurado o beneficiario.

III.- La carga de la prueba en el presente juicio corre a cargo de la parte demandada por la naturaleza de acciones intentadas, por lo tanto respecto de las pruebas aportadas por su parte se encuentran contenidas en autos las que consisten en: Confesional de la actora con la que no se acredita despido alguno. las documentales consistentes en oficio rescisorio, independientemente de los oficios de reporte de las irregularidades cometidas por la actora, oficio citatorio, acta administrativa en la que se contiene la declaración de la actora, actas administrativas de diversas declaraciones respecto de los hechos que se suscitaron el día 5 de noviembre de 1993, escrito de promisión ante la junta para notificar la rescisión, targetón de pago con la que se acredita salario

y la reconvención, instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana, analizadas que son todas y cada una de estas se desprende que en relación a que no dio cumplimiento el instituto demandado con lo establecido en el artículo 47 de la L.P.F. dicho instituto si dio cumplimiento con tales preceptos legales con el oficio con el que se cita a la actora para que manifieste las irregularidades que se le atribuyen así como el acta de investigación de 22 de noviembre de 1993 mismas que fueron negadas y pretende hacer valer una injustificada rescisión pero que se tiene por perfeccionadas con la prueba pericial caligráfica y grafoscópica que tanto su perito como de la demandada concluye que si es de su puño y letra, por otra parte con las manifestaciones que si coinciden en las diversas declaraciones de las actas exhibidas como prueba de su parte el instituto acredita con la narración en la que se puede apreciar veracidad y coincidencia en su declaración con los hechos que el instituto manifiesta con la causa de su rescisión y que si bien es cierto que la parte actora pretende hacer valer con su testimonial un despido no implica con dichas declaraciones que haya sido injustificado lo que si acredita el instituto con sus documentos, y que con sus perfeccionamientos quedan con valor probatorio para esta Junta especial por lo tanto si se considera justificado el despido de la parte actora por

haber incurrido en las irregularidades que dice el propio  
incurrió existiendo veracidad de la narración de los  
hechos, así como coincidencia que las circunstancias  
materia de dicho estudio, independientemente que cumplen  
con situaciones de modo, tiempo y lugar en su narración por  
lo que se les concede valor probatorio, lo que no ocurre  
con las pruebas de la parte actora que en nada le favorece  
para desvirtuar los hechos que se le imputan  
consecuentemente cumpliendo la demandada los requisitos  
legales de rescisión y habiendo acreditado la causal se  
absuelve de todas y cada una de las prestaciones contenidas  
en el escrito inicial de demanda condenándose únicamente al  
pago de prima de antigüedad a que tiene derecho por ser  
irrenunciable, tomando en cuenta la antigüedad que no fue  
controvertida en juicio desde el primero de junio de 1986,  
la que como lo solicita la parte actora en su aclaración en  
su demanda se cuantifica en términos del artículo 162 de la  
Ley Federal del Trabajo, para efectos de su mejor  
cuantificación debiera de substanciarse Incidente de  
Liquidación debiéndose de condenar a su vez a la C. Pilar  
Peregrino Lora al pago de la cantidad de N\$994.00 que en  
acta 22 de octubre fojas 55 de autos acepta deber por  
anticipo a pago de honor, por lo tanto debiera de pagar la  
cantidad mencionada materia de la reconvencción aclarándose  
que respecto del pago de prima de antigüedad reclamada en

la aclaración respectiva en audiencia de 9 de marzo de 1994 en términos de la cláusula 59 es improcedente por que la misma únicamente se contempla en el capítulo de renuncia no siendo el caso de la actora que fue rescindida justificadamente.

Por lo antes expuesto y fundado en los artículos 840 a 842 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo es de resolverse y

#### R E S U E L V E

PRIMERO.- La parte actora no acreditó su acción y la demandada si justificó sus excepciones y defensas.

SEGUNDO.- Se absuelve al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la actora en su escrito inicial de demanda y en la aclaración respectiva en términos de la parte considerativa que antecede con respecto de las acciones derivadas de la causal principal materia de la reinstalación y de la que se declaró improcedente.

TERCERO.- Se condena a la demandada INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, únicamente al pago de la prima

de antigüedad la que deberá pagarse en términos del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo tomando en cuenta la antigüedad de la misma actora desde el primero de junio de 1980, conforme a lo razonado en la parte considerativa que antecede.

