



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**LA ETAPA PROBATORIA EN EL DERECHO
PROCESAL DEL TRABAJO**

**T E S I S QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA :
SILVIA BARRON ARTEAGA**

México, Ciudad Universitaria

Noviembre, —

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1997



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 ti mi Señor y Salvador,
Dios infinito de amor y
perdón.**

**A Deidem porque después de
cuatro años de infértil desierto,
el Señor permitió que flore-
cieras tú, mi hija. Que Dios
guíe y guarde tus pasos
siempre.**

**A mis padres, hermanos, tíos
y primos, por el hermoso
recuerdo que nos mantiene
unidos: Mi abuelita.**

**Gracias a ti Universidad
y a todos los maestros
que contribuyeron en mi
formación profesional.**

I N D I C E

<i>Introducción</i>	1
CAPITULO I	
Concepto de prueba	
1.1. <i>Definición de la prueba</i>	7
1.2. <i>Motivos y objeto de la prueba en el derecho</i>	14
1.3. <i>Medios probatorios</i>	18
1.4. <i>Clasificación de la prueba</i>	23
CAPITULO II	
Tipos de prueba	
2.1. <i>La prueba confesional</i>	28
2.2. <i>La prueba documental</i>	39
2.3. <i>La prueba testimonial</i>	50
2.4. <i>La prueba pericial</i>	58
2.5. <i>La prueba de inspección</i>	64
2.6. <i>La prueba presuncional</i>	68
2.7. <i>Instrumental de actuaciones</i>	72
2.8. <i>Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la Ciencia</i>	74
CAPITULO III	
Valoración de las pruebas en materia procesal	
3.1. <i>Concepto de valoración</i>	80
3.2. <i>Sistema de valoración de las pruebas en general</i>	86
3.3. <i>Valoración de las pruebas en el proceso laboral</i>	94
CAPITULO IV	
La carga de la prueba en Derecho Laboral	
4.1. <i>Concepto de carga de la prueba</i>	98
4.2. <i>Desarrollo de la carga de la prueba en Derecho Laboral</i>	106
4.3. <i>Teoría de la carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral</i>	114
4.4. <i>La reversión de la carga de la prueba en el Derecho Laboral</i>	121
Conclusiones	127
Bibliografía	129

INTRODUCCIÓN

El objetivo general del presente trabajo de investigación, al referirnos a una de las etapas del proceso laboral, es dar a conocer el desarrollo de las diversas pruebas dentro del proceso, proporcionar recomendaciones para la práctica jurídica clara y eficaz que ayuden a solucionar conflictos laborales, para una mejor aplicación de justicia. En este documento ofrecemos información sobre la etapa probatoria en general y en especial en materia laboral, su evolución, lugar en el proceso laboral, realidad jurídica actual, diferentes tipos de prueba, valoración de la misma, impacto y legitimidad, así como dar a conocer que la prueba en materia jurídica es una medida de valor trascendente que inclina la balanza para la aplicación de justicia.

Durante la exposición de los temas incluidos se explicarán los tópicos anteriores a través de los siguientes cuatro capítulos: I Concepto de prueba; II Tipos de prueba; III Valoración de las pruebas en materia laboral; IV La carga de la prueba en Derecho Laboral; e igualmente se ofrecen las conclusiones correspondientes.

Para enriquecer este preámbulo que ayuda a la introducción de este trabajo de investigación daremos a continuación información general acerca de la situación y contenido del Derecho Laboral Mexicano.

Las obras sobre Derecho del Trabajo son cada vez más numerosas, diversos autores procesalistas han dedicado su tiempo a crear variadas opiniones acerca del Derecho Procesal del Trabajo.

Sin embargo, son pocos los autores que se han dedicado al estudio especializado de la etapa probatoria en el Derecho Laboral Mexicano. En este sentido, y tomando en cuenta la importancia de las pruebas en el proceso laboral, nos decidimos a realizar la tesis acerca de este tema.

Por ello, en el desarrollo del presente trabajo se buscará mostrar que el Derecho Procesal Laboral tiene una particularidad en su desarrollo y una singularidad en su contenido.

Aún cuando sabemos que la ciencia procesal aporta principios y desarrollos propios del proceso, se pretende destacar cuál es el contenido teórico-práctico de la etapa probatoria dentro del juicio ordinario laboral.

Asimismo, daremos a conocer las particularidades de la prueba laboral, distinguiéndola así de la civil, penal y fiscal.

Dentro del presente trabajo trataremos de mostrar cómo la prueba es una de las partes más importantes del proceso y para ello consideramos

oportuno partir en el primer capítulo de su definición y clasificación, para posteriormente analizar los criterios seguidos por nuestros tribunales para valorizarla, y conocer cómo en base a dichos criterios se ha creado una dinámica teoría de la carga de la prueba, la cual abordaremos en el último capítulo.

Así también analizaremos el avance en materia Procesal del Trabajo, realizando un parangón entre las diversas leyes laborales. De lograr lo anterior, la presente tesis dará los frutos a las expectativas del mismo.

Consideramos prudente dar en la presente introducción una breve explicación acerca del procedimiento ordinario laboral, a fin de que el lector ubique fácilmente el tema a tratar en nuestra tesis.

Del procedimiento ordinario laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de medios encaminados a obtener el cumplimiento de las normas del Derecho del Trabajo, individuales o colectivas, sea por la vía judicial ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o ante autoridades administrativas.

El Derecho Procesal Laboral se distingue de los demás

procedimientos pues es eminentemente gratuito, inmediato y predominantemente oral, además de ser sencillo e iniciado sólo a instancia de parte interesada.

Los conflictos laborales pueden ser de naturaleza individual o colectiva. Los primeros se dan cuando el actor es una sola persona o grupo pequeño de ellas quienes tienen un problema concreto común; los segundos se dan cuando la acción ejercitada tiene por objeto expresar el problema del grupo o sindicato.

La demanda presentada por la parte actora debe ser por escrito y ante la oficialía de partes común de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, quien la turnará a la Junta encargada de conocer el asunto. Esto en un plazo no menor de diez días, debe celebrar la primera audiencia de conciliación, emplazando al demandado y aceptando las excepciones y pruebas, en su período de ofrecimiento y admisión, a la cual las partes deberán comparecer personalmente, sin abogados ni asesores.

En caso de que el demandado conteste la demanda por escrito, deberá proporcionar copia para la contraparte, quien a su vez, si es contrademandado, puede solicitar el aplazamiento en la primer audiencia.

Una vez concluido el desahogo de las pruebas se declara cerrada la instrucción y se concede a las partes un período de 48 horas para que presenten sus alegatos por escrito, en los que se destacan las partes más importantes del proceso.

Inmediatamente después se turna el expediente al Secretario Auxiliar dictaminador que en un término de diez días, debe elaborar un proyecto de laudo, copia del cual se entrega a los integrantes de la Junta para que en un plazo no mayor de cinco días soliciten pruebas para mejor proveer.

En un término de diez días y una vez desahogadas las pruebas para mejor proveer en su caso o bien transcurrido el plazo desde que se dio copia del proyecto de laudo a los representantes de los sectores, se celebrará la audiencia de resolución a la que solo asisten el Presidente de la junta, quien es el representante del Gobierno y los representantes obrero-patronales.

En esta audiencia de resolución, alguno de sus integrantes puede formular un voto particular, que con la aprobación de uno o más miembros de la Junta, sirve para modificar el sentido del proyecto de laudo; sin embargo, si es rechazado por la mayoría se agrega al expediente, a solicitud del formulante, para que la parte a la cual favorezca tenga argumentos para poder impugnar el laudo.

Posteriormente, el laudo se devuelve al Secretario Auxiliar Dictaminador, quien asienta la fecha y el resultado de la votación. El laudo ahora está listo para ser notificado a las partes.

CAPÍTULO I

CONCEPTO DE PRUEBA

1.1. Definición de la prueba.

Antes de dar a conocer una definición de lo que es prueba, debemos saber su significado, y para ello, es necesario conocer su origen terminológico. La palabra prueba proviene del latín probatio onis que quiere decir: aprobar, experimentar, patentizar.

En este contexto, el Diccionario de la Lengua Española estipula como prueba "la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad de los hechos controvertidos en juicio, por los medios que autoriza y reconoce como eficaces la ley".¹

Como podemos observar este diccionario proporciona un significado general y entendible. Dicho concepto demuestra que la prueba es vital, ya que aporta la verdad de hechos controvertidos en juicio, es decir, gracias a la aportación de aquellas se resuelve un conflicto de cualquier naturaleza.

En este mismo diccionario encontramos que la palabra prueba tiene su origen en el vocablo probandum que significa aprobar o hacer fe.

¹ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. España. 1970. p. 1077.

Es así, que la palabra prueba deriva del vocablo probar. Cabe mencionar que no debe confundirse gramaticalmente la palabra prueba que es un sujeto, del acto de probar que constituye un verbo ya que es llevada a la acción.

Nosotros estudiaremos en el presente trabajo la definición y el concepto de prueba por lo que nos veremos obligados a llevar la prueba a la acción.

Eduardo Pallares define la palabra probar como "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, de la verdad o falsedad de una proposición".²

De acuerdo a Eduardo Pallares, podemos decir que las pruebas actúan en forma directa en la mente de quien las valora y con ello inducen el ánimo del juzgador para determinar si existen o no los hechos materia del conflicto, pero además si esos hechos son ciertos o no.

Por su parte Rafael de Pina escribe que prueba es "La actividad encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su

² PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Porrúa. México. 1985. p. 535.

inexistencia".³

Es fácil apreciar que ambas definiciones son similares, establecen como la prueba demuestra o no la existencia de un hecho. Sin embargo, no debe considerarse la prueba como una actividad.

Existen algunos autores que dividen a la prueba en sentido *latu sensu* y *stricto sensu*, lo anterior para su mejor estudio.

De esta forma, el sentido amplio de la prueba se refiere a todos aquellos actos desarrollados por uno o varios sujetos, que están encaminados a confirmar la verdad de un hecho que es susceptible de discusión.

En sentido estricto la prueba es una confirmación indudable del hecho controvertido y puede tener o no fuerza de convicción.

No debemos olvidar, sin embargo, que el concepto de prueba es materia propia de todas aquellas actividades del ser humano, como por ejemplo, el probar acontecimientos históricos, antigüedad de un hallazgo arqueológico, métodos de producción y otros.

3 DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1979. p. 318.

Jeremías Bentham menciona "las pruebas se presentan aun en circunstancias de la vida, en que ni siquiera se piensa se está siguiendo un proceso lógico o por así decir judicial".⁴

En este sentido, para Bentham las pruebas existen independientemente de un juicio y son además un proceso lógico judicial.

En relación a lo anterior, Cipriano Gómez Lara apunta que "el tema de la prueba puede ser más amplio y estar referido no únicamente al campo estricto de lo procesal".⁵

Debemos afirmar que prueba judicial es aquella que se desarrolla ante autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio. Es lo medular de un juicio y se debe desarrollar dentro del proceso.

La doctrina menciona tres acepciones de prueba. La primera, es la llamada tradicional clásica que se refiere al descubrimiento de la verdad como finalidad principal de un litigio y afirma que el probar es proporcionar certeza o convicción a un hecho controvertido.

4 BENTHAM, Jeremías. Tratado de las Ciencias Judiciales. Ejea. Argentina. 1981. p. 21.

5 GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1990. p. 356.

Una segunda acepción considera a la prueba como el resultado psicológico que se produce en la mente del juzgador y que le sirve de instrumento para conocer la verdad de un hecho incierto.

La tercer acepción es propuesta por autores como Piero Calamandrei y es similar a la anterior, definición, sin embargo, confunde lo que es la prueba en sí, con los medios encaminados a producir en la mente del juzgador la verdad de un hecho controvertido.

Es importante dejar clara y completa la definición de prueba, ya que de lo contrario no se entenderá el fin de la misma, pues pretende demostrar la verdad o falsedad de un hecho y no de un derecho.

Francesco Carnelutti apunta que prueba judicial es "el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos".⁶

De esta forma, para Francesco Carnelutti prueba judicial es un conjunto de normas jurídicas, pero también "son el instrumento elemental, no tanto del proceso del conocimiento como del proceso en sí, sin ellas, el

⁶ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México, 1976. p. 5.

derecho no podría, en el noventa y nueve por ciento de los casos alcanzar su fin".⁷

De manera tal que para Francesco Carnelutti son un instrumento elemental del proceso y gracias a ella el fin del derecho si se cumple.

Por otro lado, Federico García Sámano señala que "las pruebas son los medios permitidos por la Ley para acreditar los fundamentos de las acciones, de las excepciones o de lo que se pretende administrativamente".⁸

Pareciera que algunos de los juristas se olvidan en sus definiciones del sentido que debe tener la prueba, como lo es la búsqueda de la verdad, encaminada a la correcta administración de justicia.

Además, es necesario mencionar que las partes deben aportar las pruebas materia del conflicto y así contribuir con las autoridades en la correcta administración de justicia.

Así podríamos apreciar el sentido de justicia. Por ello, la prueba es el pilar del Derecho Procesal, y requiere en su esencia de lograr uno de los

7 CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil, vol. I, (Tr. Niceto Alcalá Zamora). Ideas, Argentina, 1974, p. 675.

8 GARCÍA SAMANO, Federico. Derecho Procesal Laboral. ITAM. México, 1985, p. 20.

objetivos del derecho, la justicia.

La prueba es la que va a justificar la verdad de un hecho controvertido para poder dar fin al juicio.

Cuando se tiene duda en la verdad o falsedad de los hechos controvertidos, es entonces que entra en marcha el momento de probar tales hechos.

Es por medio de las pruebas como se averigua una verdad para poder resolver un conflicto.

Con respecto a las operaciones que todo juzgador realiza para verificar una afirmación, Marco Antonio Díaz de León proporciona los siguientes datos "es una abstracción que se tiene por demostrada, es una verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso y conducentes a la sentencia. La operación esencial es la verificación de las afirmaciones de los litigantes".⁹

Es por ello que la etapa de la prueba es la de mayor trascendencia en el proceso, pues el éxito o fracaso en la resolución de conflictos se debe al

9 DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México, 1980. p. 61.

buen arte de probar.

