

190  
24



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

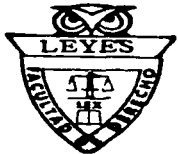
**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**IMPORTANCIA Y VALORACION DE LA PRUEBA  
CONFESIONAL EN EL PROCESO LABORAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :**

**MA. OLINDA ESPINOZA GARCIA**



**MEXICO, D. F.**

**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 DIOS**

Por permitirme llegar a alcanzar esta meta.

**A MIS PADRES + +**

A quienes debo el ser.

**A MIS HIJAS**

Lorena  
Abigail y  
Arlette

Por su comprensión, apoyo, amistad y cariño.

**A MI ESPOSO**

Dr. Jaime Pérez Elizalde. Por su  
comprensión y apoyo.

**A MIS HERMANOS**

Que de nuestra constancia  
hemos logrado unión.  
Veamos por ella.

**IMPORTANCIA Y VALORACION  
DE LA  
PRUEBA CONFESIONAL  
EN EL PROCESO LABORAL**

**INDICE**

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
---------------------------	----------

**CAPITULO 1**

**Conceptos Geneales.**

<b>1.1. Nociones de Derecho Procesal del Trabajo. ....</b>	<b>1</b>
<b>1. 2. Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>3</b>
<b>1.3. Razón y Fin del Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Concepto de Patrón y Apoderado Legal.....</b>	<b>10</b>
<b>1.5. Concepto de Prueba.....</b>	<b>19</b>
<b>1.6. Concepto de Prueba Confesional.....</b>	<b>23</b>

**CAPITULO 2**

<b>Admisión y desahogo de las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>28</b>
<b>2.1. Ley Federal del Trabajo .....</b>	<b>39</b>

<b>2.2. Clasificación de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>47</b>
<b>2.3. Desahogo de Pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....</b>	<b>50</b>
<b>2.4. Sus Etapas .....</b>	<b>52</b>
<b>2.5. Razón y Finalidad de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>64</b>

### **CAPITULO 3**

#### **Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.**

<b>3.1. Nociones de la Prueba en General en el Derecho Procesal del Trabajo.....</b>	<b>69</b>
<b>3.2. Diversos tipos de Pruebas.....</b>	<b>71</b>
<b>3.2.1. Prueba Confesional.....</b>	<b>76</b>
<b>3.2.2. Prueba Testimonial.....</b>	<b>90</b>
<b>3.2.3. Prueba Documental.....</b>	<b>97</b>
<b>3.2.4. Prueba Pericial.....</b>	<b>100</b>
<b>3.2.5. Prueba de Inspección.....</b>	<b>105</b>
<b>3.2.6. Prueba Presuncional Legal y Humana.....</b>	<b>107</b>
<b>3.2.7. Prueba Instrumental de Actuaciones.....</b>	<b>110</b>

## CAPITULO 4

### Importancia y Valoración de la Prueba Confesional.

4.1. La importancia de la Prueba Confesional en el Proceso Laboral.....	113
4.2. El objeto de la Prueba Confesional en el Proceso Laboral.....	145
4.3. Diferencias y Vicios entre la Prueba Confesional y la Prueba Testimonial.....	149
Conclusiones .....	164
Bibliografía .....	168

## INTRODUCCION

Reviste gran importancia por su influencia y trayectoria en el ámbito social, el Derecho Procesal Laboral, por ser el instrumento público de manifestación para el individuo como medio productivo, por eso, es necesario su regulación en virtud de la reciprocidad existente entre los factores de la producción Capital-Trabajo. En esencia es el Derecho que genera normas para el desarrollo de nuestra comunidad laboral, su función tendrá siempre a mantener el equilibrio económico con los factores de la producción.

El éxito del Derecho Procesal Laboral, no radica en que una de las partes sea vencida en juicio, sino en el convencimiento de su aplicabilidad de justicia a las mismas y a la sociedad.

El objetivo se logrará a través de los métodos de investigación utilizados en el proceso, que permitan llegar al conocimiento verdadero o real de los hechos, por ser el medio más confiable e idóneo para realizar a la justicia.

Surge así, la necesidad jurídica para probar y aportar todos los elementos que en su contorno se producen, convirtiéndose en una de las particularidades del Derecho Procesal Laboral. Por su importancia se requiere entender el objeto de la misma, conculcar el procedimiento probatorio con los aspectos relativos a su apercibimiento, admisión y desahogo.

Se trata de comprender la relevancia que adquiere en relación con el juicio y de admitir como principio: "La necesidad procesal de probar para probar fallar con justicia".

La prueba constituye el eje central del proceso porque los juicios cometidos a la decisión del órgano jurisdiccional, encontrarán solución por

medio de la prueba, fundamental para el mismo; por lo tanto, es necesario saberla exponer y probar para que el juzgador la pueda entender y valorar.

En consecuencia, el tema de la prueba es uno de los problemas más relevantes del Derecho Procesal Laboral, razón por la cual existe una gama de ellas, para que las partes aporten las que tradicionalmente se consignan con sus variantes en la Ley Federal del Trabajo.

Todos los elementos de prueba, guardan un valor relativo, para ello fueron creadas, tienen su razón de ser.

En especial y al encauzar el interés marcado sobre la prueba confesional en particular, por ser la de mayor trascendencia jurídica que aporta la verdad de los hechos al mantener características que le son propias, como la de considerar a las partes las fuentes de información más importantes por ser los protagonistas del litigio y por ende los más interesados.



## CAPITULO 1

### Conceptos Generales.

#### 1.1. Nociones del Derecho Procesal del Trabajo.

En la actualidad existen varios autores que han elaborado conceptos diversos acerca de lo que es o se entiende por derecho procesal del trabajo, por ejemplo se dice que la palabra proceso, se equipara a dinamismo pero en atención a su origen: "La palabra proceso proviene del derecho canónico y deriva de proceso, término que equivale a avanzar; agrega es la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de la acción procesal".(1)

Así también vemos como en el punto anterior, sobre las nociones del derecho procesal nos habla otro autor y lo define en los siguientes términos: "El derecho procesal es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo".(2)

Este concepto no nos señala que se puede tomar la justicia por propia mano y no siempre se puede llegar a una conciliación por las mismas partes conflictivas, es cuando el Estado asume la tutela de sus derechos arrogándose la jurisdicción llamándose a ésto, proceso.

El proceso ha tenido diversas definiciones al paso del tiempo, por diferentes procesalistas, ejemplo: Carneluti nos dice: "...no es solo una relación jurídica, sino un conjunto de relaciones que van naciendo y extinguiéndose a medida que aquél se desarrolla".(3)

---

(1) PALLARES Eduardo, Derecho Procesal Civil, Porrúa, México 1985, p. 638.

(2) CASTILLO LARRAÑAGA, José y PINA, R., Derecho Procesal Civil, Quinta, Porrúa, p. 14.

(3) CARNELUTI, Francisco, Sistema de Derecho Procesal civil, V.I. Uthea, Argentina 1994, p. 675.

Hugo Alsina también define el derecho procesal indicando: ...es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo y su estudio comprende la organización de los tribunales, la competencia de los juzgadores y la actuación del juez y las partes en la sustanciación del proceso.

Consideramos que el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el derecho procesal a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción; por tanto no destaca el conflicto de las partes y se ve la necesidad de explicar diversos términos de la definición.

Para una mejor comprensión podemos señalar que se trata de la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene como finalidad obtener decisión de índole jurisdiccional.

El proceso en su acepción jurídica, comprende los procesos penales, administrativos, legislativos, civiles, judiciales, mercantiles, y tiene una mayor importancia entre éstos, el proceso jurisdiccional por ser el que ha producido la ciencia del derecho procesal.

A manera de opinión al respecto existe una gama muy amplia de autores en todas las materias que definen al derecho procesal; y en la materia de trabajo, sobre la cual pretendemos dar una apreciación, lo estimamos como los actos jurídicos en sus diversas etapas, encomendadas a obtener un fin, es decir una resolución y esto en materia de trabajo se denomina laudo.

El proceso es, en cierto modo, un medio pacífico para evitar conflictos sociales de no encontrar ese cause para su resolución se tendría que recurrir a la compensación, reparación o desagravio por el puro ejercicio de la ley del talión.

El derecho convierte los problemas sociales en figuras jurídicas y la queja en sentido social, se transforma; por ello jurídicamente es una

pretensión, tratando de dar satisfacción al reclamante mediante la institución que se conoce con el nombre del proceso.

## **1.2. El Derecho Procesal del Trabajo.**

Según hemos visto el derecho procesal es el derecho que puede definirse como la actividad; es decir, el conjunto de normas jurídicas encaminadas a la actuación del derecho objetivo, mediante la aplicación de las normas en general al caso concreto.

Sin embargo el derecho procesal del trabajo es aún más amplio toda vez que podemos considerarlo como un derecho reivindicador en la lucha de clases tal y como lo define el maestro Alberto Trueba Urbina: "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y procedimiento del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico—económico en las relaciones obrero-patronales, inter-obreras e inter-patronales".(4)

Es decir, las partes en un conflicto en este caso obrero-patronal siempre se encuentra sometido a la actividad jurisdiccional; o sea a la decisión de la autoridad a la que sometieron sus diferencias y una vez desahogada la secuela procesal establecida por la normatividad jurídica será el propio juzgador quien dicte la resolución para determinar cual de las partes en el proceso tuvo la razón valiéndose de todos y cada uno de los elementos que los interesados le aportaron para poder emitir una resolución a conciencia, a verdad sabida y apegada al derecho, es por ello la actividad jurisdiccional exclusiva y de competencia de los juzgadores.

También podemos citar a otro autor como lo es Armando Porras López quien define el derecho procesal del trabajo de la siguiente manera: "Es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del

---

(4) TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, T.1, Porrúa, México 1941, p.18

Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico".(5)

Este concepto que en nuestra opinión, comprende dos elementos lógicos de toda definición, abarca dos grandes capítulos, la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del derecho procesal laboral, principios procesales, presupuestos, las partes del proceso, fases de éste; finalmente cabe decir, que quienes han intervenido en el estudio o resolución de los problemas obrero-patronales, ya como autoridades o bien como postulantes, sabemos que todo conflicto obrero-patronal tiene dos aspectos uno de naturaleza económico y otro de naturaleza jurídico y para encontrar la solución a dicho conflicto, es necesario atender a estos dos aspectos.

Sin embargo podemos considerar que la definición citada de la obra perteneciente al maestro Alberto Trueba Urbina es la más genérica y se estima que la mayoría de las definiciones coinciden para la obtención de un fin; es decir, actuar legalmente, o realizar actos para la composición del litigio.

Asimismo, es importante distinguir la palabra proceso y la palabra procedimiento:

Proceso equivale a: Una serie de actos jurídicamente reglamentados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.

Estimamos al proceso como un efecto preventivo para evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, tomando en consideración la participación e intervención de un tercero imparcial para solucionar el conflicto.

Las características que distinguen al derecho procesal del trabajo, de otros derechos procesales son:

---

(5) PORRAS LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Textos Universitarios, México 1975, p. 78.

I. Es derecho tutelar de una de las partes en el proceso.

II. Las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral.

III. Las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones.

IV. La integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial, o sea se encuentran representados: Capital-Trabajador y Gobierno.

El maestro Armando Porras López, nos proporciona una clara distinción entre proceso y procedimiento: "El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica-directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta sucesiva de los actos jurídicos del proceso".(6)

El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es abstracto, y el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

Francisco Ross Gámez nos da otra distinción: "En el proceso siempre existirá una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe, sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados

---

(6) PORRAS LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, p.4, citado por Córdova Romero F.

entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función del litigio".(7)

Podemos considerar que todo proceso para su realización necesita de un procedimiento, aunque no todo procedimiento es un proceso, porque hay casos, como el procedimiento incidental que se da dentro del proceso.

Las partes en el proceso son: el actor, el demandado, terceros y la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que interviene. María Cristina Salmorán de Tamayo sostiene que: "...el proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus respectivos derechos de pretensión y defensa frente al órgano jurisdiccional que interviene".(8)

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor establece claramente quienes son parte en el proceso laboral mexicano, "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

El procedimiento lo podemos clasificar en:

- a) Procedimiento anómalo. Es aquél en que falta o se complica alguna de las fases del procedimiento normal.
- b) Procedimiento oral. Es el predominio de la palabra hablada por medio de la expresión, que prevalece sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento.

Esta característica está ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la

---

(7) ROSS GAMEZ, F. Derecho Procesal del Trabajo, p. 180, citado por Córdova Romero, F. p. 5  
(8) SALMORAN DE TAMAYO, Ma. C. Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, 1958, p.61

presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la ley".

Y por último tenemos

c) El procedimiento civil de oficio. Este es el que ha predominado en México, lo cual convierte al proceso laboral en el de mayor relevancia, y en la culminación de éste se pronunciará un laudo —no de oficio— sino por resultado de todas y cada una de los elementos de prueba aportados por las partes y hará al dictaminador dictar o pronunciar un dictamen basado a conciencia y verdad sabida, lo que marca la diferencia y su importancia de toda la variedad de procesos existentes al que se da en materia de trabajo.

Como puede verse la idea del derecho procesal del trabajo va más allá de las definiciones ordinarias convirtiéndose en un instrumento de lucha de clases, reivindicador y pretende obtener la socialización de los medios de producción mediante procedimientos legales que lógicamente deben estar en la Ley Federal del Trabajo; por ello consideramos a la aportación del maestro Trueba Urbina como la más completa.

### 1.3. Razón y Fin del Derecho Procesal del Trabajo.

El proceso como hemos visto ha sido establecido para obtener un fin, y su razón de existir es el obtener la resolución de un caso concreto por emitir un laudo como lo señala el autor Humberto Briseño: "Si se estima que la seguridad en las soluciones proviene de su previo conocimiento, se tendrá que admitir que para obtenerla, corresponde al legislador hacer la ley y al juez decidir de conformidad".(9)

Esta es una de las bases para darle razón de ser al proceso, porque naturalmente que dicha institución fue creación del hombre, y tuvo sus razones para lograr su funcionamiento.

---

(9) BRISEÑO SIERRA, H. Derecho Procesal. T.VII, Cárdenas México 1969, p. 16.

Se puede citar como precedentes del proceso que le dieron razón de ser; el mantenimiento del orden público; es decir la paz, la tranquilidad de toda la comunidad.

El proceso tiene necesariamente razón de su existencia en virtud del principio que proclama: Nadie podrá hacerse justicia por propia mano. Siendo este un principio consagrado en nuestro derecho, como una de las garantías básicas de todo ciudadano.

Por ejemplo podemos citar el artículo 24 de nuestra Constitución: "A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Esta razón es en virtud de que si ha sido creada la norma jurídica, la misión del poder judicial, tendrá por consecuencia la aplicación de tal precepto, porque una de las misiones más importantes dentro del Estado, es el de administrar justicia y brindarle a todos sus gobernados la seguridad jurídica a que tienen derecho, ésto, se llevará a cabo por medio de sus órganos representativos y resolver así por medio de su autoridad los problemas a sus súbditos; todo eso se lograría por un solo camino, el del proceso, porque el sentido del proceso es la manera de expresión de tener prudenca en determinado camino, en determinado objeto del cual se propone obtener un fin para llegar a una meta fijada.

El proceso se desenvuelve a través de un interés de ambas partes es decir, se aprovecha para llegar a lograr un fin social: "Es social porque el interés de la sociedad es lograr el otorgamiento de la razón al que la justifique y no al que la pretenda tener".(10)

---

(10) CARNELUTTI, Francisco, Estudio de Derecho Procesal. VII Trad por Senties Melendo, Jurídicas Europa-Americana, Argentina 1952, p. 203.



Fin del Proceso. Alcalá Zamora nos señala: "Esencialmente el proceso satisface una doble finalidad, que respectivamente llamaríamos represiva y preventiva, a saber; restaurar el orden jurídico alterado por el litigio y evitar que se perturbe el orden público por obra de auto defensa".(11)

Este autor indica que el proceso tiene dos fines esenciales: represivo en tanto impone una sanción para el cumplimiento de una norma, y preventiva por tender a proteger la paz pública, garantizada por el Estado mediante la función de sus respectivos órganos y es además el proceso, si no el único, si probablemente el más eficaz y constante instrumento para la evolución del derecho.

Considerando que el proceso cumple por sí mismo un fin primordial y el autor en cita le denomina "De educación cívica o social; en otros términos dice: es inculcar entre los justiciables el respeto a la ley y a la justicia y hacerles comprender de los inconvenientes de la autodefensa".(12)

Guasp en su obra señala: "...la justicia exige fundamentalmente dar a cada uno lo suyo, y como precisamente intervienen como sujetos del proceso, de un lado la autoridad y por el otro lado los súbditos, la justicia procesal supone en consecuencia, la concesión a cada una de estas esferas jurídicas de aquéllo que le es propio".(13)

En nuestra opinión podemos decir que efectivamente la finalidad del proceso es evitar a los particulares pretender resolver sus diferencias por sí mismos.

En el caso de un trabajador-patrón, de manera personal y sin que nadie jurídicamente los obligue; es decir, la autodefensa es precisamente la

(11) ALCALA ZAMORA, N, y Castillo, Proceso Autocomposición y autodefensa. Imprenta Universitaria, México 1947, p. 18

(12) ALCALA ZAMORA, N, y Castillo, Proceso Autocomposición Op. Cit, p. 211

(13) GUASP, Jaime, Derecho Procesal Civil, Segunda, Instituto de Estudios Políticos, España 1961. p. 28

que desaparece y de ella pudiera determinarse el surgimiento y la finalidad del proceso porque precisamente éste se desarrolla con normas debidamente establecidas en un orden jurídicamente regulado, que las partes deberán atender para resolver una controversia y fijar sus diferencias a lo establecido para ambos en la Ley Federal del Trabajo, eliminando así la llamada autodefensa, misma que desaparece desde el surgimiento de una institución; una autoridad debidamente establecida para resolver con apego a la ley y al derecho la controversia laboral suscitada entre las partes. De aquí la gran importancia de haber legislado en el derecho laboral y delineado un procedimiento precisamente para resolver un conflicto aplicando el derecho para esclarecer la verdad.

#### **1.4. Concepto de Patrón y Apoderado Legal.**

Actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, así como diversos autores esgrimen conceptos de lo que es el patrón y que más adelante citaremos, alguno de ellos sin embargo cabe antes determinar el por qué de este inciso a desarrollar.

Consideramos que en todo sistema siempre se dará el de producción de bienes, servicios, en el desarrollo de cualquier comunidad existirá en la mayoría de los casos patrón y trabajador, sobre todo en los países de producción capitalista independientemente del surgimiento de sociedades cooperativas que pueden en un momento dado fungir los propios trabajadores sin tener un patrón que pudiera ser la excepción a la regla general; por ello, en la actualidad y considerando nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 aporta un concepto de patrón y para los efectos de este inciso se transcribe: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

Es importante hablar del patrón porque es precisamente el centro para la generación obrero—patronal y es con el cual nacen los derechos de

dos clases para la producción, así habla del patrón en una de sus obras el autor Euquerio Guerrero, quien aporta el concepto patrón: "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".(14)

Este autor toma como base el concepto señalado en la Ley Federal del Trabajo en vigor y considera igualmente que en dicha definición es necesario deducir el concepto de trabajador.

Por lo anterior es determinante que patrón puede ser una persona física pero a la vez una persona constituida; es decir, como empresa y en consecuencia el patrón será precisamente la persona moral resultante de esa constitución a diferencia de que el trabajador es siempre tal y como lo considera el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de la preparación técnica requerida por cada profesión u oficio".

Ahora bien la legislación laboral determina que el patrón puede ser representado en juicio y comparecerá por conducto de tercera persona que se le denomina representante legal.

Sin embargo es precisamente el punto que acarrea la atención y desvirtúa la naturaleza jurídica de la prueba confesional, porque es aquí precisamente donde esta tercera persona llamado representante legal y por regla general dicha designación recae en un perito de la materia y será la persona que concurra a absolver posiciones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y como perito en la materia toda vez que siempre es un licenciado en derecho en el que recae el cargo en el momento del desahogo de la prueba confesional del patrón, es aquí, en esta etapa, donde se distorsiona y cambia la realidad de los hechos y jamás se llegará a la verdad de los mismos, porque el perito es especialista en la materia

---

(14) GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México 1976, p. 41

laboral dándole el cause atendiendo a su técnica jurídica para desvirtuar los hechos que se le atribuyen al patrón y este tercero es conocedor directo de los hechos reales generados entre patrón y obrero, por ello consideramos a la prueba confesional en su desahogo debieron acondicionar en nuestra legislación para que en todo momento sea el propio patrón el que se obligue a comparecer ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en forma personal y no por conducto de apoderado, haciéndose reciproca con el desahogo de la confesional del actor toda vez que a este último la ley le obliga a comparecer en forma personal sin auxilio de algún tercero o representante legal debiéndose de dar aquí en este punto la equidad procesal porque de alguna manera el trabajador al no ser auxiliado o representado para el desahogo de la confesional queda en estado de indefensión o de una desventaja procesal que redundaría en perjuicio de sus intereses laborales, pues el patrón así como lo determina nuestra ley, él si queda resguardado jurídicamente en sus intereses ya que se auxilio de un perito y especialista de la materia.

Sin embargo, es necesario manifestar el concepto de lo que es o significa representante del patrón y para ello retomaremos lo que uno de los autores en materia de trabajo nos dice: "Puede ser un jefe de departamento u otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación".(15)

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo considera como representante del patrón: Artículo 11: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección, o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Consideramos en la actualidad un círculo vicioso el permitir el desahogo de la prueba confesional que atañe directamente a las partes en el proceso laboral la cual corresponde al patrón sea desahogada por vía de

---

(15) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Procesal del Trabajo, Cuarta, Porrúa, México 1954, p. 427.

un tercero que en el mejor de los casos tiende a desvirtuar los hechos y jamás podrá aportarse la verdad de los mismos, porque el representante legal en ningún momento es conocedor de los hechos reales surgidos en el centro del trabajo sino por el contrario los conocerá por otro medio pero jamás directamente como los conoce y los vive en el momento del conflicto el trabajador-patrón.

Consideramos que de lo anterior es indispensable una relación equilibrada entre trabajador—patrón pues estos constituyen el medio central de la producción y es uno de los puntos más importantes para que una empresa pueda cumplir su cometido es necesario siempre cumplir con las obligaciones inherentes a las partes trabajador—patrón, considerando que a mayor armonía existirá mejor productividad y su objetivo se logrará al cumplir con sus deberes, respetando los legítimos derechos de los trabajadores y estos a su vez de la necesidad de respetar los derechos del patrón. Estimamos ésto como un principio general del derecho, es decir, a todo derecho corresponde una obligación, principio que en materia de trabajo es de máxima importancia ya que su abuso, dará como resultado la quiebra de empresa sobre todo cuando los obreros asesorados por sus líderes exigen del patrón más prestaciones de las que pudiera cumplir la empresa olvidando la noción de que ellos también tienen deberes a realizar, por tanto es necesario la armonía entre patronos y trabajadores. Como referencia de lo anterior podemos ver que los derechos y obligaciones de las partes se encuentran debidamente reguladas en la ley al señalar ésta las obligaciones más importantes como se desprende de los siguientes artículos:

Artículo 132: Las obligaciones se dividen de las XXVIII fracciones y se clasifican en nueve rubros.

#### 1. Sanitarias y de seguridad:

1. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos.

XVI. Adaptar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y prejuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes.

XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centros de trabajo.

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene.

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia.

## 2. Económicas:

II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento.

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de 200 habitantes, un espacio de terreno no menor de 5000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos siempre y cuando tenga una distancia de 5 kilómetros de la población más próxima.

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro.

XXVI. Enterar los descuentos a la institución bancaria o acreedora o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores.

### 3. Laborales:

III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos en buen estado, y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes.

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que dehan permanecer en el lugar en que prestan los servicios.

### 4. Humanitarias y de respeto:

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de mal trato de palabra o de obra.

### 5. Reconocimiento al trabajo:

VII. Expedir cada 15 días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios.

### 6. Políticas:

**IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales.**

**7. Sindicales:**

**X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado.**

**XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse.**

**XXI. Proporcionar a los sindicatos si lo solicitan en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente.**

**XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.**

**B. Educativas:**

**XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la secretaría de educación pública.**

**XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, al fin de lograr la alfabetización de los trabajadores.**

**XIV. Cuando tengan a su servicio más de 1000 trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas.**

**XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.**



**XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.**

**9. Vigilancia oficial y organización:**

**XIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten.**

**XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido con esta ley.**

**Artículo 134. Obligaciones de los trabajadores.**

**1. Obediencia, posiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables.**

**III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante.**

**2. Higiene y seguridad:**

**II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores.**

**X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento.**

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas.

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

**3. Eficiencia:**

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes.

**4. Orden y cuidado:**

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

VII. Observar buenas costumbres durante el servicio.

**5. Solidaridad:**

VII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten.

IX. Integrar los organismos que establece esta ley.

**6. Lealtad:**

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa e

indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

### 1.5. Concepto de Prueba.

Es necesario antes conocer el significado de prueba y al respecto existe un variado número de autores que han escrito acerca de ella. Por ejemplo en una acepción tomada del Diccionario Jurídico: Rafael de Pina Vara nos dice que: "Prueba es la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia. Resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz".

Es decir que la prueba es en todo caso la acción para demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación y en un concepto más general sobre el concepto de prueba podemos citar el siguiente: "La prueba es en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a ser patente la exactitud o inexactitud de una proposición".(16)

Sin embargo nuestro interés es sobre el aspecto jurídico y concretamente en el sentido jurídico procesal, consideramos que en realidad la prueba es un método de averiguación o de comprobación como sucede en el procedimiento laboral, es decir constituye un método de comprobación.

Nosotros consideramos que aún cuando la doctrina es amplia el abundar sobre la prueba la Ley Federal del Trabajo en ningún momento estima o nos indica que es la prueba sino que simplemente y sencillamente la clasifica. Asimismo, encontramos que la prueba independientemente de la clase de procedimiento existe en si con elementos comunes ya sea civil, penal o laboral.

---

(16) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1988, p. 95

También estimamos que la razón o eficacia de la prueba tratándose de cualquier procedimiento es el medio que las partes aporta al juzgador para el conocimiento personal o privado sobre los hechos motivo de una controversia y conocer a través de ella la verdad.

En consecuencia la prueba será siempre necesaria en el derecho procesal del trabajo y esta debe tener la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgado a la verdad de los hechos y que deberán relacionarse entre sí para crear la mejor convicción ante el juzgador, favoreciendo desde luego al que mejor aporte el número de pruebas y con el fin de aportar la realidad o veracidad principio sobre el cual debe redundar el objeto de la prueba.

Con lo anterior podemos afirmar que la prueba es de suma importancia y las partes deben de disponer de ellas en iguales condiciones para ofrecerlas y pedir su desahogo.

En nuestro derecho procesal mexicano existe como principio en que las pruebas deben ser ofrecidas con oportunidad legal correspondiente, este principio lo consideramos plasmado en el Art. 880 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación nos permitimos transcribir: 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 podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda podrá solicitar que la

audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título, y

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

En este aspecto podemos ver que el proceso laboral surge por el litigio entre las partes autor y demandado (trabajador-patrón, en conflicto individuales), del cual resulta que los hechos controvertidos deberán ser reconocidos solo a través de la prueba, es ello a que da vida al proceso y de lo anterior surge un principio el de que "el que afirma esta obligado a probar"; es decir solamente los hechos están sujetos a prueba y no así el derecho.

Al respecto del tema podrían resaltar otras definiciones sobre el campo de la prueba sin embargo es importante destacar que es, para que sirva y que valor puede tener para el desarrollo de un proceso laboral, como la siguiente determinación: "Lo importante es destacar tanto el valor instrumental de la prueba; medio para lograr el fin, como su objeto: crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes".(17)

De lo anterior podemos determinar que existen medios de prueba diversos y que únicamente trataremos de anunciarlos como instrumentos sobre los cuales se vale el juzgador para alcanzar la verdad y señalar que en nuestro derecho procesal del trabajo las partes podrán ofrecer los medios probatorios específicos al caso para ello nos remitimos al art. 776 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente dice: 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:

---

(17) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 398

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

Creemos que los procedimientos moratorios son las actividades necesarias para el órgano jurisdiccional contado con los medios de prueba que las partes le propongan, este podrá valorarlas para el esclarecimiento de la verdad toda vez que la finalidad de la prueba en la práctica y como un ideal de justicia es que el juzgador llegue a la verdad sabida como sucede en las juntas de conciliación y arbitraje de nuestro sistema nacional y que se encuentran dotadas de amplias facultades para lograr este objetivo.

Al respecto podemos apreciar que el derecho procesal del trabajo que al ser tan elástico, beneficia a la parte trabajadora que esta sin necesidad de ofrecer pruebas y cuando no están a su alcance, la misma ley le resuelve el problema con el fin de que no quede en estado de indefensión, como puede verse en lo que establece el art. 784: La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia.