**CUARTO.-** Se condena al C. PILAR PRECIADO LOREDO, al pago de la cantidad de N\$994.00 por la reconversión planteada por la parte demandada y por concepto de anticipo de pretámo en términos del considerando tercero.

**QUINTO.-** NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES. CUMPLASE y en su oportunidad archívese el expediente como asusto total y definitivamente concluido.

Inconforme con la resolución antes transcrita la parte actora interpuso Juicio de Amparo mediante escrito de fecha 31 de enero de 1995, en el cual hizo valer en sus conceptos de violación los omisiones en que incurrió la Junta responsable respecto a la apreciación y valoración de pruebas, mismas que a continuación se sintetizan en los siguientes términos:

1.- La responsable en su considerando tercero del laudo que se combate es incongruente con lo actuado en el

juicio principal toda vez que incurre en violaciones a la esfera jurídica de la quejosa, toda vez que en ningún momento se tomó la molestia de analizar todos y cada uno de los autos que integran el expediente del juicio principal como un todo y sobre todo no hizo un estudio pormenorizado de las pruebas ofrecidas por las partes. Además de que manera ilógica señala que la tercero perjudicada acreditó todas y cada una de sus defensas y excepciones, ya que únicamente establece que con las documentales consistentes en oficio en donde se cita a la actora para que manifiesta las irregularidades que se le atribuyen así como con la investigación de 22 de noviembre de 1993 se acredita que la misma fue rescindida de manera justificada, situación totalmente falsa, la cual no fue acreditada por la tercero perjudicada ya que las ofrecidas por su parte no fueron perfeccionadas.

2.- La responsabilidad plena valor probatorio a las pruebas ofrecidas por la demandada sin analizarlas conforme a derecho, lo anterior en atención a las consideraciones de hecho y de derecho:

- Primeramente las actas administrativas ofrecidas por el IMSS, de fecha 19, 20 y 25 de octubre de 1993, las cuales fueron ofrecidas con firmas autógrafas de los

signantes, con la finalidad de acreditar las supuestas causales de rescisión imputadas a la actora, no fueron perfeccionadas ya que por lo que hace a los supuestos testigos de cargo los QUA. LILIANA GARCIA MACEDO y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO, no comparecieron a su ratificación, por lo que la Junta responsable les hizo efectivo el apercibimiento decretado en autos y se les tuvo por no perfeccionados los documentos a su cargo; por lo que hace al C. HUMBERTO FUENTES ORTIZ, al momento de contestar a las repreguntas que le fueron formuladas por la parte actora se desprende que no le constan de manera personal los hechos narrados en el documento objeto de la ratificación de contenido y firma.

- Así mismo por lo que hace a los testigos de asistencia los QUA. ALEJANDRA PEREZ TORRES y FEDERICO FALLARES RAMOS, al momento de contestar a las repreguntas que le formulo la parte actora se desprende que no les consta de manera personal los hechos que se describen en las actas administrativas de referencia.

3.- El Instituto demandado pretendió acreditar la supuesta causal de rescisión que se le pretendió imputar a la parte actora por medio de la documental consistente en ... hoja de nota médica que la hoy actora indebidamente

llenó y que con posteridad rompió al ser sorprendida por personal del instituto..." documento que no tenía relación alguna con la litis planteada en el juicio principal por que no lo hizo valer el INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, al momento de contestar la demanda, no obstante ello fue aceptada por la autoridad responsable esta prueba, ofreciendo la demandada como medio de perfeccionamiento para el caso de que fuera objetada esta prueba LA RATIFICACION DE VISTA EN CUANTO SU AUTENTICIDAD por parte de los CC. HUMBERTO FUENTES ORTIZ, LILIANA GARCIA MACEDO Y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO, medio de perfeccionamiento que fue desechado por la responsable por no estar ofrecido conforme a derecho, mediante acuerdo de fecha 9 de marzo de 1994.

4.- Así también el demandado ofreció la documental consistente en OFICIO NUMERO 152 DE FECHA 13 DE OCTUBRE DE 1993, en copia fotostática, sin acompañarse de medio de perfeccionamiento alguno, siendo objetada esta prueba en autenticidad de contenido, y sin embargo la autoridad laboral en el laudo que se combate, en su considerando III, señala que el instituto demandado cumplió con los requisitos legales de la rescisión y acreditó la causal.