Alberto Trueba Urbina comenta "la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación".¹⁰

De lo anterior, podemos desprender que las pruebas en el proceso tienen un significado práctico, ya que el convencer al juzgador o árbitro depende de la actividad probatoria de las partes.

1.2. Motivos y objeto de la prueba en el derecho.

En la doctrina procesal, la prueba explica lo justo de una sentencia judicial y justifica la eficacia de la aplicación del derecho sustantivo.

Del primer punto de este capítulo, podemos establecer que el objeto de la prueba son los hechos controvertidos y dudosos, es decir, es todo aquello sobre lo cual puede recaer la prueba y puede ser susceptible de probarse. En este sentido, podemos decir que los hechos son motivo de prueba.

10 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México. 1985. p. 371.

A manera de reforzar lo ya expuesto, diremos que los artículos 284 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y 1197 del Código de Comercio vigentes, señalan que, sólo los hechos están sujetos a prueba.

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, es claro al establecer, "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Julian Bonnescase con respecto al objeto de la prueba señala "son los hechos que se alegan con fundamento del derecho que se pretende".¹¹ Huelga decir que el objeto de la prueba son todos los hechos alegados en el juicio.

El segundo punto a tratar, motivos y objetos de la prueba, reviste tal importancia dentro de la teoría de la prueba, que equivale a la materia prima que la constituye, alrededor de estos conceptos giran tanto el procedimiento probatorio como los medios probatorios, la carga de la prueba y muchos otros que sin esta base no tendrían una razón de ser.

¹¹ Cit. por. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal Laboral. Textos Universitarios. México. 1980. p. 73.

Debemos tener clara la sustancia del proceso para conocer el mismo. Encontramos que el Código Federal de Procedimientos Civiles señala en su artículo 281 lo siguiente "el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el indicado sus excepciones".

Nuestra Ley Federal del Trabajo contiene una regulación diferente, donde quien afirma no necesariamente tiene la carga de la prueba.

Entendemos por objeto de prueba la afirmación de Francesco Carnelutti, "objeto de la prueba es el hecho que debe verificarse y sobre el cual se vierte el juicio".¹²

En virtud de lo anterior, el objeto de la prueba es todo aquello que pueda ser materia de ésta, y podemos agregar que los hechos sobre los cuales recae la controversia son también objeto de la prueba.

Los hechos notorios no necesitan ser objeto de prueba, acerca de esto, existe un aforismo romano que versa así: notoria non eget probatione.

Asimismo, el derecho no es objeto de prueba, excepcionalmente cuando se trata de derecho extranjero.

12 CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Nuevo Derecho Italiano, tomo II, (Tr. Jaime Guasp). Bosch. España. 1978, p. 400.

El juzgador tiene la obligación de conocer las leyes que nos rigen. Doctrina y jurisprudencia señalan que sólo la ley extranjera puede ser motivo de prueba.

Debemos decir que los hechos no siempre son los mismos, éstos se ven afectados por múltiples factores y en respuesta a ello, el derecho señala distintos procedimientos que deben ser acordes a necesidades particulares.

Tal como hemos dicho, no todos los hechos deben ser objeto de prueba, el artículo 381 del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal, a la letra dice: "El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que se funda la presunción".

Nuestra legislación laboral considera que los hechos irrelevantes (aquellos que nada tienen que ver con la litis planteada ni con los puntos controvertidos), tampoco son objeto de prueba, por ello es que estas pruebas deben ser siempre desechadas por el juzgador.

De acuerdo a lo anterior las pruebas se pueden desechar por intrascendentes o inútiles durante el juicio.

El artículo 779 de la Ley Federal del trabajo establece que

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

El Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal en su artículo 298, menciona que tampoco los hechos imposibles o notoriamente inverosímiles han de ser probados.

Conforme a lo anterior, debemos decir que todos los hechos deben ser probados, pero primero es necesario cerciorarse de que éstos formen parte de la litis contestatio y que haya controversia respecto a estos hechos.

Algunos procesalistas; de entre los cuales se encuentra Eduardo Pallares, entienden por motivos de prueba "las razones, argumentos o instituciones por las cuales el juez o tribunal tiene por probado o por no probado, determinado hecho u omisión, constituyen los motivos de la prueba".¹³

1.3. Medios probatorios.

Diversos autores confunden este concepto con el de motivos de la

13 PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Ob. cit., p. 358.

prueba. Por ello, es necesario dejar claro que medio es sinónimo de instrumento.

Al respecto, Hugo Alsina señala como medio de prueba "el instrumento, caso o circunstancia en los que el juez encuentra los motivos de su convicción".¹⁴

Esto es, los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para así alcanzar la verdad en el conflicto.

Rafael de Pina señala que los medios de prueba son "las fuentes de donde el juez deriva las razones que producen mediata o inmediatamente su convicción".¹⁵ Por ello, es obvio que el juez realiza la operación de apreciación de la prueba.

Werner Goldschmit apunta que, medio de prueba es "todo lo apreciado por los sentidos"¹⁶, más aun cuando es factible la frase es aplicable

14 ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Procesal. Buenos Aires "(sic)". Argentina, 1961. p. 157.
15 DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa . México. 1975. p. 172.
16 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico y Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965. p. 163.

también a los motivos de la prueba, ya que los sentidos también aprueban el hecho directa o indirectamente.

Valga decir, que ni motivos, ni medios o procedimientos están contrapuestos, son parte de un todo y están encaminados a crear la convicción del juzgador en relación a una controversia.

Los medios probatorios admitidos por la doctrina son los siguientes:

1. Declaración de personas. En esta categoría se comprenden la prueba confesional, testimonial y pericial. En la prueba confesional la contraparte admite uno o más hechos controvertidos, en la contestación de su demanda. La prueba testimonial es la aportación de un sujeto con datos que tienen que ver con la litis y que le constan. La prueba pericial, donde un técnico, conocedor de su materia y experto en ésta, proporciona elementos y datos para crear o no convicción en la verdad o falsedad de los hechos.

2. Documentos. Estas son pruebas preconstituidas intencionalmente por las partes, por la Ley, por pactos generales o usos determinados. La prueba documental es el papel por escrito oficial o signado por una o las dos partes dado deliberadamente por las mismas, donde se sustenta o contradice lo mencionado en los hechos de la controversia.

Un ejemplo de prueba documental se da cuando un trabajador quiere probar su despido ya que primero tiene que probar su relación laboral.

3. Reproducciones de hechos, situaciones, expresiones, etc. Se trata de los medios modernos, tales como: fotografías, videocintas, audiocintas, etc. Todos permiten detener en el tiempo lo ocurrido.

4. Examen de cosas y lugares. Como lo es la prueba de inspección ocular, consistente en que el juez o quien éste designe vea y se cerciore "en vivo" y "en directo" de la situación, cosa y/o lugar mencionado en la litis.

5. Presunciones. Esta Prueba es la consecuencia o el resultado de un proceso lógico y sistemático que sigue el juez, derivado de la comprobación de los hechos, aquí, gracias a los datos obtenidos se esclarecen otros hechos que tienen relación con la litis, sirven para crear convicción en el juzgador y la presunción de la comprobación o no de los hechos para esclarecer otros que tienen que ver con la litis planteada.

El artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles limita los medios de prueba a "aquellos elementos que puedan producir convicción en el ánimo del juzgador acerca de los hechos controvertidos o dudosos".

De manera que las partes deben valerse de todo aquello que les auxilie a confirmar su dicho, siempre y cuando no contravenga la ley, tal como lo marca el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto dice:

"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;

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

Este artículo consigna siete medios de prueba y deja abierta la posibilidad de que éstas puedan adecuarse al avance de la ciencia, siendo un precepto dinámico, acorde al desarrollo del mundo en que vivimos. Podemos decir entonces que los medios de prueba pueden ser ilimitados.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 los medios probatorios se encontraban esparcidos en forma confusa dentro de la Ley, con las reformas de 1980 vemos como están concentradas en un solo capítulo.

No obstante lo anterior, creemos que es necesario crear un Código de Procedimientos Laborales donde se estructure de forma coherente y sistemática un título relativo a los medios de prueba. Lo anterior para facilitar la defensa del propio trabajador o del patrón.

Finalmente debemos apuntar que las pruebas se consignan en los artículos 759 a 769 de la Ley Federal del Trabajo.

1.4. Clasificación de la prueba.

En este apartado pretendemos situar genéricamente el concepto de la prueba. Como es sabido, en el derecho procesal no se tiene una teoría unitaria sobre la clasificación de las pruebas, y la variedad de criterios, trae como consecuencia divisiones al respecto.

La doctrina apunta los siguientes criterios:

A. Las pruebas y las presunciones.

B. Las pruebas por su materia, civil, penal, laboral, mercantil, fiscal, etc.

C. Las pruebas por su objeto:

a. **Directas e inmediatas.** Son aquellas que no requieren de ningún intermediario para producir el conocimiento del hecho controvertido.

b. **Indirectas o mediatas.** Estas si suponen la intermediación de un género para poder probar el hecho controvertido.

D. Por su forma. Pruebas escritas u orales.

E. Por la estructura de la prueba:

a. **Pruebas reales.** Se refieren a cosas y son contrarias a las personas.

b. **Pruebas personales.** Son las que nacen de la actividad de la persona, conducen a la certeza mediante el testimonio humano.

F. Según la función de la prueba:

a. **Pruebas históricas.** Los que de alguna manera reproducen el hecho de

probar, como la confesión, los testigos y la fama pública.

b. Pruebas críticas. Las que no producen el hecho de probar, sólo demuestran la existencia de un hecho del cual se infiere la existencia de otro hecho controvertido. Los ejemplos más claros son la presuncional y la prueba pericial.

G. Por su resultado:

a. Prueba plena. Es la que por sí misma obliga al juzgador a considerar por probado un hecho.

b. Prueba semiplena. Es la que no basta por sí sola para probar, y por tanto requiere de otra prueba para ello.

c. Prueba por indicios. Considerada por pocos autores, se define como aquella que solo produce la probabilidad de la existencia de un hecho.

H. Por el momento en que se producen:

a. Las conocemos como procesales o extraprocesales, son las que se forman dentro del proceso o fuera del proceso.

b. Pruebas preconstituidas o por constituir. Las primeras son las que se forman antes del juicio. Las segundas se forman en el mismo juicio.

I. Según la utilidad de la prueba:

a. Útiles o inútiles. Las útiles o necesarias versan sobre los hechos controvertidos, mientras las inútiles se refieren a hechos no controvertidos.

b. Idóneas o ineficaces. Las primeras son suficientes para probar un hecho, y las ineficiencias carecen de esta idoneidad.

J. Según su número:

a. Pruebas concurrentes. Cuando tienen relación con otras pruebas para demostrar un hecho.

b. Pruebas singulares. Cuando no requieren de asociarse con otras para probar un hecho.

K. Por último, existen las pruebas lícitas, ilícitas, morales o inmorales.

La falta de una teoría unitaria en lo que respecta a la prueba, trae

consigo la necesidad de no abundar en cuestiones técnicas, ya que al respecto existen miles de escritos sobre a división de la prueba.

Una vez que hemos expuesto la definición, motivos, objeto y medios probatorios, explicaremos en el capítulo siguiente los diferentes tipos de prueba, como la confesional, documental, testimonial, pericial, de inspección, presuncional, de actuaciones, fotografías y en general a aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia que nuestra Ley Federal del Trabajo admite para el esclarecimiento del conflicto.

CAPÍTULO II

TIPOS DE PRUEBA

2.1. La prueba confesional.

A lo largo de la historia del Derecho Procesal, se ha considerado a la prueba confesional, como la prueba tradicional por excelencia y además uno de los medios probatorios más usados en el proceso laboral.

En el antiguo procedimiento inquisitivo en materia penal, se llegó a justificar su extracción a través de la violencia física, es decir, por medio del tormento.

Gracias a las consecuencias procesales inmediatas que se obtienen al tener a favor la confesión, se le conoce a este medio de prueba como la "reina de todas las pruebas".

Sus resultados son tan eficaces que tienen fuerza de sentencia en contra de la parte que lo produjo *confesiones projudicato est, qui quodammodo sua sententia demmatur.*

Este principio de la confesión está confirmado en el artículo 274 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que establece: "Confesada la demanda en todas sus partes o manifestando el actor su conformidad en la contestación de ella, se citará para sentencia". Sin embargo,

para que la confesión surta sus efectos, debe ser hecha por persona capaz de obligarse, con pleno conocimiento sobre hechos propios.

La confesión en sí supone la aceptación de un hecho y no el reconocimiento de un derecho, pues a esto último le conocemos como allanamiento, el cual si supone un fallo en contra del demandado.

Es decir, se considera a la confesión como el reconocimiento que una de las partes del juicio hace de un hecho o circunstancia, ya sea en forma voluntaria o preguntado por otro.

Al aceptar el hecho por la declaración de parte, las consecuencias jurídicas son desfavorables para el confesante.

La palabra confesión proviene del latín confessio, que significa la declaración que hace una persona de lo que sabe, de manera espontánea o preguntando por otro.

Nuestra Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión. La de parte, que puede ser de persona física o de representante legal de personal moral, y la de hechos propios.

Los juristas se han dado a la tarea de clasificar a la confesión de la siguiente manera:

- a. La judicial.** Es la que se hace dentro del proceso ante juez competente y cumpliendo las formalidades legales.

- b. La extrajudicial.** Es la que se hace fuera del proceso o ante juez incompetente.

- c. La expresa.** Aquella que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.

- d. La táctica o ficta.** Es la deducida de algún hecho que la ley presume, es decir, se infiere del silencio del que debe declarar o del hecho de no asistir a la diligencia de la recepción de la prueba.

- e. Confesión simple.** La que es lisa y llana y, por ende, se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance.