Sin embargo como lo considera un autor que dice: "...las pruebas que tradicionalmente se han aceptado en la mayor parte de los procedimientos, con las variantes que la ley laboral consigna, y que se

refiere por ejemplo, a que los documentos deben exigirse desde luego; que en el caso de la confesional deberán señalarse las personas que deban ser citadas para absolver posiciones".(18)

Con esta apreciación que nos da el autor citado, podemos considerar que se desvirtúa el precepto legal invocado (Art. 787 de la Ley Federal del Trabajo). Pero consideramos que en la práctica el derecho procesal del trabajo le permite a las partes tener la oportunidad amplia de allegarse los medios de prueba que estén a su alcance y que se ajuste para su ofrecimiento y aceptación a los lineamientos o reglas establecidas e la propia Ley Federal del Trabajo en cita.

#### **1.6. Concepto de Prueba Confesional.**

##### **ANTECEDENTES.**

La confesión originalmente era la admisión espontánea que el demandado hacía ante el magistrado.

Además de la admisión se necesitaba también el interrogatorio y el juramento, el interrogatorio fue realizado desde los primeros tiempos en la administración de la justicia, en que cada una de las partes podrá interrogar libremente a la otra, en presencia del Tribunal.

Por ejemplo en Grecia cada una de las partes podía interrogar libremente a la otra en presencia del tribunal; en la actualidad se conserva la pureza del origen de la prueba confesional por ello consideramos, para que ésta no pierda pureza, o se desvirtúe como fue concebida en su origen, debe ser pura y simple y en su desahogo participar directamente las partes; sin intermediarios que la pueda desvirtuar; es decir, por medio de abogados y actuen como suplentes en el desahogo de la prueba

---

(18) GUERRERO Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Octava Porrúa, México 1976, p. 461.

confesional como lo estima actualmente la técnica jurídica al permitir el desahogo de la prueba confesional y ésta se realice por terceros perdiendo con ello su pureza y se distorsione de la realidad de los hechos.

En Roma se conocían por acciones de la ley a ciertos procedimientos compuestos de palabras y de hechos rigurosamente determinados que debían ser realizados delante del magistrado ya sea para llegar a la solución de un proceso o como vías de ejecución.

De tal manera las palabras que pronunciaban con gran precisión y según los términos de la ley; porque el error más pequeño traía consigo la pérdida del proceso. Es exactamente la apreciación anterior porque es como debe de ser y entenderse la prueba confesional y la consideramos como la base para lograr el conocimiento real o la verdad de los hechos.

Este procedimiento fue exclusivo para los ciudadanos romanos y no podían usarlo los peregrinos, es decir, los ciudadanos extranjeros.

El juicio más que todo se consideraba un diálogo entre las partes interrogándose mutuamente.

En el sistema formulario las preguntas y contestaciones no eran elementos propios del juicio, sino un medio de probar lo que en la fórmula se prevenía o insertaba, por tanto la prueba confesional desde su origen ha sido un sistema de preguntas y respuestas para llegar al conocimiento de la verdad; el diálogo que se realizaba y hasta la fecha se conserva, de preguntas y respuestas directamente hechas a las partes, en la actualidad nuestra propia ley federal de trabajo las clasifica como posiciones.

La Confesión, la define un autor diciendo que: "Es la declaración judicial o extrajudicial con la cual una parte capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".(19)

---

(19) TRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Porrúa, México 1965, p. 299.



Así lo estima el maestro Alberto Trueba Urbina: Y dicho autor es quien efectivamente da la pauta para considerar a la prueba confesional en nuestro derecho procesal del trabajo como la más importante para el conocimiento de la verdad, sin perjuicio de todos y cada uno de los elementos probatorios que actualmente clasifica y permite la Ley Federal del Trabajo.

La prueba confesional considerada por otro autor, es la que debe entenderse como: "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".(20)

En resumen esta consideración podemos señalar que nos lleva a la misma determinación de estimar a la prueba confesional como la más importante en el proceso laboral, la de mayor relevancia jurídica.

Atendiendo a un autor de naturaleza civilista, amplía el concepto para decirnos que: "La confesión es el reconocimiento, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudica".(21)

Con el fin de destacar la importancia de la prueba confesional en nuestro derecho laboral es por lo que nos permitimos citar un autor de naturaleza civilista en mérito de que también considera que ésta es la más importante en ese campo y coincide con lo estimado en el campo laboral.

La confesión ha provocado una serie de controversias en la doctrina; por una parte, algunos manifiestan: es un medio de prueba como se ha visto y por otra, otros autores señalan que no es una prueba sino una revelación de la carga de la prueba; como se dijo anteriormente no se logra la convicción del juzgador sobre si los hechos confesados son o no ciertos, como lo estiman procesalistas ajenos a la materia laboral.

---

(20) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1988, p. 95

(21) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Idem, p. 95

Enseguida podemos citar también el concepto que da sobre la prueba de confesión o confesional como técnicamente la conocemos, Mateos Alarcón Manuel, que la considera como: "El acto de prueba que realiza cualquiera de las partes por el que se reconoce o admite en su perjuicio la verdad de los hechos aseverados por el adversario".(22)

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en vigor nos dice en relación a la prueba confesional: "art. 776: Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial la siguiente:

I. La Confesional: ..."

Es la de mayor relevancia de todos los medios de prueba que clasifica la actual Ley Federal de Trabajo, toda vez que ésta por su propia naturaleza es y debe ser espontánea y provocada o arrancada a la parte contraria por medio de interrogatorio con la cual la parte absolvente reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que se refiere a ella y es susceptible de efectos jurídicos como destacan los autores antes mencionados y consideramos; como siempre deberá de relacionarse con los hechos propios del que confiesa independientemente de que la contestación del que declara se funde en el silencio, la evasión de las preguntas y respuestas formuladas.

Cabe destacar también que la Ley Federal del Trabajo en ningún momento define lo que se debe entender por prueba confesional, tan solo señala el procedimiento para su ofrecimiento y desahogo: Art. 786 de la Ley Federal del Trabajo nos señala "Cada parte podrá solicitar se cite a su contra parte para que concurra a absolver posiciones".

Podemos decir que la prueba confesional es precisamente la que aporta la verdad de los hechos por el método de preguntas formuladas

---

(22) MATEOS ALARCON, Manuel, Estudios Sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. Cárdenas, México 1971, p. 48

directa y espontáneamente ante la autoridad competente y previo a la contestación de estas respuestas el absolvente o declarante es apercibido y amonestado para que se conduzca con verdad en lo que va a declarar y en relación a los hechos que se le atribuyen.

Consideramos por todos estos elementos dados, a la prueba confesional como la principal de todas las pruebas en materia laboral, como se desprende del artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo: "Las partes pueden interrogar libremente a las personas que se les atribuya hechos en la demanda del trabajador y con los que controvierta el patrón en la forma que juzgue conveniente". Asimismo, el trabajador deberá contestar, los hechos que le impute el patrón.

Como podemos ver es aquí donde radica la manifestación directa que el demandado hace ante el juzgador, además de la admisión se necesita también el interrogatorio y el juramento, que consistía en declarar la verdad y solo la verdad.

Como se desprende de lo anterior nos permitimos manifestar como mera opinión personal al compartir el hecho y la razón de que en la ley no se precisan los medios de prueba, tan solo se encuentran enunciados, por tanto estimamos, el derecho probatorio laboral tan amplio al comprender todos los medios de prueba conocidos y los demás concebidos por la ciencia moderna.

Generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida: confesionales (declaraciones de las partes), testimonios de terceros (testimoniales), documentales, inspecciones, peritajes, incluso instrumentales, presuncionales legales y humanas.

En resumen ésto es lo distinto del derecho procesal laboral de todos los demás por admitir en general cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho; es llegar a obtener la verdad real.

## CAPITULO 2

### Admisión y Desahogo de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo

#### 2. Admisión y Desahogo de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.

**Admisión de las pruebas.** Como antecedente podemos decir que el trabajo ha existido a través de la historia, y esto desde la aparición del hombre, toda vez que en ningún momento se puede concebir al hombre haya vivido sin trabajar, como para el caso es necesario poner algún ejemplo.

Cita Néstor de Buen Lozano en una de sus obras que: "Para Aristóteles el trabajo es una actividad propia de los esclavos" y en otra cita dice: Carlos Marx: "La fuerza de trabajo es, pues, una mercancía, ni más ni menos que la azúcar. Aquélla se mide con el reloj, esta con la balanza".(23)

Así encontramos un sinnúmero de opiniones al respecto, sin embargo para nuestro estudio lo más importante es saber lo que la Ley Federal del Trabajo actual considera y ésto lo podemos tomar directamente de lo que establece el artículo 3: El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

---

(23) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo. T. I, Porrúa, México 1954, p. 17.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

De aquí surge que como principio general que el trabajo es la base de la existencia de las relaciones sociales, entre dos o más personas a virtud de lo cual una de ellas realiza una actividad y el otro se obliga a retribuirla, es de aquí como se deduce la existencia y el nacimiento de una relación jurídica laboral mixta que actualmente es regulada precisamente en el campo laboral por el derecho toda vez que se presume la existencia del trabajador—patrón.

Es aquí donde corresponde precisamente hablar del punto relacionado con los conflictos laborales y que actualmente se ventilan en el procedimiento laboral establecido en nuestro derecho laboral mexicano y que divide a este en diversas etapas como es el de la admisión y desahogo de las pruebas, por lo que en este capítulo nos referiremos al procedimiento laboral ordinario que se desarrolla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la cual se tramita los conflictos laborales de naturaleza jurídica por lo consiguiente es necesario hacer referencia a la mecánica o temática con la cual se inicia el procedimiento.

Por principio general toda contienda jurídica laboral empieza con la presentación del escrito inicial de la demanda del trabajador, misma que al ser conocida y admitida por la autoridad laboral competente, al radicarla ante el grupo especial correspondiente éste señala día y hora para que una vez emplazada la parte demandada, concurra a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Es así como lo establece el artículo 878 fracción III de la Ley Federal del Trabajo en vigor: "Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por

escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado".

En dicha audiencia la parte demandada al dar contestación a la demanda interpuesta en su contra y al concluirse la etapa de conciliación, demanda y excepciones, la Junta determina abrir la etapa de ofrecimiento y admisión de prueba en la misma audiencia; es decir, como lo explica un autor al respecto: "...terminada la etapa de demanda y excepciones queda fijada la litis contestatio, o sea, con los hechos contravertidos de la demanda y la contestación se fija la litis en juicio y ésta viene a ser la base del período probatorio".(24)

Es aquí precisamente en esta etapa donde las partes están obligadas a ofrecer los medios de prueba que se encuentren a su alcance y por consiguiente refiriéndose de nueva cuenta a la Ley Federal del Trabajo nos determina cuales son las pruebas admisibles en el proceso laboral y para ello citaremos lo que textualmente indica el 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: confesional; documental; testimonial; pericial; inspección; presuncional; instrumental de actuaciones; y fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

En nuestra opinión podemos manifestar con el ejemplo a que se hace referencia, en el derecho procesal del trabajo los elementos probatorios en ningún momento están limitados si no por el contrario permite a las partes ofrecer todos los que estén a su alcance, independientemente de que la misma ley de la materia haga una relación de las más comunes, distinción que prevalece entre otros tipos de proceso.

Al respecto podemos interpretar que dicho artículo tan solo admite los medios de prueba siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al

---

(24) CORDOBA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Práctica Laboral Forense, Cárdenas, México 1991, p. 88

derecho; al caso nos indica un autor al tratar el tema: "...que si la ley específica como medios de prueba admisibles las que no sean contrarias a la moral y al derecho, que no deben ser admitidas".(25)

Consideramos y nos permitimos compartir con el autor en cita de que si la vigencia real de la primera parte del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas rechazarían las propuestas de prueba, toda vez que puede dar lugar a que la contraparte en un proceso laboral considere al referirse a las pruebas de su contrario y tomando en cuenta lo marcado por el artículo supracitado, estime que todos los elementos de prueba que ofrece la parte actora, éstos no reúnen los requisitos a que se refiere el mencionado artículo y si éste se interpretara en una forma estrictamente gramatical.

En consecuencia estimamos que pudiera ser que los legisladores redactaran la primera parte cambiándole algunos términos para evitar la interpretación que hemos mencionado. Pero independientemente de lo anterior la Ley Federal del Trabajo es clara en los artículos subsiguientes en los que por fortuna de las partes, clasifica los elementos de prueba que efectivamente pueden ser ofrecidos por las mismas y admitidos por las Juntas tal y como se desprende del artículo 776.

Es necesario mencionar que: "La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se divide en tres etapas: la primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas".(26)

Como ya quedó establecido, al término de esta etapa toca el punto a desarrollar sobre el desahogo de las pruebas como lo marca el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

---

(25) DE BUEN LOZANO, Néstor Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, P. 404, 405

(26) CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo Práctica Laboral Forense, Op Cit. p. 776

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 aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

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

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

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

Es así como también lo determina otro autor de la materia, refiriendo como conclusión de la etapa: “Si hay controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y de admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la cuestión se reduce a un punto de derecho se declarará cerrada la instrucción.”(27)

Es aquí precisamente en esta etapa en la que la Junta resolverá sobre la admisión o desechamiento de los medios o elementos de prueba ofrecidos por las partes, independientemente de las que pudieran ofrecerse con posterioridad a ésta; en virtud de que las partes gozan del derecho de poder ofrecer otras que surjan sobre los hechos nuevos; es decir, como pruebas supervinientes.

---

(27) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 404, 405



Podemos decir, de todos los elementos de prueba clasificados por la ley, la misma estima en primer término a la prueba confesional, toda vez que se considera a dicha probanza y a nuestro juicio es la de mayor relevancia en el proceso laboral y también estimamos que sin ella quedaría trunco o incompleto cualquier ofrecimiento de pruebas que las partes pudieran realizar; y sobre su admisión, se deberá cumplir al pie de la letra como lo marca la Ley Federal del Trabajo y pueda ser desahogada en sus términos: Insistimos en que para dicho efecto, deberá de comparecer para responder directamente las preguntas sobre los hechos que dieron origen al conflicto laboral, el patrón y no persona diferente a éste; es decir, abogados litigantes que en su carácter de apoderados puedan contestar las preguntas, ya que los mismos distorsionarían la realidad de los hechos y se distorsionaría a su vez, la verdad en perjuicio de los trabajadores.

Por su parte la Junta en el momento de dictar su acuerdo resolviendo sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso laboral, señalará día y hora para la celebración de la audiencia del desahogo de las pruebas.

Ahora bien, pasaremos al estudio o desarrollo del siguiente punto que se refiere a:

**Desahogo de las pruebas.-** Por principio debemos entender el término desahogo significa:

Es decir que esta etapa del procedimiento laboral se refiere al desahogo de las pruebas, tal y como la marca el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo y que se transcribe: "La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:"

"I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o; en su caso, aquéllas que hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha";

"II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley";

"III. En caso de que las únicas pruebas que faltan por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionaria omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se la comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes"; y

"IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos".

Sin embargo, en atención a lo que establece el precepto antes invocado, consideramos que es menester hacer un breve comentario al respecto: es conocida y actualmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje trabajan a su máxima capacidad sin embargo en la gran mayoría de los casos que se tramitan en las mismas, no se cumple el sentido estricto de lo que marca el artículo mencionado; toda vez que el trámite burocrático ante dichas Juntas es lento debido a la gran afluencia de demandas que ingresan a la misma, de trabajadores en su mayoría despedidos de sus empleos por lo que el sistema hace que el curso de esta se retrase y con ello no se cumplan los términos que marca la propia ley, lo mismo sucede al señalar fechas, las Juntas para el desahogo de las pruebas ofrecidas de las partes y admitidas por éstas; por lo que consideramos en nuestro punto de vista muy particular que las Juntas deberían señalar en una misma fecha el desahogo completo de todas las pruebas que se hayan admitido, con lo anterior estimaríamos un ahorro procesal y los juicios tendrían en tiempo una resolución pronta y expedita. De lo contrario resulta a la fecha perjudicial a la clase trabajadora que sus juicios sean dilatados.

Ahora bien, es necesario desarrollar en particular el desahogo de cada prueba ofrecida y admitida por las Juntas, porque de su análisis jurídico se desprenderá el valor de cada una de ellas; nos referiremos en primer término y por considerar la más importante en este trabajo a la prueba confesional toda vez que a nuestro parecer los demás elementos de prueba son secundarios y auxiliares de la misma prueba confesional, que Juntas, el juzgador podrá emitir su dictamen y que en el derecho procesal del trabajo se ha determinado a conciencia y verdad sabida; es decir: ...

...

Refiriéndose en concreto al desahogo de la prueba confesional, podemos decir que existe en la Ley Federal del Trabajo reglas generales para el desahogo de dicha prueba así como de aquéllos medios admisibles en el proceso y el artículo 780 indica que: "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".

Es decir que las partes deberán apearse al estricto cumplimiento del precepto legal invocado y las Juntas no desechen los elementos de prueba ofrecidas por las partes.

Así una vez ofrecida y admitida la prueba confesional los oferentes podrán intervenir en su desahogo interrogando libremente a las partes, realizando las preguntas apegadas a los hechos.

Así el desahogo de la prueba confesional en materia laboral, debe reunir elementos o requisitos para poder interrogar a las partes; es decir, que el articular las posiciones deberán referirse a un solo hecho en concreto respectivamente y no realizarlas en términos negativos, lo anterior para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Podemos señalar que el autor Néstor de Buen habla del modo de desahogarse la prueba confesional: "La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser necesariamente afirmativa o negativa

sin que sean válidos la respuesta evasiva (no recuerdo, no me consta en lo personal, etc.) ni la negativa a responder.”(28)

Con lo anterior podemos manifestar que la prueba confesional debe ser espontánea y libre, toda vez que las respuestas afirmativas o negativas arrojarán la verdad de los hechos, sin que tengan que intervenir en su preparación o desahogo, técnicas que desvirtúen la realidad de los hechos.

Ahora bien, del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo que establece: cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, es aquí precisamente donde la prueba confesional pierde su eficacia, toda vez que el representante legal de una persona moral, lo puede ser cualquier persona física e inclusive ajena a la realidad de los hechos.

Consideramos que debe conservarse el principio de que la prueba confesional es personalísima y la rendirán las partes a través de las preguntas y respuestas que les haga o articule su contraparte.

Así también es de gran importancia citar para el desahogo de la prueba confesional a absolver posiciones a las personas directamente involucradas o conocedoras de los hechos y que en general son directores, administradores, y en general personas que ejercen funciones de dirección y administración en la empresa del demandado, siempre y cuando se le atribuya en la demanda hechos propios como lo determina el artículo 787 de la propia ley en cita: “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, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al

---

(28) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 441.

conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Ahora bien por lo que hace a la recepción de desahogo de la prueba confesional, otro autor nos dice que: "Respecto a la recepción o desahogo de la prueba, si se trata de una persona moral, la persona física que comparezca deberá acreditar con documento público, su carácter de representante legal y sus facultades para absolver posiciones so pena que de no hacerlo se tendrá por confesa a la persona moral.

Las Juntas deben preparar el desahogo de la prueba confesional, "citando a los absolventes personalmente y apercibiéndolos que si no concurren el día y la hora señalados, se les tendrá por confesos. Y si el día de la audiencia no concurre la persona citada, se le hace efectivo el apercibimiento y se le declara confeso de las posiciones calificadas de legales (Art 788 y 789)".(29)

El desahogo de la prueba confesional la encontramos regulada en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en la forma siguiente:

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

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

---

(29) CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1991, p. 93.

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

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

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

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

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

Respecto de la prueba confesional el legislador de 1980 introdujo los nuevos preceptos, 792 y 794, en los cuales se reconoce como confesión expresa las afirmaciones contenidas en las posiciones que formula el articulante, y las manifestaciones vertidas en los escritos o comparecencias en los autos del proceso.

Sin embargo también la Ley Federal del Trabajo reconoce como confesional expresa las afirmaciones contenidas en las posiciones que

formula el articulante y en otras manifestaciones que pueden desprenderse de los escritos o comparecencias de las partes en el proceso.

Citaremos a otro autor que nos dice que en la prueba confesional: "Cuando los trabajadores o los patronos son citados para esta prueba, generalmente son presa de gran nerviosismo ante el temor que los invade por las posibles celadas de que pueden ser objeto, los representantes del Gobierno deben ser muy cuidadosos para impedir cualquier maniobra de esa naturaleza y garantizar una verdadera imparcialidad, como es la que corresponde al juzgador que está deseoso de conocer la verdad".(30)

## **2.1. Ley Federal del Trabajo.**

### **Antecedentes:**

Es de suma importancia hacer referencia sobre los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo en virtud de que su nacimiento trata desde el año de 1931 en la que surgió la primera Ley Federal del Trabajo que por muchos tratadistas es considerada como el modelo más importante para el derecho del trabajo no solamente de nuestro país sino en otros países de América Latina.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 por primera vez estableció las reglas del procedimiento ante las juntas (centrales, actualmente local de conciliación) y la federal de conciliación y arbitraje; por ejemplo habla de esto el tratadista Néstor de Buen Lozano en una de sus obras que la ley de 1931 contemplaba de una primera audiencia de conciliación demanda y excepciones, lo mismo que la actual a diferencia de que en la primera la comparecencia del demandado le obligaban a contestar en el mismo acto pero indica: "... en el caso de que no compareciera había que señalar una

---

(30) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México 1976, p. 464.

segunda audiencia de demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión.(31)

Como puede observarse de lo anterior consideramos que las audiencias de conciliación de demanda y excepciones podría retrasarse con el simple hecho de que el demandado no compareciera, esta disposición ha sido corregida toda vez que la Ley Federal del Trabajo actual ha evolucionado de la siguiente manera:

La junta cita a las partes a la primera etapa del procedimiento a una audiencia que actualmente es de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; además la Ley Federal del Trabajo determina que independientemente que no concurren las partes, la audiencia se tendrá por celebrada y no se suspende como lo establecía la ley en comento.

Estas nuevas disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo han venido a beneficiar enormemente a los trabajadores toda vez que reduce en tiempo el procedimiento y lo hace más fácil, lo cual redunda en beneficio de los intereses económicos de la clase trabajadora al recibir una justicia más pronta y expedita. Esta es una de las grandes reformas a la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, tanto la anterior (de 1931) como la actual, no han perdido el sentido o el objeto social prioritario: dictar los laudos a verdad sabida.

Si bien es cierto, como se deriva de lo anterior antes dicho, la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió en nuestro país según aparece en la doctrina y con las promulgaciones en las subsecuentes leyes como fueron las de 1970 y que pese como pudo verse adolecía más que de errores, de insuficiencias que la hicieron más operativa en beneficio de los trabajadores.

---

(31) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1994, p. 132.



Como lo determina Mario de la Cueva al mencionar: "el derecho mexicano del trabajo evolucionó con extraordinaria rapidez: en los años inmediatamente posteriores a la promulgación de la Ley Federal del Trabajo. El derecho del trabajo principio a vivir en los contratos colectivos e hizo sentir la necesidad de reformar la legislación".(32)

Como brevemente se expuso podemos determinar que desde la promulgación de nuestra constitución política (1917) se hizo cada vez más necesaria una ley laboral que contemplara los derechos y obligaciones de los trabajadores—patrones y es a partir del nacimiento del artículo 123 en nuestra constitución, toda vez que por la inexistencia de esta ley y el desconocimiento de las juntas de conciliación y arbitraje, trabajadores y patrones sufrían por la falta de normas o de fundamentos jurídicos para resolver sus controversias o conflictos ante una representación social que tuviera el carácter de obligatoriedad.

Es definitivo siempre que tratándose en reformas a la Ley Federal del Trabajo, siempre se entenderá que estas serán siempre en mayoría de los derechos de los trabajadores así se determina que la nueva legislación laboral es benéfica a la de 1931 actualmente se establecen prestaciones superiores y se ha perfeccionado la técnica legislativa de la misma y afirmamos que independientemente de ello ambas no se apartan de la idea de la ley anterior.

#### Otro antecedente:

**Ley Federal del Trabajo 1970.** Esta ley tuvo su nacimiento al ser promulgada por el poder ejecutivo federal que data desde el 23 de diciembre de 1969, la fecha en la que se publicó por primera vez en el diario oficial de la federación que fue el 1º de abril de 1970 y es ésta la que rige o se encuentra vigente hasta la fecha; sin embargo, en el año de

---

(32) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., Porrúa, México 1954, p. 142.

1980 la Ley Federal del Trabajo de referencia tuvo importantes reformas que consideramos fue el resultado de la fuerza del movimiento obrero y de la acción gubernamental que tuvo el logro de desarrollo de la justicia social, tan solo haremos referencia a las reformas que sufrió dicha ley de la siguiente manera:

**Reformas.** Tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciséis, modificaciones al procedimiento de huelga y se amplió el artículo 47; estos entraron en vigor en mayo de 1980, se considera con lo anterior que el derecho procesal del trabajo es actualmente un derecho social de clases. También podemos destacar que en esta reforma a la Ley de 1980, los efectos del aviso de despido, la importancia de la conciliación para la resolución de los conflictos, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la concentración del procedimiento laboral; la carga de la prueba al patrón; etc.

Por ejemplo por lo que hace a los ejemplos del aviso de despido las reformas consistieron en:

La Ley de 1970 otorgaba únicamente al patrón el derecho de dar aviso por escrito al trabajador de la causa o motivo de su rescisión laboral y en la ley de 1980 se modificó; al establecer la falta del aviso de rescisión por escrito, da lugar a un despido injustificado.

Ahora bien, por lo que toca a la concentración del procedimiento podemos decir que la Ley de 1970 señalaba una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y una vez concluida esta etapa, se citaba a las partes para la etapa de ofrecimiento de pruebas y otra más para la rescisión de las mismas, con las reformas de 1980 se concentraron estas etapas en una sola audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En cuanto a la carga de la prueba, la Ley Federal del Trabajo de 1970 establecía tan solo que las partes tenían la obligación de aportar elementos probatorios de que disponían para contribuir a la comprobación

de los hechos y/o a su mejor esclarecimiento. Con la reforma se beneficia al trabajador, ya que se le exime de la carga de la prueba dejando a las juntas poder conocer por otros medios, la verdad de los hechos, como es el de requerir al patrón de los documentos necesarios que según la ley tienen obligación de conservar y en caso contrario de que no los exhiba los hechos alegados por el autor en su demanda se tendrán por ciertos.

Por último, la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador tuvo a su favor las siguientes reformas, la junta al recibir la demanda observará que el demandante reclame lo que conforme a sus acciones de hechos le corresponde operando para la junta corregir esta omisión; es decir, en caso de que la demanda del trabajador sea incompleta, la junta tiene la obligación de corregirla y demandar las prestaciones restantes.

Toca ahora aportar un concepto de lo que es la Ley Federal del Trabajo.

#### **Concepto.**

Es la que contiene el conjunto de normas o preceptos legales que regulan la situación entre las partes: obrero—patrones: "La aceptación que tiene la segunda edición de la Ley Federal del Trabajo le permitió y obligó a preparar una tercera, a fin de corregir erratas tipográficas y también algunos errores de ubicación de alguna ejecutoria y tesis.

Igualmente tratamos de incluir nuevas resoluciones de los tribunales colegiados, los cuales ahora tienen la difícil y enorme responsabilidad de clasificar el alcance de ciertas disposiciones de nuestra clasificación laboral la cual se ha visto empapada por la Ley de Entidades Paraestatales y por la creación de la Secretaría de la Contraloría, Amén de la sagacidad y complejidad técnica que han ido surgiendo en nuestra economía en desarrollo. En efecto, la Secretaría de Contraloría ha acostumbrado a ordenar a las entidades paraestatales que destruyan a ciertos servidores

públicos que han incurrido en responsabilidad. Esto ha motivado que los tribunales colegiados clasifiquen que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es la autoridad competente para derimir y resolver sobre la validez de tales decisiones.

También ciertas disposiciones de la Ley de Ecología y su aplicación por parte de las autoridades respectivas, en el caso de cláusulas temporales, parciales, definitivas, etc, han propiciado establecer que es a las Juntas Federales, a las que corresponde calificar en un procedimiento especial sumario, la validez de los cierres de los centros de trabajo, mediante el pago de las indemnizaciones respectivas por causa de fuerza mayor.

Existen otro tipo de actuaciones creadas por el ingenio humano, referente a las pruebas, particularmente las de inspección y las testimoniales.

No menos importante es la tesis reciente, a la denuncia de contradicciones y la decisión de que en materia de personalidad, se debe resolver en el incidente respectivo a través de un amparo directo, lo cual a mi juicio constituye un inconveniente contra la economía procesal.

Es de mencionar que con el carácter de apéndice se excluyan: las bases de entendimiento en materia laboral que establece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos de América; y el memorándum de entendimiento sobre actividades de cooperación en materia laboral suscrito entre la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos y el Departamento del Trabajo del Canadá.

Agradezco a los lectores su benevolencia y cualquier observación para mejorar esta nueva Ley Federal del Trabajo. El Autor P. Breña Garduño, Ley Federal del Trabajo, Tercera Ed.

Así lo estima Breña González, en la cita del prólogo o introducción a la ley elaborada por él, por consiguiente el fin preciso de la misma es la regulación o equilibrio de las relaciones económicas y jurídicas que nacen de la generación del trabajo; o sea, al darse la relación obrero—patronal; es decir, trabajo, generación de bienes o prestación de servicios en una fuente de trabajo y que en la actualidad esta relación, en su regulación queda precisamente plasmado en el contenido de la Ley Federal del Trabajo.