5.- El demandado ofreció, para acreditar la supuesta negativa de la actora a recibir el aviso de rescisión, copias fotostática del escrito de promoción presentado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fecha 17 de Noviembre de 1993, mediante el cual solicitaba se le notificara a la actora por su conducta acompañando al mismo el oficio rescisorio número 12776, de fecha 2 de Noviembre de 1993. Ofreciendo como medio de perfeccionamiento el COTELJO o COMPULSA que se realizara con su original, medio de perfeccionamiento que fue desechado por no estar ofrecido conforme a derecho. Por lo anterior el Instituto demandado no acreditó haber dado cumplimiento a lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Laboral, ya que tales documentos nunca fueron perfeccionadas para atribuirles pleno valor probatorio como indebidamente lo hizo la responsable

6.- La responsable condena de manera indebida a la actora a pagar al Instituto demandado la cantidad de N\$994.00, por concepto de préstamo de caja de ahorro, reconvenidos, a pesar de que la quejosa (actora) en el momento procesal oportuno hizo valer la excepción de prescripción que establece el artículo 517 de la Ley Laboral, ya que había transcurrido con exceso el periodo de 30 días que tenía el Instituto demandado para reclamar de

sus trabajadores o efectuar descuentos en sus salarios, ya que la reconvección se planteó en audiencia de fecha 9 de marzo de 1994, y la actora fue despedida de manera injustificada en fecha 12 de Noviembre de 1993.

Invocándose la jurisprudencia adecuada para reforzar los conceptos hechos valer.

Siendo radicado el juicio de amparo que nos ocupa ante el NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, bajo el número de expediente D.T. 2119/95, quien mediante Ejecutoria de fecha 8 de Marzo de 1995, resolvió lo siguiente:

"TERCERO.- Los conceptos de violación relativos a que debe considerarse injustificado el despido en razón de que las actas administrativas en que intervinieron LILIANA GARCIA MACEDO Y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO, no fueron ratificados por las mismas, son fundados y suficientes para conceder el amparo solicitado."

Efectivamente la base de la excepción del instituto consistió en que la C. PILAR PRECIADO LOREDO incurrió en faltas de probidad u honradez, ya que el siete de octubre de mil novecientos noventa y tres, siendo

aproximadamente las catorce treinta horas, en el área de atención a derecho-habientes de la coordinación de servicios técnicos del Hospital General de Zona Número Veintisiete, fue sorprendida por MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO Y LILIANA GARCIA MACEDO elaborando una nota médica de cinco de octubre del mismo año, a nombre de MIGUEL FLORES VALERO, que no era derecho-habiente, ni asegurado del instituto; por lo que después de practicarse las investigaciones correspondientes se decretó la rescisión respectiva.

El organismo, con el objeto de acreditar su defensa ofreció, entre otras pruebas, las actas administrativas de diecinueve, veinte, veintidós y veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y tres, ya que a decir de esta parte, de su resultado se desprende la falta de cumplimiento en el trabajo atribuido a la ahora quejosa.

Del estudio que se hace a los instrumentos de referencia se advierte que las testigos de cargo LILIANA GARCIA MACEDO y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO que a decir del instituto fueron las empleadas que sorprendieron a la actora, rindieron su declaración en las actas de veinte y veintiséis de octubre de mil novecientos noventa y tres, en ese orden, y en las diversas actuaciones se recibió el

testimonio de HUMBERTO FUENTES ORTIZ, lo cual sucedió el diecinueve de octubre aludido y de PILAR PRECIADO LOREDO, el día veintidós del citado mes y año; interviniendo en todas esas actuaciones la representación patronal a cargo de quien las instrumentaron LICENCIADOS FEDERICO PALLARES RAMOS Y ALEJANDRA PEREZ TORRES, así como la representación sindical respectiva, a cargo de JUAN ROLDAN FIEFROS.

Es el caso, que habiendo quedado a cargo del patrón la presentación de las testigos que supuestamente les constaban los hechos a efecto de que ratificaran el acta en que cada una de ellas intervino, éstas no fueron presentadas y por consiguiente, la Junta por acuerdo de veintiuno de abril de mil novecientos noventa y cuatro, hizo efectivo el apercibimiento decretado en el sentido de que se tenían por no perfeccionados los incrementos correspondientes.