- f. Confesión calificada.** Es contraria a la simple, es decir, aquella en que después de haberse confesado un hecho, se agrega algún ofrecimiento que modifique el alcance de lo confesado.

g. Confesión divisible. Es aquella que consta de elementos que puedan separarse.

h. Confesión indivisible. Aquellas cuyos elementos no pueden ser objeto de separación.

i. Confesión espontánea. La que hace el litigante de motu proprio.

j. Confesión provocada. La que se hace a impulso del colitigante o del juez.

k. Confesión anticipada. La que se hace de un hecho que la parte contraria hará valer posteriormente, es decir, después de hecha la confesión.

Una de las causas de tantas discrepancias en cuanto a la naturaleza jurídica de la confesión, se debe a que es una prueba sui generis un tanto anómala, pues no obstante lo confesado puede constituir una falsedad y el juzgador está obligado a considerarla como verdadera.

Otra de las causas es que la confesión se refiere a actos u omisiones tan diversos como contrarios unos de otros en algunos de los casos. Confiesa el declarante, el que calla, quien contesta de modo categórico y expreso y el que contesta con evasivas.

Por lo anterior, la confesión no actúa siempre como medio de prueba, ya que al analizar el capítulo anterior se comentó que los medios de prueba tienen como finalidad establecer la verdad o falsedad de un hecho controvertido.

La Ley Federal del Trabajo no aporta un concepto de confesión y si en cambio señala las formalidades a las que esta probanza está sujeta, hablando en específico de ellas en los artículos 786 al 794 del mismo ordenamiento.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación menciona una definición de confesión en el procedimiento laboral "Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien lo hace". (Cuarta Sala, Informe 1981, Tesis 32, p. 25).

Una vez aclarada la definición de prueba, entremos al campo de lo procesal y veamos como regula esta prueba la Ley Federal del Trabajo:

1. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahoga por conducto de su representante legal (artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo).

Con respecto a esta primera formalidad, la Suprema Corte de Justicia señala:

"Confesional. Forma de desahogo. Las posiciones que se formulen al absolvente deben de articularse sobre hechos propios, y no en forma de preguntas interrogativas ajenas a su conocimiento". (Amparo directo 556/83, Informe 1984, Tercera Parte, Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, p. 418).

2. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento (artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando el absolvente ya no labora en la empresa la Suprema Corte en una de sus ejecutorias comenta:

"Prueba confesional en materia laboral. El hecho de que el absolvente ya no labore en la empresa, no faculta a la Junta a cambiar su

naturaleza a prueba testimonial”, (Amparo directo 385/89, Informe 1989, Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, p. 535).

Existe otra importante ejecutoria que determina lo siguiente:

“Confesional en materia laboral. Quienes son citados a absolver posiciones, no pueden luego comparecer como testigos. En principio, la prueba confesional sólo permite que absuelvan posiciones la parte actora y la parte demandada, mientras que en la testimonial, se oye la declaración de extraños a la litis. Por tanto, ni las partes en el juicio pueden ser llamadas como testigos, ni los extraños a la relación procesal pueden absolver posiciones. En materia laboral, se ha extendido el principio que regula la prueba confesional, permitiendo que otras personas puedan absolver posiciones, aun cuando no representen en juicio a la parte patronal desde el punto de vista jurídico, tales como directores administradores, gerentes y en general quienes ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa. Pero esto obedece a que tales personas por formar parte de las empresas o personas morales que tienen el carácter de patrones, se han equiparado a la misma parte patronal, para los efectos procesales; es decir, tienen el carácter por asimilación legal. Ahora bien, si tales personas, ya han sido llamadas a absolver posiciones, esto significa que ya se ha otorgado para fines procesales el carácter de partes o de personas que forman parte de la

actora o demandada, según el caso, lo cual impide en tales hipótesis que puedan ser luego llamados como testigos, tanto porque ya no resultan extraños a la litis, como porque tal proceder podría implicar situaciones contradictorias, en que la misma persona como parte exprese ciertos hechos y como testigo los contradice", (Amparo directo 206/81. Informe 1981, Tercera parte, Tribunal Colegiado del Noveno Circuito, p. 321).

3. También pueden solicitar se cite a los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hallan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos (artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo).

4. La Junta deberá citar a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de tenerlos como confesos si no concurren en el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen (artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo).

5. Si las personas citadas para absolver posiciones no concurren en la hora y fecha señalada, se hará efectivo el apercibimiento aludido y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales (artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo).

La disposición legal anterior es claro ejemplo de la llamada confesión *ficta*, que se funda básicamente en la rebeldía de quien ha sido citado a absolver posiciones.

6. Para el desahogo de la prueba confesional el artículo 790 de la Ley que venimos citando, señala lo siguiente:

- a. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito.
- b. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concertarse a los hechos controvertidos, no debiendo ser insidiosas o inútiles.
- c. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de un asesor, tampoco debe ser asistido por persona alguna.

En el punto anterior observamos una pequeña ventaja para las personas morales, ya que es delegable en profesionales del derecho la representación legal.

En cuanto a la toma de protesta, es un requisito para la validez de la confesión que se denomina decisorio o deferido.

d. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva.

e. Cuando las posiciones se formulen por escrito, se agregarán a los autos y serán firmadas por el articulante y por el absolvente.

f. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando además puede agregar explicaciones que estime convenientes y/o las que le pida la Junta.

La formula tradicional de preguntar se conoce como "Diga usted si es cierto como lo es que...". Claro que cada abogado puede preguntar como mejor convenga al caso, y según se acomode a las circunstancias y a los intereses del juicio en particular.

g. 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 confeso si persiste en ello.

En este último supuesto se trata de la confesión ficta o tácita, que como ya señalamos, se funda en la rebeldía.

Acerca del desahogo de la prueba confesional, en cuanto a la contestación del absolvente, la Junta está facultada para poder pedir explicaciones, para esclarecer y precisar el sentido de éstas y así poder valorar adecuadamente dicha contestación.

7. Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañado en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones, previamente calificado, y la Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que lo solicite la exhortante (artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo).

8. Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante (artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo).

9. Cuando la persona señalada para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa, la Junta podrá solicitar a ésta última, el domicilio registrado de tal persona, y si ésta no concurre, la Junta la hará presentar por la policía (artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo).

En el caso anterior sucede algo muy peculiar, pues cambia la

naturaleza de la prueba y se transforma en una testimonial que se domina "de calidad".

No obstante lo antes mencionado, la Junta no está facultada para cambiar la naturaleza de esta prueba confesional a prueba testimonial.

10. Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. (Artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo).

A diferencia de otros procesos, tratándose de materia laboral los representantes pueden hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas, y pueden carear a las partes entre si o con los testigos.

2.2. La prueba documental.

Según el Diccionario de la Lengua Española, la palabra documento deriva del latín documentum, que significa "todo aquello en que está algo que se nos enseña o demuestra".¹⁷

¹⁷ Diccionario de la Lengua Española, Ob. cit., p. 491.

A este respecto José de Vicente y Caravantes señala, "documento es todo escrito que se haya consignado en un acto".¹⁸

Consideramos que la definición de José de Vicente y Caravantes es muy restringida, ya que el material sobre el cual se plasmen los pensamientos o como lo hagan es indiferente, mientras estos sean inequívocos, pues los actos jurídicos son el resultado de un acuerdo de voluntades, que se consignan en la estructura (signos inequívocos), sin importar el material sobre el cual se plasmen.

Nuestra Ley Federal del Trabajo reconoce dos clases de documentos:

1. Documentos públicos. Son los que provienen de funcionarios que tienen fe pública y que su dicho se reconoce como verdadero, salvo prueba en contrario, contienen en sí mismos un principio de pruebas y debe reconocerse como cierto lo afirmado en ellos, como podría ser un acta de Registro Civil.

Por lo anterior, podemos decir que son documentos provenientes de funcionarios públicos y son expedidos dentro de sus atribuciones.

¹⁸ Cit. por. DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1990. p. 150.

El artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo define a los documentos públicos en los términos antes anotados, con esto queremos decir expedidos por funcionarios que tengan fe pública o expedidos en el ejercicio de sus funciones.

Este precepto señala también que los documentos públicos expedidos por autoridades de la Federación, de la Estados, del Distrito Federal o Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Entre los documentos públicos puede haber documentos notariales, administrativos o judiciales, según lo expida la autoridad administrativa o judicial.

En cuanto a los instrumentos notariales existen escrituras y actas que pueden ser constitutivos o testimonios, los primeros se deben a fines distintos o independientes de un fin probatorio y los testimonios se originan con el fin de constituir una prueba, creando así una prueba preconstituida.

Al respecto, cabe señalar que no todos los documentos públicos hacen prueba plena. Sin embargo las actas de registro civil, las escrituras constitutivas o los poderes notariales están fuera de toda duda en cuanto a su validez.

Los testimonios o pruebas preconstituidas, no hacen prueba plena, ya que para tener por plenamente demostrados los hechos a que se refieren, y por lo menos ante tribunales de trabajo, los testigos que declaran ante un notario, deben ratificar su declaración, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce de la controversia, para que el testimonio notarial surta plenos efectos.

Con respecto a lo anterior, el artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo contiene este principio, ya que establece que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Es de hacerse notar, que el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación es, precisamente, en el sentido anterior, pues así se infiere de la siguiente ejecutoria:

"Documentos Notariales, Valor de los.- Las declaraciones de las personas hechas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena pues la fe pública que tienen los notarios no puede llegar al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como evidentemente lo es la recepción de cualquier

declaración, ya que, legalmente, las pruebas deben recibirse por la misma autoridad que conoce de la controversia, con citación de las partes, para que estas puedan formular las objeciones que estimen oportunas, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y , en fin, para que al recibirse las pruebas se cumpla con las reglas del procedimiento aplicables". (Amparo directo 5648/74. Apéndice 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala, p. 81).

En estas mismas condiciones debe considerarse una declaración rendida ante distinta autoridad, civil o penal, pues, si bien es cierto que esa documental ofrecida como prueba es de naturaleza pública, las declaraciones en ella contenidas, deben ser ratificadas ante la autoridad laboral para que hagan prueba plena.

Consideramos conveniente decir que los documentos públicos se identifican por sellos, firmas u otros signos exteriores que prevengan las leyes correspondientes.

2. Documentos privados. Son todos aquellos que no reúnen las condiciones ya antes señaladas, los expiden los particulares, sin la intervención de notarios o funcionarios públicos que les den fe o autentifiquen.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 796 menciona, son documentos privados aquellos que no tienen las condiciones previstas para los que son públicos.

Se puede clasificar a los documentos privados en:

- a. **Manuscritos.** Es todo escrito extendido y firmado por una persona.
- b. **Libros de cuentas, libros de inventarios.** Son aquellos donde se vierten datos de control contable.
- c. **Publicaciones en periódicos o impresas.** Es la aparición de una noticia o hecho en forma pública y circulante.
- d. **Actas administrativas.** Es el relato impreso en que se denotan hechos o faltas de una persona.

Retomando un punto de vista doctrinario, podemos comentar que la prueba documental constituye:

- a. **Un medio de prueba.** Cuando se ofrece con la intención de que se atienda a su contenido y significado.

b. Una constancia. Cuando éste hace referencia a otra prueba, como por ejemplo la prueba pericial.

c. Un instrumento. cuando para su posible perfeccionamiento se precisa de otra prueba. Para el caso de probar un despido injustificado primero se debe probar la relación laboral.

d. Podemos decir que también se constituye en antecedente de un hecho a comprobar en la litis. Consiste en carta o aviso expedido por especialista o técnico, de una determinada situación o hecho pasado, que tiene que ver con la controversia presente.

Con la reforma hecha a la Ley Federal del Trabajo de 1980, se realizó una innovación que favorece en demasía al trabajador, hablamos del artículo 804, donde se impone al patrón la obligación de conservar por determinado tiempo y exhibir en juicio, si es necesario o así se le requiere, una serie de documentos que en seguida señalaremos:

1. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo de trabajo o contrato ley aplicable.

2. Listas de raya o nómina del personal, cuando se lleven en el

centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios.

3. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

4. Comprobantes de pago de participación de utilidades, así como las primas a que se refiere la Ley.

5. Por último las demás que señalen las leyes.

Por si esto fuese poco, en el artículo 805 del mismo ordenamiento legal, se expresa que el incumplimiento del anterior precepto, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos expresados por el actor en su demanda, con relación a dichos documentos, salvo prueba en contrario.

Consideramos una actitud demasiado protectora hacia el trabajador por parte de la Ley, donde obliga al patrón a responsabilizarse de las obligaciones inherentes a todo trabajador y más aun si es el propio demandado quien debe exhibir los documentos conservados por imposición legal.

Ambos hechos constituyen una presunción *juris tantum*, en favor del trabajador, estas reglas procesales proteccionistas son a nuestro entender capaces de desequilibrar los factores de la producción.

Anteriormente la prueba de inspección se había considerado como la prueba idónea para acreditar la existencia de recibos de pago, listas de raya, nóminas y en general documentación que llevan las empresas, así como hechos que se desprenden de tales documentos.

Recientemente la Suprema Corte de Justicia ha sostenido el criterio de que dichos documentos, deben exhibirse directamente en el juicio como documentales en términos de los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto encontramos este criterio en la ejecutoria en cuya parte conducente establece:

"Ahora bien, los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, exigen que las listas de raya, la nómina de personal o los recibos de pago de salario se exhiban en juicio, cuando se lleven en el centro de trabajo, como es el caso, según se ofreció la prueba antes dicha (inspección) o que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos sujetos a prueba deben exhibirse directamente ya sea sus originales o en copias que deberán ser cotejadas, en los términos de la sección tercera capítulo XII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo". (Amparo directo 7987/83. Semanario Jurídical de la Federación).

Por lo anterior la prueba de inspección ha dejado de ser un medio idóneo para acreditar pago de salarios, o bien hechos relacionados con los documentos que el patrón está obligado a exhibir en juicio y conservar, según lo señalan las leyes que los rijen ad perpetuam.

Ahora bien, cuando la parte desea que se reconozca el contenido y la firma de un documento de la persona que lo suscribió, estaremos ante una prueba testimonial, la cual no debe confundirse con la documental.

Consideramos importante mencionar el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"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".

Tal como podemos observar de lo anterior, este artículo da valor a las copias, lo que nos parece incorrecto ya que una copia puede ser un documento elaborado sin necesidad de que exista un original.