Es por consiguiente la que tiende como principio general a conseguir el equilibrio económico y la obtención de la justicia social nacidas en las relaciones entre trabajadores y patronos. El principio general estimamos es claro, toda vez que tan solo antes existía la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, que efectivamente al referirse a las huelgas les atribuye la finalidad de establecer un equilibrio entre los factores de la producción; así lo encontramos sostenido en la doctrina y en la actualidad dicho principio no ha perdido su objetivo; es decir, que las normas del derecho del trabajo relativos al caso es conseguir el equilibrio económico.

Al respecto nos permitimos transcribir la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional:

"XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como lícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno".

En efecto podemos relacionar lo anterior con lo que dispone el artículo 1o. que textualmente dice: "La presente Ley es de observancia

general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado "A", de la Constitución".

Así también se determina en lo que menciona el artículo 2o. de la misma Ley cuya interpretación es la de que efectivamente las normas de trabajo tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos.

Consideramos que este autor al referirse al equilibrio entre los factores existentes de la relación obrero—patron, es precisamente a lo que en doctrina se sostiene que el trabajo es un derecho y un deber social base, lo que encontramos plasmado en el artículo tercero de la Ley y que nos permitimos transcribir: "El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

Por lo tanto es de estimarse que el trabajo exige como elementos primordiales para su desarrollo libertad y dignidad para la persona que lo presta con ello asegurar los factores de un nivel económico y decoroso familiar.

Consideramos que las normas jurídicas que integran en su conjunto a la Ley Federal del Trabajo, conforman al derecho procesal del trabajo y es precisamente el aplicar lisa y llanamente la norma establecida al caso concreto y nace aquí la necesidad de interpretar la norma, en caso de duda o en cuanto al alcance de aplicación de dicha norma; es decir, que la palabra interpretar significa conforme lo determina el diccionario: explicar

el sentido de una cosa e interpretar la ley significa encontrar con precisión el sentido verdadero del derecho.

El jurisconsulto E. Couture: "Al referirse al tema sostiene lo siguiente: La interpretación de las leyes procesales no se agota en la operación de desentrañar el significado del texto particular que provoca la duda interpretativa".(33)

## **2.2. Clasificación de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.**

Como se ha venido desarrollando en el presente trabajo toca hablar ahora sobre los medios de clasificación de las pruebas, que se contemplan en el ámbito del derecho procesal del trabajo; si bien es cierto que la palabra prueba es según determina un autor que: "Puede ser "Acción y efecto de probar"; "Razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa"; "Justificación de la verdad de los hechos contravertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficacia la ley".(34)

Muy abundante resulta la doctrina sobre el estudio del concepto, clasificación y teoría de la prueba; por lo que, atendiendo a la finalidad del presente, nos concretamos a decir que efectivamente existen múltiples definiciones de autores que hablan al respecto, sin embargo en su mayoría concuerdan en lo mismo como es el caso: "La palabra prueba en sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y de hacer patente la verdad o la falsedad de una cosa".(35)

---

(33) CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991, p. 21.

(34) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1994, p. 397.

(35) PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, p. 587.

Es pues sin duda alguna que la prueba como se advierte de lo anterior, el elemento con el cual las partes podrán acreditar la verdad de las afirmaciones hechas por el que la ofrece, es decir actor o demandado.

Ahora bien, al continuar con los trámites procesales, es decir, que al concluir la audiencia de demanda y excepciones, la Junta cerrada la etapa anterior determina pasar a la etapa de ofrecimiento de pruebas. "Antes esta audiencia se celebraba dentro de los diez días siguientes a la demanda y excepciones". Como lo determina un autor de la materia".(36)

Sin embargo actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo la etapa de ofrecimiento de pruebas se desahoga en forma correlativa; es decir, que no es necesario esperar un término de diez días para su desahogo si no que es en la misma audiencia para la cual fueron citadas las partes (conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y recepción de pruebas); con lo anterior la Ley Federal en cita y actualmente en vigor, en cierta medida ha hecho que el procedimiento se acorte o se agilice, ya que es en una misma audiencia donde se desahogan las etapas antes mencionadas.

Así lo podemos ver plasmado en lo que señala el artículo 875 que reza de la siguiente manera: "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

- a). De conciliación;
- b). De demanda y excepciones; y
- c). De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que están ausentes, podrán intervenir en el

---

(36) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México 1976, p. 461.



momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente".

Cabe destacar que en este punto el legislador atinadamente beneficia a la parte obrera al modificar o reformar la ley en este sentido toda vez que los diez días que marcaba la Ley Federal anterior era perjudicial para la parte obrera ya que el juicio laboral se hacía más retardada o prolongado en tiempo.

Es así como consideramos en una opinión muy personal que la Ley Federal del Trabajo actual debería reformarse y establecer en lo subsecuente etapa a la terminación de ofrecimiento de pruebas y una vez admitidas, la Junta debería señalar en un término de diez días hábiles para el desahogo en una sola fecha todas y cada una de las pruebas que ofrezcan tanto el actor como el demandado, con lo anterior consideramos que los juicios laborales se acortarían en tiempo en una medida muy considerable en beneficio de la parte obrera y se acabaría con el rezago en todas las Juntas. Y con ello la parte obrera obtendría con mayor rapidez el laudo que la autoridad laboral dictara en su caso.

Sin embargo, podemos manifestar que todas las pruebas pueden agruparse, como tradicionalmente se señala en la Ley Federal del Trabajo, así como también lo determinan diversos autores: "A continuación señalaremos que tradicionalmente se han aceptado en la mayor parte de los procedimientos con las variantes que la Ley Federal consigna y que se refieren, por ejemplo, a que los documentos deben excluirse desde luego".(37)

Es necesario por lo anterior abordar aunque de manera muy somera el término de lo que nuestra legislación establece como "La Carga de la Prueba" y poder llegar a determinar el motivo por el cual son necesarios los medios o elementos de prueba que encontramos en nuestra legislación, con la finalidad de llegar a obtener la verdad y con ello en su caso determinar a cual de las partes le corresponde la carga de la prueba, esto

---

(37) GUERRERO; Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Idem. p. 461.

en una apreciación simple, el de probar lo que una de las partes manifiesta ya sea el actor en su escrito inicial de demanda o ya sea la parte demandada en su escrito de contestación a los hechos que contenga la demanda del actor, de lo cual al momento de fijarse la litis se podrá determinar cuál de las partes deberá probar lo que afirma; esto es, quién tendrá para sí lo que nuestra legislación llama "La Carga de la Prueba".

También es necesario mencionar lo que establece al respecto la Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que ésta señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba.

Asimismo, con el fin de llegar al punto central del tema en cuestión, encontramos que las partes del proceso o en conflicto ante los tribunales laborales como lo indica un autor; al mencionar: "Las partes en conflicto ante los tribunales laborales disfrutan de un sistema de prueba libre consignado en el artículo 766 de la Ley".(38)

Efectivamente como lo menciona el autor en cita, la Ley Laboral proporciona a las partes el modo a través del cual de manera libre pueden aportar sus elementos de prueba sin más limitaciones de lo que establece la propia Ley; es decir, los que no sean contrarios a la moral y al derecho tal como lo establece el precepto legal anteriormente invocado.

Es así como llegamos al punto de estudio de la clasificación de las pruebas en el Derecho Procesal Laboral.

### **2.3. Desahogo de Pruebas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Es necesario desglosar, lo que debe entenderse por desahogo, sin pretender dar una definición científica podemos manifestar que el término

---

(38) CORDOVA ROMERO, F. Derecho Procesal del Trabajo. Cardenas, México 1991, p. 91.

desahogo significa: "Alivio, descanso; servirle a uno una cosa de desahogo, libertad: hablar con demasiado desahogo".

Es decir que la etapa del proceso laboral donde se desarrollará cada una de las pruebas ofrecidas por las partes; es decir, el demostrar con cada elemento lo afirmado en los hechos que integran la demanda del actor o en su caso la contestación a los mismos en el escrito de la parte demandada, refiriéndose en ambos casos precisamente. Como lo estima un especialista al mencionar: "Se exige por la fracción de segundo del artículo 760, que las pruebas deben referirse precisamente a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no haya sido confesados por las partes a quienes perjudiquen. Además después de concluir esta etapa del procedimiento, no se admitirán nuevas pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por objeto probar tachas en contra de los testigos".(39)

A continuación nos permitimos hacer el siguiente comentario: Como es conocido en la Ley Federal del Trabajo se señala el procedimiento para el desahogo de las pruebas siendo pretensión de la Ley que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia; esta situación, en la práctica jamás se ha podido llevar a cabo en virtud de que las Juntas al administrar justicia no es pronta y expedita, por regla general señala diversas fechas para el desahogo de los elementos probatorios ofrecidos por las partes, retardando así la solución al caso concreto, en perjuicio del trabajador como puede verse en la siguiente cita: "Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. Ese es un objeto pocas veces conocido".(40)

Es aquí precisamente que consideramos a manera de comentario el decir que efectivamente el principio adoptado por el espíritu de la Ley Federal del Trabajo es el de pretender que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia pero sin embargo coincidimos que lo establecido en un

---

(39) GUERRERO, Eusebio, Manual de Derecho del Trabajo, Porrúa, Op. Cit. p. 611.  
(40) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 553.

precepto legal respectivo jamas se ha podido llevar a cabo ya que la costumbre ha imperado sobre la Ley y las pruebas se desahogan en periodos o fechas diversas y ampliamente señaladas por las Juntas, ésto debido posiblemente a dos fenómenos; el crecimiento de las inconformidades o demandas presentadas por los trabajadores y el sistema absoluto burocrático que impera en la práctica y en el seno de las Juntas; dos realidades que han distorsionado el cumplimiento y el espíritu verdadero de la Ley Federal del Trabajo, ya que en ningún momento se ha respetado el término de diez días y en ocasiones el desahogo de las pruebas se señala por el exceso de trabajo en las Juntas y por los fenómenos anteriormente comentados realizándose el desahogo en periodos letardos.

Consideramos pues que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 760 debiera sufrir una modificación en el sentido de agregarle al termino: Las pruebas, deberán desahogarse en una sola audiencia, es decir en una sola fecha.

#### **2.4. Sus Etapas.**

Nosotros estimamos que en el procedimiento laboral la prueba constituye el método eficaz para comprobar un hecho en consecuencia, dentro del proceso siempre existió el principio general de derecho que dice: "El que afirma está obligado a probar su dicho". Por tanto, las partes tendrán siempre la obligación de aportar los medios o elementos probatorios que estén a su alcance y la obligación de las Juntas es estimarlas en todos sus aspectos para darles el valor que en derecho corresponda, insistiendo que al final del desahogo de todas y cada una de ellas también tendrá la obligación y dictar el laudo utilizando el término de: "A conciencia y verdad sabida".

Por consiguiente, en materia laboral las etapas procesales, se encuentran debidamente previstas en la Ley Federal del Trabajo; en

principio de cuentas el capítulo XII que hace referencia a las reglas de las pruebas y el artículo 776 da la pauta a las partes en el proceso para poder ofrecer los elementos de prueba que admite la Ley en cita: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones, y

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

Así sucesivamente la Ley enumera los artículos que van marcando las etapas procesales desde el ofrecimiento, al desahogo y hasta llegar a la valoración de las mismas.

De tal modo debemos percatarnos que en el seguimiento de los artículos plasmados en la Ley, se consigna entre otros el artículo 782 que a la letra dice: "La Junta podrá ordenar con citatorio de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

En consecuencia podemos determinar que toda prueba tiene una finalidad y es precisamente el de aportar al órgano jurisdiccional en este caso a las Juntas de Conciliación y Arbitraje mediante el razonamiento lógico, logre encontrar la verdad, independientemente de que cada una de las partes trate de encontrar o de probar su verdad y al no existir más que una, debiendo tomar como base todos y cada uno de los elementos aportados y del que mejor resulte encontrar lo buscado. En materia laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultades para llegar al conocimiento de la verdad atendiendo así a la que un autor en la materia nos indica: "En materia laboral independientemente de la actividad procesal de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje están dotadas de amplias facultades investigatorias".(41)

Efectivamente podemos detectar que de los artículos relativos al capítulo de las pruebas en general su contenido, como es el de los artículos 685, 784 de la Ley Federal que dicen: (Artículo 685) "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Artículo 784: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el

---

(41) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1984, p. 93.

**trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**

**I. Fecha de ingreso del trabajador;**

**II. Antigüedad del trabajador;**

**III. Faltas de asistencia del trabajador;**

**IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;**

**V. Terminación de la relación del contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción II de esta Ley;**

**VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**

**VII. El contrato de trabajo;**

**IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;**

**X. Disfrute y pago de las vacaciones;**

**XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;**

**XII. Monto y pago del salario.**

**XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, e**

**XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".**

**Mismos que nos lleva a la finalidad anteriormente mencionada.**

Ahora bien, es necesario referir que dentro del procedimiento laboral como ya se vio en un capítulo correspondiente a las pruebas, existen etapas en las cuales las partes podrán ir ofreciendo los elementos de prueba, etapas que van desde su ofrecimiento hasta la valoración de la misma y así se encuentra plasmado que los estados procesales están marcados o precisados en los artículos 875, 876, 878, 880, 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 875:** "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constara de tres etapas:

- a). De conciliación;
- b). De demanda y excepciones, y
- c). De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

**Artículo 876.** La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados;
- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;



III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de la Ley;

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrán por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones, y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

**Artículo 378.** La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicándo en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de

su contestación; si no lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmando los o negándolos, y expresando lo que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exige al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes, y

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

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

1. 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 aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

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

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título, y

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

Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de prueba que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá excederse de treinta días.

**Artículo 884.** La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

**I.** Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

**II.** Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

**III.** En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogarse sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes, y

**IV.** Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Independientemente de que las partes en el proceso ofrezcan pruebas en la etapa señalada para tal efecto, como se desprende de los preceptos anteriormente citados, además de esta etapa podrán con posterioridad a ello ofrecer de nueva cuenta pruebas, mismas que solamente podrán referirse a hechos nuevos o supervenientes o bien las pruebas que se relacionan a las tachas de los testigos.

Es decir, que la legislación laboral va aún más allá de lo que pudiera llamarse procedimiento ordinario toda vez que en forma extraordinaria

permite que las partes ofrezcan nuevas pruebas tal y como se determina en lo que establece el artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas".

En consecuencia, podemos decir que por su parte la Junta está facultada a admitir nuevos elementos de prueba y podrá resolver sobre su admisión o desechamiento de las mismas y también estará obligada a señalar día y hora para su desahogo en el caso de las que se hayan preparado.

En nuestra opinión consideramos también que independientemente de las nuevas pruebas que las partes hayan aportado en esta etapa del procedimiento, lo ideal o lo realizable sería que también éstos se desahogarán en una sola y única fecha de audiencia y así abreviar el procedimiento; es decir, que mientras menos dure un juicio y la Junta resuelva en tiempos a la brevedad posible, ésto acarreará beneficios importantes para los trabajadores cuando son separados de su empleo y dejan de percibir un ingreso que les permite sobrevivir tanto a él como a su familia, así se cumplirá el dicho de que la justicia deberá impartirse en forma pronta y expedita; además que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se verían favorecidas en virtud de que acabarían con dos fenómenos que son el burocratismo y el rezago de los juicios.

Por ejemplo; como podemos ver, la Ley Federal del Trabajo tiene la obligación de señalar día y hora para el desahogo de las pruebas dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la admisión a la misma (artículo 884) "La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo con forme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su

caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha...".

Esto a nuestro modo de ver la realidad de las cosas en la práctica no se lleva a cabo, normalmente las Juntas nunca atienden a este principio procesal debido a que sus agendas de trabajo se encuentran repletas de audiencias por la cantidad de demandas que a diario ingresan a las mismas y por consiguiente sus etapas de señalar fechas de audiencias siempre por regla general sobrepasan el término antes aludido por tal motivo consideramos que si la Ley Federal del Trabajo fuera reformada con el fin de acortar las fechas en el procedimiento; es decir, desahogar todos los elementos benéficos como los que ya hemos dejado anteriormente señalados y obligándose a las partes a prepararlas para que no quedara pendiente ninguna siguiendo las mismas reglas para su desahogo; así lo determina el artículo 885 de la Ley Federal del trabajo: "Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa calificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven en su caso de lo alegado y probado, y

V. Los puntos resolutivos".

Asimismo, podemos citar lo que manifiesta un autor en relación a este punto que dice: "El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo"(42)

Es necesario comentar lo anteriormente vertido y sobre todo en el aspecto no de las pruebas que en general pueden ofrecer las partes en un litigio sino la importancia de su valoración que pudiera realizar en su momento el dictaminador, porque efectivamente existe como ya vimos un variado número de elementos probatorios por lo que nos atrevemos a poner un ejemplo de una de ellos para que se determine en su estado procesal de valoración el alcance de ese elemento probatorio; así podemos ver que por regla general los patrones ofrecen como prueba documental privada la renuncia de un trabajador, no basta en exhibir tan solo el medio probatorio consistente en dicho documento porque al ser objetado por el trabajador en cuanto a su autenticidad de contenido e inclusive el de negar la firma este documental carecerá de valor probatorio pleno; es decir, que falta su perfeccionamiento el cual debe consistir técnicamente en lo siguiente:

a) El documento debe rectificarse en cuanto a su contenido y firma ante la autoridad laboral respectiva (artículo 33).

b) En caso de negativa o desconocimiento de firma deberá perfeccionarse a través de un estudio caligráfico, y para ello practicado por un perito en la materia que determinara de acuerdo a dicha ciencia la autenticidad tanto del documento como de la firma que lo calce.

---

(42) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 405.

Efectivamente consideramos que las pruebas para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje las admita, deberán de cumplir con determinados requisitos apegándose para ello a lo que estima el artículo 777 de lo cual nos señala: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes". Es decir, que esta regla marca precisamente que debe existir una relación de la prueba con el hecho a probar.

## **2.5. Razón y Finalidad de las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.**

Como hemos visto en el desarrollo de los temas del presente trabajo en donde el objeto principal es el tema relativo a las pruebas; podemos manifestar que la prueba en el derecho procesal del trabajo es siempre el elemento para llegar al conocimiento de la verdad; así también hemos visto que existen diferentes medios de pruebas cuyo resultado será conocer la verdad, en su caso valorarlas para que el dictaminador con todos los elementos de convicción aportados por las partes, emitir su dictamen, no sin antes haber estudiado y valorado uno por uno de los elementos probatorios que las partes ofrecieron y les fueron admitidas por la Junta de Conciliación y Arbitraje; es entonces la razón del por qué las partes en el procedimiento deben aportar todos los que se encuentren a su alcance siempre y cuando no sean contrarios a la Ley, existiendo en consecuencia capítulo expresa en la misma que establece a las partes los medios de prueba que pueden ofrecer en un juicio y a mayor aportación y perfeccionamiento de las mismas, la parte que mejor haga su preparación, aportará mayores datos de convicción al juzgador, por lo tanto, la prueba es el núcleo central para que las partes puedan obtener laudo favorable a su representado.

Como lo determina un autor de la materia al manifestar que:  
"Cualquier estudio de la prueba que pretenda ser serio independientemente



de la extensión que tenga, debe responder a las siguientes preguntas: qué es la prueba, principios generales de prueba, qué se prueba, quién prueba, cómo se prueba y qué valor tiene la prueba. Al establecer qué es la prueba encontramos en su concepto, al señalar qué se prueba indicamos su objeto, al responder qué prueba estamos en presencia de la carga de la prueba, informar sobre cómo se prueba es entrar en el campo del procedimiento probatorio y, finalmente, contestar a qué valor tiene la prueba, es establecer el valor de los diferentes medios de prueba"(43)

Toda vez que el procedimiento laboral tiene como ya hemos visto etapas para su desarrollo, la prueba podemos considerarla de suma importancia, en virtud de que determina la etapa de demanda y excepciones, al producirse contestación a la demanda es precisamente en esta etapa donde queda fijada la litis y es ésta la base para abrir o pasar al periodo de la etapa de ofrecimiento de pruebas y donde las partes tendrán la obligación de ofrecer las que en su interés correspondan y que están a su alcance.

Consideramos que el objeto de la prueba es para acreditar los hechos que una u otra parte pretendan llegar a dar al juzgador el conocimiento de la Verdad. y ésta pueda con todos los elementos proporcionados, mediante el razonamiento lógico jurídico, aplique la norma al caso concreto.

De aquí se puede advertir la importancia de la prueba ya que es la única quedará al juzgador los elementos de convicción y poder juzgar de manera imparcial; es pues, donde radica la gran importancia de la prueba, el objeto que la misma conduce y que es la base a la cimentación de un proceso laboral.

Otro autor nos señala: "De lo anterior se advierte sin ninguna duda que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis,

---

(43) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1984, p. 85.

obviamente con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción".(44)

#### Finalidad.

En todo proceso laboral, siempre existirá la etapa correspondiente al ofrecimiento y admisión de las pruebas, misma que se desarrolla conforme a las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo (artículo 880).

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 aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

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

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este título, y

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

Actualmente la Ley Federal del Trabajo en vigor ha fijado las reglas para que las partes puedan ofrecer sus pruebas en el proceso estimado que tales cumplan con determinados requisitos para poder ser admitidos como lo expresamos a manera de comentario. Cabe mencionar que la ley en cita

---

(44) CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cardenas Editor y Distribuidor, México 1991, p. 89.

reduce en tiempo y en número las audiencias; por ejemplo, la ley anterior establecía fecha de conciliación, después fecha para contestación de demanda y excepciones y posteriormente señalaba día y hora para el ofrecimiento y recepción de pruebas lo cual hacía que el proceso de un juicio fuera muy tardío. Hoy en día nuestra ley ha perfeccionado y reducido en número las audiencias ya que en una sola fecha se señala para que tenga lugar las audiencias de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento o rendición de pruebas y admisión de las mismas, lo cual es completamente benéfico para los intereses de los trabajadores.

Pasada esta etapa; si bien es cierto, las partes pueden ofrecer otras pruebas que la Ley determina como supervenientes y éstas se relacionan con hechos nuevos; sin embargo, todos los elementos de prueba que se aportados tendrán una finalidad; es decir, conforme a los hechos que integran tanto la demanda del actor como a los puntos de contestación a la misma y al estar debidamente relacionadas las pruebas, con ésto es donde se desprende el objeto y fin de la prueba, es precisamente el de probar lo que uno afirma o lo que el otro niega, al conjugarse estos elementos el juzgador podrá emitir un laudo a conciencia y verdad sabida, pero no sin antes el haber examinado todos y cada uno de los elementos aportados por las partes, es en consecuencia la finalidad de la prueba.

Es decir que la prueba en sentido jurídico procesal es un método de averiguación para comprobar, o sea llegar a la verdad.

Por tanto, los hechos sobre los cuales las partes fundan su razón o de pretender tenerla, solamente podrán determinarse con pruebas aportadas al proceso; es decir, que la prueba debe tener la suficiente fuerza o eficacia para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos.

Una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas así como cualquier diligencia señalada en el proceso, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá turnar el caso en concreto a la etapa de dictamen, fijando la ley un término de diez días siguientes al término del desahogo de las

diligencias propuestas y una vez ésto, con el resultado de las mismas, los integrantes de las Juntas al emitir su voto al respecto el titular o presidente de la Junta declarará el resultado, lo cual se traduce que si dicho resultado es aprobado éste se eleva o se convierte a la categoría del laudo.

Es precisamente la finalidad de aportarle al juzgador los elementos de prueba para el conocimiento de la verdad, la cual queda plasmado en el resultado del laudo; es decir, que aportará el esclarecimiento de la verdad.

En concreto, así queda determinado en nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 885 que determina que al concluirse el desahogo de las pruebas así como los alegados que las partes pudieran hacer, es en esta etapa donde se procede a cerrar la instrucción y la finalidad es obtener el esclarecimiento de la verdad que quedará en el contenido de la resolución definitiva; es decir, en el laudo aprobado por la autoridad.

Un autor nos indica que: "El valor de la prueba involucra su finalidad. La finalidad de la prueba como un ideal de justicia, es la que el órgano jurisdiccional mediante un razonamiento lógico encuentra la verdad".(45)

Por lo anterior podemos estimar que efectivamente la finalidad de la prueba es llegar al conocimiento de la verdad.

Es por ello que el capítulo más importante en el desarrollo del proceso laboral, para nosotros es el de estar en actitud de poder ofrecer todas y cada uno de los elementos de prueba que tenga a su alcance el oferente, perfeccionados y lograr con lo anterior el razonamiento lógico para que el órgano jurisdiccional encuentre la verdad y dictar así un laudo a conciencia y a verdad sabida.

---

(45) GUERRERO Equerio, Manual de Derecho del Trabajo. Octava, Porrúa, México, 1976. p. 92.

## CAPITULO 3

### Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.

#### 3.1. Nociones de la Prueba en General en el Derecho Procesal del Trabajo.

Como hemos visto en capítulo aparte se ha hecho referencia a las nociones en general de las pruebas en el derecho procesal del trabajo, sin embargo en este capítulo referiremos en un espacio a mencionar lo que es la prueba en general, al respecto existe un variado número de autores que habla sobre noción en general de la prueba así por ejemplo y en alguna de las múltiples acepciones gramaticales se puede decir que la palabra prueba significa: "Acción y efecto de probar, razón, argumento, instrumento en otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".(46)

Efectivamente dentro de las nociones de la prueba podemos estimarle como el medio para llegar a la verdad y al respecto se podrían invocar tantas definiciones como autores existen en el campo de la prueba, pero sin embargo consideramos que lo importante es destacar, que la prueba es el instrumento creador en el juzgador y tener éste la convicción de que por medio de ella llegará a obtener la verdad de lo alegado de las partes en un proceso, por lo tanto y analizando que es el concepto de la prueba, ésto nos lleva a tener una noción de la misma, ya que como en muchas otras instituciones, tienen muy variadas significaciones y por ello no es fácil para los tratadistas ofrecer una definición única.

A pesar de lo anterior nos atrevemos a proporcionar otro concepto sobre la prueba al determinar que: "Por prueba se entiende, la producción

---

(46) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 397.

de los actos o elementos de convicción, que son propicios, según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito".(47)

Es cierto que los conceptos dados nos llevan a un mismo fin, es decir, existe convergencia entre los mismos, toda vez que si se entiende por prueba el conjunto de actos que son realizados por las partes y que el juzgador confía en los medios que le aporten para justificar una actividad, es decir, obtener la justificación de su derecho mediante la apreciación y veracidad de las mismas; sin embargo, para obtener un resultado satisfactorio existirá siempre por parte del juzgador la necesidad de valorarlo e interpretarlo.

Además se considera a la prueba como el único medio sobre el cual el dictaminador podrá emitir su fallo, es decir, se le considera como el medio más eficaz para el juzgador que conozca la verdad de un hecho, porque la prueba en sentido estricto gramatical significa la acción y efecto de probar; también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente lo falso o verdadero.

Así, desde el punto procesal la prueba es considerada el medio para crear convencimiento en el juzgador por ser definitiva la actividad probatoria y tiende al descubrimiento de una verdad, así podemos verlo en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo: "Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos puede el juzgador valerse de cualquier persona sea parte o tercero sin más limitación de que las pruebas no estén prohibidas por la Ley ni sean contrarias a la moral".

Con lo anterior confirmamos a la prueba como el poder de todo proceso, pues la verdad se dará en tanto exista la prueba y también para que el juzgador emita su fallo con sentido justo y equitativo.

Aún cuando nuestra opinión pudiera resultar resumida al exponerla, creemos en el principio general del derecho de que "el que afirma esta

---

(47) DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952, p. 169.

obligado a probar". Por tanto este tema es el más relevante de la teoría de la prueba toda vez que el procedimiento gira en su conjunto en el sistema probatorio porque los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o la valorización, por decir un ejemplo, tienen como base en los hechos o afirmaciones a demostrar, siendo ésto el objeto de la prueba, deduciendo en consecuencia: únicamente los hechos dudosos están sujetos a probar no así el derecho.

### 3.2. Diversos tipos de Pruebas.

Como se ha visto, el capítulo correspondiente a las pruebas, es considerado dentro del derecho procesal laboral como un pilar fundamental del mismo al respecto han existido diversos autores que han escrito obras sobre el tema en cuestión, como por ejemplo dice Bentham: "El arte del procedimiento es el arte de la prueba".(48)

Y como de algunos otros concordamos en que la prueba es de vital importancia en el procedimiento, sin ello no tendría el juzgador elementos de convicción para llegar al conocimiento de la verdad.

Así también, considera el maestro Rafael de Pina que: "La palabra prueba en sentido estricto gramatical expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento instrumento, u otro medio con que se pretenda mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".(49)

Con lo anterior se reafirma el principio de diversos autores al mencionar: "la prueba es la vida del procedimiento".

En efecto, sin la prueba en general o en particular el procedimiento carecería de fundamento y tan solo se darían hechos contra hechos, sin

---

(48) BENTHAM, Premios, Tratado de las Pruebas Judiciales, VI, Ediciones Jurídicas Europa América, Argentina 1954, p. 10

(49) DE PINA VARA, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México 1942, p. 35.

poder probarse si la prueba no existiera, es tan vital la misma, sin ella jamás el juzgador determinaría quien en el proceso probó su dicho, toda vez que los medios de prueba son los instrumentos del órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

Anteriormente se ha hecho referencia a todos los medios específicos de prueba que contempla la ley como puede determinarse en el artículo 776 ya citado.