Continuando con este orden de ideas, ante la ausencia de ratificación de las actas en que rindieron su testimonio LILIANA GARCIA MACEDO Y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO, por parte de las mismas; y tratándose de las únicas testigos de cargo, ante esta situación, es indudable que los documentos de referencia carecen de eficacia probatoria para tener por justificado el despido, dado que, la Cuarta

testimonio de HUMBERTO FUENTES ORTIZ, lo cual sucedió el diecinueve de octubre aludido y de PILAR PRECIADO LOREDO, el día veintidós del citado mes y año; interviniendo en todas esas actuaciones la representación patronal a cargo de quien las instrumentaron LICENCIADOS FEDERICO PALLARES RAMOS Y ALEJANDRA PEREZ TORRES, así como la representación sindical respectiva, a cargo de JUAN ROLDAN FIERROS.

Es el caso, que habiendo quedado a cargo del patrón la presentación de las testigos que supuestamente les constaban los hechos a efecto de que ratificaran el acta en que cada una de ellas intervino, éstas no fueron presentadas y por consiguiente. la Junta por acuerdo de veintiuno de abril de mil novecientos noventa y cuatro, hizo efectivo el apercibimiento decretado en el sentido de que se tenían por no perfeccionados los incrementos correspondientes.

Continuando con este orden de ideas, ante la ausencia de ratificación de las actas en que rindieron su testimonio LILIANA GARCIA MACEDO Y MARIA LUISA HERNANDEZ SOTO, por parte de las mismas; y tratándose de las únicas testigos de cargo, ante esta situación, es indudable que los documentos de referencia carecen de eficacia probatoria para tener por justificado el despido, dado que, la Cuarta

Sala, de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido Jurisprudencia en el sentido de que para que merezcan valor estos documentos es menester que sean ratificados por quienes intervinieron en su elaboración a efecto de que el trabajador este en posibilidad de repreguntar a los testigos; máxime que dicha prueba tiene la calidad de una testimonial rendida en un documento privado, en donde no interviene autoridad jurisdiccional que lo sancionara.

En el mismo orden de ideas, debe decirse que a pesar de que las citadas actas fueron ratificadas por los abogados que las elaboraron y por el representante sindical correspondiente, ello resulta irrelevante, toda vez que su intervención es distinta a la de los testigos que depusieron en torno a los hechos constitutivos de la excepción, por lo que era indispensable que aquellas concurrieran a juicio a ratificar sus declaraciones por los motivos anteriormente expuestos.

Asimismo, si bien fue ratificada el acta de nueve de octubre de mil novecientos noventa y tres, por HUMBERTO FUENTES ORTIZ, este testimonio debe desatenderse dado que su declaración se encausa a sostener lo que le habían dicho

los testigos de cargo; tratándose entonces de un testigo que no le constaron los hechos atribuidos a la actora.

Por lo que hace al acta del veintidos de octubre de mil novecientos noventa y tres, en la que se recibió la declaración de la hoy amparista, debe decirse, que su ineficacia probatoria se debe a que de su contenido se desprende que esta parte en todo tiempo negó los hechos que se le atribuyeron; de ahí que fueran necesario que en su caso, comparecieran a juicio los testigos de cargo de que se ha hecho referencia.

Por tanto, al no haber sido ratificadas las actas administrativa en las que declararon los testigos de cargo, es indudable que los documentos de referencia carecen de efectividad para tener por justificada la defensa opuesta por el instituto y consecuentemente, cabe concluir, que la separación de que fue objeto PILAR PRECIADO LOREDO, fue injustificada.

En apoyo a lo anterior, resulta aplicable la jurisprudencia 4a./J.23./92, publicado en la página 23 de la Gaceta 50, del Semanario Judicial de la Federación correspondiente al mes de octubre de mil novecientos noventa y dos, que es la siguiente:

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES. - Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la Jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en algunas de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo a los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha Ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la insistencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos del



nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento. lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quien las firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación solo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento."

Consecuentemente, al ser violatorio de garantías el laudo combatido, resulta procedente conceder el amparo solicitado, para el efecto de que la junta lo deje insubsistente y en su lugar dicte otro en el que considere que ante la ausencia de ratificación de las actas administrativa en las que declararon los testigos de cargo, debe estimarse injustificado el despido; y resuelva conforme a derecho sobre la procedencia o no de las prestaciones correspondientes.

Por lo expuesto, fundado y con apoyo además en los artículos 103 fracción I, y 107 fracciones III y V, de la Constitución General de la República, 46, 150, 184, 188, 190 y 192 de la Ley de Amparo, es de resolverse y se resuelve:

UNICO.- LA JUSTICIA DE LA UNIÓN AMPARA Y PROTEGE A PILAR PRECIADO LOREDO, en contra del acto que reclamó de la Junta Especial Número Nueve Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que hizo consistir en lazo dictado el veintiocho de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, en el juicio laboral número 0007/93, seguido por la ahora quejosa en contra del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El amparo se concede para el efecto precisado en la parte final del Considerando Tercero de esta ejecutoria.