Esto puede acarrear consecuencias graves, pues aunque dicho

artículo hace referencia a ciertas reglas para establecer la presunción de la existencia del original, lo cierto es que dichas reglas no se mencionan en la Ley.

Conforme a lo anterior puede darse el caso de que las copias en términos de dicho artículo, hagan presumir la existencia de sus originales sin mayor requisito, lo que consideramos incorrecto.

Por último diremos que los documentos en general (públicos y privados), pueden ser objetables en juicio por las siguientes razones:

a. En cuanto a si son o no auténticos. Cuando se afirma que quien los extiende no tiene fe pública o cuando no se extiende por quien dice que los extendió, o por que no es el autor de ellos, o porque fue alterado.

b. En cuanto a su contenido. Sin necesidad de negar su autenticidad puede tratarse, por ejemplo, de un acto simulado; la objeción dada así, se hace consistir en que el acto real habido entre las partes es diverso del que consta en el documento.

c. En cuanto a su alcance. La parte que lo objetare atribuye un valor probatorio distinto del que le da la persona que lo presenta.

d. Porque no guarda relación con la controversia. Aquí se admite que prueba el hecho o el contrato que en él se contiene, pero ese hecho no forma parte de la controversia, sin embargo, ese hecho puede constituir la base de una presunción en tanto guarde una relación peculiar con la litis.

2.3. La prueba testimonial.

En el Diccionario de la Real Academia Española encontramos que testimonio viene del latín testibus, que significa otorgar fe de la veracidad de algo. Deriva del término testigo, con el cual se designa a "toda persona que es llamada a declarar sobre algún hecho que hubiera caído bajo sus sentidos".¹⁹

De acuerdo a lo anterior, si los hechos ocurrieron en presencia de una persona ajena a la controversia, puede pedirse su declaración pues tuvo contacto directo con los hechos.

En consecuencia y tal como lo señala la Enciclopedia Jurídica testimonio es "el dicho de una persona legítimamente capacitada extraña al litigio, sobre hechos que conoce".²⁰

19 Diccionario de la Lengua Española, Ob. cit., p. 1261.

20 Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo XXVI. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1990. p. 183.

Existe una gran diferencia entre la prueba testimonial y la prueba confesional, la primera implica la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero no son propios de ellos, mientras que la segunda, como hemos señalado significa declaración sobre hechos propios del absolvente.

Esta prueba se presenta en la demanda, y luego de ser admitida nace una obligación para el que deba declarar, ya que si no lo hace tendrá una sanción.

En materia laboral, la prueba testimonial se puede aportar siempre que la parte oferente, cumpla los siguientes requisitos:

1. Sólo se puede ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.
2. Indicará los nombres y domicilio de los testigos. Si existe algún impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa y motivo justificados que le impidan presentarlos por su cuenta.

Con respecto a este requisito encontramos la siguiente ejecutoria que menciona lo referente al incumplimiento de tal carga procesal, aun cuando el oferente se comprometa a presentar los testigos:

"Prueba testimonial en juicio laboral. Ofrecimiento. El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la Junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que no se admita". (Contradicción de Tesis del Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en materia Laboral. Cuarta Sala, Varios 4/89. Gaceta Laboral No. 43, p. 43)

3. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente, al ofrecer la prueba debe hacerla acompañar del interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, si no lo hiciese se tendrá por desierta la prueba.

Al mismo tiempo de hacer lo anterior, debe exhibir copias del interrogatorio a las otras partes, para que dentro de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

4. Cuando el testigo sea alto funcionario, a juicio de la Junta, podrá éste rendir su declaración por medio de oficio.

De acuerdo al criterio sustentado por la Suprema corte de Justicia, es necesario que se precisen los hechos sobre los que deban declarar los testigos.

La Ley Federal del Trabajo prevé en su artículo 820 la situación que puede generar un solo testigo cuando dice "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...".

El mismo artículo señala cuales son esas circunstancias que son garantía de veracidad en su declaración, y además:

1. Cuando sea el único que se haya percatado de los hechos controvertidos.

2. Cuando su declaración no esté en oposición con otras pruebas presentadas.

3. Cuando concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

En el desarrollo de la prueba testimonial una parte puede someter a sus testigos a un interrogatorio (una vez que éste sea aprobado por el tribunal), así también la contraparte tiene derecho a hacer preguntas a dichos testigos (repreguntas), en caso de que se quiera probar si el testigo altera algún dato o datos respecto a la verdad.

El propio tribunal puede hacer las preguntas que considere pertinentes y si así lo amerita el caso puede hacerse en el mismo acto del desahogo de la prueba.

Existen distintas clasificaciones de testigos y según la doctrina son las siguientes:

1. Testigos contestes. Aquellos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos:

2. Testigos abonados. Los que aun sin haber declarado, por estar muertos o por estar ausentes, son tenidos por idóneos y fidedignos, dado que no tienen ninguna tacha legal.

3. Testigos idóneos. Los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, obtienen la fe y credibilidad en su declaración.

4. Testigos aleccionados. Los que al declarar lo hacen en forma igual o uniforme, de lo que se puede desprender que fueron aleccionados.

5. Testigos sospechosos. Cuando su declaración no es válida pues el seguimiento uniforme del contenido hace indicio de que fue preparado para su declaración.

6. Testigo falso. Aquel que no deja de ser testigo solo por declarar datos falsos.

7. Testigo hostil. El que está inclinado a favor de una parte a pesar de haber sido presentada por la otra.

8. Testigo en otro idioma. El que rinde su declaración por medio de otro intérprete que debe ser nombrado por el Tribunal.

9. Testigo por exhorto. Cuando los testigos pueden comparecer ante autoridad distinta de la que conoce el asunto para simplemente aplicar y

leer el contenido del pliego de preguntas, sin poder realizar cambio alguno o agregar más por la junta.

10. Testigo único o singular. Es aquel que a pesar de haber sido el único que presencié los hechos, puede incurrir en falsedad o inexactitud de ellos, por lo cual no debe concedérsele credibilidad absoluta a su declaración.

Además debe explicar en forma convincente los motivos o circunstancias por las que se encontraba presente en el lugar de los hechos, de lo contrario su testimonio será ineficaz.

Aquí se da la llamada tacha testimonial y acerca de ella existen dos:

a. La Tacha subjetiva que entraña la recusación del testigo. Esta tacha es inherente a la calidad del testigo y lo inhabilita por lo que invalida su testimonio, tal es el caso de que el testigo fuese un pariente cercano de quien lo señala como prueba.

b. La Tacha objetiva que consiste en la crítica del testimonio. Se trata de la valoración del testimonio negándole alcance probatorio, como por ejemplo

cuando se tiene evidencia de que ese testigo presentado no se encontraba en el lugar de los hechos.

Con respecto a la anotación anterior, si es importante que la Junta conozca el domicilio del declarante ya que puede ser que, si viviendo éste en el norte de la ciudad y siendo los hechos ocurridos en el sur, debemos investigar lo que hacía el testigo en el lugar.

Existe una gran cantidad de testigos falsos y esto es alarmante ya que existen personas que hacen de ésta su profesión. Debiera llevarse por la junta un control o padrón de testigos, a manera de poder sanear esta situación.

Es en este punto donde los abogados habilitados hacen uso de la llamada prueba de careo o careo de las partes.

Comenzaremos diciendo que éste llamado "careo" que es una prueba existente en materia penal y que se define como "un medio complementario y negativo de comprobación, al que se recurre para despejar una situación de incertidumbre provocada por manifestaciones discordes".²¹

²¹ Enciclopedia Jurídica Omeba, tomo II. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1990. p. 699.

Por la anterior definición se deduce que si es un medio de prueba aunque sea complementario. La Ley Federal del Trabajo no la menciona como tal, pero debiera incorporarla.

A pesar de esta situación, la ley citada prevé la modalidad que las artes pueden hacerse mutuamente las preguntas que consideren convenientes, (artículo 781, Ley Federal del Trabajo).

Es en el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo donde podemos inferir indirectamente el careo entre los testigos pues establece que "la Junta podrá practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad...".

Finalmente, con respecto a la objeción o tacha de testigos, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 818 señala que se deben formular en forma oral al concluir el desahogo de esta prueba para que posteriormente sean apreciadas por la junta, y que en caso de referencia a que se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas.

2.4. La prueba pericial.

Dentro de un proceso se generan a veces hechos que requieren de

conocimientos técnicos especializados para dirimir la controversia.

Los jueces y funcionarios de la junta, poseen conocimientos jurídicos que les permiten intervenir en estos casos.

Aunque la cultura general amplía el conocimiento, la especialidad en cierta materia es necesaria para la posible determinación de la verdad o falsedad de un hecho controvertido en el juicio.

A estas personas expertas, se les conoce como peritos, a la prueba se le llama pericial y al medio probatorio que utiliza el perito se le conoce como dictamen pericial, que no es sino una mera opinión técnica de un hecho concreto, cosa, persona, animal o planta.

Así por ejemplo, si hay que determinar la autenticidad de una firma; si una herida es producto de un instrumento punzocortante o proyectil, es necesario que uno o más peritos rindan un dictamen del hecho en cuestión. Este no es otra cosa sino el resultado de la aplicación, de la experiencia y conocimiento del arte, ciencia, persona, objeto, lugar y otros.

Corresponde al juzgador en su oportunidad valorar la importancia e incluso la veracidad del dictamen del perito y relacionarlo con las demás

pruebas del juicio en cuestión.

La doctrina menciona que en la prueba pericial, es necesario el conocimiento en alguna ciencia o arte, pues solo así se resuelve el conflicto en el litigio, y menciona además que es la prueba más técnica de todas.

Estamos de acuerdo con lo anterior, ya que es el perito, quien conoce los métodos a aplicar y el único en tener las habilidades para hacerlo. Sin embargo, adelantándonos un poco a la valoración de esta prueba diremos que aunque el perito auxilia al juzgador al esclarecimiento de la verdad, aquél puede no aceptar el dictamen presentado, dando el razonamiento del porqué de esa no aceptación.

La prueba pericial está regulada en los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo. Estos artículos establecen los requisitos del perito y el contenido del dictamen hecho:

1. "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte". (Artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo).
2. "Los peritos deben tener conocimiento en la disciplina sobre la cual ha de versar su dictamen; debiendo acreditar su autorización si la

profesión o arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán comprobar estar autorizados conforme a la Ley". (Artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo).

Conforme a la última parte de este artículo, la Ley Federal del Trabajo no menciona como debe ser esta autorización y omite la legislación a que se refiere.

3. "La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes". (Artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo).

Es decir, el perito deberá concretarse a la aportación de datos de su especialidad, técnica, arte o ciencia que conozca para el esclarecimiento de los hechos en controversia.

Más adelante, en el artículo 824 de la misma Ley encontramos una disposición que menciona "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

I. Si no hiciera nombramiento de perito;

II. Si designándolo, no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

III. Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes”.

Creemos que este precepto que marca la Ley es muy acertado ya que no todo trabajador tiene recursos suficientes para pagar un perito. Encierra un sentido protector hacia el trabajador que no influye de ninguna manera en las relaciones de producción, sino en la búsqueda de la verdad por parte de la justicia.

En cuanto al desahogo de la prueba pericial, está mencionado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo que contiene lo siguiente:

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

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

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

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

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

Es necesario señalar que el informe del perito designado por la Junta (perito tercero), no será en forma alguna quien resuelva la controversia, repetimos que incumbe al juez o árbitro estudiar los informes en su contenido y encontrar el informe que por su contenido resulte más completo y, por ende, el más confiable y apegado a la verdad.

Por último diremos que al estudiar los artículos donde la Ley Federal del Trabajo reglamenta la prueba pericial, encontramos que existe una gran laguna acerca de las condiciones que debe reunir el perito presentado; de los impedimentos para ser perito y del tiempo en el que deben reunir su dictamen pues solo señala que deba rendirse en forma "inmediata".

2.5. La prueba de inspección.

Son los hechos que constan físicamente y se aprecian por personas del juzgado con la simple vista u otros sentidos. Este examen debe ser realizado minuciosamente.

Autores como Rafael Tena llama a esta prueba también como reconocimiento y hace una definición de ésta, "es el acto procesal en que el organo jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia".²²

Como podemos apreciar la definición anterior es completa y sencilla.

A esta prueba suele confundirse con la compulsa, que es la reproducción en autos del contenido de un documento, que por ciertas circunstancias no pudo ser llevado al expediente.

Este medio de prueba (inspección judicial), consiste en un examen directo (hecho por el juez o por quien éste designe), sobre la cosa mueble o inmueble, en la que recae el hecho.

²² TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Trillas, México. 1989. p. 134.

Lo anterior ayuda a formar convicción acerca del estado, o comisionando a un funcionario perteneciente a la Junta, ya sea secretario o el actuario, se desplace al lugar del hecho, para que se cerciore de la existencia de éste.

La prueba puede llevarse a efecto acudiendo el juez al lugar donde se encuentre el objeto que debe inspeccionar, o en el mismo juzgado o tribunal, según sea el caso.

Esta prueba está regulada en los artículos 827 y 829 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 827 de este mismo ordenamiento menciona; la parte que ofrezca la inspección deberá precisar:

- 1. El objeto materia de la misma.**
- 2. El lugar donde debe practicarse.**
- 3. Los períodos que abarcará.**
- 4. Los objetos y documentos que deben ser examinados.**
- 5. Se deben fijar los hechos o cuestiones que se van a probar por la**

misma.

Una vez admitida la prueba, la Ley Federal del Trabajo señala para su buen desahogo que:

1. La Junta debe señalar, lugar, día y hora para su desahogo.
2. Cuando los documentos y objetos estén en poder de alguna de las partes, la Junta debe apercibirla para que los exhiba, si no se tendrán por presumidos como ciertos los hechos que tratan de probarse.
3. Si los documentos se encuentran en poder de personas que son ajenas a la controversia, la Junta deberá aplicar las medidas de apremio que correspondan.