Sin embargo, nuestra ley va mas allá al mencionar que en el proceso del trabajo pueden admitirse todos los medios de prueba siempre y cuando estos no sean contrarios a la moral ni a los principios generales del derecho.

Desde otro punto de vista sentimos que el proceso laboral mexicano admite tantos medios probatorios como fuesen posibles aun cuando se encuentren debidamente especificados en la ley. Lo anterior lo encontramos al comentar el contenido del artículo 776 anteriormente mencionado.

Toca ahora en este punto hacer referencia al estudio de la clasificación de las pruebas, para tal efecto tomaremos como guía lo que determina nuestra Ley Federal del Trabajo, así como simple referencia al Código de Procedimientos Civiles para determinar la semejanza entre ambos y resultar que nuestro Derecho Procesal Mexicano, nos lleva al mismo aspecto; es decir, a los medios de prueba que reconoce y clasifica los ordenamientos citados; resulta entonces mencionar; de los mismos, no determinan con exactitud la existencia exacta de una clasificación de los medios de prueba, sin embargo al compararlos ambos ejemplos nos proporcionan los elementos de prueba utilizadas por las partes dentro de un proceso.

En el procedimiento laboral mexicano estimamos que las partes en conflicto ante los tribunales laborales, tienen el derecho de ofrecer pruebas



y el sistema que se consigna en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, nos da la pauta para saber cuáles son los elementos probatorios sobre los cuales las partes podrán ofrecer y es aquí, donde radica precisamente la importancia del criterio que deberán utilizar el juzgador, a esto refiere el autor Rafael De Pina: "Es el Sistema de la Prueba Libre o sea, es el que otorga al juzgador una absoluta libertad en la estimación de las pruebas"; ésto nos obliga a manifestar aunque sea brevemente que si existe un sistema probatorio como es el de la prueba libre, también es necesario hacer alusión a que existe el sistema de la prueba legal o tasada y el sistema mixto; de esta clasificación se resume lo siguiente: "El sistema de la prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo de una valoración racional de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo".(50)

Este es el sistema para nosotros de mayor importancia ya que es la vivencia en nuestro derecho procesal Mexicano.

Conforme a los otros sistemas tan solo limitaremos a mencionar que el sistema de la prueba legal: "Es el sistema tradicional; en este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juzgador.

La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente igualado por la Ley, y el juez ha de aplicarlo rigurosamente, aplicarla prescindiendo de su criterio personal".(51)

El sistema mixto siguiendo al mismo autor en cita: "Es aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador preferirá reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio".(52)

En realidad para nosotros el más importante, es el sistema libre, por estimarlo el más real y no a una técnica jurídica que deben atender los otros sistemas, o sea, es de aquí donde parte el principio general de: los

---

(50) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 398.

(51) *Op.cit.* p. 399

(52) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, *Ibidem.* p. 399

laudos serán dictados por el juzgador en materia laboral a conciencia y a verdad sabida, es efectivamente la realidad o la vivencia del derecho laboral mexicano.

Con el fin de no apartarnos del tema en cuestión es importante continuar y señalar al respecto el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral ni al derecho".

Como puede aplicarse del precepto anterior invocado, se desprende que las partes en el proceso tienen el derecho de aportar las pruebas a su alcance y éstas reúnan los requisitos establecidos; asimismo, para ser admitidas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinarán y aceptarán las que en derecho procedan con fundamento en el artículo mencionado, por tanto es necesario en este capítulo analizar cuáles son los diferentes tipos de prueba determinados por la ley y en su caso los elementos o requisitos necesarios de cada una de ellas, ofrecidas en el proceso.

Efectivamente, las partes podrán ofrecer todas las pruebas así como objetos y cuanto medio científico exista y esté a su alcance; es así como nuestra Ley Federal del Trabajo hace referencia a: "Son admisibles todos los medios de prueba", es aquí donde resalta la importancia y la característica esencial que distingue los medios de prueba en el proceso laboral con los demás establecidos como ejemplo el proceso civil; y la importancia del primero es la amplitud hasta donde sea posible el alcance a las partes para probar su pretensión; es decir, va más allá del proceso civil.

El derecho probatorio laboral, goza de gran amplitud y desplazamiento a medida de que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos concebidos por la ciencia.

Es importante resaltar en este capítulo a la Ley Federal de Trabajo al indicar que las partes se ven obligadas a aportar todos los elementos probatorios disponibles y puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad.

En una simple observación, nos parece cambiar en cierto modo el derecho de las partes en el proceso ya que los obliga a aportar pruebas, lo cual consideramos incongruente con los preceptos antes invocados, por ser absurdo obligar a las partes a ello, sino tan solo tendrán lo que en teoría y en la práctica se denomina la carga de la prueba de la cual se deriva: "el que afirma está obligado a probar" y si se entiende por carga de la prueba la rendición y ofrecimiento de prueba queda como la facultad para probar o no a las partes.

Al respecto un autor determina que: "Actualmente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, pues ante la redacción del precepto la Junta por este sistema fincará en el patrón la carga de la prueba".(53)

También con el fin de determinar lo que se entiende por carga de la prueba nos permitimos citar una definición de esta: "Es la necesidad de las partes tienen de probar en un proceso los hechos en que fundan su derecho para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable".(54)

Con lo anterior y atendiendo la necesidad de la aportación de pruebas en el proceso y también atendiendo al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba".

En consecuencia, podemos obtener que del mismo se desprende lo siguiente y siguiendo el orden establecido haremos una breve referencia y en forma particular a los demás tipos de prueba consignados por la Ley.

Al respecto y tomando como guía lo que menciona un autor de la materia que dice: "El principio general de derecho de que: "El que afirma está obligado a probar", se encuentra alterado en varias ocasiones por los

---

(53) CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991, p. 90.

(54) DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésima, Porrúa, México, 1994, p. 144.

precedentes de los tribunales de prueba y aún por resoluciones de la prueba del patrón".(55)

En consecuencia es necesario señalar, las pruebas normalmente aceptadas dentro de los procedimientos, son las variantes que la Ley Federal del Trabajo consigna y establece y si se refiere a un documento, éste por ejemplo debe exhibirse y así en lo general en cada uno de los elementos probatorios.

Todos los tipos de prueba pueden agruparse en tal virtud en las siguientes clases:

### **3.2.1. Prueba Confesional.**

"Es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes al hecho que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican."(56)

La prueba confesional ha sido considerada como la reina de las pruebas en el derecho procesal del trabajo y estimamos ésta debe ser examinada cuidadosamente; también consideramos, las Juntas deben actuar con prudencia y honestidad al examinar esta prueba y con más razón en la calificación de legales de las posiciones o preguntas articuladas a los trabajadores porque son ellos los beneficiados o perjudicados al contestar y en ocasiones, la contraparte pretenderá caigan en error o equivocación o en confusión; inclusive estar presente la autoridad laboral en el momento de practicarse el desahogo correspondiente y consideramos esto debe ser así por lo que hace a los trabajadores.

En relación a la parte patronal; es decir, todos los que representan a las personas morales, sus directores, administradores, cuando concurren a

(55) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México 1976, p. 462.

(56) PALLARES, Eduardo, Diccionario, Porrúa, México, p. 169.

la Junta van instruidos y en la mayoría de los casos son los abogados como apoderados generales de las empresas, los que desahogan dicha probanza, existiendo una desventaja con la parte trabajadora ya que el primer es perito en la materia.

De su desahogo y en la calificación honesta y apegada al derecho de las posiciones a absolver las partes en el proceso dependerán que la prueba confesional no sea desmaterializada y conserve la esencia de su pureza y mantenerla siempre como en un principio se mencionó: la mejor de las pruebas, y tenga el carácter de personálsima, refiriéndose a los hechos atribuidos a cada parte en la demanda o en la contestación de la misma y rendir las partes a través de las posiciones que la Junta estime de legales; sin embargo, a nuestro parecer el espíritu de la ley debería considerarse porque la misma establece que tratándose de personas morales la prueba confesional podrá ser desahogada por conducto de su representante legal, tal y como se menciona en el segundo párrafo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo.

Es aquí donde efectivamente la prueba confesional pierde su pureza y destruye su naturaleza propia porque da ingerencia a un tercero, que en última instancia pueda ser ajeno a la realidad concreta de los hechos generados con motivo de la relación contractual directa entre patrón—trabajador.

La doctrina considera diversas clases de confesión, estima por ejemplo: la judicial; es la que se realiza ante juez competente durante el juicio o en los medios preparatorios del mismo.

Extrajudicial, la que se hace fuera del juicio.

Expresa, la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.

Tácita; se infiera del silencio del declarante o del hecho de declarar con evasivas o de no asistir a la diligencia del desahogo de contestación de las posiciones; ésta recibe también el nombre de confesión ficta.

De aquí consideramos que lo que estima un autor al mencionar: "La Ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional únicamente señala la forma en que debe entenderse y desahogarse".(57)

La naturaleza de la prueba confesional es en definitiva el declarar las partes únicamente involucradas en el proceso y resulta que lo estimado en el artículo 786, desvirtúa por completo la naturaleza de la prueba confesional y sin embargo, también estimamos que para que la prueba confesional sea procedente y a cargo de terceras personas, de los hechos que asignaron al juicio laboral les sean propios.

Sin embargo, la Ley Federal del trabajo regula el ofrecimiento, aceptación y desahogo de la prueba confesional y la misma determina que también pueden ser llamados a absolver posiciones a terceras personas y a quienes se les atribuyan hechos directos y es el caso del supracitado artículo 786.

Respecto a la recepción o desahogo de la prueba la Ley determina que la persona física que comparezca en su representación, deberá acreditar con documento material tal carácter las facultades para contestar las preguntas de su contraparte.

El desahogo de esta prueba la encontramos regulada por el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo y nos dice: "En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

---

(57) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1987, p. 96.

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

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

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

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

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

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

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

Ahora bien, como se ha podido notar que la prueba confesional: "Es la declaración espontánea o provocada por interrogatorio de la parte contraria o por el juzgador directamente y mediante la cual una parte reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que se refiere a ella y es susceptible de efectos jurídicos".(58)

Si consideramos que la confesión originalmente era el reconocimiento espontáneo ante el juzgador, que la parte demandada reconocía o no, respecto de las afirmaciones del actor, dando con ello término a la contestación plantada.

La prueba confesional en el derecho procesal del trabajo, actualmente estimamos debe estar sujeta al interrogatorio y al efecto de protestar de decir la verdad, es el juramento que a cada una de las partes se le hace antes de proceder a su desahogo.

En consecuencia entendemos que la prueba confesional ha sido considerada como la prueba más completa, al grado tal de haber sido denominada como la reina de las pruebas, en el derecho procesal del trabajo al ser la más eficaz y el medio más completo para obtener la verdad, es por ello que debe ser examinada cuidadosamente.

Sin embargo, con el fin de que la prueba confesional pueda proceder eficazmente, requiere no solamente que ésta en la práctica sea examinada meticulosamente por el juzgador, sino que se requiere además de la concurrencia de elementos para que pueda tomarse como prueba eficaz de pleno valor probatorio; es decir, dependerá de la capacidad del confesante, el objeto de la confesión y la voluntad de quien lo presta; con lo anterior el juzgador tomará como base la dirección sobre el punto a que la prueba confesional se refiere; es decir, dependerá de la carga de la prueba y el hecho confesado.

---

(58) ALSINA, Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil, Ediar, Argentina, 1958, p. 308.



Significa entonces que frente a la confesión de una parte, el juzgador está obligado a reconocer como verdadero el hecho confesado sin necesidad de pruebas exteriores, de aquí es por lo que consideramos que la calificación de que la prueba confesional sea estimada, como la reina de las pruebas; lo anterior es considerado en su pureza los actos.

En la realidad, se entiende en la práctica procesal, en el momento tanto de preparar su ofrecimiento de la prueba confesional hasta concluir en su desahogo, éste se distorsiona y hace perder el valor probatorio pleno de la confesión, así lo determina Rocco que estima: "Que el valor probatorio de la confesión, no es siempre absoluta, pues la confesión hace prueba plena contra el que ha protestado con tal que verse sobre los hechos relativos a derechos disponibles".(59)

Es decir, que la prueba confesional para atribuirsele una eficacia probatoria absoluta en relación con los hechos no es eficaz sino proviene de persona capaz de disponer del derecho a que se refieren los hechos confesados. O sea que necesariamente las personas o partes en el proceso, deben ser las que directamente tienen relación con los hechos acaecidos y derivados de una relación contractual de trabajo debiéndose excluir los terceros ajenos a los mismos y sean las partes las que directamente comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a esgrimir sus derechos conforme a la realidad de los hechos; de ésto podemos inferir que la prueba confesional de acuerdo a los elementos que la integran son:

1. Por lo que se refiere a la capacidad. Como la prueba confesional es un acto procesal de parte, como solo puede prestarlo quien tiene capacidad para actuar personalmente en juicio.

2. Con relación al objeto la prueba confesional solo puede recaer sobre hechos y éstos sean conocidos directamente por las partes involucradas en el proceso.

---

(59) ROCCO, Hugo, Teoría General del Proceso Civil, México 1919, Porrúa, p. 434.

3. En relación a ésto, estimamos necesario se de con ánimo de suministrar o acreditar un hecho y esté libre de presión, coacción y otro vicio que pudiera distorsionarla o alterarla.

Con el fin de proporcionar más elementos sobre la prueba confesional, podemos citar: por su origen: puede ser provocada o espontánea. Es espontánea la que se da sin previo requerimiento. Es provocada cuando se produce mediante interrogatorio, bajo juramento, a petición de parte contraria y por disposición del juzgador. Es esta la prueba confesional referida por nuestro derecho procesal del trabajo y es precisamente la que se produce a manera de preguntas y respuestas de parte contraria es por lo que estimamos que con el fin de que la misma no pierda su naturaleza y pureza, debe de desahogarse precisamente por las partes que tuvieran conocimiento de los hechos.

Es expresa o tácita. Expresa cuando se presta en forma categórica. Esta cita en los casos en que la ley autoriza al juzgador a tener por confesado un hecho sin existir un reconocimiento expreso.

También podemos observar que la prueba confesional por su forma es verbal o escrita. La verbal surge con motivo del interrogatorio de preguntas y respuestas ante autoridad competente. La escrita puede consistir en un documento en el cual consta la confesión de una persona.

También podemos manifestar que la prueba confesional es considerada por los tratadistas, simple, calificada, o compleja. En relación a la primera, es decir simple cuando se reconoce un hecho sin agregar circunstancia alguna.

Calificada. Cuando se reconoce el hecho que restringe o modifica sus efectos.

Compleja. Cuando se agrega un hecho destinado a destruir sus efectos.

Con lo anterior tan solo pretendemos hacer notar a la prueba confesional como lo más importante dentro del proceso laboral y con ello diferenciar lo indicado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 786. Como es de apreciarse, nuestra ley es escueta en cuanto a lo que se refiere al concepto de confesión.

La prueba confesional ha sido, entonces considerada casi siempre dentro del proceso laboral como la prueba preferente y suficientes por sí misma, para poder probar los hechos sobre los cuales versa el juicio y tan solo auxiliarse de otras prueba como complemento y para poder probar situaciones meramente naturales. Tal como lo estima el maestro Trueba Urbina al abundar un poco más sobre el tema: "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte capaz de obligarse con prejuicio suyo reconoce total o parcialmente la verdad o una obligación de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".(60)

Ahora bien, podemos ver que la prueba confesional ha sido tema de grandes tratadistas como el doctor Briseño Sierra Urbina, que manifiesta: "La confesión podía ser expresa o implícita, simple o calificada, judicial o extrajudicial".(61)

Y la misma ha provocado controversias en la doctrina, pues en parte algunos autores manifiestan tan solo es un elemento o medio más de prueba y otros en cambio afirman: "no es tal, sino la revelación de la carga de la prueba". En su caso, nuestro simple punto de vista ha quedado manifestado anteriormente y consideramos ésto es y debe ser en su pureza y en la práctica la mejor de las pruebas o como también se dijo; la reina de todas ellas.

Por consiguiente, se puede decir que: "La institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, es decir,

---

(60) TRUEBA, URBINA Alberto, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Segunda, Cárdenas, México 1976, p. 21.

(61) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 437.

encontramos elementos que son comunes a toda prueba ya sea civil, penal, laboral, o administrativa".(62)

Sin embargo la prueba confesional va en calidad en cualquier clase de derecho procesal al esclarecimiento de la verdad, de aquí la gran importancia que tiene dentro no solo del derecho laboral, sino de los demás, como lo establece el autor en cita.

Si bien es cierto, nuestra Ley Federal del Trabajo no define lo que debe entenderse por prueba confesional únicamente señala la forma de ofrecerse y desahogarse.

Sin embargo, al respecto podemos citar un autor quien define a la prueba confesional: "Es la declaración judicial o extrajudicial, espontánea o provocada por interrogatorio de la parte contraria o por el juez directamente, mediante la cual una parte capaz de obligarse y con ánimo de suministrar una prueba al contrario, en perjuicio propio, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho, que se refiere a ella y es susceptible de afectos jurídicos".(63)

Conformamos en nuestra opinión que la prueba confesional deriva de preguntas y respuestas, es decir un dialogo generado entre las partes interrogándose mutuamente para llegar a la verdad, y de aquí deriva la importancia de esta prueba porque de ella misma dependerá el ofrecimiento de la verdad real siempre y cuando se hiciera en forma directa con las partes involucradas en una relación de trabajo: trabajador-patrón y no por conducto de terceros ajenos, dándose con ello en su forma prudentes y proceder honestamente al examinar esta prueba pues ademas se supone que nadie sabe o conoce de que manera ocurrió un hecho.

Ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba confesional:

---

(62) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac. México 1987, p.87

(63) ALSINA, Hugo, Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, V. III, Segunda, Ediar, Argentina 1958, p. 308.

En cuanto al ofrecimiento de la prueba confesional, podemos establecer en el derecho procesal del trabajo, debe ofrecerse forzosamente una vez terminada la etapa correspondiente de la conciliación, demanda y excepciones pues inmediatamente la Junta de Conciliación tiene en su continuidad abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; es aquí donde las partes ofrecerán las correspondientes por orden y en primer término las del actor y en segundo las del demandado y es en esta etapa también donde la prueba confesional puede ofrecerse porque posteriormente no se podrán ofrecer más pruebas a excepción de las que la ley clasifica como supervinientes; es decir, se refieran a hechos nuevos y las partes no hayan conocido en el momento de agotarse la etapa procesal de ofrecimiento de pruebas.

Si bien es cierto que el ofrecimiento de la prueba confesional, se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo observándose las normas siguientes: En primer término estima que las pruebas deberán referirse a cada uno de los hechos que se contengan en la demanda y en su contestación y que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudique.

En segundo término cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que se le imputen determinados hechos.

En tercer lugar cada parte podrá interrogar libremente a las personas a quienes se les imputen determinados hechos en la demanda o en la contestación a la misma.

De lo anterior derivado en concreto por lo que determina el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo.

Así lo considera un autor al decir que: "Es claro que no solo, por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su

confesión; es necesario que le sean propios los hechos del conflicto por razón de sus funciones, le deban ser conocidos".(64)

Como podemos observar, la prueba confesional se ofrece a cargo del actor y éste a su vez ofrece la del demandado; asimismo, a los directores, o persona que ejerzan funciones de dirección y administración de la empresa, también los miembros de la directiva en un sindicato siempre y cuando los hechos que dieron origen al conflicto, les sean propios y se les imputen en la demanda o contestación. (Artículo 787 Ley Federal del Trabajo).

En la prueba confesional cada parte como ha quedado determinado puede solicitar que su contra parte concurre personalmente a absolver posiciones y cuando una persona moral sea la que tenga que comparecer, podrá hacerlo por conducto de un tercero como persona física que acredite desde luego tener facultades legalmente para representarla y en su nombre absolver las posiciones correspondientes, lo anterior lo convalida la Ley al obligar al compareciente que acredite su representación o facultades a través de un testimonio notarial en el que conste que la persona moral le atribuye dichas facultades.

Sin embargo y como mero punto de vista sería muy importante que concurriera al desahogo de la prueba confesional directamente el patrón con el que el actor o trabajador generó la relación de trabajo y que en su caso haya dado margen a un conflicto laboral; a nuestro juicio, la prueba confesional sería concebida en su pureza ya que no intervendría tercero alguno ajeno a la relación de trabajo y a los hechos conocidos entre patrón—trabajador.

Por lo que corresponde al período de admisión, podemos manifestar que en la práctica se estima que las Juntas de Conciliación y Arbitraje para poder citar a una persona o absolver posiciones, antes que nada debió haberse mencionado en el escrito inicial de demanda del actor, porque de

---

(64) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 440.

lo contrario la confesional que se ofrezca sin éste requisito las Juntas podrán desecharla.

Ahora bien en la admisión de la prueba confesional y al concluir el término concedido a las partes en su ofrecimiento de pruebas, cada quien podrá hacer valer las objeciones que estime pertinentes a efecto de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinan si procede o no admitir la prueba confesional o las que así hayan sido ofrecidas y en su caso desechar las que considere improcedentes. Concluido el período anterior las partes no podrán ofrecer más pruebas, con la excepción establecida en el artículo 881, señalando únicamente se aceptarán las relativas a hechos supervinientes.

El artículo 880 de la Ley en cita indica que la Junta al concluir la audiencia de ofrecimientos de prueba señalará día y hora para la celebración de la audiencia o recepción de las mismas, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes. Consecuentemente una vez ofrecida y admitida la prueba confesional por la Junta se desahogará tanto la del actor como la del demandado así como las que hayan sido aceptadas para hechos propios el día y la hora que las Juntas de Conciliación y Arbitraje estime para el desahogo de las mismas.

En relación a la recepción o desahogo de la prueba confesional podemos citar lo que un autor al respecto nos indica: "La prueba confesional se desahoga en base a posiciones; que quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta, debe ser necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean válidas las respuestas evasivas, ni la negativa al responder".(65)

Sin embargo es necesario complementar, manifestando que la prueba confesional no solamente se da automáticamente de preguntas y respuestas sino que previo a esto de conformidad con la Ley Federal del Trabajo la parte que concurra a absolver posiciones antes de realizarlo es

---

(65) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 441.

protestada formal y legalmente solicitándole se conduzca con verdad e impuesta de las penas en que incurrir los falsos declarantes; una vez esta protesta de decir verdad dará a la prueba confesional el requisito formal para que de acuerdo a su naturaleza pueda ser valorada por el juzgador.

Las Juntas deben preparar el desahogo de la prueba confesional admitida, citando a los absolventes en forma personal y haciéndoles acreedores a un apercibimiento en el caso de no concurrir el día y la hora señalados se les tendrá por confesos haciéndose efectivo el apercibimiento de declararlo confeso de las posiciones calificadas de legales. (artículo 788 y 789 de la Ley en cita).

Como puede observarse el desahogo de la prueba confesional presenta dos aspectos que son:

1. Cuando concurre la parte citada ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y procede a absolver posiciones.

2. No comparece la parte que corresponda a absolver posiciones, en el momento en el cual se hace acreedor al apercibimiento decretado; las posiciones que sean acreditadas de legales se le tendrá por preventivamente ciertas.

Sin embargo, el desahogo de la prueba confesional se encuentra debidamente regulado por el artículo 790 de la Ley en cita, que indica: En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser incidiosas o inútiles. Son incidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente



confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

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

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

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

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

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

Las posiciones deben articularse en forma clara y sencilla, y referirse cada una de ellas a un solo hecho.

De lo anterior podemos citar a un autor que nos indica: "Respecto de la prueba confesional el legislador de 1980 introdujo los nuevos preceptos 792 y 794, en los cuales se reconoce como confesión expresa

la afirmación contenida en las posiciones que formula el articulante y las manifestaciones vertidas en los escritos o comparecencia en los actos del proceso".(66)

Sin embargo, cabe también señalar para complementar el desahogo de la prueba confesional otro precepto de la Ley Federal del Trabajo en relación a la persona física que va absolver posiciones, ésta se encuentra indispuesta por enfermedad y le impida concurrir a la Junta correspondiente, para el desahogo de la prueba confesional, o si ya no trabaja en la empresa o siendo representante del patrón con el hecho de exhibir certificado médico o renuncia, en ningún momento las Juntas podrán declararles confesos, debiendo suspender la audiencia y obligadamente señalar nuevo día y hora para su desahogo de la confesional que así haya quedado pendiente" Artículo 785 y 793 de la Ley en cita".

### 3.2.2. Prueba Testimonial

Este elemento de prueba consideramos que en la práctica llega a ser desde nuestro punto de vista el segundo en importancia dentro del derecho procesal del trabajo, en virtud de que la más eficaz o contundente es la prueba confesional. Sin embargo, la testimonial conjuntamente aportará los elementos para reforzar a la primera, inclusive es tal la importancia de la prueba confesional que hasta esta segunda pudiera de no desahogarse, sin embargo en la mayoría de los casos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la prueba testimonial tiene un papel de gran relevancia y sobre todo cuando la carga de la prueba toca a la parte actora ya que sin los testigos en ningún momento se podría acreditar que un trabajador ha sido despedido en determinadas circunstancias, de modo, tiempo y lugar, y solamente los testigos podrán describir o narrar los hechos que presenciaron en tal momento.

---

(66) CORDOVA, ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991, p. 94 y 95.

De lo anterior, parte que la testimonial como medio de prueba nos da la pauta para determinar que se entiende por testigo, pudiendo decir al respecto que: "Es la persona que comunica al juez el conocimiento que tiene acerca de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso, persona que concurre a la celebración de un acto jurídico, con carácter instrumental, como elemento de la solemnidad del mismo.

Como se aprecia de la anterior definición se desprende que existen varios tipos de testigos.

A pesar de que en la Ley Federal del Trabajo no encontramos una definición de lo que se considera prueba testimonial, sin embargo la doctrina es abundante al respecto así por ejemplo vemos que otro autor distinto nos dice que: "El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o casos contravertidos en la relación procesal".(67)

En consideración a la anterior definición entendemos: testigo es efectivamente toda persona que de alguna manera tiene conocimiento de algún hecho pero no forma parte del juicio; así también se puede estimar a la prueba testimonial consiste en que una o más personas declaren sobre un hecho que directamente les concierne.

Es entonces aquí donde podemos señalar una marcada diferencia entre ésta con la prueba confesional, porque presume la declaración de terceras personas con relación a hechos que presenciaron, es decir, no les son propios y sin embargo la prueba confesional se refiere a hechos propios de la persona a quien se le imputan.

En concreto la prueba testimonial, se cita como elemento auxiliar en todo caso y no como principal que lo es la prueba confesional; aunque si bien es cierto, ambas tienen por objeto acreditar la veracidad de los hechos contravertidos con la diferencia de que la confesional es directa a las partes integrantes del proceso y la prueba testimonial es a través de

---

(67) TENA, Rafael, Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México 1986, p. 115.

terceras personas y presupone la declaración de ellos con respecto a hechos tan solo presenciados, pero no son propios.

Encontramos que en relación a los testigos existe variedad de clasificaciones, tan solo citaremos aunque en forma breve los siguientes y que a menudo se da en la práctica:

1. Testigo de oídas, llega a tener conocimiento de los hechos por otros; es decir, por referencia indirecta.

2. Testigo falso, es el que sin conocer el hecho declara faltando intencionalmente a la verdad.

3. Testigo ocular o también llamado de vista, declara sobre hechos que presenció.

4. Testigo presencial, es el que declara sobre hechos que ha percibido directamente.

Normalmente estos dos últimos son mezclados o utilizados por las partes en el proceso laboral, toda vez que los testigos presenciales y de oídos son los que la Ley considera que tienen valor probatorio y cumplen desde luego con los requisitos de veracidad en sus declaraciones además de ser acordes a las circunstancias de modo, tiempo y lugar que son elementos que deben reunir los testigos para que estos puedan tener valor probatorio, además de aportar el motivo por el cual sabe y le consta el hecho sobre el cual ha declarado, a esto la ley lo considera como la razón del dicho del testigo.

La Ley Federal del Trabajo se ocupa de la prueba testimonial en los artículos 813 y 820 y la parte en que nuestro sistema del derecho procesal laboral tiene que ofrecer una prueba testimonial, debe cumplir con los siguientes requisitos; artículo 813 nos dice: La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

La fracción primera nos indica que sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

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

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

Fracción cuarta nos dice que cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

El desahogo de la prueba testimonial se lleva a cabo según lineamientos determinados en la misma Ley Federal del Trabajo y la Junta al preparar esta citara a los testigos en los domicilios señalados por las partes y el funcionario de la Junta los apercibira que en caso de no asistir a la audiencia señalada para su desahogo, la autoridad tendrá la facultad de hacerlo comparecer por conducto de la fuerza pública.

Las normas a observar para el desahogo de la prueba testimonial en el proceso laboral, queda debidamente establecida en el artículo 815 el cual regula el desahogo de ésta de la manera siguiente:

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

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

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá tomar su declaración;

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

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

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

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

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

Actualmente todos los testigos pueden contar con identificación oficial por lo que nadie puede quedar exento de identificarse fehacientemente dado el sistema que en la actualidad ha producido el Instituto Federal Electoral que expide a cada ciudadano mayor de edad su credencial para votar.