Notifíquese; con testimonio de esta resolución, vuelvan los autos a su lugar de origen; háganse las anotaciones correspondientes y, en su oportunidad, archívese el expediente.

Así, por unanimidad de votos lo resolvió el Noveno Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer

circuito que integran los CC. magistrados F. Javier Miñangos Navarro, Nilda R. Muñoz Vázquez y Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, siendo relator el primero de los señalados.

La Junta Responsable como consecuencia de la procedencia del Amparo interpuesto por la parte actora emite un nuevo laudo en cumplimiento de la ejecutoria antes descrita con fecha 18 de abril de 1995 en los siguientes términos:

#### C O N S I D E R A N D O

"III.- A efecto de dar cumplimiento a la Ejecutoria de cuenta y siguiendo los lineamientos establecidos en la misma en donde se considera fundado el concepto de violación en el sentido de que no habiéndose ratificado el acta administrativa por las testigos de cargo LILIANA GARCIA MACEDO Y MARIA LUISA HERNANDEZ BOTO no tiene eficacia probatoria considerándose en consecuencia injustificado el despido y no como el instituto demandado pretende hacerlo valer en sus defensas de que en las actas administrativas de 19, 20 y 22 y 26 de octubre de 1993 en su resultado se desprendia la falta de cumplimiento en el

trabajo atribuida a la acta en el juicio laboral pretendiendo un despido justificado.

IV.- En términos de los lineamientos establecidos en el tercer considerando estimándose que el despido fue injustificado por la razón de que las actas de 21 de octubre de 1993 en la que declaró la parte actora en todo momento negó los hechos consecuentemente era necesario la ratificación de las actas de 20 y 26 de octubre de 1993 por las testigos de cargo LILIANA GARCÍA MACEDO Y MARÍA LUISA HERNÁNDEZ SOTO para otorgarle pleno valor probatorio no siendo suficiente la declaración de HUMBERTO FUENTES ORTIZ que únicamente se limitó a ratificar lo que dichas testigos de cargo le habían manifestado por lo tanto careciendo de efectividad probatoria y no reuniendo los requisitos de ley por considerarse justificado el despido es procedente condenar al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL a reinstalar a la C. PILAR PRECIADO LOREDO en el puesto de auxiliar Universal de Oficinas adscrita a la Zona 27 Hospital General con las mismas condiciones y prestaciones que venía percibiendo hasta antes del injustificado despido y como consecuencia de ello el pago de salarios caídos o vencidos desde el momento del injustificado despido hasta la fecha en que materialmente sea reinstalada, pago de

cláusula 56 contractual consistente en 90 días de sueldo tabular como indemnización del despido injustificado, ..."

#### R E S U E L V E

PRIMERO.- Se cumplimenta la Ejecutoria de 8 de marzo de 1995 relativa al DT 2119/95.

SEGUNDO.- Se condena al INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL a reinstalar a la C. PILAR PRECIADO LOREDO en el mismo puesto de Auxiliar Universal de oficinas adscrita al Hospital General de Zona 27 con las mismas percepciones y condiciones que venia desempeñando inherentes a su categoría hasta antes del injustificado despido debiéndose de pagar los 90 días de indemnización, de cláusula 56 contractual, salarios vencidos desde el 12 de noviembre de 1993 fecha en que sucedieron los hechos, al 12 de abril de 1995 fecha hasta la que se esta cuantificando dejando a salvo a favor del actor la cantidad que se genere hasta la cumplimentación de la presente resolución aguinaldo, consistente en mes y medio vacaciones sobre la base de los 20 días prima vacacional, fondo de ahorro, del año de 1994, lo que le corresponde en total la cantidad de N\$ 26,418.76 en términos de lo razonado en la parte considerativa que antecede sobre la base salarial de N\$ 1,161.68 inherentes

al caso se caso se constituyen las aportaciones al INFONAVIT y cuotas al IMSS.

**TERCERO.-** Se declaran improcedentes las prestaciones reclamadas en los apartados d), e, y g) como quedó planteado y establecido en la parte considerativa que antecede h) i) y j)).

**CUARTO.-** Gírese atento oficio al NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO EN MATERIA DEL TRABAJO a efecto de informar que con fecha 6 de abril de 1995 se da cumplimiento a la Ejecutoria DR 2119-95.