En el artículo 829 de la Ley Federal se dan las reglas de cómo se desahoga la prueba de inspección:

1. El actuario se sujetará estrictamente a lo ordenado por la Junta.
2. El actuario pedirá se le pongan a la vista documentos u objetos que deban inspeccionarse.

3. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a esta diligencia y formular objeciones u observaciones que estimen convenientes.

4. De la diligencia practicada, el actuario deberá levantar acta circunstanciada (relato por escrito y detallado), donde deben firmar los que en ella intervengan.

5. El acta circunstanciada se agregará al expediente, dando previa razón de ello en autos.

Es interesante señalar la diferencia más sobresaliente entre la prueba de inspección y prueba pericial, la primera es una simple verificación de hechos y datos realizados por miembros del tribunal. La segunda, se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate.

La diferencia anterior resulta aún más clara en el siguiente criterio de la Suprema Corte de Justicia:

"La inspección judicial tienen por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especializados" (Boletín de la Suprema Corte de la Nación, No. 47. Cuarta Sala. p. 45).

2.6. La prueba presuncional.

La palabra presuncional proviene del latín *presumptio*, que es acción y efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción.

El Diccionario de la Real Academia Española comenta que el término presuncional designa un medio de prueba que consiste en "La consecuencia que la Ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para inferir la existencia o necesidad de otro desconocido".²³

Consideramos que tal definición es correcta pero no menciona la concatenación que debe haber entre uno y otro hecho para que siempre coincidan con la realidad.

Rafael de Pina define de una manera lógica, la presunción como una "operación lógica consistente en que, partiéndose de un hecho conocido, se llega a otro desconocido".²⁴

Es decir, que el hecho desconocido se sabrá gracias al hecho desconocido.

²³ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. p. 1063.
²⁴ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 96.

Esta operación debe hacerla el juzgador, no sin antes percibir de forma pura y clara un hecho, para que de modo lógico indirecto pueda evidenciar el hecho desconocido.

No debemos confundir el indicio que es la acción o señal (hecho conocido), que da a conocer lo oculto, con la presunción que es el efecto, o sea el conocimiento del hecho ignorado.

La prueba presuncional requiere de una gran agudeza lógica por parte del juzgador pues como ya mencionamos, se va a demostrar por vía indirecta la verdad de un hecho.

Esta prueba es en la actualidad uno de los medios de prueba más importantes.

Existen dos tipos de presunción a saber:

1. Presuncional legal. Cuando es consecuencia de la Ley. Puede ser explícita, si está formulada expresamente por la Ley; o implícita, si se infiere directa o indirectamente del propio texto normativo (interpretación)

2. Presuncional humana. Cuando se deduce por un hecho conocido

y esta deducción es realizada por una persona (parte o juzgador).

Como se puede inferir de lo anterior, se requiere de una basta experiencia y de un previo conocimiento de la ley, además de que como ya dijimos una gran agudeza lógica por parte de la persona.

Es necesario mencionar que esta percepción crítica de un hecho, para su perfeccionamiento como prueba, debe tener un enlace con el hecho a probar y dicha conexión puede ser relativa o absoluta:

1. Presunciones absolutas o juris et jure. Las presunciones que no admiten prueba en contrario.

2. Presunciones relativas o juris tantum. Las presunciones que si aceptan prueba en contrario.

Debemos decir que las presunciones humanas también aceptan prueba en contrario.

La prueba presuncional se encuentra regulada en los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, donde señala:

1. "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido". (Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo).

2. "Hay presunción legal cuando la ley lo estableco expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquel". (Artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo).

3. "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda". (Artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo).

4. "Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario." (Artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo).

5. "Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella". (Artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo).

Este último artículo previene a las partes para que puedan ofrecer y explicar en que consiste tal presunción y lo que se quiere acreditar con ella.

Pareciera que por la naturaleza de esta prueba debiera desahogarse sin que las partes la ofrezcan pues consiste en consecuencias que se deducen de un hecho conocido.

Sin embargo, la realidad en el arte de litigar muestra que se ofrece esta prueba, pues pudiera ser que al juzgador se le puede ir alguna pista o indicio de los elementos que ayuden a la presunción de un hecho desconocido.

Por último diremos que a veces esta prueba forma convicción en el ánimo del juzgador.

2.7. Instrumental de actuaciones.

Etimológicamente la palabra instrumental viene del Latín *instrumentum*, que significa "escritura, papel o documento con que se justifica o prueba una cosa",²⁵ es decir, es todo lo que se emplea para alcanzar un resultado.

En sentido general esta prueba es el escrito en que se justifica o se prueba un hecho o un derecho. Es una pieza jurídica que ilustra todo lo actuado por las partes.

²⁵ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. p. 752.

En consecuencia, el término instrumental representa la calificación que se aplicará a la prueba documental, pero tal calificación procede cuando el documento es público, entendiéndose por público no que esté llamado a ser del conocimiento de todos, sino que el poder público garantiza su contenido y autenticidad.

La instrumental de actuaciones está contenida dentro del cuaderno o expediente en que se consta "el conjunto de actividades de un órgano jurisprudencial desarrolladas en el curso de un proceso o juicio".²⁶

La Ley Federal del Trabajo es clara al definir esta prueba como "el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado por motivos del juicio". Además, "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente del juicio" (Artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo).

A pesar de lo que señala este último artículo llega a suceder que no se tome en consideración algunas de las pruebas ofrecidas con la demanda, pues el momento procesal para ofrecerlas es en la etapa de pruebas y desahogo de las mismas.

26 DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 36.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia ha dictado lo siguiente:

"Pruebas que se acompañan al escrito de demanda. Resulta violatorio de garantías el acuerdo por medio del cual la Junta tiene por perdido el derecho del actor para ofrecer pruebas, sin tomar en consideración las ofrecidas junto con su escrito inicial; ya que según lo dispuesto por el artículo 872 de la Ley del Trabajo, éste lo faculta para acompañar a dicho escrito las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones". (Amparo directo 232/85. Informe 1986. Tercera Parte. Cuarto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 305).

Tal como podemos observar, no resulta innecesaria la tradición de ofrecer esta prueba, a pesar de que sea una obligación del juzgador estudiar el conjunto de actuaciones que obren en el expediente del juicio.

2.8. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la Ciencia.

Lo que Eduardo Couture ha expresado acerca de esta prueba es lo siguiente:

"...el juez no cierre sus ojos a las nuevas formas de observación que

la ciencia pone, con imaginación renovada, ante él. Ello implica que el progreso del derecho deben mantener su natural persistencia con el progreso de la ciencia; negarlo significa negar el fin de la ciencia y el fin del derecho".²⁷

Es por tal razón necesario que los ordenamientos modernos den oportunidad a las aportaciones de la ciencia para que el juez pueda tomar en cuenta válidamente los medios de prueba producto de tales aportaciones.

El Derecho del Trabajo si comparte esta tendencia actual dentro del campo del proceso. La Ley de la materia completa como medios de prueba no solo los tradicionales, sino también todos los medios aportados por descubrimientos de la ciencia, según lo menciona en su artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo.

Esta previsión ha permitido que Alberto Trueba exprese que el derecho probatorio laboral es tan amplio que puede comprender medios de prueba conocidos por la ciencia moderna; y que en el régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho.

²⁷ COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. De palma, Argentina. 1991. p. 50.

Podemos ver acerca de lo anterior que aparece constantemente la palabra medio. En el primer capítulo se diferenciò la prueba y el medio de prueba, por ello es importante que tales conceptos no se deban confundir.

Sin embargo, creemos pertinente mencionar una vez más que prueba es la forma legal que la ley reconoce para hacer llegar al juez la versión correcta de la realización de los hechos.

Medios de prueba son los instrumentos necesarios que sirven para llegar a la conclusión de un determinado hecho probado o no; como ejemplo tenemos la declaración de testigos, presunciones, documentos privados y públicos, dictámenes de peritos, etcétera.

Es entonces que podemos decir, que los medios de prueba pueden ser fotografías, grabación de voz y videos, copias fotostáticas, etcétera.

Si leemos el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo donde se hace mención de los "medios" de prueba, encontramos que la redacción de dicho artículo si concuerda con la fracción VIII del mismo, pero también nos percatamos de que las anteriores fracciones hablan de pruebas, y no de medio de pruebas.

Huelga decir que dicho artículo está mal redactado en su inicio o bien que las fracciones I al VII del mismo debieran contener tales medios de prueba.

Volviendo a lo mencionado en la fracción VIII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, que no está regulada por dicho ordenamiento diremos que en atención a este acogimiento de nuevos elementos de convicción, pueden considerarse como medios de prueba, por ejemplo, el análisis de sangre; las radiografías en materia de accidentes; el registro de la voz (cassette), en los actos de transmisión de radio, teléfono, grabadoras; etcétera.

Tales medios de prueba, cada día más sofisticados resultan especialmente idóneos para casos en que los tradicionales no son suficientes y por ello no evidencian la verdad en los hechos a probar.

Con dichos medios de reproducción se permite la captación de hechos pasados. El hecho acontecido puede hacerse ver u oír en el presente una y otra vez.

En atención a criterios seguidos por la Suprema Corte en relación a su alcance y valor probatorio de algunas pruebas de reproducción como lo son las copias fotostáticas, señala una tesis jurisprudencial lo siguiente:

"Copias fotostáticas, valor probatorio de las. Requisitos de forma.-

No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas según lo ordena el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo vigente, si al ofrecerla no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original o certificadas por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y que ambos concuerden en todas sus partes". (Apéndice 1917-1985, No. 66. Quinta parte. Cuarta sala. p. 64).

Lo anterior permite que los medios de prueba sean idóneos y no se presente información falsa o incompleta en tales copias fotostáticas.

Los medios de reproducción pueden ser objetados por las siguientes circunstancias:

1. Por no ser perfectos.
2. Por no ser completos.
3. Por ser resultado de la composición de varias reproducciones.
4. Porque las personas que intervengan en la reproducción son distintas de aquellas que originalmente la efectuaron.

Para terminar éste capítulo diremos que es necesaria la experiencia

del juez y la intervención de peritos para poder valorar este tipo de pruebas, pues existen otros descubrimientos de la misma ciencia, tales como fotomontajes (sobreposición de imágenes fotográficas), o la reproducción de diálogos falsos y otros "trucos", que lejos de ayudar al esclarecimiento de la verdad la confunden.

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

CAPÍTULO III

VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN MATERIA PROCESAL

3.1. Concepto de valoración.

En el Diccionario de la Lengua Española encontramos que la palabra valorar significa "dar valor a una cosa".²⁸ De acuerdo con esta definición, la misma remite al concepto de valor.

La palabra valor proviene del latín *valor oris*, que significa entre otras el grado de utilidad o aptitud que se le da a las cosas. Por consiguiente, este concepto "es la acción de valorar el grado de utilidad o aptitud de las cosas".²⁹

Aplicando los anteriores conceptos al tema que nos ocupa, podemos decir que la valoración de las pruebas es la captación de que tales sean idóneas o útiles al caso controvertido en particular.

En este contexto, las pruebas que se reciben y desahogan en el tribunal, se les asigna un valor justo necesario, dando un criterio debido sobre la realidad de los hechos en controversia.

Consideramos pertinente señalar que la relación procesal existente entre los hechos controvertidos y las pruebas desahogadas en juicio, no es

²⁸ Diccionario de la Lengua Española, Ob cit. p. 1420.

²⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. p.107

meramente normativa, pues en el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el árbitro no se limita nada más al análisis de las normas jurídicas, pues antes de que emita su fallo debe estudiar el estado que guardan los hechos a los que tales normas habrán de aplicarse.

En consecuencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza dos actividades: primero constata los hechos; y segundo, ubica la explicación de aquellos conforme a derecho, para después dar su apreciación final.

La primer actividad debemos considerarla con atención especial, ya que casi todos los procesos necesitan de pruebas para esclarecer la verdad de los hechos controvertidos y es al juzgador o árbitro al que corresponde "valorar" tales medios probatorios que conforman las pruebas aportadas. Pero tal valoración debe ser producto del resultado de vincular la totalidad de los medios probatorios aportados en el juicio, con los sucesos de hecho.

Es tarea del juez o árbitro reconstruir lo sucedido en virtud de las pruebas aportadas por las partes y realizar las diligencias convenientes por parte del juzgador.

Es decir, que el proceso laboral no se detiene por la inactividad de las partes, pues es también el árbitro quien puede dar marcha al mismo.

Una vez que concluye el proceso, la Junta estudia todo el material probatorio con el fin de aplicarlo, valorarlo y sacar de él las consecuencias legales a que haya lugar.

El análisis valorativo puede hacerse prueba por prueba y su relación con cada hecho en particular; o bien puede hacerse apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte, para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran.

El análisis valorativo hecho en una u otra forma, permite que el juzgador vaya formando una convicción lo más apegada a la realidad posible.

A esta operación se le conoce como "valoración de la prueba", dicha operación consiste en realizar una actividad intelectual que corresponde en exclusiva efectuar a la Junta, quien basándose en sus conocimientos de Derecho, Psicología, Sociología y Lógica, entre otros; pero, sin desdeñar las máximas que dan la experiencia profesional, tiene como fin resolver la controversia.

La valoración está constituida por razonamientos acerca de las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas sobre todo por los aquellos instrumentos contenidos dentro del proceso.

El objetivo de la valoración estriba en tratar de reconstruir los hechos representando mentalmente la realidad de lo sucedido, para obtener la convicción de que el fallo del tribunal sea el correcto.

En virtud de lo anterior, y con toda razón Eduardo J. Couture señala "Ya no se trata de saber que es en sí misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quien o cómo debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, como gravitan y que influencia ejercen los medios de prueba sobre la decisión del magistrado."³⁰

Bajo este contexto podemos decir que los medios de prueba ejercen influencia sobre la decisión del juzgador quien pondrá fin a la litis planteada.

Acerca de lo que significa la valoración de la prueba, Marco Antonio Díaz opina que "no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso".³¹

Sin embargo, explica el autor citado que "esa valoración debe concordar con el resultado del acto de probar, y las hipótesis o hechos

30 Cit. por, RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1984, p. 145.

31 DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Ob. cit. p. 108.

sometidos para que sean demostrados en la llamada instancia".³²

Luego entonces, la operación que se efectúa al realizar la valoración debe tener, a nuestra consideración, un nexo causal entre lo probado y los hechos sometidos a la *litis*.