En relación a la anterior clasificación de los testigos consideramos que únicamente los testigos presenciales en el derecho procesal del trabajo y en estimación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen valor probatorio siempre y cuando éstos reúnan los requisitos de veracidad en su declaración; es decir en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos; a continuación transcribiremos la siguiente tesis que al respecto nos indica: "Testigos, Circunstancias que deben Acreditarlos. En Caso de Despido.-. Si los testigos propuestos para acreditar un despido, no precisaron las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevo a cabo ese despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretensiones de la parte oferente. Séptima Epoca 51 Parte.-. Vol. 68 Pág. 31. Amparo Directo 4710/73.- Rubén Orozco Paredes y Otros.

También es necesario señalar para que un testigo pueda tener valor probatorio aparte de los elementos anteriormente citados, éste debe aportar la razón de su dicho como lo estima la técnica jurídica; es decir, el motivo por el cual sabe y le consta el acto o hecho sobre el cual ha declarado.

Otra de las características que tiene la prueba testimonial es que la misma no podrá dividirse o sea que deben de desahogarse todas las propuestas en una sola audiencia; como podemos observar esta prueba se encuentra limitada y consideramos que no es del todo contundente en favor de la parte oferente; sin embargo podemos estimarla como la auxiliar inmediata de la prueba confesional, haciendo notar que en ambas tanto el testigo a contestar, como la persona a absolver posiciones, tienen como característica similar que ambas son protestadas para conducirse con verdad en sus declaraciones, indicándoles las medidas o penas en que incurrir los falsos declarantes, también coinciden en que las partes

formulan preguntas en forma directa y verbalmente, no sin antes haberlas calificado de legales las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que las mismas tengan relación con la litis planteada.

Sin embargo en el desahogo de la prueba testimonial, las Juntas estarán facultadas para examinar a los testigos cuando estas lo estimen pertinentes lo cual no se da en el desahogo de la prueba confesional, además una vez que se ha tomado la declaración de los testigos que ofrecieron las partes cada uno de ellos podrá ser repreguntado por su adversario haciendo de esta técnica procesal lo que la Ley determina como tachas; las objeciones y tachas a los testigos deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de dicha prueba y si se objeta de falsa la declaración dada por el testigo, la parte objetante tendrá la obligación de aportar las pruebas que estime pertinentes en relación a las tachas en la misma audiencia, tal y como se desprende del artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de prueba a que se refiere el artículo 884 de esta Ley".

Las tachas de los testigos, por medio de los cuales las partes pueden hacer resaltar la validez o no de la veracidad del dicho de los testigos, a continuación nos permitimos transcribir la siguiente tesis:

**TESTIGOS. TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL.** "Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de las Juntas atendiendo a



las circunstancias, son soberanas para apreciar la prueba.- 7a. época. 5a. parte. Volumen 64 página 33 A. D. 1396/94 Francisco Javier Flores Sosa.

Con lo anterior podemos manifestar que efectivamente la prueba testimonial es un elemento de auxilio para la prueba confesional a la que consideramos la más eficaz.

También es de importancia conocer lo que la Ley determina como testigo singular; es decir, cuando tan solo las partes ofrecen un solo testigo y éste se encuentra a su vez reglamentado en la Ley de la materia en cita: "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 declare, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentra en posición con otras pruebas que obren en autos, y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad". (Artículo 820).

### **3.2.3. Prueba Documental.**

El diccionario de derecho consigna que documento es "Representación material idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico (acontecimiento, testamento, sentencia, etc.), susceptible de servir, en caso necesario, como elemento probatorio".

Del anterior concepto nos enseña que se pueden desprender diversas clases de documentos, como elemento probatorio desde el punto de vista jurídico así refiere un autor al mencionar que: "No solamente será

documento jurídico aquél objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figura, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho.”(68)

La Ley Federal del Trabajo en su lectura del artículo 795 nos dice: “Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investigado de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Asimismo, el precepto siguiente determina que son documentos privados los que no reúnen las condiciones o características previstas en el artículo anteriormente transcrito; por lo que, al respecto podemos manifestar que la ley clasifica a la prueba documental en:

- a. Documento público.
- b. Documento privado.

Esto es tomando en consideración la eficacia de los documentos y si los públicos están encomendados según la Ley a un funcionario de fe pública, que expida en ejercicio de sus funciones sin necesidad de legalización; a ésto se acepta que documento público será lo contrario al primeramente mencionado como lo determina el artículo 76 que dice: “Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”.

Sin embargo, el documento privado es un medio de prueba eficaz, al cumplir el mismo con determinados requisitos, refiriéndose a que éste para ser eficaz si es objetado, deberá de perfeccionarse en su ofrecimiento; es

---

(68) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1987, p. 96.

decir, se requiere para tal el desahogo y complemento de otra prueba como sucede por ejemplo el documento o constancia que expida un patrón a sus trabajadores, no tendrá valor probatorio alguno si no es reconocido en su contenido y firma, ante las propias Juntas de Conciliación.

También para perfeccionar un documento, si el mismo es negado en su firma por la persona que suscribiente, tendrá que ofrecerse como complemento el desahogo de una prueba pericial caligráfica. Por tanto es posible afirmar: los documentos públicos no tienen aparejado el anterior sistema de perfeccionamiento para tener valor probatorio.

El desahogo de esta prueba documental, las partes desde el momento de su ofrecimiento están obligadas a exhibir el documento en original, copia o fotocopia y su perfeccionamiento como anteriormente quedó establecido se ofrecerá la ratificación de firma y contenido; o en su caso, el cotejo o compulsas que se haga con su original tal y como lo especifica la Ley Federal del Trabajo en su artículo 800 que dice: "Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley".

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Esta obligación de que las partes tengan que ofrecer los documentos en el momento de la audiencia, nos explica un autor que nació en la siguiente forma: "La reforma a la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del primero de mayo de 1980, impusieron al patrón la obligación de exhibir en juicio los documentos que regulan la relación laboral con sus trabajadores".(69)

Lo anterior se desprende que es con el fin de clasificar los criterios sobre la autenticidad eficacia y valor probatorio y documentos que aportan

---

(69) CORDOVA, ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991, p. 101.

las partes en la secuela procesal del trabajo. Así también podemos verlo en lo que determina el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo que indica: "Se refuta de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se refute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley".

De lo anterior se desprende que la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando las partes involucradas en un documento privado nieguen sus firmas obligan a desahogar la prueba pericial y externamos que es acertado y ser también un adelanto favorable al trabajador al determinar que éste tendrá a costa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje un perito cuyos honorarios serán aportados por el Estado y también consideramos que la misma finalidad se refleja en el artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo: "Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conforme a ellas".

#### **3.2.4. Prueba Pericial.**

Refiere un autor que: "Consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos especiales a técnicas que realice una persona

ffsica con titulo en la materia de que se trata o una persona moral especializada en determinada actividad, sobre los puntos del debate".(70)

Al respecto encontramos varias opiniones vertidas sobre la naturaleza de la prueba pericial.

Y podemos estimar que el nacimiento de dicha prueba proviene derivada de las pruebas documentales privadas en las cuales normalmente se encuentran plasmadas firmas de alguna de las partes y que se le imputan hechos en el proceso laboral; como es el caso de las renunciaciones que exhiben los patrones de sus trabajadores o de finiquitos así como de diversos pagos donde aparecen firmas de alguna de las partes y normalmente cuando son exhibidas ante las Juntas necesitan ser perfeccionadas o sea que estarán sujetos cuando sean objetadas por la contratante, a la ratificación de la firma y en su caso del contenido del documento. Es precisamente cuando nace la prueba pericial ya que para perfeccionar el documento privado y tenga valor probatorio, deberá ofrecerse para el desahogo de esta prueba un dictamen que formulará un perito de la materia; es decir, en grafoscopia mediante el cual dicho perito podrá determinar si la firma que calza cualquier documento objetado es y proviene del puño y letra de la parte que lo suscribe y en su caso niegue a ser suya, es una situación que normalmente se presenta dentro del proceso y se requiere por consiguiente para su debida apreciación de la opinión de un experto; es decir, de un perito, quien podrá determinar la autenticidad o falsedad del documento en cuestión. Normalmente se califica al perito en la materia como calígrafo y grafóscopo.

En consecuencia perito es según el maestro de Buen: al decir y al citar a otro autor que define también lo que es perito (Jaime Guasp): "Es la persona que sin ser parte, emite con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido y a índole procesal en el momento de su captación".(71)

---

(70) CORDOVA, ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Ibidem p.98.  
(71) DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Tercera, Porrúa, México 1994, p. 476.

En consecuencia podemos determinar que el perito es un auxiliar de las partes y de las Juntas y éste a su vez producirá un medio de prueba que es su dictamen.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo determina a la prueba pericial en su artículo 821 encontramos que: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

El artículo siguiente establece los requisitos que deben cumplir los peritos: "Los peritos deben tener conocimiento de la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuviera legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley".

Conforme a lo anterior podemos determinar que la idea o concepto de perito, hace crear la idea de un experto en determinada rama del conocimiento y también de acuerdo a los conceptos antes mencionados y que éste para poder ejercer su profesión con cédula profesional debidamente autorizada.

Sin embargo los dictámenes de los peritos servirán como elementos de prueba, en auxilio sobre todo de la prueba confesional y los mismos estarán sujetos si así lo estiman las partes en querer hacerlo y permitirlo las Juntas de conciliación y Arbitraje, sujetos a un interrogatorio o sea que las partes tienen la facultad de interrogarlos con el fin de que expliquen cómo fue que llegaron a su conclusión; es decir, a emitir su dictamen y el perito de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, está obligado a dar razón sustentada ante las propias Juntas.

Por lo anterior, podemos decir que el objeto de la prueba pericial es crear convicción ante las Juntas, mismas que podrán valorar dicha prueba; es decir, analizarán los dictámenes realizados, por lo que esta prueba tiene como objeto que las Juntas tengan una visión especializada en relación a dicha prueba.

A continuación nos permitimos citar la siguiente tesis jurisprudencial PRUEBA PERICIAL VALOR DE LA. "La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos" (jurisprudencia establecida entre los años de 1964—1982. compilación 1917—1985, Cuarta parte, cuarta Sala, p. 210—211).

Ahora bien tocante al ofrecimiento de la prueba pericial en cuestión en el proceso laboral, deberá ofrecerse señalando concretamente la materia sobre la cual versará dicha prueba y pudiendo exhibirse un cuestionario; por ejemplo: de un peritaje ofrecido para comprobar la autenticidad de una firma, se tendrá que ofrecer la prueba caligráfica y grafoscópica, exhibiendo por duplicado el cuestionario que deberá contestar dicho perito, ésto es con el fin de que las partes puedan formular preguntas complementarias y que éste deberá contestar.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 823 marca cómo debe ofrecerse esta prueba al decir: "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".

Sin embargo las partes al ofrecer cada quien su perito, la ley de la materia es específica en el sentido de que también podrá nombrar un perito a favor del trabajador cuando éste no pueda contratar a uno particular, así lo estima el artículo 824 de la ley en cita: "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".

El anterior es como principio general; pero existe otra posibilidad que se puede dar cuando las partes se inconforman, respecto del dictamen de cada perito, surge así entonces el llamado tercero en discordia, perito que señalará la propia Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con la finalidad de que coincidan los dictámenes del perito del trabajador y del tercero, así lo vemos establecido en el artículo 826: "El perito en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas al que se refiere el capítulo cuarto de este título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito".

Encontramos del análisis practicado que en el derecho procesal del trabajo al ser tan amplio que sin más formulismos, les permite a las partes con señalar ofrecen dicha prueba sin exigirles la presentación del mismo, bastará presentarles el día en que la prueba deba recibirse y los peritos rendirán protesta y aceptación del cargo conferido y posteriormente presentar su dictamen en la audiencia que la Junta de Conciliación haya señalado, pudiendo diferir o aplazar la fecha de su desahogo cuando éstos lo pidan, toda vez que en la mayoría de las veces tienen que examinar documentos, cosas o personas y éstas últimas realicen los estudios a practicar de tal o cual caligrafía que les pudiera ordenar el perito.



### 3.3.5. Prueba de Inspección.

En relación a esta prueba podemos mencionar, existen hechos que nos pueden constar físicamente; es decir, su aprecio a simple vista, la prueba puede servir para determinar situaciones meramente de pagos o de saber si existe o no el nombre de determinado trabajador; por ejemplo, en las listas de raya y que en un momento dado éstos pertenecen al patrón y la parte trabajadora no podrá exhibir teniendo el derecho que le concede la Ley Federal del Trabajo que le pide a las juntas que se lleve a cabo una inspección ocular en determinados documentos (lista de raya, tarjeta de control de asistencia y de tiempo, etc.).

Para que el Tribunal laboral a través de la comisión del actuario se ordene o se proceda a examinar la documentación ofrecida y que debe ser materia de esa inspección ocular.

Podemos decir que entonces, la prueba de inspección en su concepto significa según su etimología: inspecto onis que significa acción y efecto de inspeccionar. Medio de prueba que consiste en el examen directo por el juez de la cosa mueble o inmueble, o persona, sobre lo que recae, para formar su convicción sobre su estado, situación o circunstancia que tenga relación con el proceso en el momento de que la realiza".(72)

Consideramos que esta prueba aporta elementos de convicción al juzgador pero únicamente tratándose de situaciones exclusivamente de pagos; es decir, de situaciones concretas de la falta o existencia de algo y también estimamos que dicha prueba en ningún momento podrá ir más allá de su esfera ya que tan solo sirve como anteriormente se manifestó para probar la existencia o inexistencia de algo que le fue dado o no en su momento al trabajador y condenar en consecuencia al pago de prestaciones que no hayan sido cubiertas y en cambio la prueba confesional se determinará sobre la existencia o no de un despido, por lo

---

(72) DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Vigésima, Porrúa, México 1994, p. 323.

que consideramos que la prueba de inspección será un elemento que auxiliará al juzgador para conocer hechos concretos monetarios o de tiempo; es decir, es tan solo una prueba objetiva.

Pero independientemente de su discusión doctrinaria y admitiendo que nuestra legislación le reconoce tan solo alcances limitados y al respecto un autor de la materia refiere: "Debemos entender como reconocimiento o inspección el acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales y cosas en general material del proceso".(73)

En relación a su ofrecimiento podemos decir que, en el proceso laboral al celebrarse audiencia de conciliación, demanda y excepciones y al concluir esta etapa las Juntas automáticamente abrirán el período correspondiente a la etapa procesal de ofrecimiento y admisión de pruebas y dependerá entonces que la prueba de inspección verse sobre situaciones concretas que las partes plantearon en la etapa anterior a ésta; es decir, una vez planteada la litis.

La Ley Federal del Trabajo reconoce la existencia de la prueba de inspección en su artículo 827 que establece los requisitos de la misma en el momento que las partes la ofrezcan; en primer término debe señalarse el período que abarcará y está regulada por el artículo antes mencionado que a la letra dice: "La parte que ofrezca la inspección deberá practicar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados.

Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma".

Como se puede observar la prueba de inspección no es una prueba total e indispensable en el derecho laboral, sino tan solo para probar cosas

---

(73) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1987, p. 98

concretas y no hechos como por su naturaleza será siempre la prueba confesional.

Además esta prueba siempre quedará limitada, ya que no podrá abarcar un período para su desahogo de más de un año como previamente lo determina el artículo 516 de la misma Ley en cita, y por consiguiente si la contraparte opone la excepción de prescripción, por lo cual dicha prueba queda limitada en sus extremos y alcances probatorios.

Por regla general la prueba de inspección es siempre la última en desahogarse ante la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje y con respecto a su admisión ésta se encuentra regulada en su artículo 828 y por consiguiente su desahogo en el artículo 829 de la misma ley, sin embargo existen casos de documentos a inspeccionar pretendidos por las partes y si así se les concedió, algunos han adoptado por señalar en dicha probanza se acepte sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos, lo anterior consideramos deja nula prácticamente la prueba de inspección y ningún caso tendrá entonces de acuerdo a la naturaleza del proceso laboral, la inspección deba ofrecerse realizando en forma precisa los documentos a ser examinados; es decir, si se atiene al principio sin prejuzgar sobre la existencia de cualquier documento, estimamos que el trabajador queda indefenso pues si el patrón selecciona exhibir listas de raya, nóminas, tarjetas de control de tiempo, etc., a nuestro modo de opinión la prueba de inspección carece de pleno valor probatorio, por tanto consideramos en una simple opinión que deberá desaparecer el término: "Sin prejuzgar sobre su existencia".

### **3.2.6. Prueba Presuncional Legal y Humana.**

Ahora toca analizar lo relativo a la prueba que la Ley Federal del Trabajo denomina como instrumental de actuaciones.

Al respecto podemos mencionar que esta prueba considera un autor que: "Es la más difícil y al mismo tiempo la que requiere mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho osea que al juzgar determinadas circunstancias el Tribunal puede deducir o desprender del hecho probado, el hecho desconocido que se trata de demostrar" (74).

Esta prueba sin embargo dado su concepto anterior la mayoría de las partes la relegan y tan solo se concreta a mencionarla, como si se tratara de una prueba simple o con carácter formalista; sin embargo, esta prueba efectivamente es tan importancia como la prueba confesional como a la que nos hemos referido anteriormente y ésta llega en múltiples ocasiones a formar la convicción en el ánimo del juzgador y darse cuenta de cuales son los medios idóneos para llegar a la demostración de la verdad; es por tanto considerada la prueba presuncional como un auténtico medio probatorio.

Sin embargo, no tiene ninguna regulación expresa en la Ley la que ha hecho dudar si la presuncional es o no, una prueba, debido a que las Juntas de Conciliación se encuentran obligadas de oficio a tomar en cuenta tocas y cada una de las actuaciones que se encuentran integradas en un expediente y al momento de dictar el laudo deben de llevar a cabo los razonamientos lógicos jurídicos en que la fundamental; es decir, que consideramos que es aquí donde ese razonamiento lógico es a conciencia y a verdad sabida.

Ahora bien, el maestro Alberto Trueba Urbina nos habla de la prueba presuncional y al respecto podemos dictar que:

---

(74) GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Octava, Porrúa, México 1976, p.468

La Ley Federal del Trabajo alude a la prueba presuncional y en el artículo 830 prácticamente la define como: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Con lo anterior, podemos deducir que dicha prueba prácticamente se divide en presunción legal y presunción humana.

Existe presunción legal, cuando la Ley la determina expresamente y "hay presunción humana.- cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél" (artículo 831).

Normalmente las partes en el proceso laboral nunca determinan al ofrecer la prueba presuncional en qué consistirá, sino tan solo se limitan a mencionarla, casi en una situación meramente formalista. Sin embargo nosotros estimamos a esta prueba de gran importancia y deberíamos de señalar o indicar lo que se pretende acreditar con ella; pues de la misma derivan elementos de convicción al juzgador para emitir su dictamen a conciencia y a verdad sabida, tan es así que las presunciones legales y humanas obviamente, en forma común la ofrecen las partes; éstas admiten prueba en contrario tal como lo determina el artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo: "Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario".

Asimismo, el artículo 834 regula el ofrecimiento de dicha prueba pues dice: "Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en qué consiste y lo que se acredite con ello".

La mayoría de las partes, al ofrecer dicha prueba omiten señalar este artículo y únicamente lo mencionan en forma genérica lo cual

consideramos como una condición fatal en perjuicio de la parte que defiende.

Es tan importante hablar también de la prueba instrumental de actuaciones como es concebida, es decir "Conjunto de actuaciones que obran en el expediente". No es posible menospreciarla como normalmente sucede por las partes en un proceso, tan solo se concretan a ofrecerla como relleno en sus escritos de prueba porque si bien es cierto las juntas están obligadas a estudiar y valorar en su caso de todas las pruebas allegadas en su conjunto y es violatoria de garantías cuando se omite el análisis de las diversas pruebas ofrecidas en el proceso es por ello de gran relevancia ofrecer esta prueba instrumental de actuaciones porque es el reflejo de todo lo actuado por las partes y las juntas estarán obligadas a considerarlas y a tomarlas en cuenta y otorgarles valor probatorio, por lo tanto es necesario mencionar la importancia de esta prueba como anteriormente quedo establecido y saber que la misma se encuentra regulada en el artículo 835 que nos indica "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio", y en el artículo 836 que dice "La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente del juicio".

### **3.2.7. Prueba Instrumental de Actuaciones.**

Este elemento probatorio lo encontramos en nuestra Ley Federal del Trabajo, en el artículo 776 fracción VII. Sin embargo, las partes en la práctica únicamente la ofrecen como mera situación formal ya que al mencionarla ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tan solo manifiestan: Se ofrece también la instrumental de actuaciones; pero ninguna de las partes en forma específica señala a cuales actuaciones en concreto se refiere, por lo tanto consideramos dada la importancia de esta prueba deberá la Ley en cita agregar: las partes están obligadas a

determinar a qué actuaciones se refieren cuando ofrezcan esta prueba; solo así, podría tener valor probatorio pleno; sin embargo en la práctica no sucede así.

Asimismo, debemos entender por instrumental de actuaciones todo lo existente en el expediente; sin embargo el artículo 835 de la Ley en cita define a dicha prueba como: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio".

Y el siguiente precepto por consiguiente: "Las Juntas están obligadas a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

A continuación nos permitimos citar al respecto la siguiente tesis jurisprudencial:

"VIOLACION PROCESAL INOPERANTE, CUANDO SE PUEDEN AFECTAR SITUACIONES JURIDICAS QUE CONSTITUYEN COSA JUZGADA". De conformidad con el principio de seguridad jurídica, las determinaciones judiciales que tienen la autoridad de cosa juzgada deben quedar subsistentes y surtir todos sus efectos legales hasta en tanto no se decreta su nulidad en el proceso judicial que se intente con ese específico fin. Así pues, cuando en un juicio de amparo directo se reclama como violación procesal el acuerdo de la junta de arbitraje declarando confeso fictamente a un representante del patrón demandado, si en un laudo anterior esa confesión ficta sirvió de sustento para el fincamiento de una condena distinta a la decretada en el laudo reclamado, habiendo adquirido el carácter de cosa juzgada esa primera condena, no es posible afectar una situación jurídica que constituye cosa juzgada, lo cual no es posible dado los efectos de inalterabilidad de que gozan las resoluciones judiciales que

han alcanzado ese rango, razón por la que resulta inoperante la violación procesal de referencia".

Sin embargo muchos autores consideran en doctrina que la prueba confesional no tiene el carácter de prueba, lo cual consideramos erróneo toda vez que para nuestro punto de vista esta prueba tanto como la presuncional legal y humana si son elementos probatorios y de gran importancia como anteriormente lo hemos considerado.

Como al respecto lo señala un autor diciendo que: "Es evidente que la idea de una prueba instrumenta! no corresponde, en rigor a un concepto de prueba diferente, sino precisamente a la idea de que el juzgador al resolver, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte no solo lo alegado y probado por ésta, sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que no pongan en manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica" (75).

Independientemente de lo manifestado por la autoría encita podemos determinar, que la naturaleza jurídica de tal elemento probatorio no es concebida como verdaderamente una prueba; entonces ésta debiera desaparecer de la Ley Federal del Trabajo, lo cual sería un error y si se encuentra plasmado dicho elemento de prueba es porque existe, aunque las partes al momento de ofrecerla omitan referirse en concreto a cada una de las actuaciones y no solamente a mencionar su ofrecimiento simple y llanamente como instrumental de actuaciones, por lo tanto el artículo 835 debiera ampliarse en el sentido de: "Las partes señalarán cada una de ellas, independientemente de ser o no obligatoria de oficio y la Junta está obligada a tomarla en cuenta y considerarle valor probatorio".

---

(75) DE BUEN, Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Op. Cit. p. 491



## **CAPITULO 4**

### **Importancia y Valoración de la Prueba Confesional.**

#### **4.1. La importancia de la Prueba Confesional en el Proceso Laboral.**

En el desarrollo del proceso laboral, la prueba constituye un método de averiguación para comprobar, al respecto existe en nuestro sistema un variado número de elementos para las partes que el sistema jurídico nacional denomina en una acepción general el de llamarlo prueba.

Es decir, que ésto trae un método de averiguar para crear en un momento dado el derecho aplicable al caso concreto; es el principio de la necesidad y existencia de la prueba así como del conocimiento que el juzgador haga sobre los hechos.

Luego entonces los hechos sobre los que puede fundarse la decisión del juzgador deberán quedar demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes; de hecho se determina que la prueba siempre será necesaria para el proceso y deberá tener la suficiente eficacia jurídica para llegar el juzgador a la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad. Es decir que todos los medios de prueba deben ser relacionados entre sí, precisamente para crear convicción en el juzgador.

Este elemento de prueba debe usarse para encontrar la realidad de los hechos como principio normativo y jamás para deformar la realidad de los mismos, por ello está debidamente regulada en nuestro derecho procesal del trabajo como lo podemos observar en el artículo 880: "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 aquél a su vez podrá objetar las del demandado.

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

III. Las partes deberán de 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".

Este precepto marca el principio regulador de la prueba, en concordancia con otros, pero consideramos a éste citado como el principal para poder ofrecer, las partes, pruebas ante el órgano jurisdiccional.

Es pues tal la importancia de la prueba como pilar del proceso laboral, sin ella jamás se podría emitir una resolución fundada al caso concreto; pues el proceso surge por un conflicto entre las partes y el juzgador deberá resolver, resultando que los hechos en controversia constituyen en sí el objeto de la prueba y ésta impulsa al proceso.

De acuerdo con lo expresado por el autor Marco Antonio Díaz de León: "El objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba". (76)

---

(76) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava, Pac. México 1991. p. 89.

Por lo anterior consideramos que únicamente los hechos están sujetos a prueba no así el derecho en tratándose de nuestro sistema jurídico nacional y como comentario tan solo podemos alinearlos al principio de que: los hechos están sujetos a prueba y el derecho lo estará únicamente cuando las partes invoquen leyes extranjeras (Art. 1197 del Código de Comercio).

Como podemos observar la prueba en general constituye el eje central de toda clase de controversia es entonces el pilar central del derecho procesal, el cual existe por ella y tendrá que ser valorada al final del litigio y encontrar el resultado de acuerdo a los principios aplicados por el juzgador, con ello se dará la impartición de justicia al caso concreto encontrado la solución por medio de la prueba.

Es tal la importancia de la prueba porque realiza la investigación específica para llegar a la realidad del proceso y la aplicación del derecho a través del órgano jurisdiccional al permitir el análisis de todos los elementos que aporten las partes, en el procedimiento probatorio: ofrecimiento, admisión, desahogo y la propia valoración de dichos medios para comprobar la veracidad o falsedad de las pretensiones de las partes en el proceso. Es pues la prueba el único medio general que permite la reconstrucción de los hechos para llegar a la verdad de facto y como fin el de aplicar el derecho.

Se deduce entonces que la prueba interesa solo al derecho procesal, porque requiere de ella como algo propio o que le pertenece, es en consecuencia la figura principal en el derecho procesal del trabajo.

Podemos decir que nadie escapa a la necesidad de probar, la prueba está presente en todas las manifestaciones de las partes; en consecuencia la acción de probar es ineludible pues a ello se recurre para establecer la veracidad de los hechos y lograr la convicción del juzgador, quien seleccionará los elementos que le hayan dado, logrando la mejor reconstrucción de los hechos; es decir, echar mano de pruebas, documentos, testimonios, en especial de su sana crítica.

En sí afirmamos en términos generales que la prueba constituye el eje central en el derecho procesal, es el ingrediente principal para el proceso y éste únicamente existe para tratarlo, por lo que todos los litigios sometidos a la decisión del juzgador, sólo podrán ser resueltos por medio de la prueba.

Como lo estima un autor al mencionar que: "Es la prueba y sus métodos de investigación, pues, permiten la selección y análisis de toda la información fáctico-jurídico acumulado en todo proceso concreto". (77)

Ahora bien, al abordar en particular sobre la importancia jurídica de la prueba confesional en el proceso laboral; es necesario aportar al respecto un concepto sobre lo que entendemos por prueba confesional.

En primer lugar haremos mención al significado de la prueba: "Es un método de averiguación y un método de comprobación". Por lo que en el procedimiento laboral la prueba constituye un método de averiguación en ocasiones, en otros un método de comprobación y los resultados de la prueba son las razones, la convicción, las circunstancias que fundan la convicción del juzgador. Esta sería la finalidad de la prueba, es el ideal de justicia para que el órgano jurisdiccional mediante razonamiento lógico encuentre la verdad.

En relación a lo que debemos conocer por confesión, al respecto adoptamos la definición siguiente: "Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace". (78)

---

(77) DIAZ de LEON, M. Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T.I., Porrúa, México 1990, P. 403.

(78) RAMÍREZ FONSECA, Francisco, Diccionario del Derecho Procesal Civil, Octava, Eduardo Pallares, México 1991, p. 95.

"La confesión proviene del latín confessión que significa declaración que hace una persona de lo que sabe espontáneamente o preguntando por otra".