**QUINTO.-** NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES CUMPLASE y en su oportunidad archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Como hemos observado del juicio antes estudiado, la parte actora en el mismo tuvo que subsanar el error que cometió la autoridad laboral, en el sentido de no haber valorado las pruebas por medio del amparo que interpuso, en el sentido de que por lo que hace a las pruebas que ofreció el demandado las mismas carecían de valor probatorio alguno.

Cabe destacar que la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) se limita al emitir el laudo en cumplimiento de ejecutoria, limitándose a transcribir el razonamiento utilizado por el tribunal colegiado mismo que esta basado en los razonamientos lógicos jurídicos (conceptos de violación) hechos por el quejoso y tomados en consideración por dicho tribunal para ser estudiado el juicio principal y así determinar el valor probatorio de cada una de las pruebas ofrecidas en el juicio .

La valoración de las pruebas, objeto principal, del presente estudio, se determina, al momento de emitir el dictamen correspondiente por la autoridad laboral, debiendo tomar en cuenta el juzgador, desde la admisión de las mismas, así como su desahogo, como el momento en el cual algunas de ellas adquieren mayor peso, (como para que se este en posibilidad de atribuirle el pleno valor probatorio, o bien, en caso contrario se determine que las mismas carecen de valor probatorio) para que se dicte un laudo congruente y fundado.

Hemos referido, que en el momento del desahogo de pruebas, algunas de ellas adquieren mayor peso que otras, para probar los extremos o las acciones que las partes en contienda pretenden hacer valer.

Si bien es cierto las pruebas son valoradas por el juzgador al momento de dictar resolución, también es cierto que dichas pruebas ya adquirieron eficacia probatoria al momento de su desahogo , siendo entonces que el dictaminador se limita a precisar y a retomar , en el laudo respectivo el valor de las pruebas ya implícito.

Se habla entonces de que las pruebas al momento de su desahogo adquieren eficacia probatoria, esto es que al momento de ser desahogadas, se acreditan plenamente los extremos que las partes en contienda pretenden hacer valer.

Ahora trataremos de explicar como es que las pruebas adquieren eficacia probatoria al momento de ser desahogadas, lo cual sucede en una prueba confesional cuando no obstante de estar debidamente notificado el absolvente el mismo no comparece al desahogo de la misma o cuando reconozca hechos que le son imputados : en el caso de la prueba documental por ejemplo, cuando la misma al ser objetada ya sea en su autenticidad o autenticidad de contenido y firma sea perfeccionada adecuadamente; para la testimonial cuando los deponentes declaren en forma conteste, idónea y sobre circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre los hechos para los que fueron ofrecidos, en



cuanto a la pericial esta adquiere eficacia probatoria al momento en que el perito rinde su dictamen y favorece a la oferente ilustrando con el mismo el criterio del dictaminador , en cuanto a la prueba consistente en inspección si al momento de su desahogo quedan debidamente los extremos de los hechos que se pretenden acreditar, materia de la litis, por haberse corroborado con los objetos o documentos examinados, tal prueba tendrá plena eficacia probatoria, entre otras pruebas.

Situación que se puede ejemplificar claramente con el caso práctico que se analizo con anterioridad y tal y como se hizo valer en los conceptos de violación descritos, es claro que el juzgador (dictaminador) es omiso en determinar el valor probatorio que le corresponde a cada prueba, sin apreciar los hechos en conciencia y sin precisar el motivo o fundamento legal en que se apoya para emitir la resolución del asunto de referencia :

- Como es el caso de las documentales consistentes en las actas administrativas ofrecidas por el IMSS, las cuales fueron exhibidas con firmas autógrafas de los signantes, con la finalidad de acreditar las supuestas causales de rescisión imputadas a la actora, mismas que no fueron perfeccionadas ya que los signantes no comparecieron

a su ratificación, por lo que dichas pruebas documentales carecen de valor probatorio, situación que no tomo en consideración la autoridad laboral al momento de dictar la resolución correspondiente.

- Así mismo por lo que hace a los testigos de asistencia los CC. ALEJANDRA PEREZ TORRES Y FEDERICO PALLARES RAMOS, al momento de contestar a las repreguntas que le formulo la parte actora se desprende que no les consta de manera personal los hechos que se describen en las actas administrativas de referencia.