En consecuencia y de acuerdo a lo que significa valoración sólo el juzgador está facultado para hacer ese tipo de apreciación mental en determinado momento del juicio. Dicho momento de valoración (momento procesal), se da a la hora de la sentencia o laudo.

Por ende y según puntualiza Francisco Ramírez "la valoración de las pruebas se lleva a cabo en la sentencia, de la cual forma parte, y lo anterior nos lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una sólida estructura en materia de prueba, o lo que es lo mismo, el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada".³³

Asimismo, consideramos pertinente agregar que si las pruebas tienen buena estructuración, la valoración que se haga de ellas será correcta y

32 Cfr. IBIDEM, p.p. 108 y 109.

33 RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, Ob. cit. p. 146.

eficaz. En este sentido las pruebas que se ofrezcan, no solo benefician a las partes que las hayan rendido, también benefician a las demás.

Lo anterior significa que independientemente de quien ofrezca las pruebas, éstas servirán al buen esclarecimiento de los hechos en el sentido de que se resuelve por la convicción que causen las pruebas en el juzgador y serán para buscar la verdad del dicho que las partes alegan y de los hechos en sí.

Es prudente establecer que no todos los medios de prueba tienen la misma eficacia plena. Pueden a este respecto considerarse solo como lineamiento esencial y único para ganar en una controversia judicial.

Un medio de prueba es más eficaz, en tanto tiene mayor proximidad con el hecho, es decir, si aquélla tiene mayor conexidad con lo ocurrido, situación que reviste tal importancia pues los medios de prueba tienen la finalidad de crear convicción en el juzgador, es importante propiciar también el ánimo del juzgador de estar haciendo lo debido.

De tal suerte que, atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba, podemos decir que unos permiten al órgano jurisdiccional mayor acercamiento a la verdad que otros.

Cabe mencionar que el medio de prueba llamado documental pública, es más efectivo que la declaración de testigos; sin embargo, en esta afirmación ejemplificativa existe cierta relatividad, pues una declaración de testigos bien ofrecida y mejor desahogada puede tener mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente.

Siguiendo con lo anterior, podemos concluir que mucho depende el sentido de un asunto, de la inteligencia con que se maneje por las partes, así como del propio juzgador.

Por lo anterior, y estando de acuerdo con Francisco Ramírez, diremos que el valor probatorio que se puede conceder a una prueba dependerá tanto de su propia naturaleza, como de la forma como se ofreció y desahogo ésta.

3.2. Sistema de valoración de las pruebas en general.

Dentro de la doctrina procesal se conoce una valoración de la prueba dualista, con un criterio legal y uno libre.

1. Legales. Cuyo grado de eficacia está determinado por la Ley, cuando esto es así se le denomina pruebas tasadas.

En este sistema de valoración legal de antemano la legislación fija reglas precisas y concretas al juez para apreciar la prueba, sin permitirle o darle oportunidad a que forme su propio criterio sobre ésta.

Es claro ver como esta valoración impide la correcta y precisa determinación del caso concreto, por lo que a veces el hecho no se apega a la hipótesis normativa que se planea lo cual hace que se convierta en un obstáculo para la justa composición del litigio. Y si recordamos que uno de los fines del Derecho es la Justicia, tal obstáculo impide que dicho fin se realice.

A pesar de lo anterior, estas valoraciones legales no dejan de tener explicables fundamentos ya que ofrecen según Marco Antonio Díaz de León las siguientes ventajas:

- "a. Libera a las sentencias de toda sospecha de arbitrariedad;

- b. Suple la ignorancia o la falta de experiencia de los jueces, con reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de lo vivido; a pesar del estudio de la lógica y la psicología por personas doctas;

- c. Orienta sabiamente al juez para la investigación de la verdad evitando sobreestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba

aportados al proceso;

d. Permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas a que el magistrado se halle en posición de hacer en cualquier caso una segura aplicación de las leyes eternas, a través de las prescripciones del legislador;

e. El Derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría, a la justicia de un caso en particular, y con tal sistema se ha preocupado más de una solución de justicia, una solución de paz, puesto que las pruebas legales, en sí mismas están más cerca de la paz que de la justicia;

f. El legislador parte de consideraciones de normalidad general al fijar abstractamente el modo para recoger determinados elementos de decisión, así es lógico que el legislador sea quien reglamente todos los medios de prueba relativos a su admisibilidad, producción y eficacia probatoria que interesa al orden público.

g. Incita a las partes a proveerse, en los límites de lo posible, de pruebas eficaces y así facilita el desenvolvimiento del proceso y las aleja de los pleitos temerarios, dándoles medios para reducir al mínimo las razones de la incertidumbre, al facilitar la previsión del resultado del proceso, satisfaciendo la

necesidad de justicia;

h. Garantiza una base extra procesal de estabilidad y equilibrio en el orden jurídico, utilizando las reglas de experiencia constante e inmutable".³⁴

Con respecto a los anteriores argumentos se podría decir que Marco Antonio Díaz de León se contradice, pues menciona que las pruebas legales están más cerca de la paz que de la justicia y más adelante comenta que en el proceso se logra satisfacer la necesidad de justicia, consideramos que no se debe confundir el término paz con la palabra justicia, ya que la primera es consecuencia de la segunda este tema resulta interesante para la elaboración de una tesis acerca de los dos sistemas de valoración.

2. Libres. cuyo valor se determina discrecionalmente por el juez, y es éste quien decide la prioridad de las pruebas aportadas.

Es este un sistema contrapuesto al que ya hemos citado. La libre convicción o libre apreciación de las pruebas, está basado en la circunstancia de que el juez, al juzgar, forme su propia convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el litigio de que se trate.

34 DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 110.

En el sistema de valoración libre, el juez debe emplear reglas de lógica, su experiencia y cultura general, y al igual que el sistema de valoración legal, el juzgador debe fundar y motivar su resolución.

Si dentro del sistema de las pruebas legales, el juez solo venía siendo quien obedece simplemente la disposición del legislador al cumplir su tarea valorativa, sucede que en el sistema de las libres convicciones (que hoy se impone con mayor fuerza en nuestro Derecho Laboral), la Ley no da los parámetros o criterios de admisibilidad y fuerza probatoria de cada uno de los medios de prueba, lo cual queda a discrecionalidad y convicción del magistrado actuante.

Lo antes mencionado no significa que el juez pueda incluso llegar a la arbitrariedad, ya que el valor legal de la prueba se encuentra reglamentado en el sentido de que es deber del juez fundar su convicción en fuentes y elementos de prueba legalmente examinados e investigados, para llegar a una valoración normal, en consecuencia el juez en su sentencia funda y motiva la misma.

Existe una Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia que menciona "Pruebas, apreciación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de

las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones". (Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965. Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. p. 123). En esta jurisprudencia encontramos la explicación de lo que es la motivación.

En los dos sistemas ya explicados, Francesco Carnelutti pone de manifiesto que "el predominio decisivo de uno de ambos sistemas resulta imposible en la práctica y que el éxito está en combinarlos dentro de la Ley procesal".³⁵

Así también la doctrina ha aportado un tercer sistema, el llamado mixto, que consiste en combinar los dos sistemas anteriores (el legal y el libre).

3. Mixto. En este tercer sistema se procura aprovechar las ventajas de la regulación legal y se pretende evitar los inconvenientes del casuismo legal. Se acentúa el carácter general de las normas y concede amplio margen al criterio judicial.

Los sistemas de apreciación probatoria, en los ordenamientos procesales mexicanos han sido recibidos de cuatro formas diferentes:

35 CARNELUTTI, Francesco. Estudios de Derecho Procesal Penal. Ideas. Argentina. 1952. p. 77.

1. La mayor parte de los ordenamientos procesales se han inclinado por el sistema mixto de valoración que combina la prueba trazada con la libre apreciación (aunque regularmente existe un cierto predominio del primero).

Un ejemplo de los ordenamientos mexicanos de sistema mixto son: el Código Federal de Procedimientos Civiles, según su normativa comprendida en los artículos 197 a 218; el Código de Comercio, artículos 1287 a 1306; el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, artículos 246 a 261; y el Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 279 a 290.

2. Ubicado en una posición intermedia entre el sistema mixto y el de la libre apreciación, se encuentra el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, artículos 402 a 423, donde tasa en principio algunos medios de prueba y deja a la libre apreciación los demás.

Sin embargo, al estudiar más adelante el Código anterior, vemos como en su artículo 424 se permite al juez, cuando se forma una convicción distinta a la que obtendría siguiendo las reglas de su prueba tasada, apartarse de ésta y basarse exclusivamente en su propia convicción, si bien esto, teniendo el deber de motivar cuidadosamente su valoración personal.

3. Otros ordenamientos siguen el sistema de la libre apreciación, es

el caso del Título especial para la Justicia de Paz del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que en su artículo 21 expresa:

"Las sentencias se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a las reglas sobre estimaciones de las pruebas, sino apreciando los hechos según los jueces creyeren debido en conciencia".

Nuestra Ley Federal del Trabajo se sitúa en el sistema de la libre apreciación.

4. Por último, contemplan el sistema de la "íntima convicción" en la valoración de las pruebas, el jurado popular de los juicios de su competencia, contenido en el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, en sus artículos 349, 369, y 373; así como el Código Federal de Procedimientos Penales, artículos 320, 336 y 339.

El sistema de la íntima convicción permite también la libre apreciación de las pruebas por parte del juzgador y además no conlleva el deber de motivarla.

Para concluir, es menester mencionar con respecto a esta forma de

valorar las pruebas, que la operación lógico-crítica que realiza el juzgador y su experiencia profesional varía en cada juez.

3.3. Valoración de las pruebas en el proceso laboral.

El Derecho Procesal Laboral, ha optado por el sistema de la libre apreciación de las pruebas.

Revisando la historia de las leyes del trabajo, encontramos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 550 declaraba:

"Los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimaciones de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".³⁶

Este precepto daba total libertad al juzgador para que concluyese el juicio según su apreciación valorativa.

Dentro de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de

³⁶ Ley Federal del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Tomo LXVII, (No. 51). Del 28 de Agosto de 1931. p. 55.

1931, se comentaba que "en conciencia",³⁷ significa que al apreciar la prueba no se haga con un criterio estricto y legal, sino con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres.

En la misma exposición de motivos del anterior ordenamiento, menciona que el legislador debía manifestar un formulismo, después del análisis de las pruebas; "se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio".³⁸

Con respecto a lo anterior, no fue sino hasta 1980, en las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, donde en su artículo 841 se afirma:

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

Es en esta última frase donde se corrige lo que en realidad era un sistema de íntima convicción, además de que era violatorio de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

37 Cfr. Libro 143, Tomo I, Biblioteca de la Cámara de Diputados. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo del 22 de Mayo de 1931. México, p.p. 5 y 6.
38 IBIDEM. p. 4.

Es por este precepto que hoy se debe establecer una relación lógica entre los hechos y las pruebas rendidas (considerandos y resultandos), para así fundamentar y motivar su conclusión en el juicio (sentencia o laudo).

De esta manera, encontramos una tesis de jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia que a la letra dice:

"PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- La estimación de las pruebas, por parte de las juntas, solo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defectos de lógica en el raciocinio". (Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1965. Quinta época. Tesis 984. Cuarta Sala. p. 452.)

La motivación ahora es exigida por nuestra Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en su función de impartir justicia ha formulado los laudos dando a conocer los criterios que usó para éste, pero consideramos que es una limitación a la libertad de criterio de las mismas ya que al estar bien fundado el laudo consideramos innecesaria su motivación.

En los laudos se da la observancia estricta de los preceptos 14 y 16 constitucional, pues pretenden dar seguridad jurídica a los mismos.

Aunque, ciertamente en la práctica encontramos ocasiones en que el juez o árbitro no funda ni motiva sus resoluciones, sino que se inclinan visiblemente a favor del trabajador.

No obstante, las Juntas no deben dictar fallos absurdos, pues las resoluciones (laudos) de la Junta de Conciliación y Arbitraje son inapelables ya que no existe un Tribunal Superior que las revise (segunda instancia).

Desde luego que si cabe el amparo cuando existen violaciones o defectos en la lógica del raciocinio, que causen fallos absurdos en el procedimiento judicial.

CAPÍTULO IV

LA CARGA DE LA PRUEBA EN DERECHO LABORAL

4.1. Concepto de carga de la prueba.

El Diccionario de la Lengua Española define la carga como "Tomar o tener sobre sí alguna obligación o cuidado".³⁹

La definición anterior no resulta del todo aplicable para la carga en materia jurídica, además consideramos que la carga no debe ser sinónimo de obligación.

Carga proviene del latín *onere* que significa peso y al unirse con *probandi* en latín quedaría como *onus-probandi* es decir carga de probar.

Para Rafael de Pina carga procesal es "sinónimo de gravamen, tiene múltiples significaciones, tales como tributo, obligación derivada de un empleo o carga, hipoteca, servidumbre, cosa objeto del contrato de transporte, etc."⁴⁰

Consideramos que una carga no es un gravamen pues equivale a decir que es una obligación. Con respecto a los demás sinónimos que Rafael de Pina aporta no resultan ser útiles para la definición de carga.

³⁹ Diccionario de la Lengua Española. Ob. cit. p. 320.

⁴⁰ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. cit. p. 123.

El mismo autor abunda y define a la carga desde un punto de vista procesal, estableciendo que "es la necesidad de ejercer en el proceso una determinada actividad, para evitar un perjuicio o para obtener un resultado favorable a quien lo satisface".⁴¹

Coincidimos con este autor en cuanto a que la carga es una necesidad de las partes de ejercer una determinada actividad. Sin embargo, consideramos que el ejercicio de esa actividad, no necesariamente favorece a quien la desempeña.