De aquí partimos para considerar la importancia que la prueba confesional guarda en el derecho procesal del trabajo ya que es la voluntad de las partes; lo que predomina; es en consecuencia la forma de manifestación probatoria necesaria; y la forma más precisa o perfecta en el proceso tomándolo desde el punto de vista sano y puro.

La confesión debe estimarse como pilar probatorio con valor real procesal integrada por principios éticos, morales, jurídicos para que ésta pueda entenderse como una prueba pura y en un momento dado considerada como unos autores lo han manifestado; es decir, la reina de las pruebas.

Si bien es cierto todos los elementos aportados por las partes en el proceso son de importancia pero en lo particular consideramos que la prueba confesional con sus aciertos y defectos es la más importante dentro del desarrollo procesal.

Estimamos a la prueba confesional de mayor importancia: porque a nuestro parecer tiene mayor contacto con la realidad de los hechos entre trabajador-patrón en un centro de trabajo, y el acercamiento entre ambos es directo y dichas partes conocen la realidad de los hechos, por tal motivo nuestra legislación la estima como la reina de las pruebas, es por medio de la confesión en que el dictaminador puede contemplar la veracidad o falsedad de los hechos, precisamente por ser la confesión: el reconocimiento de la realidad de la existencia de un hecho o acto de consecuencias jurídicas desfavorables o no para el que la hace.

Por lo tanto es determinante en el proceso laboral por ser en gran medida la que coopera al esclarecimiento de la realidad; en este sentido, la prueba confesional es como escribe un autor al mencionar: "La confesión

pródúcida éticamente es la forma de manifestación probatoria más perfecta y necesaria del proceso". (79)

En este orden, la prueba de confesión es concebida en la realidad procesal laboral como elemento probatorio de valor incomparable; es decir, que dicha prueba se encuentra no solamente constituida por cuestiones jurídicas sino también de principios éticos o morales para producir la verdad.

Es tal la importancia de la prueba confesional que la misma puede llegar a concluir un proceso cuando una de las partes confiesa y el proceso debe terminar, así el juzgador falla en contra de quien haya resultado culpable, con ello se podrá emitir una resolución, que dá por concluido el proceso, como ejemplos reales podemos citar dos casos sobresalientes en nuestra legislación, mismos que se desprende el primero, de lo que establece el artículo 882 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Toda contienda procesal al momento de aceptar los hechos y quedar reducida la situación legal a un punto de derecho de inmediato el caso será turnado a dictamen para emitir el laudo".

Y el otro punto de vista lo encontramos en la legislación civil al establecer: "Confesada la demanda en todas sus partes o manifestando el actor su conformidad con la contestación de ella se citará para sentencia" (Art. 271 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal).

Así encontramos la existencia de un principio en donde la prueba confesional tiene su cimentación al estimarse: "La confesión hace prueba plena contra quien la realiza, siempre que no contenga hechos relativos a derecho no disponibles". (80)

En consecuencia podemos determinar que la confesión puede ser judicial o extra judicial y tan sólo para nuestro tema nos referiremos a la confesión judicial, toda vez que es la que prevalece en nuestra Ley Federal

(79) DIAZ DE LEON, M. Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral. T. II, Porrúa, México 1990. p. 618.

(80) DIAZ DE LEON, M. Antonio, *Ibidem*. P. 61

del Trabajo; tomando lo que por confesión consideran algunos autores. Para nosotros significa más que nada un diálogo personal; es decir, una exteriorización voluntaria de alguna de las partes que reconoce o admite o niega la verdad de un hecho.

Con el fin de abundar sobre la prueba confesional nos permitimos transcribir la siguiente:

**Tesis Jurisprudencial.**

**"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 la hace".

**Quinta Epoca:**

Jurisprudencia 30 (Quinta Epoca), pág. 40. Volúmen 4º Sala. Quinta Parte. Apéndice 1917-1975; anterior Apéndice 1917-1965; Jurisprudencia 21, pág. 36; en el 31 Apéndice de fallos 1917-1954. Jurisprudencia 255 pág. 495.

Detectamos que la prueba confesional es la declaración espontánea o provocada que una parte hace al aceptar o negar un hecho y esta operación no es más que el de aflorar la verdad por medio de interrogatorio de una parte hacia la otra parte.

Por consiguiente, la prueba confesional está debidamente regulada dentro del proceso por la Ley Federal del Trabajo y nos indica entre otros, es un medio admisible de prueba (artículo 776), con la única salvedad de no ser contraria a la moral ni al derecho.

En la práctica es muy usual que los litigantes en la mayoría de los procesos que se ventilan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje el que ofrezcan pruebas y en primer término señalan a la confesional ya sea tratándose de la parte actora o bien de la demandada.

Al respecto nos permitimos transcribir un pliego de ofrecimiento de pruebas así como el acta que al efecto se levanta al comparecer las partes para ofrecer las correspondientes.

#### **Ofrecimiento de Pruebas del Actor.**

TADEO VIRGINIA, ANGELES  
VS.  
INDUSTRIAS ANVARS, S.A. Y  
OTROS.  
EXP. NUM. 1272/93.

C.C. MIEMBROS QUE INTEGRAN LA H. JUNTA ESPECIAL  
TRÉS DE LA LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
DEL DISTRITO FEDERAL.  
P R E S E N T E S

SERGIO ENRIQUE DAZA ROJAS, en mi carácter de apoderado de la actora ANGELES TADEO VIRGINIA, personalidad acreditada en autos ante Ustedes con el debido respeto comparezco para exponer:

A nombre y representación de la actora, vengo a ofrecer las siguientes:

#### **P R U E B A S**

- 1.- LA CONFESIONAL DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA: INDUSTRIAS ANVARS, S.A., por conducto de la persona que acredite tener facultades para absolver posiciones, en los términos y con los apercibimientos a que se refieren los artículos 786, 789 y relativos de la Ley Federal del Trabajo. Se relaciona esta prueba con los hechos que integran la demanda y la litis planteada.
- 2.- LA CONFESIONAL DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA: MACREL, S.A., por conducto de la persona que tenga facultades para absolver posiciones, en los términos y apercibimientos a que se refieren los artículos 786, 789 y relativos de la Ley de la materia citada. Se relaciona con los hechos de la demanda y la litis planteada.
- 3.- CONFESIONAL DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA: PORCELANAS Y HERRAJES, S.A., por conducto de la persona que acredite tener facultades para absolver posiciones, en los términos y con los apercibimientos a que se refieren los artículos 786, 789 y relativos de la Ley Federal del Trabajo. Se relaciona esta prueba con los hechos que integran la demanda y la litis planteada.



**4.- LA CONFESIONAL COMO CODEMANDADO Y PARA HECHOS PROPIOS A CARGO DEL C. RICARDO ANGULO DEVARS, en forma personalísima para absolver posiciones, debiendo quedar citado por conducto de su apoderado que concurre a la audiencia, en los términos y con los apercibimientos a que se refieren los artículos 787, 788, 789 de la Ley en cita. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**5.- LA CONFESIONAL COMO CODEMANDADO Y PARA HECHOS PROPIOS A CARGO DE LA C. CARMEN CALVO DEL ROSARIO, y en forma personalísima para absolver posiciones, debiendo quedar citado por conducto de su apoderado, en los términos y con los apercibimientos a que se refieren los artículos 787, 788, 789 de la Ley de la materia en cita.**

**6.- LA TESTIMONIAL, a cargo de: MICAELA HERNANDEZ VEGA, con domicilio en: Edificio 45, entrada J, Depto. 401, Unidad Lindavista Vallejo, C.P. 077200, D.F. y de la C. GLORIA SANCHEZ TREJO, con domicilio en Edificio 45 entrada J Depto. 401 Unidad Lindavista Vallejo, C.P. 077200, D.F.; personas a quienes el oferente se obliga a presentar ante esta H. Junta en este Grupo Especial, el día y la hora que se señale para el desahogo de su testimonio. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**7.- LA DOCUMENTAL PUBLICA, consistente en AVISO DE INSCRIPCION DE LA TRABAJADORA ANGELES TADEO VIRGINIA, ante el I.M.S.S., con fecha de ingreso al trabajo el 15 de mayo de 1973 y bajo la razón social de la empresa demandada MACREL, S.A. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**8.- LA DOCUMENTAL PUBLICA, consistente en AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO, expedida por el I.M.S.S. con fecha 21 de febrero de 1979. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**9.- LA DOCUMENTAL PUBLICA, consistente en AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO, expedida por el I.M.S.S. de fecha 10. de enero de 1980. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**10.- LA DOCUMENTAL PUBLICA, consistente en AVISO DE INSCRIPCION DE LA ACTORA, ante el I.M.S.S. de fecha 27 de enero de 1981. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

**11.- LA DOCUMENTAL PUBLICA, consistente en AVISO DE MODIFICACION DE SALARIO, expedida por el I.M.S.S. de fecha 8 de noviembre de 1991. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.**

12.- LA DOCUMENTAL PRIVADA, consistente en tres recibos de pago de salarios de la actora, hechos por la empresa demandada INDUSTRIAS ANVARS, S.A., de fechas: 5.09.93, 19.09.93 y 26.09.93; para el caso de objeción se ofrece EL COTEJO o COMPULSA que se realice con los originales que obran en poder de la empresa demandada Industrias Anvars, S.A. en el domicilio señalado en el proemio de la demanda y en obvio de repeticiones se solicita se tenga por reproducido. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.

13.- LA INSPECCION OCULAR, que practique el C. Actuario que se sirva comisionar esta H. Junta Especial, en las nóminas de pago, listas de raya, recibos de pago, tarjetas de control de asistencia y de tiempo y demás documentos que las personas morales demandadas acostumbren llevar para el control de sus trabajadores y en especial en el renglón correspondiente a la actora, para acreditar los siguientes extremos:

- a).- Que le adeudan el pago por concepto de AGUINALDO;
- b).- Que le adeudan el pago por concepto de VACACIONES;
- c).- Que le adeudan el pago por concepto de PRIMA VACACIONAL;
- d).- Que le adeudan el pago por concepto de SEPTIMOS DIAS;
- e).- Que le adeudan el pago por concepto de DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO;
- f).- Que le adeudan el pago de los salarios devengados de los días 4 y 5 de octubre de 1993;
- g).- Que se encuentra con un horario asignado de las 9:00 a.m. hasta las 19:00 horas de lunes a sábado.

Dicha inspección deberá desahogarse en el local de esta H. Junta, Grupo Especial Tres, por el término de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda. Se relaciona con los hechos de la demanda y litis planteada.

14.- LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, en todo lo que favorezca a los intereses de la actora. Se relaciona con los hechos de la demanda.

15. LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, en los términos de la anterior.

PROTESTO LO NECESARIO  
México, D.F., a 18 de mayo de 1994.

LIC. SERGIO ENRIQUE DAZA ROJAS.

**Ofrecimiento de Pruebas de la Demandada.**

EXPEDIENTE 600/95  
LOPEZ LIRA JESUS  
VS  
WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V.

**H. JUNTA LOCAL NUMERO QUINCE DE LA  
FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

JESUS MANUEL RANGEL RUIZ, apoderado de la empresa en el juicio citado al rubro, personalidad que tengo acreditada y reconocida en autos, con el debido respeto comparece y expone:

Que por medio del presente escrito y en nombre de mi representada, vengo a ofrecer las siguientes:

**P R U E B A S**

- 1.- INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, en todo lo que beneficie a los demandados y que se desprenda del expediente citado en antecedentes.
- 2.- PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, en todo lo que beneficie a los demandados y en especial la manifestación de buena fe que hace la empresa demandada al ofrecerle el trabajo al actor, lo que viene a acreditar que no fue separado de su empleo.
- 3.- LA CONFERENCIAL DEL ACTOR, al tenor de las posiciones que se le articularán, debiendo quedar notificado por conducto de su apoderado y apercebido de tenerlo por confeso para el caso de no comparecer, con apoyo en lo dispuesto por los artículos 749, 786, 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.
- 4.- LA TESTIMONIAL, consistente en las declaraciones que rindan los señores Luis Cabeza Sámano, con domicilio en Jesús Gaona número 33, Colonia Moctezuma; Jesús Moreno Vidal, con domicilio en Prolongación Pajares número 126, Colonia Valle del Sur, Iztapalapa y Clarisa Pérez Cabello, con domicilio en Yacatas número 58, Colonia Narvarte en México, D.F., personas que declararán al tenor de interrogatorio que oportunamente se les formulará, comprometiéndose a presentarlos el día y hora que para el desahogo de esta prueba se señale.

5.- INSPECCION que se practique en nóminas, listas de raya, recibos de pago, aportaciones al INFONAVIT que lleve mi representada en el reglón correspondiente al actor y por un período comprendido del 24 de junio de 1994 al 24 de junio de 1995, con el objeto de acreditar los siguientes extremos:

a) Que la empresa demandada enteró al I.M.S.S. de las aportaciones correspondientes al trabajador Jesús López Lira.

b) Que al actor en este juicio le fueron pagadas las vacaciones y prima vacacional por este período.

Para el desahogo de esta prueba deberá comisionarse a un actuario para que la lleve a efecto en el domicilio de la demandada.

Todas las pruebas ofrecidas se relacionan con todos y cada uno de los hechos controvertidos de la demanda.

PROTESTO LO NECESARIO  
México, D.F., 5 de septiembre de 1995.

LIC. JESUS MANUEL RANGEL RUIZ.

El objeto de transcribir los pliegos de ofrecimiento de pruebas de las partes en un proceso es para poder determinar el sentido en que las juntas aceptan los medios probatorios.

Como es de observarse en el pliego correspondiente a la parte trabajadora aparece en primer término la prueba confesional a cargo de la empresa o persona moral demandada, misma que es ofrecida en los términos a que se refiere los artículos 786 y 789 de la Ley Federal del Trabajo que regulan su ofrecimiento, admisión y desahogo.

Aparece también ofrecida en primer término la prueba confesional como codemandado; que se distingue de la primera ya que esta si tendrá que ser desahogada en forma directa y no por terceros ni apoderado alguno, toda vez que se trata de una imputación sobre hechos propios a determinada persona que en la mayoría de los casos pudiera ser el patrón directo del trabajador o jefe superior inmediato del mismo. Su ofrecimiento se encuentra regulado por los artículos 787, 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que toca al escrito de ofrecimiento de pruebas de la parte demandada también podemos observar que ofrece la prueba confesional a cargo del actor y encuentra su regulación en los artículos 749, 786, 788, 789 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, cualquiera de las partes puede seguir el orden que considere pertinente y no necesariamente ofrecer en primer término la prueba confesional.

Lo anterior significa que el orden del ofrecimiento en las pruebas no altera su contenido ni mucho menos su desahogo, lo que si es comprobado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje siempre aceptarán en primer término a la prueba confesional, señalando día y hora para su desahogo, antes que todas las demás ofrecidas por las partes; a este respecto también nos permitimos transcribir acta levantada con comparecencia de las partes ofreciendo pruebas.

JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE.  
EXPEDIENTE NUMERO 771/95  
JESUS LOPEZ LIRA  
VS  
WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V. y  
OTROS.

"--- En la Ciudad de México Distrito Federal siendo las NUEVE HORAS DEL DIA QUINCE DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS día y hora señalados para la celebración de la audiencia de CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS comparecen por la parte actora Lic. SERGIO E. DAZA ROJAS y por la demandada Lic. JESUS MANUEL RANGEL RUIZ personalidad que tiene debidamente acreditada en autos así como la C. ILIANA RUIZ GUZMAN".

"---ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR". - - - - -

"--- ABIERTA LA ETAPA CONCILIATORIA". - - - - -

"--- EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON: Que en virtud no es posible llegar a un arreglo conciliatorio, por el momento". - - - - -

"--- LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la etapa conciliatoria y por cerrado dicho período.- Por hechas las manifestaciones de los comparecientes para los efectos legales a que haya lugar y con fundamento en el artículo 876 fracción V continúese con la audiencia en su etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES". - - - - -

"--- ABIERTA LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES" .-----

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que ratifica y reproduce en todas y cada una de sus partes su escrito inicial de demanda".-----

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que en este acto viene a dar contestación a la demanda de fecha 9 de octubre de 1995 con un escrito que consta de 4 fojas útiles suscritas por un solo de sus lados de fecha 7 de noviembre de 1995, corriendole traslado a mi contraparte y solicitando sea agregado a los autos para todos los efectos legales a que haya lugar.- Solicito se le dé vista a la actora con el Ofrecimiento de Trabajo.- Con relación al tiempo extraordinario que reclama en el hecho SE DICE en el capítulo de prestaciones, es importante mencionar que dicho reclamo ya lo realizó en el expediente No. 600/95 ante esta H. Junta lo que hace procedente la Excepción de Plus Petitorio, además que para evitar laudo contradictorio debe tenerse a la vista el expediente referido cuando se dictamine en el que se actúa.- Con la manifestación anterior ratifico y reproduzco en todas y cada una de sus partes mi escrito de contestación, así como las manifestaciones vertidas en el cuerpo de la presente acta".-----

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que en vía de réplica en este acto insiste en su escrito inicial de demanda por contener la veracidad de los hechos y de que efectivamente el actor compareciente después de haberlo reinstalado la parte demandada lo despidió en los términos y las condiciones en que se establecen en el hecho correspondiente de la demanda por lo tanto ratifica y reproduce en todas y cada una de sus partes y en relación en lo que manifiesta la parte demandada en el hecho 6 de contestación a la demanda donde admite que el trabajador fue objeto de despido independientemente de que manifieste que fue en forma privada ya que el mismo acepta que los hechos del despido en esa empresa jamás se dan en forma pública como lo probará en su oportunidad la parte actora con los testigos que presenciaron el despido de que fue objeto mi representado.- Que en este momento manifiesta por voz viva del actor que no acepto el trabajo toda vez que se le ha ofrecido con mala fe y sería la tercera ocasión después de que se le reinstalara como si fuera el caso volvería a hacer de nueva cuenta despedido ya que es la temática que utiliza la parte demandada por tal motivo y por las razones expuestas en su demanda manifiesta que no".-----

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que en relación a la replica de la parte actora esta demanda es tendenciosa y resulta ser falsa porque se basa en hechos que jamás han sucedido sobre todo lo que afirma en relación a que mi representada reconoce que el actor haya sido despedido, cuando enfáticamente se ha negado, y lo que pretende resaltar a esta Autoridad en el hecho VI de su contestación es de que el despido es

tan falso que esta sustentado en un hecho inverosímil tal y como lo narra en su demanda.- Por lo anterior y en obvio de repeticiones remito a esta Junta el escrito de contestación donde se enciende la verdad de los hechos. ....

"--- LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la audiencia en su etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES y por cerrado dicho periodo.- A la parte actora se le tiene por ratificando y reproduciendo en todas y cada una de sus partes su escrito inicial de demanda que obra a fojas 1 a 4 de los autos, asimismo se le reconoce la personalidad como apoderado de la actora al C. LIC. SERGIO ENRIQUE DAZA ROJAS como a los demás Profesionistas que aparecen en la carta poder del 9 de octubre del año anterior y que obra a fojas 5 de autos, con fundamento en los artículos 692, 693 de la Ley Federal del Trabajo, a la demandada se le tiene por contestando la demanda en términos de su escrito del 7 de noviembre del año pasado, constante de 4 hojas útiles escritos por una sola de sus caras mismo que se agrega a los autos para todos los efectos legales conducentes, así también se le tiene por ratificando y reproduciendo en todas y cada una de sus partes dicho escrito y por ofreciendo el trabajo al actor en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, por lo que, toda vez que al mismo en términos de la presente acta el actor manifiesta no aceptarlo a ambas partes se les tiene por hechas sus manifestaciones para todos los efectos legales a que haya lugar.- Se le reconoce la personalidad como apoderado de la demandada al rubro señalado al C. JESUS MANUEL RANGEL RUIZ en términos del Testimonio Notarial No. 69200 el cual obra a fojas 9 a 21 así como y en relación con la carta poder que obra a fojas 22 de los autos con fundamento en los dispositivos legales antes invocados.- Por hechas la replica y duplica de las partes en términos de la presente acta para todos los efectos legales a que haya lugar.- NOTIFIQUESE y continúese". ....

"--- ABIERTA LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS". ....

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: que en este acto se permite ofrecer a nombre de su representado las siguientes pruebas.- 1.- La Confesional de la persona moral demandada WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V. por conducto de la física que acredite tener facultades para absolver posiciones en los términos de los apercibimientos de Ley. 2.- La Confesional para hechos propios a cargo del SR. C.P. JORGE LUIS PEREZ LERMA quien deberá absolver posiciones en forma personal y para hechos propios en los términos y con los apercibimientos de Ley. 3.- La Confesional para hechos propios a cargo del SR. LUIS CABEZA SAMANO quien deberá ser notificado por conducto del C. Actuario adscrito a esta H. Junta lo mismo que el anterior en el domicilio donde se localiza la razón social de WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V. y que en obvio de repeticiones se encuentra señalado en el prembio de la demanda. 4.- La Confesional para hechos propios a cargo del LIC. GABRIEL GONZALEZ VARGAS quien funge como Coordinador de Ventas para la empresa demandada WEICO QUIMICOS, S.A. DE

C.V. solicitando también por conducto de esta H. Junta sea notificado en el domicilio que aparece en el proemio de la demanda y que corresponde a la persona moral demandada en los términos y con los apercibimientos de Ley. 5.- La Confesional para hechos propios a cargo del SR. EVERARDO ALVAREZ LERMA quien ocupa el cargo de Jefe de Mantenimiento para la empresa demandada solicitando sea notificado en el domicilio de la misma y por conducto del C. Actuario adscrito a esta H. Junta en los términos y con los apercibimientos de Ley. 6.- La Testimonial a cargo de los SRS. JOSE CHAVEZ quien tiene su domicilio en Calle De Bavisca en la Col. Valle de Aragón Cuarta SE DICE Primera Sección; la Testimonial a cargo del SR. RICARDO TOVAR SE DICE a cargo de VICTOR RAMOS con domicilio en Norte 66 A No. 3563 en la Col. La Joya personas a quienes el oferente se compromete a presentar para el desahogo de su Testimonio en esta H. Junta el día y hora que la misma señale para tal efecto. 7.- La Instrumental de Actuaciones.- Consistente en el expediente radicado bajo el No. 600/95 ante esta H. Junta y en especial la diligencia SE DICE el acta que contiene la diligencia de reinstalación del actor en dicha persona moral, expediente que deberá de tenerse a la vista al momento de dictarse resolución en el presente asunto.- 8.- La Instrumental de Actuaciones en todo lo que beneficie y se derive del expediente en que se actúa. 9.- La Presuncional legal y humana única y exclusivamente en lo que beneficie a los intereses de mi representado.- Se relaciona todas y cada una de las pruebas con los hechos que integran la demanda con las manifestaciones vertidas en su replica y de la litis planteada".

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que en este acto exhibe como pruebas las contenidas en un escrito de fecha 7 de noviembre de 1995 consta de dos fojas útiles escritas por un solo de sus lados y un anexo, mismo que se describe en el numeral 5.- Aclarando que la prueba marcada por el número 4 correspondiente a la testimonial que el primer testigo LUIS CABEZA SAMANO se sustituye por ALEJANDRO RAMIREZ ARECILLA con domicilio en Av. Cuauhtémoc No. 1309 Col. Del Valle.- ratificando y reproduzco en todas y cada una de sus partes el escrito de pruebas, solicitando se agregue a los autos para los efectos legales a que haya lugar.- Objetando en forma general en cuanto a su alcance y valor probatorio que se le pretendiera dar todas las pruebas vertidas por mi contraparte".

"--- EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que en este acto se permite objetar las pruebas de su contraparte en cuanto al alcance y valor probatorio que la misma pretende darle y en especial la marcada con el inciso 4 que corresponde a la Testimonial de los SRS. LUIS CABEZA SAMANO, JESUS MORENO VIDAL Y CLARISA PEREZ CABELLO toda vez que los mismos dependen económicamente de la demandada y son personas de confianza a su servicio situaciones que desvirtúan en el mejor de los casos dicha prueba y que dejarla sino se toma en cuenta la objeción a dicha probanza en estado de indefensión a la parte actora ya que los mismos ofrecidos testigos por mi contraparte se verían



forzosamente obligados a declarar lo que a su representada conviniera dicha probanza se debería SE DICE estaría mediatizada y en el mejor de los casos desvirtúa su origen situación que deberá tomar en cuenta esta H. Junta en el momento en que le sean tomadas sus generales a dichas personas al manifestar en que lugar prestan sus servicios y que puesto desempeña cada uno de ellos". -

"--- LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la audiencia en su etapa de Ofrecimiento y Admisión de pruebas y por cerrado dicho período a la parte actora se le tiene por ofreciendo de su parte las descritas en términos de su escrito del 7 de noviembre último constante de dos fojas útiles escritas por una sola de sus caras con un anexo constante de tres hojas útiles en fotocopia mismo que se agrega a los autos para los efectos legales correspondientes y por hechas las objeciones de las partes.- Se admiten todas las pruebas de ambas partes por estar ofrecidas conforme a derecho con fundamento en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, desahogándose por su propia y especial naturaleza las ofrecidas bajo sus numerales 8, 9 de la actora y 1 y 2 de la demandada por estar ofrecidas SE DICE desahogándose SE DICE a las cuales se les dará el valor probatorio al momento de dictar resolución, desechándose la Instrumental de Actuaciones ofrecida bajo el numeral 7 de la actora en virtud; actuándose igualmente la Instrumental de Actuaciones ofrecida bajo el numeral 7 de la actora la cual se desahogó por su propia y especial naturaleza y se le dará el valor probatorio al momento de dictar resolución con lo cual queda aclarado que dicha prueba se recepciona y no es desechada como se dijo anteriormente a su admisión; de las que requieran para su desahogo se señalan las DIEZ HORAS DEL DIA DOCE DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO para que tenga verificativo la Confesional ofrecida por la actora, a cargo de la demandada, por conducto de la persona física que acredite tener suficientes facultades para absolver posiciones al momento de la audiencia y previamente calificadas de legales; se señalan las NUEVE HORAS DEL DIA TRECE DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO para que tenga verificativo la Confesional para hechos propios a cargo del C. P. JORGE LUIS PEREZ LERMA; a continuación y por economía procesal la Confesional para hechos propios ofrecida por la actora bajo el numeral 3 a cargo del C. LIC. LUIS CABEZA SAMANO; a continuación y por economía procesal la Confesional para hechos propios ofrecida por la actora bajo el numeral 4 a cargo del C. GABRIEL GONZALEZ VARGAS; a continuación y por economía procesal la Confesional para hechos propios a cargo del C. EVERARDO ALVAREZ LERMA, por lo que se comisiona al C. Actuario para que se sirva notificar el presente proveído tanto a las partes como a dichos absolventes cuyo domicilio obra en autos aperecidos con fundamento en los artículos 788 y 789 de la Ley Laboral; Se señalan las DIEZ HORAS DEL DIA CATORCE DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO para que tenga verificativo la Confesional ofrecida por la demandada a cargo del actor al rubro señalado ordenándose al funcionario antes mencionado notificar a dicho absolvente en términos de la presente acta con los aperecimientos contenidos en la presente resolución; Se señalan las

NUEVE HORAS DEL DIA DIECISEIS DE FEBRERO para que tenga verificativo la Testimonial ofrecida por la actora a cargo de los CC. JOSE CHAVEZ, VICTOR RAMOS; se señalan las NUEVE HORAS DEL DIA DIECINUEVE DE FEBRERO DEL AÑO EN CURSO para que tenga verificativo la Testimonial ofrecida por la demandada bajo su numeral 4 a cargo de los CC. ALEJANDRO RAMIREZ ARECILLA, JESUS MORENO VIDAL, Y CLARISA PEREZ CABELLO cuya presentación queda a cargo de los oferentes, apercibidos que de no presentar a todos los testigos señalados con anterioridad el día y hora antes mencionados tanto en la anterior testimonial como en la presente, se les decretara la deserción de su probanza a su entero perjuicio, con fundamento en el artículo 815 fracción I de la Ley Laboral; y por lo que hace a las documentales privadas ofrecidas por la demandada bajo su numeral 5, toda vez que la misma no fue objetada de manera especial se le dará el valor probatorio al momento de dictar resolución por lo que se desecha el medio de perfeccionamiento ofrecido por la misma con fundamento y por analogía el artículo 779 del ordenamiento legal antes invocado.- NOTIFIQUESE.- Notificados que fueron los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Miembros que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje. Doy Fe".

Como se observa, la prueba confesional es la primera al ofrecerse, también como se desprende del acta levantada, aparece que la primera prueba en desahogarse es la prueba confesional; desde luego aceptando el orden que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo: 884 que dice: "...al recibirse las pruebas se desahogarán primero las de la parte actora...".

#### **Ofrecimiento de la Prueba Confesional.**

Ahora bien, es cierto que para poder ofrecer la prueba confesional hay que cumplir con determinados requisitos establecidos, por ejemplo: al ofrecerse deberá determinar en caso de tratarse de una persona moral que se desahogará por conducto de la persona física que tenga facultades para absolver posiciones; es decir, que la prueba confesional al referirse a una empresa, constituida como persona moral podrá ser desahogada por

cualquier persona que aparezca en el acta constitutiva e independientemente que sea o no el patrón directo del trabajador.