- Además de que es interesante hacer notar que en este caso en particular el demandado pretendió acreditar sus defensas y excepciones por medio de la prueba documental consistente en "...hoja de nota médica ..." documento que no tenía relación alguna con la litis planteada en el juicio principal, no obstante ello fue aceptada por la autoridad responsable esta prueba, ofreciendo la demandada como medio de perfeccionamiento para el caso de que fuera objetada esta prueba **LA RATIFICACION DE VISTA EN CUANTO SU AUTENTICIDAD** a cargo de las personas a las que supuestamente les consta que dicho documento fue elaborado indebidamente ; medio de perfeccionamiento que fue desechado por la autoridad

laboral ya que el mismo no se encuentra regulado; siendo en caso procedente el haber ofrecido una prueba testimonial para acreditar dicha irregularidad.

- En relación a la prueba documental consistente en OFICIO NUMERO 152 DE FECHA 13 DE OCTUBRE DE 1993, la misma se ofreció en copia fotostática, sin acompañarse de medio de perfeccionamiento alguno, siendo objetada esta prueba en autenticidad de contenido, y sin embargo la autoridad laboral al dictar el laudo señala que el instituto demandado cumplió con los requisitos legales de la rescisión y acreditó la causal. Siendo el caso que dicho documento carecían de valor probatorio alguno por no haber sido debidamente perfeccionado.

Continuando con este orden de ideas, para que haya un criterio uniforme en la valoración de la prueba por la autoridad laboral, es indispensable que se cree una Secretaría Auxiliar de Jurisprudencia, con la finalidad de que esta lleve a cabo un estudio de los últimos criterios sustentados por el Tribunal Colegiado y la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El objetivo principal que deberá de contemplar esta Secretaría, será la de impartir cursos de

actualización tanto de las últimas tesis y jurisprudencias emitidas por los Altos Tribunales del Trabajo como citados, al personal jurídico de la autoridad laboral.

Esta situación es con el propósito de que la autoridad tenga un criterio uniforme para una igual valoración de las pruebas aportadas en el proceso laboral, y así se emitan Laudos sustentados por un mismo criterio.

La intención también es que dicha Secretaría funcione como un órgano informativo tanto de la autoridad laboral como para todo el público en general, y entre ellos los litigantes que acudan ante esta autoridad a ventilar sus asuntos laborales. Y así haya una impartición de justicia en armonía con dichas exhortaciones.

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

PRIMERA.- La finalidad que tiene cada una de las acciones ofrecidas dentro del proceso laboral es el que las partes acrediten la fea su acción o sus excepciones o defensas en relación a los puntos controvertidos, misde que se determinan al momento de fijarse la litis.

SEGUNDA.- La litis se establece en el momento en que se efectúan de la violación de ley, no como sucede en la práctica que se hasta el momento en que se da la resolución correspondiente cuando la autoridad laboral la fija y determina. De esta manera se ve que dentro del juicio laboral se determina el punto correspondiente a la litis, cuando se fija la litis, se fija el punto.

TERCERA.- Hemos determinado que la carga de la prueba, la obligación de probar en el proceso laboral, se da en favor de la que las partes en el proceso ofrecen, acreditar, una vez fijada la litis; y como se analizó la carga de probar le corresponde al actor e la ley admitiendo supuestos que se encuentran regulados por el artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo, se que el actor gana con todos los

elementos probatorios necesarios para ello, a diferencia de que la obligación de probar corresponde a la parte que afirme o niegue una determinada situación reclamada en juicio controvirtiéndola, siendo de este modo como recae la obligación de probar dicha posición, es decir, acreditar lo que se afirma o se niega en el juicio .

**CUARTA.-** Las objeciones a las pruebas ofrecidas en el proceso laboral siempre deberán ser claras, precisas y particularizadas, señalando la razón de la misma y debiéndose ofrecer pruebas para acreditarlas, siendo obligación de la autoridad laboral estudiar dichas objeciones, así como las pruebas ofrecidas en relación a las mismas, al momento en que se admitan o desechen las pruebas ofrecidas por las partes en el juicio, así como durante el desahogo de las mismas; situación que no se cumple siempre como se demostró con el caso práctico que se desarrollo en el presente estudio.

**QUINTA.-** La valoración de las pruebas dentro del proceso laboral no se da hasta el momento en que se va a dictar el laudo respectivo, sino que el proceso de valoración de las mismas comienza desde el momento en que la autoridad laboral admite dichas pruebas continuando hasta el desahogo de las mismas, siendo el momento de elaborarse el dictamen

cuando de las pruebas se retoma el valor que ya tienen en su conjunto en base al desarrollo que han atravesado durante el juicio; y quien va a retomar el valor de las pruebas es el dictaminador para así emitir el laudo correspondiente.