Para definir mejor el concepto de carga de la prueba, el mismo Rafael de Pina afirma "La carga de la prueba, es la necesidad que las partes tienen de probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable en el caso de que no lo hagan".⁴²

Estamos totalmente de acuerdo con el anterior concepto ya que la carga es la necesidad de las partes para probar sus derechos y así eludir riesgos desfavorables al sentido en que se pronuncie la sentencia.

41 IDEM.

42 IDEM.

Ambas partes del proceso pueden tener la carga de la prueba, pues necesitan probar los hechos en los que basen su demanda. La carga de la prueba consiste en dejar al criterio de las partes la necesidad de ofrecer pruebas, en su beneficio.

La necesidad de probar se manifiesta en un momento determinado del proceso y se realiza gracias al esfuerzo de la parte que pruebe el hecho controvertido.

Señalan varios juristas, que la dificultad de dar una definición del concepto de carga procesal consiste en su confusión con el concepto de obligación. Existen muchas y muy encontradas opiniones acerca de este tema, tal como veremos más adelante.

La obligación jurídica es sinónimo de un deber y su incumplimiento trae consigo una sanción. La carga en cambio no implica una sanción jurídica ante su incumplimiento, solo implica la pérdida de una ventaja o interés.

Dicho de otra forma, existe obligación cuando por su omisión se da lugar a una sanción jurídica; existe carga cuando la omisión produce que se pierdan los efectos de ese derecho; se habla también de un deber de orden público, cuando la distribución de pruebas va de acuerdo con la finalidad que

guarda el proceso.

Eduardo J. Couture opina que carga procesal es "una situación jurídica, instituida en la Ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él".⁴³

Creemos que Eduardo J. Couture hace una apreciación clara y aceptable de lo que significa carga procesal, no obstante, consideramos necesario agregar que dicho requerimiento implica un esfuerzo realizado por las partes.

Una vez aclarado el sentido que habremos de darle a la palabra carga, tendremos que aplicarlo al concepto de prueba.

La doctrina menciona y acepta que la prueba es una carga, ya que es una actividad optativa para las partes, la cual al no desarrollarse, trae como consecuencia por dicha inactividad la improcedencia de su demanda o contrademanda según sea el caso.

De acuerdo con lo anterior no podemos concebir a la carga en el

43 Cit. por. OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Harla. México. 1992. p. 127.

procedimiento probatorio sin referirnos a la prueba misma.

De acuerdo a lo anterior, consideramos que se deben justificar las aseveraciones o hechos en el proceso, por mero interés y no por un deber.

Es así que la carga de la prueba no es una obligación del oferente o un derecho del colitigante, más bien es una imperiosa necesidad de cada parte, la cual se satisface desahogando la carga.

Se puede decir que carga es llevar un peso sobre uno mismo, y solo se deja de llevar al realizar cierta acción. Dentro del proceso, esta acción consistirá en aportar material probatorio acerca de los hechos controvertidos, además ese material debe estar previamente determinado por la ley.

En el siglo pasado el Compendio de la Legislación y Jurisprudencia Española señalaba "por quien debe hacerse la carga de la prueba, es un deber, en ningún caso está obligado a hacerla, excepto por mandato del juez o juramento".⁴⁴

Se sostenía que quien afirmaba estaba obligado a probar los hechos

44 Compendio de la Legislación y Jurisprudencia Española. (Castellana y Legionense). La Corte. España. 1843. p. 36.

en los que fundaba su acción y quien contestaba la demanda debía probar sus excepciones.

En esta misma época se decía que quien niega no está obligado a probar su dicho. No es sino hasta el siglo XIX que se le da la espalda a este sistema.

En el siglo XIX cuando se advierte que las partes están interesadas en rendir sus pruebas, de modo que el interés es de ambos (actor y demandado).

En México antes de la Ley Federal del Trabajo de 1980, se menciona que sin importar si se afirma o se niega por las partes el hecho, debe probar quien esté en mejor posibilidad de hacerlo.

La idea de carga probatoria ha tomado nuevos enfoques en nuestros días donde se le considera una posibilidad y no una obligación, respecto a esto encontramos en el Código de Procedimientos Civiles en su artículo 281, que el actor debe probar los hechos que constituyen su acción y el "reo" los de su contestación.

En igual forma en su artículo 282 del mismo Código menciona que

quien niega solo está obligado a probar en caso de que la negación envuelva la afirmación de un acto expresado; si se desconoce la presunción legal en favor del colitigante o en caso de que se desconozca la capacidad.

Existe una regla de oro donde se menciona que la prueba corre a cargo del que afirma un hecho, ya sea el actor o ya sea el demandado.

Como ejemplo podemos decir que el patrón al contestar la demanda aduciendo que las prestaciones reclamadas fueron pagadas; que la jornada de trabajo era diferente; que el despido fue justificado; que el accidente de trabajo fue por intencionalidad del trabajador; entre otros, corresponde a él probar su dicho, pues su negación envuelve una afirmación.

Esta regla tiene otras aplicaciones en nuestra legislación laboral. Al respecto José Dávalos menciona "En una controversia judicial entre iguales justo es que quien afirme esté obligado a probar, pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso".⁴⁵

En efecto, quizá no se trate de un juicio entre iguales ya que uno es propietario de los medios de producción y el otro tan solo de su fuerza de trabajo, lo que hace que el trabajador esté en desventaja en ciertas

45 Instituto de Investigaciones Jurídicas. Anuario Jurídico XI. UNAM. México. 1984. p. 18.

circunstancias fuera del proceso, pero consideramos que dentro de un proceso no lo estará.

Creemos que no se debe considerar al trabajador la parte débil del proceso, tal como lo hacen algunos autores pues dan la impresión de estar delimitando a tales.

Reflexionando un poco acerca de lo anterior, debiera ser responsabilidad de los trabajadores el "no extraviar" los documentos laborales que proporciona el patrón y en caso de no ser así, los trabajadores deben exigir aquellos, para mejor protección en un futuro conflicto laboral.

Consideramos que la carga de la prueba hecha al trabajador obedece a uno de los fines del Derecho, la justicia, y no a tratar desigual a las partes.

Finalmente la diferencia entre carga y obligación, como dice Eduardo J. Couture "se funda en la diversa sanción, que es una u otra amenaza a quienes no cumplen un determinado acto; existe obligación cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica; y por el contrario, la abstención en relación con el acto determinado, hace perder solamente los efectos últimos

del acto mismo, nos encontramos ante la figura de la carga".⁴⁶

4.2. Desarrollo de la carga en la prueba en el Derecho Laboral.

Encontramos en la historia del Derecho del Trabajo que las Juntas han intervenido en forma directa en materia de carga de la prueba, pues para tal efecto han implantado dos sistemas referentes al impulso procesal:

1. El llamado sistema dispositivo. Consistente en que las partes impulsen el proceso, de tal forma que existen la actividad procesal y;

2. El sistema inquisitivo. Donde es el órgano jurisdiccional, quien independientemente de lo que hagan las partes, pueden activar el procedimiento.

Tal como ya enunciamos, el procedimiento laboral contiene varias características que lo hacen especial. La necesidad de que un juicio sea resuelto rápidamente justifica en gran parte la existencia de ambos sistemas y consolida al sistema inquisitivo como un elemento importante de la inmediatez del proceso.

46 COUTURE, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Ob. cit. p. 241.

Sin embargo, aún cuando las partes puedan por sí mismas impulsar el procedimiento, nos encontramos frente a una de las mayores fases proteccionistas de la clase trabajadora, esta facultad de socorrer al trabajador por parte de las Juntas convierte a la caducidad en letra muerta.

Lo anterior tiene su base en la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde se menciona el porque de este precepto.

Alberto Trueba Urbina menciona, "la carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, es una actividad esencial de las partes; sin embargo, tanto el artículo 520 como el 523 (de la Ley Laboral de 1931), autorizaban respectivamente a practicar de oficio las diligencias, y a recabar elementos de convicción necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad, porque el proceso laboral no es palenque de litigantes avezados a triquiñuelas procesales sino instrumento de justicia social...".⁴⁷

Tal como lo prevé Alberto Trueba Urbina, los abogados empresariales se aprovecharían de la no existencia de dichos preceptos para dilatar el proceso.

47 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico y Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit. p. 304.

Desafortunadamente vemos en las Juntas que la carga de las "triquiñuelas" procesales corre a cargo de los abogados del trabajador.

Los artículos 520 y 531 de la Ley Laboral de 1931 apuntaban:

"Si los litigantes han convenido en que se falle el negocio sin necesidad de prueba, la Junta pronunciará el laudo que corresponda, a menos que acorde de oficio la práctica de algunas diligencias".⁴⁸ (art. 520)

"Formulados los alegatos, el presidente o auxiliar preguntará a los otros representantes, dentro de las veinticuatro horas siguientes si necesitan mayor instrucción para mejor prever. En caso afirmativo, podrán acordarse por mayoría de votos la práctica de cualesquiera diligencia que estimen necesarias para el mejor esclarecimiento de la verdad".⁴⁹ (art. 531).

En esta ley se olvidó regular la carga de la prueba, pues se desconocía la práctica de tal materia.

Consideramos que aunque el Derecho del Trabajo contenga elementos propios del mismo y distintos a los del Derecho Civil, no debe ser

48 Ley Federal del Trabajo. Publicado en el Diario Oficial de la Federación. Ob. cit. p. 61.

49 IBIDEM. p. 59.

motivo para los juristas el plasmar sus ideologías personales motivadas por un interés político ya que atentan contra el interés público y el carácter social del Derecho Laboral.

La Ley Laboral de 1931 contiene claras diferencias con la Ley Federal de 1970. En la primera como ya dijimos no tenía ningún precepto que regulara a la carga de la prueba, porque esta se especificaba supletoriamente en el artículo 281 del Código de Procedimientos Civiles. La segunda Ley pretende mejorar la teoría de la carga de la prueba, atendiendo al principio de la equidad.

Es la Ley Federal del Trabajo de 1970 la que reguló la carga de la prueba, en el artículo 763 enunciaba "Las partes están obligadas a aportar los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Como podemos observar del anterior precepto, se consideraba a la carga como una obligación, sin embargo, no por ello deja de ser una innovación en relación con la Ley anterior.

En lo que concierne a las diligencias para mejor proveer, la abrogada Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba en su artículo 532 "Se

llevaran a cabo estas diligencias en la misma forma que las promovidas por las partes y se entenderá continuada la audiencia para tal objeto exclusivamente, sin que la Junta pueda acordar con posterioridad la recepción de alguna otra prueba".⁵⁰

Lo anterior quiere decir que pasado el período de alegatos, la Junta podía ordenar la practica de diligencias para mejor proveer durante el proceso.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 mencionaba con respecto a las diligencias para mejor proveer en su artículo 774 lo siguiente:

"La audiencia a que se refiere el artículo anterior (pruebas para mejor proveer) se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al dictamen;

II. La junta, a petición de cualquiera de sus miembros, podrá acordar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, siempre que se relacionen con las pruebas rendidas por las partes. Las diligencias se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 776 y siguientes. Podrá también ordenar, señalando

50 IBIDEM, p. 58.

día y hora, el desahogo de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo por causas no imputables al oferente;

III. El presidente pondrá a discusión el negocio y el resultado de las diligencias practicadas, de conformidad con lo propuesto en la fracción anterior; y

IV. Terminada la discusión se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado”.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 amplía la facultad de la Junta, pero también limita la investigación en relación con las pruebas rendidas por las partes. No obstante lo anterior tiene mayor contenido que la Ley Federal del Trabajo de de 1931.

En cuanto a la evolución de las facultades que el juez tiene para realizar preguntas a los testigos y a los peritos, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 526 señala:

“El Presidente o Auxiliar a los representantes de los trabajadores o los patrones podrán también interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, carear a las partes entre

sí y con los testigos y a éstos unos con otros".⁵¹

Como se observa del anterior precepto, la Junta puede preguntar todo lo conducente al esclarecimiento de los hechos controvertidos en el juicio.

En la Ley Federal del Trabajo vigente los artículos 764 y 765 señalan:

"Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban". (art. 764).

"El Presidente o Auxiliar y los representantes de los trabajadores y los patrones, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el capítulo anterior, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros. La Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad". (art. 765).

51 IBIDEM. p. 60.

La Ley del Trabajo de 1931 conserva en ella principios civilistas; mientras que la Ley Federal del Trabajo de 1970 comienza a adquirir características propias del Derecho Social, y se constituye como verdadero Derecho Procesal Laboral.

Consideramos que la Ley Federal del Trabajo de 1970 fue el verdadero punto de partida del nuevo Derecho Procesal del Trabajo, y aunque la Ley de 1980 aún contiene lagunas, éstas deben ser cubiertas no solo por la jurisprudencia laboral, sino por una esmerada y oportuna revisión para cubrir esas lagunas.

Una de las lagunas de las modificaciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo consiste en la inversión de la carga de la prueba. La Suprema Corte inspirada en el interés de la sociedad para la clase trabajadora, elabora una revolucionaria teoría, comulgando este concepto con el carácter social del Derecho Laboral.

En virtud del trabajo de nuestro Tribunal Superior de Justicia se ha creado toda una teoría en materia de carga de la prueba favorable a los intereses de los trabajadores. Con esta teoría se cubren las lagunas que el legislador dejó en las Reformas que hizo a la Ley Federal del Trabajo de 1980 pero, consideramos que deben estar dentro de la misma.

4.3. Teoría de carga de la prueba en el Derecho Procesal Laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 siguió en general, los lineamientos de su antecesora en materia de carga de la prueba. En su artículo 763 disponía "Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Recordemos que no existe obligación de probar por las partes. Tan solo se trata de un interés del que disponen y por consiguiente, se ejercita a su entera voluntad. Nuestra Ley Federal del Trabajo actual se refiere únicamente a carga, no a obligación.

El anterior precepto seguía los lineamientos prevalecientes tanto en el Derecho Civil, como en nuestro anterior Derecho Procesal Laboral, dejando así la carga de la prueba a quien afirmara.

Ahora bien las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1980 contiene múltiples aciertos como fueron el suprimir la denominación de obligación cuando se trata de la carga de la prueba. Esto ha convertido a nuestro Derecho del Trabajo uno de los más modernos en la actualidad. Lo anterior se puede apreciar en el artículo 880 de dicha ley:

"La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente 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 a su vez podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. 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 durante 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. (art. 880).