Consideramos un defecto de la prueba confesional que la ley permite que ésta sea desahogada en la mayoría de los casos por los apoderados de la misma y en su generalidad siempre serán los abogados patronales de dicha empresa.

Es un defecto porque el abogado como perito en derecho jamás podrá contestar las posiciones que le articulen conforme a la verdad de los hechos ya que éstos solamente los conoce por indicaciones de sus "clientes" y que es el patrón de la empresa.

Este punto de vista muy personal en este sentido se encuentra basado en la realidad de la práctica que a diario se plasma ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estimamos que pudiera corregirse agregando en la Ley, que la prueba confesional a cargo de la empresa demandada deberá ser personalísima y por conducto del dueño o patrón directo del trabajador.

#### **Desahogo:**

Estimamos que la prueba confesional al desahogarse en los términos actuales es con el fin de favorecer a la parte patronal, toda vez que si comparamos, la Ley establece al señalar el desahogo de la prueba confesional a cargo de la parte trabajadora, ésta jamás podrá ser desahogada por persona diversa o apoderado legal del actor, sino que tendrá que ser personalísima; no vemos la razón de por qué el desahogo de la prueba confesional a cargo de la demandada no deba ser en los mismos términos que la del actor.

¿Por qué consideramos que existe esta diferencia?, simplemente así las cosas, el patrón siempre tendrá ventaja sobre el trabajador en esta

prueba ya que es la más importante, la más directa en el conocimiento de los hechos, toda vez que los mismos son conocidos directamente por las partes; es decir: trabajador-patrón; es por ello, que estimamos como defecto el que la prueba confesional a cargo del patrón sea desahogada por peritos en la materia, lo cual coloca al trabajador en un plano jurídico totalmente en desventaja.

Apreciación: proponemos que la Ley en vigor en la materia se agregue lo siguiente:

El desahogo en la prueba confesional a cargo de la persona moral demandada (empresa-patrón), deberá ser personalísima y no por conducto de apoderado.

En este orden, debiera modificarse la Ley atendiendo a los principios de igualdad que es característica de la misma; principio que debe prevalecer sobre cualquier otro interés de orden particular o jurídico.

Es peculiar y formalista la Ley, en el desahogo de la prueba confesional, ya que si una de las partes no cumple con lo establecido para su desahogo, automáticamente, le es desechada. Así se puede observar en el artículo 790: "En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

De lo anterior, se aprecia la rigidez del desahogo de la prueba confesional y en ocasiones es imposible dado este formalismo, el que dicha prueba se desarrolle en forma natural por las limitaciones establecidas en la propia Ley.

Por ejemplo, consideramos, al comparecer al desahogo de dicha probanza la parte patronal y en el momento de articular las posiciones y sean éstas exhibidas por medio de pliego o en forma verbal, la junta debería no solamente de calificar de legales las mismas sino que el propio órgano jurisdiccional estar al tanto en la contestación o respuestas que

aporte la parte que la está desahogando; se le conceda facultades a la propia junta para que haga las preguntas complementarias o aclaratorias sobre un hecho determinado.

Estamos de acuerdo para no crear un caos sobre el desahogo de la prueba confesional, ésta se encuentre regulada al calificar las posiciones de legales pero estamos en desacuerdo en que las respuestas se constriñan únicamente a un SI o a un NO y cuando le convenga al absolvente aclarar a su arbitrio; es aquí donde la junta debería de intervenir con el fin de obligar al deponente a que amplíe sobre hechos determinados; consideramos la existencia de vicios en el desahogo de esta probanza y dada su importancia en el proceso laboral, debiera corregirse o extinguirse mejorando lo establecido por la Ley del Trabajo, desde hace mucho tiempo o sea actualizarse a las necesidades del proceso.

En nuestra opinión consideramos a manera de comentario que la ley sea aumentada o corregida, en los términos expuestos.

Al caso nos permitimos transcribir el desahogo o desarrollo de la confesional a cargo de una persona moral y enseguida el desahogo de la prueba confesional a cargo de la parte trabajadora:

#### **ACTA DE DESAHOGO, PRUEBA CONFESIONAL DEL ACTOR.**

"--- En la Ciudad de México Distrito Federal siendo las DIEZ HORAS DEL DIA CATORCE DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS día y hora señalados para la celebración de la audiencia Confesional ofrecida por la parte demandada a cargo del actor el C. JESUS LOPEZ LIRA comparecen por la parte actora, el actor personalmente JESUS LOPEZ LIRA y sus apoderados OLINDA ESPINOZA Y SERGIO ENRIQUE DAZA ROJAS y por la demandada comparece su apoderado legal el C. SERGIO GOYRI ESCALONA".--

"--- ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR".-----

"PRESENTE EN ESTE ACTO EL C. JESUS LOPEZ LIRA quien se identifica con su Credencial para votar expedida por el I.F.E. con el No. de Folio 25418540 y la cual se le devolvió por ser de su propiedad y quien dijo llamarse como ha quedado escrito de ser originario: Empalme Escobedo Guanajuato, edad: 53 años, Estado Civil: Casado, Ocupación: Ventas, Domicilio Valle de Bavispe No. 35 Valle de Aragón Ciudad Neza y a quien se le apercibe de las penas en que incurren los que declaren con falsedad y a posiciones que le formule el apoderado de la parte demandada DIRA SI ES CIERTO COMO LO ES:" .....

"EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO: Que en este acto exhibe pliego de posiciones que deberá absolver el actor en el presente juicio, de fecha 6 de febrero del año en curso constante de una foja útil, solicitando sea agregada a los autos para todos los efectos legales a que haya lugar, suscrito por diverso apoderado y al que el de la voz lo hace suyo reservandome el derecho de ampliar o modificar el pliego de referencia. ....

1R.- Si. --- 2R.- Desechada. --- 3R.- No. --- aclarando de lunes a viernes era de 8:30 de la mañana a las 16:00 horas sábado de 8:30 a 14:00 horas. --- 4R.- No, y aclaro había reloj checador SE DICE hay reloj checador y tarjetas de asistencia para el registro de entrada y salida. --- 5R.- Desechada. --- 6R.- Si, y aclaro porque fui reinstalado en esa fecha y de inmediato a las 2:00 de la tarde fui despedido por el apoderado de la Compañía en presencia del LIC. GABRIEL VARGAS, GRACIELA MOYA y la Señorita JANET PEREZ se me indicó que no podía seguir laborando y quedaba despedido. --- 7R.- Si. ....

8R.- Que el absolvente recibió buen trato por parte de la sociedad demandada durante la prestación de sus servicios. ....

9R.- Si". ....

"LEIDO QUE LE FUE LO ANTERIOR LO RATIFICA Y FIRMA AL MARGEN PARA CONSTANCIA". ....

"--- LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la audiencia Confesional ofrecida por la demandada a cargo del actor al rubro señalado al tenor de las posiciones que le fueron formuladas, las cuales se encuentran contenidas en el escrito del 6 del mes en curso mismo que se ordena agregar a los autos para todos los efectos legales a que haya lugar y habiendose calificado de legales con excepción de las marcadas bajo los numerales 2 y 5 por no ser hechos controvertidos; calificada de legal también la articulada en términos de la presente acta.- NOTIFIQUESE.- Notificados que fueron los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje. DOY FE".

En el desahogo de la prueba confesional siempre las juntas apereibirán al actor o demandado con el siguiente formulismo: "Se le protesta para que se conduzca con verdad en lo que va a declarar, apereibido de las penas en que incurren los falsos declarantes".

Es importante conocer que la parte oferente de la prueba confesional goza de la facultad de exhibir por escrito el pliego de posiciones que deberá absolver, Ejemplo:

"PLIEGO DE POSICIONES QUE DEBERA ABSOLVER PERSONALMENTE EL C. JORGE LUIS PEREZ LERMA, PREVIA SU CALIFICACION DE LEGALES: - - - - - DIRA SI ES CIERTO COMO LO ES"-----

- 1.- Que ejerce actos de dirección y administración en la empresa demandada WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V.
- 2.- Que desempeña el cargo de Gerente en la empresa Weico Químicos, S.A. de C.V.
- 3.- Que en su carácter de Gerente daba ordenes al SR. JESUS LOPEZ LIRA.
- 4.- Que contrató los servicios del SR. JESUS LOPEZ LIRA.
- 5.- Que contrató los servicios del actor, en su carácter de AGENTE DE VENTAS.
- 6.- Que el día 24 de junio de 1995, se entrevistó con el Sr. JESUS LOPEZ LIRA.
- 7.- Que el día 24 de junio de 1995, siendo las 8:30 Hrs. en presencia de varias personas le indicó al SR. JESUS LOPEZ LIRA actor en este juicio, que: "desde esos momentos estaba despedido de su trabajo".
- 8.- Que el día 24 de junio de 1995, se abstuvo de dar por escrito al actor indicándole la causa de su despido.
- 9.- Que el día 24 de junio de 1995, fue comunicado por el actor SR. JESUS LOPEZ LIRA, que había sido asaltado.
- 10.- Que sabe que el día 19 de junio de 1995, ordenó al actor que recogiera un reloj de su propiedad.
- 11.- Que en virtud de que al actor lo asaltaron robándole un reloj de su propiedad, lo despidió de su empleo.



12.- Que el actor le avisó que por motivo del robo de que fue objeto, denunció el hecho ante el Agente del Ministerio Público, correspondiente.

13.- Que por motivo del asalto que sufrió el actor SR. JESUS LOPEZ LIRA, le comunicó que se había instrumentado la Averiguación Previa No. 07/047/9506, por el delito de Robo con violencia.

14.- que en su carácter de Gerente, de la persona moral Weico Químicos, S.A. de C.V., asignó al actor en este juicio SR. JESUS LOPEZ LIRA, como pago de su salario diario la cantidad de \$65.80.

15.- Que recibió en forma satisfactoria los servicios del actor en este juicio SR. JESUS LOPEZ LIRA."

México, D.F., a 15 de enero de 1996.

Mismas que deberán ser calificadas de legales por el órgano jurisdiccional; situación que consideramos de gran relevancia jurídica ya que coloca a las partes a contestar preguntas que estén debidamente relacionadas con el planteamiento de los hechos y proteger en un momento dado a las partes de que en el desahogo de su confesional no sean sorprendidos o engañados.

También es importante que el órgano jurisdiccional esté al pendiente en la formulación de las posiciones que en forma verbal pueden articular las partes y que también deberá ser calificada de legales.

#### **ACTA DE DESAHOGO, PRUEBA CONFESIONAL DE LA DEMANDADA.**

"--- En la Ciudad de México Distrito Federal siendo las DIEZ HORAS DEL DÍA DOCE DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS día y hora señalados para la celebración de la audiencia Confesional ofrecida por la actora, a cargo de la demandada, por conducto de la persona física que acredite tener facultades suficientes para absolver posiciones comparecen por la parte actora su apoderados LIC. OLINDA ESPINOZA Y SERGIO ENRIQUE DAZA ROJAS y por la demandada comparecen su apoderado legal C. SERGIO GOYRI ESCALONA así como sus Representantes Legales los CC. ERNESTO RUIZ GUZMAN Y MARIA GUADALUPE CERON RAMIREZ." -----

"--- ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR."-----

"PRESENTE EN ESTE ACTO LA C. MARIA GUADALUPE CERON RAMIREZ quien dijo llamarse como ha quedado escrito, ser originaria Villa Hermosa Tabasco, edad: 25 años, Estado Civil: Casada, Ocupación: Estudiante, domicilio: Palenque 222 Col. Navarrete México, D.F. y a quien se le aperciben de las penas en que incurrirán los falsos declarantes y oposiciones que le formula el apoderado de la parte actora DIRA SI ES CIERTO COMO LO ES:"-----

1P.- Que contrató su representada los servicios del actor el día 1o. de agosto de 1991.-----

2P.- Que con fecha 29 de septiembre de 1995 su representada reinstaló al actor en su categoría de Agente de Ventas.-----

3P.- Que su representada con fecha 6 de octubre de 1995 por ordenes del SR. JORGE LUIS PEREZ LERMA le dijo al actor que estaba despedido.-----

4P.- Que su representada con fecha 6 de octubre siendo las 8:30 horas en la entrada principal del centro de trabajo se entrevistó con el actor.-----

1R.- Desechada. --- 2R.- No y me remito a la contestación de la demanda. --- 3R.- No y me remito a la contestación de la demanda. --- 4R.- No y me remito a la contestación de la demanda.-----

LEIDO QUE LE FUE LO ANTERIOR LO RATIFICA Y FIRMA AL MARGEN PARA CONSTANCIA."-----

"LA JUNTA ACUERDA.- Por celebrada la audiencia de desahogo de la prueba Confesional ofrecida por la actora a cargo de la demandada por conducto de la C. MARIA GUADALUPE CERON RAMIREZ al tenor de las posiciones que le fueron articuladas en términos de la presente acta y previamente calificadas de legales con excepción de la marcada bajo el numeral 1, por no ser hecho controvertido con fundamento en el artículo 790 fracción II de la Ley Laboral y quien compareció en términos de los artículos 749 y 764 del ordenamiento legal antes invocado.- Y a quien se le concede un término de tres días hábiles para que se identifique con fundamento en el artículo 75 de la Ley Federal del Trabajo y en caso de no hacerlo así se le tendrá fictamente confeso de las posiciones antes articuladas.- NOTIFIQUESE para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje. DOY FE."-----

TERMINO TRES DIAS.

Como podemos observar en el desahogo de las confesionales la mayoría se concreta a contestar únicamente "SI" o "NO". Estimamos un vicio en el desahogo de la confesional y de aquí surge el comentario de que deberá tener facultades las juntas de conciliación y arbitraje para obligar a las partes en determinados casos a ampliar su declaración pues observamos según acta en comento el "SI" o el "NO", limitan en el mejor de los casos el criterio del juzgador para valorarla.

#### ACTA DE DESAHOGO, CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.

JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE  
EXPEDIENTE NUMERO 600/95  
LOPEZ LIRA JESUS vs.-  
WEICO QUIMICOS, S.A. de C.V.

"En México, Distrito Federal, siendo las nueve horas treinta minutos del día quince de enero de mil novecientos noventa y seis, día y hora señalados para la celebración de la audiencia de DESAHOGO DE LA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS A CARGO DEL C.P. JORGE LUIS PEREZ LERMA comparecieron, por la parte actora el actor personalmente asistido de sus apoderados Lic. Olinda Espinoza García y Sergio Enrique Daza Rojas, y por la demandada comparece su apoderado legal el C. Sergio Goyri Escalona así como el absolvente el C. Jorge Luis Pérez Lerma." .....

"ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR, PRESENTE EL C.P. JORGE LUIS PEREZ LERMA, quien protestado que fue de conducirse con verdad, apercibido de las penas en que incurrir los que declaran con falsedad, por sus generales dijo: llamarse como queda escrito, de 50 años de edad, casado, originario de Querétaro, Gro., con domicilio en Segunda Cerrada de San Andrés Tetepilco, No. 11 colonia San Andrés Tetepilco, de ocupación Industrial." .....

"EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO: Que en este acto formula las siguientes posiciones para que sean contestadas personalmente por el señor Jorge Luis Pérez Lerma: DIRA SI ES CIERTO COMO LO ES:" .....

"1P.- Que ejerce actos de dirección y administración en la empresa demandada Weico Químicos, S.A. de C.V." .....

- 2P.- Que diga, se dice, Que desempeña el cargo de Gerente en la empresa Weico Químicos, S.A. de C.V. ....
- 3P.- Que en su carácter de Gerente daba ordenes al señor Jesús López Lira. ....
- 4P.- Que contrató los servicios personales del señor Jesús López Lira. ....
- 5P.- Que contrató ..... 5P.- Que contrató los servicios del actor, e de Ventas. ....
- 6P.- Que el día 24 de junio de 1995 se entrevistó con el señor Jesús López Lira. ....
- 7P.- Que el día 24 de junio de 1995 siendo las 8:30 horas en presencia de varias personas, le indicó al señor Jesús López Lira, actor en este juicio, que desde esos momentos estaba despedido. ....
- 8P.- Que el día 24 de junio de 1995, se abstuvo de dar por escrito al actor, indicándole la causa de su despido. ....
- 9P.- Que el día 24 de junio de 1995 fue comunicado por el actor señor Jesús López Lira que había sido asaltado. ....
- 10P.- Que sabe que el día 19 de junio de 1995 ordenó al actor que recogiera un reloj de su propiedad. ....
- 11P.- Que despidió al actor de su trabajo por el motivo de que le fue robado el reloj de su propiedad. ....
- 12P.- Que el actor le aviso que por motivo del robo del que fue objeto denunció al hecho ante la Agencia del Ministerio Público correspondiente. ....
- 13P.- Que con motivo del asalto que sufrió el actor señor Jesús López Lira, le comunicó que se había instrumentado ante la Agencia del Ministerio Público la averiguación previa número 07/047/95 06 por el delito de robo con violencia. ....
- 14P.- Que en su carácter de Gerente de la persona moral Weico Químicos, S.A. de C.V., asignó al actor en este juicio Jesús López Lira, como pago de su salario diario la cantidad de N\$65.80. ....
- 15P.- Que recibió en forma satisfactoria y a su entera conformidad, los servicios del actor en este juicio señor Jesús López Lira. ....
- 16P.- Que en su carácter de Gerente General asignó al actor como jornada a sus labores de las 8:30 a las 18:30 horas de lunes a viernes y sábados de 8:30 a 14:00 horas. ....

17P.- Que en su carácter de Gerente General, ordenó que se le asignara al actor el pago de N\$125.00 mensuales por concepto de vales de despensa. -----

A CONTINUACION SE PROCEDIO A FORMULARLE LAS ANTERIORES POSICIONES CONTESTANDO: -----

A la 1P.- ... R.- Que si. -- A la 2P.- ... R.- Que si. -- A la 3P.- ... R.- Que no. -- A la 4 y 5P.- Desechadas -- A la 6P. ... R.- Que no. -- A la 7P.- ... R.- Que no. --- A la 8, 9, 10, 11, 12.- Desechadas.-----

"EL ABSOLVENTE RATIFICO LO EXPUESTO PREVIA LECTURA Y FIRMO AL MARGEN PARA CONSTANCIA." -----

"LA JUNTA ACUERDA: Por celebrada la audiencia de desahogo de la Confesional para hechos propios a cargo del C.P. JORGE LUIS PEREZ LERMA, al tenor de las posiciones que le fueron formuladas en la presente acta mismas que fueron calificadas de legales con excepción de las marcadas con los números 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, por no imputarsele al absolvente dichos hechos, con fundamento en el artículo 790 fracción V de la Ley Federal del Trabajo.-- NOTIFIQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje. --- DOY FE. -----

En relación a esta acta determinamos que en tratandose de hechos propios que se le imputan a un codemandado o persona que ejerce actos de dirección, administración y fiscalización dentro de una empresa tiene mayor relevancia que la que desarrolla un tercero (apoderado), en representación de la persona moral; en virtud de que en esta existe una relación mas directa y concreta entre trabajador-patrón y de los hechos generados de la relación obrero-patronal.

Como se observa el desahogo de la prueba confesional tiene aciertos que benefician a las partes y sobre todo a la que aporta mayores elementos para que el juzgador pueda emitir un dictamen razonable a conciencia y a verdad sabida, como lo es el principio de que la prueba confesional esta basada en preguntas y respuestas directas ante el órgano jurisdiccional.

Es determinante consideramos; si una de las partes no concurre a la hora y día señalada para su desahogo se le tendrá fictamente confeso de las posiciones calificadas por la junta como lo menciona el artículo 788: "La junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

Al respecto nos permitimos transcribir la siguiente tesis:

"CONFESION FICTA DEL TRABAJADOR. No puede perjudicarse cuando las posiciones relativas a la confesión están en contradicción con las demás probanzas de autos. Si una Junta de Conciliación y Arbitraje estima que por el hecho de haber sido declarado confeso el actor de las posiciones que se le formularon en las cuales se le pregunto si era cierto que le había prestado servicios al demandado, no existió relación alguna de trabajo entre ello, y consecuente absuelve a este de las acciones intentadas, viola los artículos 550 y 551 de la Ley Federal del Trabajo, tanto porque la relación obrero-patronal no fue negada por el patrón, como porque del resultado de las demás pruebas aportadas al juicio, se desprende que dicha relación sí existió entre las partes. Por ello resultan violadas las garantías consignadas en los artículos 14 y 16 constitucionales y debe concederse al trabajador el amparo que solicita".

Directo 4238-1958.- Jesús Gonzalez Vázquez.- Resuelto el 2 de junio de 1959, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Mtro. Gonzalez de la Vega.- Ponente el Sr. Mtro Carvajal.- Srto. Lic. Santiago Barajas Montes de Oca.

4ª Sala. Boletín 1959, pág. 470.

Es verdad en el proceso laboral al definirse como un conjunto de reglas para investigar y demostrar los hechos reales; el pilar de éste se encuentra en los medios legalmente aceptados para probar, por ello la Ley permite recurrir a todas las cosas y personas que puedan estimarse como prueba por las partes o como fuente de información.

Así en este punto de vista consideramos que los confesantes son medios de prueba siendo los más importantes porque con sus declaraciones aportan la mayoría de los elementos de convicción para dar a conocer la verdad real de la causa; ejemplo real cuando el trabajador es

despedido de su empleo en forma injustificada, solamente los datos o elementos ciertos o verdaderos los podrá aportar el trabajador-patrón, pudiendo reforzarse con alguien que presencié los hechos.

#### **Defectos de la Prueba Confesional.**

Encontramos en la práctica del proceso laboral que la confesión tiene elementos propios de validéz, pero cuando se desahoga por el trabajador existe una gran desventaja en contraposición cuando la misma prueba es desahogada por la parte demandada y por conducto de un apoderado que por regla general siempre es perito en derecho; debe tomarse en cuenta que siempre existirá esta desventaja por factores de cultura, preparación, incluso económicos de los trabajadores, resultando presa fácil para los abogados patronales porque son ellos quienes les articulan posiciones; por eso consideramos que el desahogo de la prueba confesional en el momento preciso deberá estar siempre presente la autoridad correspondiente del órgano jurisdiccional ya que en ocasiones se descuida este aspecto obteniendo el perito en derecho confesiones que no llevan en sí el pleno conocimiento del absolvente trabajador, toda vez que en la mayoría de las ocasiones no comprenden a ciencia cierta lo que se les pregunta y lo que contestan; es por ello que consideramos ésto como un defecto en el desahogo de la prueba confesional.

Otro de ellos es que al encontrarse en desventaja la parte trabajadora frente a la patronal, es necesario que se le explique no solamente por sus abogados sino por el propio órgano jurisdiccional considerando ésto por el hecho de que en el desahogo de la prueba los confesantes no pueden estar asistidos por sus abogados; por lo tanto el órgano jurisdiccional debería dar las explicaciones pertinentes y consecuentemente vigilar el desarrollo de la confesión.

En contraposición a lo anterior no sucede lo mismo con la parte patronal quienes cuentan con mayor preparación que el trabajador y

tratándose de abogados se apersonan a contestar perfectamente ya que así lo permite la ley, lo cual deja en desventaja a la parte trabajadora; esto desvirtúa la pureza de la prueba confesional. Opinamos que en la práctica debe estar acompañada de otro elemento probatorio, precisamente por las fallas o defectos que hemos vislumbrado.

También consideramos que en el desahogo de la prueba confesional, las partes tienen la facultad de exhibir en el momento de la audiencia pliego de posiciones, mismas que son calificadas de legales por el órgano jurisdiccional, pero dada la naturaleza oral que caracteriza el Derecho del Trabajo de todas las demás, las partes pueden articular en forma verbal y directa las posiciones a los absolventes, situación que estimamos de gran beneficio para las partes en el proceso. Sin embargo, surge de esto un inconveniente, siendo el que en una mayoría de los casos, el personal jurídico de las juntas no están presentes en el desahogo de dicha prueba y pasan en forma desapercibidas las posiciones articuladas; es decir, no son calificadas conforme a derecho, ya que en la mayoría de las veces, es la propia mecanógrafa quien admite o no, que sea contestada una posición, lo cual resulta un defecto y un vicio cotidiano que se produce ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; lo ideal sería que los auxiliares de las mismas estuvieran permanentemente en todo el desarrollo del desahogo de las pruebas confesionales.

En cuanto a la calificación de las posiciones, estamos de acuerdo en que el órgano jurisdiccional las califique de legales y desechar las que no sean formuladas conforme a derecho. Sin embargo y considerando el espíritu social de las juntas debieran ser éstas las que retomen esas posiciones y tener facultad para adecuarlas como precisas y legales, para que las partes no se encuentren en desventaja, ni mucho menos en estado de indefensión.

Lo anterior en razón de que en Derecho del Trabajo las juntas aplican criterios propios debiendo así aplicarse en el desahogo de las pruebas confesionales por ser la prueba más relevante en el proceso del trabajo. Así se canalizaría el espíritu sano y la pureza de la confesional en toda su



extensión. Conservando desde luego las reglas generales o de derecho como el de: las posiciones articuladas a los absolventes deben ser formuladas en sentido positivo, nunca en forma negativa.

Sin embargo en ocasiones, solo es un cambio de términos que genera otro defecto a la prueba confesional; insistimos las juntas deberán en el mejor de los casos y en atención a la naturaleza y sentido social de las juntas, en perfeccionarlas y articularlas.

En conclusión queda en manos de la autoridad; es decir, de las Juntas tomar en cuenta las apreciaciones o consideraciones antes mencionadas para darle a la prueba confesional el lugar le corresponde y llamarla la Reina de las pruebas, porque desde el punto de vista de su perfección aportaría los mayores elementos y determinaría la verdad real al valorarla, concediéndole los efectos más decisivos e importantes para la composición del litigio en el proceso; ésto convierte a la prueba confesional en la más importante en el proceso laboral.

#### **4.2. El Objeto de la Prueba Confesional en el Proceso Laboral.**

A manera de introducción podemos señalar al preguntarnos ¿qué es la prueba?, encontramos su concepto: "Actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su inexistencia".

Al indicar ¿Qué se prueba en un proceso? nos estamos refiriendo a su objeto, que es el caso que nos ocupa y al efecto podemos decir analizando el propio concepto de la misma, que probar es la acción de demostrar algo.

El sentido jurídico de nuestra legislación la ha considerado como un método de averiguación y un método de comprobación; por lo cual precisamente nosotros recogemos esa idea que rige en el derecho procesal del trabajo; además porque la prueba es el eje central como ya lo hemos

visto de todo proceso y su admisión se encuentra regulada por el principio de que las pruebas deben ofrecerse con la oportunidad correspondiente como lo determina el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo y que transcribimos anteriormente.

El objeto de la prueba es uno de los puntos más importantes o el más relevante, es sobre el cual gira el procedimiento probatorio y encierra en su contorno lo relativo a lo denominado: carga de la prueba, ofrecimiento, admisión, desahogo y hasta la valoración de las pruebas, todo ello tiene como pilar principal en hechos y afirmaciones y las partes demostrarán a través de las pruebas; de ello resulta que los hechos controvertidos forman el objeto principal de la prueba y en consecuencia es la médula del proceso, como lo afirma el autor Marco Antonio Díaz de León al mencionar: "la prueba está constituida por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba". (81)

En efecto cuando las partes en el proceso aportan pruebas la primera en darse es la confesional; es decir, trabajador-patrón y la ley también la estima como la primera en el orden de su ofrecimiento y en su desahogo.

Parte de aquí como opinión personal al decir la prueba confesional es la que determinará el lineamiento procesal, porque ésta debe de aportar los mayores elementos directos de conocimiento entre las partes involucradas, porque ellas son las conocedoras de la realidad de la relación generada por la prestación de un servicio. De aquí depende la pureza de dicha prueba, y siempre deberá desahogarse única y exclusivamente por trabajador-patrón, no por conducto de un tercero, porque de lo contrario se desvirtúa en todos sus sentidos, por ello consideramos de gran importancia su desahogo sea por conducto único de las partes generadoras de una relación de trabajo, por ser conocedores de la realidad de los hechos; o en su caso, el motivo de una controversia derivada de dicha relación incluso

---

(81) DIAZ DE LEON, M. Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral. T. II, Porrúa, México 1990. p. 645.

hasta de un despido en los términos y condiciones de modo, tiempo y circunstancias en que pudo ocurrir éste.

Sin embargo, en la práctica la prueba confesional sentimos se encuentra viciada y por tanto se distorsiona; sobre todo en el desahogo por la parte patronal en la mayoría de los casos se desarrolla por conducto de un tercero llamado apoderado y siempre dicho cargo se dá a un perito en derecho lo cual deja en desventaja a la parte trabajadora.

A manera de crítica simple, podemos observar que el desahogo correspondiente al trabajador lo realiza directamente la parte afectada; pero por la parte patronal la desahoga un tercero en su carácter de apoderado de la empresa.

Observamos la existencia de una desventaja, porque el trabajador jamás podrá designar a un tercero llamado apoderado y en su nombre conteste las posiciones que deberá absolver ante el órgano jurisdiccional, además también se encuentra en desventaja porque el apoderado del patrón siempre será un letrado en derecho conocedor de la materia y en su caso la parte obrera carece de conocimientos ya no digamos de técnica jurídica, sino de principios elementales y en ocasiones solamente es especialista en el desarrollo de su trabajo lo cual lo coloca en estado inferior ante cualquier autoridad.