SEXTA.- Es indispensable que para que haya un criterio uniforme en la valoración de la prueba, dentro del proceso laboral, la autoridad laboral (Junta de Conciliación y Arbitraje) se actualice con los criterios emitidos por las autoridades laborales superiores (Tribunal Colegiado y Suprema Corte de Justicia de la Nación) y así su personal jurídico emita LAUDOS PRECISOS, JUSTOS Y CONGRUENTES.

SEPTIMA.- Con fundamento en el artículo 614 fracción I de la Ley Federal de Trabajo y su vez del reglamento interior de trabajo de la Junta de Conciliación y Arbitraje es necesario que se cree una Secretaría Auxiliar de Jurisprudencia ante la misma la Junta, con la finalidad de que lleve a cabo un estudio de los últimos criterios emitidos por las Autoridades laborales superiores, esto es, el Tribunal Colegiado y la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Esta Secretaría tendrá como objetivo principal impartir cursos de actualización de tesis y jurisprudencias

emitidas por las autoridades antes citadas al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

NOIAVA.- El artículo 77a de la Ley Federal del Trabajo enumera los medios de prueba que se ofrecen en el proceso laboral, para que así el dictaminador tenga elementos para emitir un laudo con los lineamientos establecidos en el artículo 841 de la Ley Laboral, que a la letra dice:

Artículo 841 . Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

Sin embargo, es indispensable que se reforme dicho artículo en el cual se deberá establecer que se deben observar los criterios emitidos por las autoridades laborales superiores (Tribunal Colegiado y Suprema Corte de Justicia de la Nación) con la finalidad de no emitir laudos contrarios en juicios que tienen fijada la litis en el mismo sentido, esto es, que persiguen el mismo objetivo; por lo que hemos de proponer que el artículo quede redactado con la siguiente propuesta:

Artículo 841 . Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, observando los criterios emitidos por las autoridades



laborales superiores, esto es, Tribunal Colegiado y Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el fin de no emitir laudos contradictorios y así mismo expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

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

- 1) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983.
  
- 2) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas, Segunda edición. México, 1989.
  
- 3) BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Sista, Tercera edición. México, 1992.
  
- 4) CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales sobre Tema Laboral. Editorial Trillas, Tercera edición. México, 1989.
  
- 5) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, Séptima edición. México, 1992.

6) CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del trabajo. Editorial Esfinge. México, 1989.

7) CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Reimpresión. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1991.

8) DAVALOS, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. México, 1992.

9) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1988.

10) DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa, Segunda edición. México, 1983.

11) DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, Segunda edición. México, 1990.

12) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, Séptima edición. Tomo II. México, 1993.

13) DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, Decimosexta edición. México, 1989.

14) DIAZ DE LEON, Mario Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Editorial Porrúa. Tomo II. México, 1990.

15) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, Décima Séptima edición. México, 1990.

16) MATEOS ALARCON, Manuel. Estudio Sobre las Pruebas en Materia Mercantil, Civil y Federal. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1971.

17) PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Editorial Porrúa, Décimonovena edición. México, 1990.

18) RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Editorial Pacífico, Séptima edición. México, 1987.

19) RAMOS, Eusebio. Presupuestos Procesales en Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1982.

20) ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Francisco Ross Gamez. México, 1978.

21) ROSS GAMEZ, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Cárdenas Editor y Distribuidor, Segunda edición. México, 1985.

22) RUPRECHT, Alfredo J. La Protección del Trabajo en el Mundo Moderno. Cárdenas Editor y Distribuidor. Tomo II. México, 1987.

23) SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Ecorense. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1980.

24) TENA SUCK Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho  
Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 1986.

25) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del  
Trabajo. Editorial Porrúa, Quinta edición. México, 1980.

26) DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. Diccionario de  
Derecho. Editorial Porrúa, Decimosexta edición. México,  
1989.

#### LEGISLACION

27) Constitución Política de los Estados Unidos  
Mexicanos. Editorial Sista. Cuarta edición. México, 1995.

28) Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa, Sextagesima  
Primera edición. México, 1993.

29) Ley de Amparo Comentada. Editorial Duero, Segunda edición. México, 1992.

30) Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán, Juan B. Editorial Esfinge, Séptima edición. México, 1993.