La carga de la prueba ha convertido a nuestro Derecho del Trabajo en uno de los más modernos en la actualidad.

El artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se señala que la Junta perdonará la carga de la prueba al trabajador, cuando tenga la posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y debe requerir al patrón para que exhiba los documentos que, conserva en la empresa, previniéndole de que de no presentarlos, se tomarán por ciertos los hechos presentados por el trabajador. Además menciona que corresponde al patrón probar cuando exista discusión sobre la fecha de ingreso del trabajador; su antigüedad; sus faltas de asistencia, la causa de rescisión de la relación de trabajo; terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado; escrito donde se daba aviso al trabajador de la fecha y acusa del despido; el contrato de trabajo; la duración de la jornada; el pago de días de descanso y obligatorios; el pago de vacaciones; el pago de la prima dominical, vacaciones y antigüedad; el pago del salario; el pago de utilidades y la incorporación y aportación del Fondo Nacional de la vivienda.

Dentro del contenido del anterior precepto, observamos que aunque el trabajador afirme, es el patrón a quien le corresponde probar. Este artículo se relaciona con el 804 de la propia Ley, donde señala que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los siguientes documentos, los

contratos individuales de trabajo; las listas de raya o nómina de personal si es que se llevan; control o controles de asistencia si se llevan; los comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos; pagos de primas correspondientes; y documentos que señalen otras leyes.

Los contratos individuales deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; las listas de raya o nómina de personal, los controles de asistencia y los comprobantes de pago deben conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los documentos que señalan otras leyes deberán conservarse conforme lo señalado en las mismas.

Es menester señalar que solo las leyes fiscales obligan a conservar documentos durante cinco años, mientras que nuestra Ley Federal del Trabajo, en un precepto estrictamente procesal, obliga al patrón a conservar documentos casi en forma perpetua. Consideramos que la Ley debería de ser más clara y prevenir el tiempo por el cual debe el patrón conservar los documentos de la fracción V.

Con relación al anterior precepto, el artículo 805 menciona:

"El incumplimiento de lo dispuesto por el artículo anterior establece

la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda, en relación con tales documentos salvo, la prueba en contrario”.

Es hasta 1980 que en la Ley Federal del Trabajo se regula detalladamente la prueba documental definiendo entre otras cosas, lo que son documentos públicos y documentos privados.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente regula la diligencia para mejor proveer en sus artículos 782 y 283, los que disponen:

“La Junta podrá ordenar conciliación de las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate”. (art. 782).

“Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimientos de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje”. (art. 783).

En los dos anteriores preceptos se puede apreciar que la Ley

vigente otorga amplias facultades a la Junta para practicar diligencias en busca de la verdad, tales como requerir a personas ajenas al juicio para que aporten pruebas que ayuden al mejor esclarecimiento de los hechos.

La desigualdad económico-social entre trabajador y patrón se manifiesta en el proceso laboral ya que se releva al trabajador de la carga de la prueba en todo lo que concierne al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

La anterior desigualdad se debe a la experiencia por la problemática en que se encontraban los trabajadores cuando reclamaban el pago de horas extras, se les exigía que probara haberlas trabajado "de momento a momento", y prácticamente quedaban imposibilitados para hacerlo.

En el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo termina con tal problema pues conforme a su disposición, el patrón tiene la carga de comprobar la duración de la jornada de trabajo; es decir, se les otorga la carga de poder demostrar si efectivamente el trabajador laboró o no horas extras.

Algunos autores afirman que la Ley de 1980 vino a resolver el problema consistente en que los trabajadores extravían comprobantes y documentos relativos al trabajo, cuando el patrón se los entrega para comprobar pago de vacaciones, de aguinaldo o de otras prestaciones como la

prima dominical, días festivos y otros. Ahora genéricamente, todos estos pagos deben ser demostrados por la parte empresarial, quien como ya señalamos tiene que conservar los documentos ad-perpetuam, siendo exagerado el tiempo que la Ley pide para la conservación de éstos en la empresa.

Autores como Néstor de Buen y Alberto Trueba afirman en sus textos que lo anteriormente expuesto es un logro social que garantiza la igualdad del proceso. Respecto a ello, consideramos que esta exagerada protección al trabajador lo hace ver como un ser incapaz.

La afirmación hecha de que el trabajador pierde sus papeles laborales parece ser más una actitud materialista que proteccionista. Sin embargo, el fondo del precepto no resulta tan malo y podría ser justificado del siguiente modo; el patrón debe proteger cualquier posible acción por parte de los trabajadores guardando toda la documentación de éstos.

El equilibrio de la relación no debería conseguirse menospreciando la capacidad de un trabajador, pues pensar de esa forma y legislar bajo estos supuestos niegan el derecho en primer lugar a la superación responsable del trabajador y en segundo término la del país y nos consolida como tercermundistas incompetentes para afrontar los cambios y es resultado de la crisis económica por la que atraviesa la nación.

Es ilógico que el trabajador pierda el cheque o billete de su salario, pero no resulta ilógico que si pierda los comprobantes de éste, creemos que es necesario obligar al trabajador a conservar sus documentos de pago, lo anterior para beneficio de él mismo.

4.4. La reversión de la carga de la prueba en el Derecho Laboral.

Es la Suprema Corte de Justicia de la Nación quien a través de su jurisprudencia creó innovaciones a la reversión de la carga de la prueba, ya que establece que si el patrón se excepciona negando el despido, se producirá la inversión de la carga de la prueba.

Lo anterior porque al negar el despido, implícitamente está alegando el abandono de trabajo, siendo esto último un hecho positivo que está obligado a probar.

La reversión de la carga de la prueba solo se produce en el caso de despido del trabajador, cuando el patrón demandado le ofrece su reinstalación en el trabajo pero, bajo las mismas condiciones en que se venía desempeñando con anterioridad y, en caso de haber éstas, con las mismas mejoras que se hayan otorgado a los demás trabajadores de su nivel escalafonario.

En caso de que el trabajador no acepte lo anterior e insista en cobrar la indemnización por causa del despido, legalmente a él es a quien corresponde la carga de la prueba de su afirmación.

Al ofrecer el patrón la reinstalación, establece la presunción de que no hubo tal despido y le transmite la carga de la prueba al trabajador.

Aun cuando el patrón ofrezca la reinstalación al trabajador, debe alcanzar que de aceptar el trabajador volver a su empleo, éste recibirá todos los aumentos a que hubo lugar en su separación del trabajo, de esta forma el demandado demostrará su buena fe.

Existe jurisprudencia que contiene reglas acerca de la carga de la prueba, como son:

"Despido del trabajador carga de la prueba.- Cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y le ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones" (Apéndice de jurisprudencia 1917 a 1965. Quinta parte, Cuarta Sala, p. 64).

"Despido, negativa del ofrecimiento del trabajo. Reversión de la carga de la prueba.- El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido". (Informe Cuarta Sala, tesis 32. p. 35).

"Despido del trabajo carga de la prueba.- En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo, el hecho de no estar ya laborando cuando estas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono o bien el hecho que invoque como causa justificada la rescisión del contrato de trabajo". (Apéndice de jurisprudencia 1917 a 1975. Quinta parte. Cuarta Sala. p. 65).

"Despido, negativa no efectuada del, y ofrecimiento del trabajo. No se invierte la carga de la prueba.- Opera la revisión de la carga de la prueba en los conflictos originados por el despido de un trabajador y corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, si el patrón niega ese hecho y ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que se venía

desempeñando, ya que entonces se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato laboral. No sucede lo mismo en los casos en que un patrón ofrece el trabajo pero a la vez afirma el despido, pues en esa situación no existe discrepancia sobre cuál de las partes rescindió el contrato, y por tanto, compete al patrón demostrar los hechos tendientes a justificar el despido que se le atribuye". (Apéndice 1917-1985. Quinta parte. Cuarta Sala. p. 78).

Como se puede apreciar en las jurisprudencias ya transcritas, en nuestro Derecho Laboral es la Suprema Corte de Justicia la que se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba.

En materia de trabajo la regla respecto a la carga de la prueba es que debe probar el que está en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado, todo lo anterior para allegar al juez lo indispensable y así pueda dar su veredicto final.

La carga de la prueba en materia laboral es dinámica y cumple con los requisitos del desarrollo procesal.

Las anteriores jurisprudencias muestran lo moderno o innovador que resulta ser nuestro Derecho Laboral, sin embargo, existen otros Derechos del

Trabajo que también son innovadores respecto a la teoría de la carga de la prueba.

El Derecho Laboral Peruano en su exposición de motivos del Decreto No. 001-71 TR. fundamenta la reversión de la carga de la prueba, en la desigualdad de las partes. Esa desigualdad de condiciones económicas y de relaciones sociales, solo se compensa con la desigualdad que debe establecerse en el proceso, a favor del trabajador.

La anterior desigualdad compensada durante el proceso, impone y justifica que exista como principio general la reversión de la carga de la prueba.

Ahora bien el trabajo es un valor social pues se trata de establecer en el proceso laboral cuales son los derechos que le corresponden al trabajador como consecuencia de haber aportado su trabajo al bien social. Esto quiere decir que los derechos del trabajador son de justicia particular o privada sino por el contrario son una justicia social.

Por ello el árbitro toma por su cuenta la iniciativa de esclarecer la verdad de los hechos controvertidos. Es decir que cumple con la actuación de oficio o impulso procesal, y así se cumple con la carga de probar, aportando las pruebas quien esté en mejores condiciones de hacerlo, en este caso el

empresario o patrón, dándose con esto la reversión de la carga de la prueba.

Para finalizar diremos que en el mundo existen cambios y las teorías socialistas han demostrado no ser la mejor solución a los problemas de los pueblos, pero tampoco el capitalismo puro es la alternativa que resuelve situaciones y da respuestas a la sociedad actual.

Ojalá los legisladores pongan atención al acontecer del país y puedan crear reformas a la Ley Federal del Trabajo que ayuden en el desarrollo Nacional para que se regule el México del próximo milenio.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las pruebas son la parte esencial de todo proceso pues sin ellas no sería posible demostrar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en un juicio.

SEGUNDA.- Creemos que al admitir como pruebas las aportaciones de la ciencia nuestro Derecho del Trabajo abre una ventana a la capacidad de las partes para rendir las mismas en el juicio.

TERCERA.- Dado la existencia de las personas que hacen de la calidad de testigos su profesión, debiera llevarse por las juntas un control o padrón de testigos único, a manera de poder acabar con esta situación.

CUARTA.- Es conveniente para la mejor defensa del propio trabajador que exista una parte conducente al procedimiento laboral exclusivamente, independiente de la parte sustantiva.

QUINTA.- Consideramos que las jurisprudencias existentes acerca de la carga de la prueba y de la reversión de ésta debieran tomarse en cuenta para crear nuevas reglas dentro de Ley Federal del Trabajo.

SEXTA.- Sabemos que algunos de los principios del Derecho Laboral son la inmediatez y la economía procesal pero esto no es obstáculo para que la Junta pueda llevar a cabo una segunda revisión a instancia de parte, después de la resolución; en caso de que ésta no sea favorable para alguna de las partes.

BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. Tratado Teórico y Práctico del Derecho Procesal Civil y Procesal. Buenos Aires "(sic)". Argentina. 1961.

BAUTISTA BECERRA, José. El Proceso Civil en México. Porrúa. México. 1972.

BENTHAM, Jeremías. Tratado de las Pruebas Judiciales. Ejea. Argentina. 1981.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. Cárdenas. México. 1995.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas. México. 1976.

CARNELUTTI, Francesco. Estudios de Derecho Procesal Penal. Ideas. Argentina. 1952.

CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Nuevo Derecho Civil Italiano, tomo II, (Tr. Jaime Guasp). Bosch. España. 1978.

CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil, volúmen I. (Tr. Niceto Alcalá Zamora). Ideas. Argentina. 1974.

CARAVANTES, José de Vicente. Tratado de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil. Gaspar y Roig. España. 1870.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. Esfinge. México. 1974.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. De palma. Argentina. 1991.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo II. Porrúa. México. 1995.

DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Porrúa. México. 1994.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I. Porrúa. México. 1994.

DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Porrúa. México. 1975.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Fonderter. Argentina. 1972.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Tomos I y II. Porrúa. México. 1994.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1980.

DOHRING, Erich. La Prueba, su Práctica y su Apreciación. Ejea. Argentina. 1972.

GARCÍA SAMANO, Federico. Derecho Procesal Laboral. ITAM. México. 1985.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1990.

OVALLE FAVELA, José. Derecho Procesal Civil. Harla. México. 1992.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1984.

SILVA SILVA, Jorge Alberto. Derecho Procesal Penal. Harla. México. 1990.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1989.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1985.

TRUEBA URBINA, Alberto. Reforma Procesal de 1980. Porrúa. México. 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico y Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Porrúa. México. 1995.

Ley Federal del Trabajo. Comentada por Juan B. Climent Beltrán. Limusa. México. 1994.

Lev Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1980.

Lev Federal del Trabajo. Porrúa. México. 1970.

Lev Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación del 28 de agosto de 1931.

Código Federal de Procedimientos Civiles. Porrúa. México. 1995.

Código de Comercio. Porrúa. México. 1995.

JURISPRUDENCIA

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México. 1985.

Jurisprudencia y Tesis sobresalientes, 1974-1975. Mayo. México. 1987.

Compendio de la Legislación y Jurisprudencia Española. (Castellana y Legionense). La Corte. España. 1843.

OTRAS FUENTES

De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Porrúa. México. 1979.

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. España. 1970.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo II. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1990.

Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXVI. Bibliográfica Argentina. Argentina. 1990.

Diccionario de Legislación y Jurisprudencia. Cárdenas. España. 1991.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Anuario Jurídico XI. UNAM. 1984.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Porrúa, México. 1985.

Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Porrúa, México. 1985.

Raluy Poudevida, Antonio. Diccionario Porrúa de la Lengua Española. Porrúa, México. 1985.