En consecuencia a manera de crítica podemos manifestar, como un vicio la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el desarrollo de esta probanza, siempre hará se pierda el espíritu de pureza de la prueba confesional.

Opinamos que en la actualidad deberían de corregirse estos vicios generadores en la práctica del desahogo de la prueba confesional y se nos ocurre en el mejor de los casos, el órgano jurisdiccional debiera practicarla articulando preguntas directas a ambas partes y no tan sólo el de calificar de legales o si están hechas en sentido afirmativo las posiciones absolver por las partes.

A nuestro modo de ver, la prueba confesional debe sufrir un cambio urgente y ésto por lo consiguiente trae aparejado una reforma o modificación al capítulo correspondiente al desahogo de esta prueba; estimamos que pudiera hacerse de la siguiente manera:

En el desahogo de la prueba confesional tanto para el actor y demandado después de haber contestado las posiciones que articulen cada una de las partes; es decir, tocará al órgano jurisdiccional articular a ambos (trabajador-patrón) las que estime conducentes para allegarse a la verdad real.

Con lo anterior podemos determinar que el objeto principal de la prueba confesional pudiera cumplirse y subsanar por lo menos algunos vicios, aunque lo ideal sería el erradicarlos por completo porque solamente así podríamos afirmar que la prueba confesional cumpliría su cometido.

Es tan contundente y de gran importancia la prueba confesional en el proceso laboral porque de su desahogo puede llegarse inclusive a resolver una controversia; a este respecto nos permitimos transcribir como ejemplo la siguiente tesis de jurisprudencia:

"PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACION DE LA. Si bien es cierto que en principio la confesional puede decidir una controversia y ser bastante para resolver, haciendo inútil el estudio de otras pruebas, esto solo es admisible cuando la confesión es expresa, clara y perfectamente referida a los términos de la controversia, de manera que sin lugar a dudas implique el reconocimiento de la acción o de la excepción en su caso; pero cuando una confesión no es suficiente clara, de manera que necesita ser interpretada y sacar deducciones de lo que en ella ha reconocido, entonces, para obtener la verdad debe relacionarse esta prueba con todas las demás de autos, de tal modo que se establezcan una confrontación de todos los datos que aporta la totalidad de los elementos de convicción, resolviendo con base en la conclusión general a que se llegue".

Amparo directo 7156/59.- Jogindar Singh.- Febrero 26 de 1960.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Arturo Martínez Adame.

4ª Sala. Sexta Epoca. Vol. XXXII. Quinta Parte, pág. 66.

Como podemos observar en el proceso laboral la prueba confesional tiene características muy propias y sobre todo se debe tomar en cuenta el atraso cultural o falta de preparación de los trabajadores como un obstáculo que los deja en gran desventaja cuando se desahoga su confesional frente a un perito en derecho y al contestar las posiciones articuladas en la mayoría de los casos se obtienen confesiones distintas a la realidad de los hechos, así como del objetivo principal de la misma; pues únicamente se prepara a los trabajadores antes del desahogo de su confesional, en el sentido de contestar un "SI" o un "NO" y en ocasiones ésto es un vicio porque no logran comprender a ciencia cierta la pregunta de su contraparte, sobre todo porque en la audiencia correspondiente no pueden estar asistidos por sus apoderados.

Por lo anterior, las juntas deberán tomar en consideración estas desventajas o círculos viciosos y corregirlos con su intervención de poder preguntar a las partes, independientemente de valorar el juzgador dicha probanza y concederle los efectos más comprensivos que en cada caso se determinen.

#### **4.3. Diferencias y Vicios que se presentan entre la Prueba Confesional y la Prueba Testimonial.**

##### **Introducción**

Si bien es cierto que en materia laboral independientemente de la actitud procesal de las partes, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen y gozan de amplias facultades para resolver una controversia, tan es así que el principio de conciliación y su efectiva intervención entre las partes pueden determinar el fin de una controversia en su inicio.

Es tan aceptada la facultad de las juntas y lo podemos ver plasmado realmente en el artículo 685 y 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 685 nos dice: "El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte".

Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

El siguiente artículo 784 nos señala que: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obre o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción II de esta Ley;

**VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**

**VII. El contrato de trabajo;**

**VIII. Duración de la jornada de trabajo;**

**IX. Pago de días de descanso y obligatorias;**

**X. Disfrute y pago de las vacaciones;**

**XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;**

**XII. Monto y pago del salario;**

**XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y**

**XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.**

Como podemos observar dentro del proceso laboral, existen variedad de medios probatorios para tratar de conocer la verdad o falsedad de los hechos vertidos por las partes a través de la demanda del trabajador y en su caso en la contestación a la misma por el patrón.

Efectivamente los medios de prueba de carácter más generalizado redundan en el ofrecimiento de la prueba confesional y la prueba testimonial, esta última comunmente se dará en terceras persona lo cual difiere con la prueba confesional que se dá directamente sobre las partes (trabajador-patrón).

Es la prueba testimonial uno de los medios utilizados por las partes toda vez que el testimonio de terceros (testigos) es una forma de probar y es además como afirma el autor Marco A. Díaz de León: "Uno de los

medios de prueba más antiguo, utilizado en el proceso, es el testimonio de terceros, comúnmente, conocidos como testigos". (82)

#### DIFERENCIAS.

Una la encontramos desde el momento en que la prueba confesional se dá entre patrón-trabajador, es directa entre ambos; la prueba testimonial es en cambio indirecta, desde el punto de vista que ésta se basa en el testimonio de terceros (en la práctica, por regla general son personas conocidas de las partes, utilizándolas como testigos y en la mayoría de los casos desconocen la relación de trabajo entre las mismas, lo que distorsiona a dicha prueba, haciéndola diferente de la confesional).

Sin embargo, con el fin de fijar un concepto de testigo podemos retomar el siguiente: "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo". (83)

Es notorio que del concepto transcrito se denota otra diferencia entre la prueba testimonial y la prueba confesional. La testimonial se refiere a hechos que no son propios de los terceros es decir testigos y la confesional si se refiere a hechos propios directos de las partes (actor-demandado), independientemente que en ocasiones como ya lo manifestamos anteriormente el desahogo de la prueba confesional se realiza por conducto de un tercero, apoderado de la empresa que distorsiona la pureza misma de dicha prueba; sin embargo, no es el caso de diferencia con la prueba testimonial, en última instancia no es ajeno a la controversia planteada. La prueba testimonial si porque el testimonio de los terceros si son ajenos a la litis, y no son confiables del todo las personas deponentes en el proceso toda vez que siempre darán testimonio sobre los hechos supuestamente conocidos por ellos.

---

(82) DIAZ DE LEON, M. Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral. T. II, Porrúa, México 1990, p. 647.

(83) DE PINA, Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésima, Porrúa, México 1994, p.474



En nuestra opinión los calificaríamos de testigos audaces, porque declaran siempre sobre hechos que no concuerdan con la realidad y por tal motivo es necesario su preparación del conocimiento de los hechos reales o directos que atañen al trabajador-patrón, por ejemplo: en un despido para poderlo calificar o determinar como injustificado deberá echar mano el trabajador de testigos, que preparará por motivo de que solo en esa forma son conocedores de lo sucedido en forma indirecta y si por lo contrario se determina que hubiese estado presente, trabajador, o gente relacionada con el centro de trabajo y que efectivamente estuviera presente en el momento de suceder, serían como la doctrina los califica tan solo testigos de oídas y éstos, si prestaran sus servicios al mismo patrón jamás declararían haber presenciado u oído un despido, por la simple razón de estar en juego su propio empleo.

La opinión anterior puede ser la tercera diferencia con la prueba confesional y desde luego dichos testigos no se presentarían ante el órgano jurisdiccional con el fin de perjudicar al patrón, es por ello que el trabajador siempre recurre a terceros ajenos no solamente al litigio sino a la misma relación de trabajo generada entre las partes.

Sin embargo, dentro de los medios de prueba la Ley reconoce y admite la testimonial, consideramos también de importante y ésta debe ser tomada de la mano con la prueba confesional, por ser una de las formas de probar en el proceso laboral.

Estimamos que ambas pruebas deber de ir juntas porque el testimonio humano servirá para fijar los hechos en el proceso, siempre y cuando sean debidamente preparados estos elementos de prueba, porque de ellos dependerá dar al juzgador la impresión viva de la realidad, por tanto, coincidimos en mencionar que: "La prueba testimonial sería la más perfecta de las pruebas si se pudiera suponer que los hombres son incapaces de mentir o de errar". (84)

---

(84) DE PINA, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México 1975, p.203

La realidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es totalmente lo contrario y el juzgador no le da pleno y total valor probatorio ya que por desgracia como lo afirma el autor en cita, esta prueba: "es la más falible y la más débil" por consiguiente es de estimarse que será siempre una prueba complementaria que por necesidades en el proceso no puede quedarse fuera y ser reforzada con la prueba confesional.

La Ley Federal del Trabajo se ocupa de la prueba testimonial y tan solo acepta que se ofrezcan tres testigos como límite, lo que consideramos contradictorio porque también acepta un solo testigo para probar hechos en el proceso laboral. Los requisitos que la misma establece para el ofrecimiento y aceptación de dicha prueba, lo encontramos plasmado en el artículo 813 y siguientes. Del artículo mencionado con el fin de conformar lo dicho en su inciso I dice: "Sólo podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar". Y en su artículo 820 el cual estimamos que es contradictorio, 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, si:

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

A manera de comentario este artículo resulta en la práctica incongruente toda vez que la razón de ser de la prueba testimonial y dada su naturaleza siempre deberá ser materia de pluralidad de testigos; es decir, para que pueda tener valor probatorio siempre deberá ser mínima dos testigos aunque el artículo anterior (813) indique que solamente deberán ser tres, también resulta improcedente porque en la práctica

**pueden las partes ofrecer testigos incluso para probar hechos determinados siendo estos dos testigos por cada hecho.**

**Sin embargo, por las facultades de las Juntas de Conciliación, para prevenir a las partes y se obliguen a reducir el número de sus testigos traduciéndose ésto a una economía procesal.**

**La prueba testimonial a pesar de ser completamente distinta a la prueba confesional en su esencia, en la práctica forense son por regla general la base para probar y llegar a la verdad en el proceso laboral: así encontramos otra diferencia entre ambas: mientras la prueba testimonial presupone la declaración de terceros y de hechos que no son propios de ellos, pero se supone presenciaron; la confesional por el contrario se refiere a hechos propios de los absolventes lo cual marca la diferencia tajante entre dichas pruebas.**

**En el desahogo de la prueba confesional los absolventes se pueden concretar única y exclusivamente a contestar las posiciones que se les formula con un simple "SI" o "NO" y en ocasiones pueden aclarar cualquier circunstancia que a sus intereses convenga y si no, no se obligan a realizar aclaraciones.**

**Por el contrario, en el desahogo de la prueba testimonial, los testigos no pueden concretarse únicamente a decir un "SI" o un "NO" las preguntas a contestar deberán después de la afirmación o negación necesariamente manifestar los hechos más concretos y supuestamente presenciados.**

**Encontramos en las pruebas testimonial y confesional: que en la confesional el absolvente de las posiciones después de haber contestado afirmativamente o negativamente no podrá ser obligado a mencionar nada más.**

**Por el contrario en el desahogo de la testimonial, el testigo después de haber contestado las preguntas que le fueron articuladas la contraparte**

podrá repreguntar lo que a su derecho convenga y en relación a las preguntas directas formuladas.

**Ejemplo: Acta de Desahogo Testimonial (ofrecida por el actor):**

JUNTA ESPECIAL NUMERO QUINCE.  
EXPEDIENTE NUMERO 600/95  
LOPEZ LIRA JESUS vs.-  
WEICO QUIMICOS, S.A. DE C.V.

En México, Distrito Federal, siendo las doce horas del día quince de febrero de mil novecientos noventa y seis, día y hora señalados para la celebración de la audiencia de DESAHOGO DE LA TESTIMONIAL ofrecida por la parte actora a cargo de los CC. CARLOS ESTEBAN ORTIZ y ELISEO REZA comparecieron, por la parte actora el actor personalmente Jesús López Lira, así como el testigo señor ELISEO REZA OLIVER, asistido de su apoderado Lic. Sergio Enrique Daza Rojas, y por la demandada su apoderado Ernesto Ruiz Guzmán. -----

ESTANDO DEBIDAMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR EL C. AUXILIAR. -----

LA JUNTA ACUERDA: Toda vez que la parte actora no presenta al testigo CARLOS ESTEBAN ORTIZ, a pesar de estar obligada a ello, se le hace efectivo el apercibimiento decretado en auto de 7 de diciembre de 1995, y con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, se le decreta la deserción de la prueba testimonial a cargo del citado testigo. --- CONTINUENSE CON LA AUDIENCIA en el desahogo de la Testimonial a cargo del C. ELISEO REZA.--- NOTIFIQUESE. -----

A CONTINUACION Y PRESENTE EL C. ELISEO REZA OLIVER, quien protestado que fue de conducirse con verdad, apercibido de las penas en que incurrir los que declaran con falsedad, por sus generales dijo: llamarse como queda escrito, de 44 años de edad, casado, originario de México, D.F., con domicilio en Super Manzana 1 manzana 43 lote 24 Ejército Constitucionalista, en Iztapalapa, D.F., de ocupación actualmente reportero. -----

A PREGUNTAS QUE LE FUERON FORMULADAS POR EL APODERADO DE LA PARTE ACTORA, CONTESTO: DIRA SI SABE Y LE CONSTA: -----

1P.- Que diga el testigo si conoce al actor señor Jesús López Lira. ---  
R.- Sí lo conozco. -----  
2P.- Que diga el testigo en donde conoció al señor Jesús López Lira.  
--- R.- En la empresa Weico Químicos. -----

3P.- Que diga el testigo porque lo conoce al señor Jesús López Lira.  
 --- R.- El trabajaba en esa empresa y buscaba una entrevista con él  
 para mi periódico. ....

4P.- Que diga el testigo si el señor Jesús López Lira aún continúa  
 trabajando en Weico Químicos donde lo conoció. --- R.- No, ya no  
 trabaja. ....

5P.- Que diga el testigo si sabe el motivo por el cual el señor Jesús  
 López Lira, ya no trabaja en Weico Químicos. --- R.- Fue despedido  
 de su empleo. ....

6P.- Que diga el testigo si sabe quien despidió al señor Jesús López  
 Lira de su empleo en Weico Químicos. --- R.- Lo despidió el señor  
 Pérez Lerma, dueño de la empresa Weico Químicos. ....

7P.- Que diga el testigo si sabe en qué fecha el señor Pérez Lerma  
 despidió de su empleo al señor Jesús López Lira. --- R.- El 24 de  
 junio de 1995. ....

8P.- Que diga si sabe el testigo la hora y el lugar donde dice que fue  
 despedido el señor Jesús López Lira por el señor Pérez Lerma. --- R.-  
 En la segunda Cerrada de San Andrés Tetepeco en el No. 9 de la  
 colonia San Andrés Tetepeco, Iztapalapa, 8:30hrs. del día de la  
 fecha. ....

9P.- Que diga el testigo si sabe si puede precisar el lugar donde dice  
 que fue despedido el señor Jesús López Lira, por el señor Pérez  
 Lerma. --- R.- En la entrada del domicilio antes mencionada. ....

10P.- Que diga el testigo si sabe qué palabras pronunció el señor  
 Pérez Lerma cuando dice que el actor fue despedido de su trabajo. ---  
 R.- Estás despedido Jesús. ....

11P.- Que diga el testigo la razón de su dicho. --- R.- Al solicitar la  
 entrevista, no se le permitió el acceso al señor Jesús López Lira, ni a  
 su servidor, por lo que al entrevistarle posteriormente en la calle, me  
 indicó que el señor Lerma estaba molesto y le exigía un reloj del  
 señor, se dice, propiedad del señor Lerma, por lo que considerando  
 la palabra despedido, no volvió a ingresar a sus labores. ....

**EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA DEMANDADA  
 DIJO: Que se abstiene de repreguntar al anterior testigo. ....**

**EL TESTIGO RATIFICO LO EXPUESTO PREVIA LECTURA Y FIRMO  
 AL MARGEN PARA CONSTANCIA. ....**

**EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA DEMANDADA  
 DIJO: Que tacha de falso, parcial e impreciso al testigo deponente  
 por el actor, en primer lugar, se hace notar a este Tribunal la  
 importancia que radica en el sentido de que al no haberse ofrecido  
 como testigo singular, su declaración resulta irrelevante y desde  
 luego no se comprueba con ello el pretendido despido del cual se  
 dice objeto el actor, lo anterior a colación a que como se desprende  
 de la presente actuación, le fue decretada la deserción a uno de los  
 testigos que ofreció mi contraparte, por lo que desde luego no se  
 acredita el citado despido. --- Por lo que respecta al mismo, se hace  
 notar que no señala circunstancias de modo, tiempo y lugar para  
 darle en su caso, valor probatorio, a mayor abundamiento, el  
 deponente en la respuesta que realiza a las 3 directas, menciona que  
 conoció al actor ya que buscaba una entrevista con él para el**

periódico donde labora el testigo siendo obscura tal declaración al no precisar desde cuando lo conoce, la fecha o motivos por los cuales pretendía realizar la entrevista con el demandante o con la sociedad a la que represento, es ilógico también suponer que conocía el apellido de la persona a quien le imputa el despido, y no proporciona el nombre completo del mismo tal y como se encuentra narrado en el escrito inicial de demanda, también es absurdo creer que señale que el señor Pérez Lerma es dueño de la sociedad a la que represento, ya que como se ha demostrado, es una sociedad anónima compuesta por diversos accionistas. --- Por último, de la razón de su dicho se aprecia que al deponente no le consta fehacientemente el despido que invoca el actor, ya que según el mismo el demandante con posterioridad al supuesto hecho del despido le comentó al testigo que éste había sido despedido. --- Se ofrecen como pruebas de su parte en el presente incidente: 1.- LA INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES, consistente en todo aquello que se desprenda del expediente en que se actúa y que beneficie los intereses de mi representada. -- 2.- LA PRESUNCIONAL legal y humana en idénticos términos de la probanza que antecede. -

**EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO:** Que son intrascendentes las manifestaciones que realiza su contraparte en virtud de tratarse de meras apreciaciones personales e inverosímiles, toda vez que de la declaración del testigo se desprende que el mismo fue conteste y acorde a las preguntas formuladas, independientemente de que en una de las articulaciones hechas, el actor manifestó que efectivamente conoció al actor y también respondió que dicho actor fue despedido manifestando lugar, modo, tiempo y circunstancias, lo cual resulta contrario a lo manifestado por mi contraparte y en relación a las tachas que formula son improcedentes dado el contenido de la declaración del testigo y para ello ofrece como pruebas: 1.- LA INSTRUMENTAL de actuaciones consistente en la presente diligencia y LA PRESUNCIONAL legal y humana que favorezca a los intereses de su representada.- - - - -

**EN USO DE LA PALABRA LOS COMPARECIENTES DIJERON:** Que toda vez que en el presente juicio no quedan pruebas pendientes por desahogar renuncian a su derecho de formular alegatos por considerarlo innecesario y solicitan se turnen los autos a Resolución.- - - - -

**LA JUNTA ACUERDA:** Por celebrada la testimonial ofrecida por la parte actora a cargo del C. ELISEO REZA OLIVER, al tenor de las preguntas que le fueron formuladas por la oferente en la presente acta misma que fueron previamente calificadas de legales por esta Junta, absteniéndose la parte demandada de repreguntar a dicho testigo. ---Se tienen por formulado el incidente de tachas que hace valerla demandada al citado testigo, teniéndose por ofrecidas sus pruebas mismas que se aceptan y se desahogan por su propia y especial naturaleza, y asimismo se tienen por hechas las manifestaciones de la parte actora en relación con dichas tachas, por ofrecidas sus pruebas mismas que se aceptan y se desahogan por su propia y especial naturaleza. --Y dichas tachas serán tomadas

en cuenta al momento de dictar resolución. ---Certifique la Secretaría si en el presente juicio existen pruebas pendientes por desahogar, y como lo solicitan las partes, se les tiene renunciando a su derecho de formular alegatos. --- NOTIFIQUESE y continúese. ---

LA C. SECRETARIA QUE ACTUA Y DA FE, C E R T I F I C A : Que en el Presente Juicio no quedan pruebas pendientes por desahogar. DOY FE.---

LA. C. SECRETARIA  
LIC. ANDREA FALCON G.

LA JUNTA ACUERDA: Vista la certificación que antecede, toda vez que en el presente juicio no quedan pruebas pendientes por desahogar, con fundamento en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo el C. Auxiliar declara cerrada la instrucción en este juicio y ordena turnar los autos a RESOLUCION. ---NOTIFIQUESE.- Notificados los comparecientes firman al margen para constancia y al calce los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Quince de la Federal de Conciliación y Arbitraje. ---DOY FE.---

Observamos en el desahogo de esta probanza, de cierta manera tiene más semejanza o se conjuga con la prueba confesional por la razón de que ambas son arrancadas por medio de preguntas y respuestas.

Sin embargo, la prueba testimonial es un poco más compleja y en su caso más completa como podemos ver el testimonio de una persona puede arrancar mayores beneficios a las partes en un proceso ya que el testigo aún a pesar de que se concretara a contestar un "SI" o un "NO" forzosamente debe mencionar circunstancias de modo, tiempo y lugar en la que supuestamente sucedieron determinados hechos que presenciaron y escucharon.

Lo anterior marca la importancia que tiene esta prueba en el proceso y consideramos que siempre debe de ir relacionada junto con la prueba confesional.

Otra diferencia encontrada en el desahogo de estas probanzas, es: en la prueba testimonial, las partes después de haber repreguntado a sus

testigos tienen el derecho de tacharlos con la finalidad de hacer notar falsedades o contradicciones en las que hayan incurrido una en contraposición de otra, incluso la Ley permite ofrecer pruebas sobre las tachas formuladas y en la prueba confesional no se da esta situación.

También en el desahogo de la prueba testimonial las partes pueden oponerse a la contestación de una pregunta supuestamente no formulada conforme a derecho, incluso pedir, dicha pregunta sea retirada; en la prueba confesional, la Junta es la que tiene la facultad de calificar de legales las posiciones que deberán contestar los absolventes.

### VICIOS

En la prueba confesional como puede suceder en la práctica el absolvente se concreta a contestar afirmativa o negativamente como anteriormente lo mencionamos.

A nuestro modo de ver ésto se ha encerrado en un círculo vicioso como lo podemos observar en el desahogo directo de una confesional (véase la transcripción de acta levantada ante el órgano jurisdiccional). Estimamos que las Juntas deberían tener facultades para lograr que el absolvente ampliara o explicara más su declaración en relación a los hechos.

Con frecuencia por diversos motivos los testigos concurren audazmente ante la instancia correspondiente, declarando sobre hechos no concordantes en la realidad con la finalidad de confundir o de plano engañar al juzgador y lo hacen según el caso de beneficiar a alguna de las partes porque de ello obtendrán un beneficio en forma personal ya que no lo hacen gratuitamente, este tipo de testigos son de los que normalmente se encuentran a la mano en cualquier parte y son testigos preparados previamente, lo cual se convierte en un vicio cotidiano, ante las juntas.



Es cierto que cuando un testigo no asiste a la diligencia previamente señalada para el desahogo de su testimonio, el órgano jurisdiccional tiene la facultad de hacer efectivo el apercibimiento de declarar por desierto dicho testimonio sobre todo porque si el oferente se comprometió a presentarlo directamente ante la autoridad respectiva. Estimamos efectiva esta medida; sin embargo, surge un vicio que con frecuencia se desarrolla por el motivo de que las juntas aceptan que las partes puedan ofrecer en el momento de la diligencia tan solo una receta médica y éstas las aceptan sin exigir que sea ratificada ante los mismos y así de sencillo las partes pueden diferir la audiencia sin contraer compromiso

Lo anterior lo vemos con un vicio generado en el desarrollo de la prueba testimonial y consideramos que el órgano jurisdiccional debiera obligar al oferente para que ésta presentara no en una receta médica sino un certificado médico y ratificado en forma personal por el médico que la suscribe.

También encontramos que existen testigos profesionales como lo determina la doctrina y que son los que se encuentran debidamente aleccionados y manifiestan exactamente lo mismo y con idénticas palabras, este vicio hace que la prueba testimonial se distorsione y pierda su valor probatorio en el momento de ser estudiada por el juzgador.

Ahora bien, constantemente se puede observar en el desahogo de la prueba testimonial ante las juntas que en ocasiones la calificación de las preguntas la hace la propia mecanógrafa, quien en su opinión personal determina si están bien o mal formuladas. Creemos que este vicio debe desaparecer, si el personal jurídico se encuentra presente permanentemente en el desarrollo de dicha probanza debido a la forma peculiar que caracteriza al derecho procesal del trabajo, es decir, a su expresión oral. Independientemente de esto no existe ningún impedimento para las partes puedan exhibir pliego de preguntas y éstas previamente ser calificadas, sin contravenir la naturaleza oral que del derecho procesal del trabajo, sino para evitar la distorsión de la prueba testimonial como medio importante e indispensable para poder probar y llegar a la verdad real,

tomando en cuenta el objeto de la prueba testimonial, acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo dicho por testigos y tomando en cuenta también el concepto de testigo: "Es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte del juicio respectivo". (85)

Por consiguiente la prueba testimonial al presuponer declaración de terceras personas con relación a los hechos supuestamente presenciados, constituyen dicha prueba por lo tanto es necesario cumplir con determinados requisitos y esta prueba conserve su naturaleza propia, su sentido jurídico, pueda tener valor probatorio ante el juzgador, lo cual consideramos de gran trascendencia de ofrecer en el proceso la prueba testimonial dada su importancia y tratar de hacerla lo más perfecta posible empezando desde su ofrecimiento como lo marca el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo: "la parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

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

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

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

---

(85) RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Pac, México 1991, p. 99

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

Además de cumplir con ese requisito es necesario por parte otra parte, precisar los hechos sobre los que tendrán que declarar los testigos, como lo estipula la fracción V del artículo 815 de la ley laboral en cita que expresa: "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

De todo lo anterior podemos decir ciertamente que la prueba testimonial es una de la forma probatoria más antigua y utilizada en la impartición de justicia innecesaria dada la expresión oral del derecho procesal la prueba considerándola como una de las más importantes junto con la prueba confesional y por los vicios que la primera genera no podemos considerarla como la Reina de las pruebas por los motivos antes expuestos, aceptamos que efectivamente como dice el autor Rafael de Pina: "La prueba testifical es tanto peligrosa como imprescindible. Que el testimonio humano para la fijación exacta de los hechos en el proceso". (86)

Hemos visto efectivamente la prueba testimonial con grandes dificultades, señalados en este trabajo como vicios generados en la práctica; posiblemente se deban a la falta de una preparación de este elemento de prueba o sea, utilizado en su abuso pero bien utilizado puede dar al juzgador la impresión viva o exacta de la realidad de los hechos, aún cuando dicha prueba pudiera tener limitaciones como sería el caso de las tachas a los testigos.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El proceso, su razón de ser, radica en extinguir la auto defensa en el estado moderno y el medio por el cual los trabajadores tienen acceso a los tribunales del trabajo, como instrumento eficaz que regula la actividad misma de éstos para lograr la estabilidad, orden jurídico y económico entre las relaciones obrero patronales, tiende a imponer una sanción en su caso y/o a proteger la paz pública concretamente tratándose del derecho procesal del trabajo como regulador en la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir que las partes en el proceso estarán sometidas a la acción jurisdiccional o sea a la decisión de la autoridad y una vez concluida la secuela procesal que establece la Ley Federal del Trabajo, culminará con la resolución que dicte el juzgador que concluirá emitiendo un laudo valorando todos los elementos aportados y dictar dicha resolución a conciencia y verdad sabida.

**SEGUNDA.** La prueba en su acepción general constituye la base fundamental de todo proceso, es el elemento a través del cual el juzgador podrá conocer la verdad para aplicar el derecho teniendo la facultad de apreciar las pruebas en el proceso laboral como una actividad soberana, es decir a conciencia del juzgador; es la acción y efecto de probar, es un método de averiguación y un método de comprobación dentro del derecho procesal del trabajo.

En todo proceso las partes tienen necesidad de la prueba para que el juzgador pueda aplicar el derecho sobre los hechos que han quedado demostrados con pruebas aportadas por cualquiera de las partes. La prueba debe tener la eficacia jurídica y dar al juzgador la convicción de certeza de los hechos y la verdad. Las partes podrán aportar todos los elementos probatorios de que dispongan; y no el de "Están obligados",

porque se considera al período probatorio un derecho, por lo tanto el que esté en aptitud de hacerlo que lo haga.

**TERCERA.** La prueba confesional es considerada desde su origen el medio más puro y directo para conocer la verdad; nace del diálogo, posiciones, preguntas directas, hechos propios y respuestas entre las partes. Es la más eficaz para aportar al juzgador los elementos y conocer la verdad real. Es pura porque cada uno podrá interrogar libremente a su contra parte en presencia del órgano jurisdiccional con las condiciones de formalidad establecidas en la ley.

La prueba confesional deberá desahogarse directamente por los interesados y no por un tercero, en este sentido la confesión producida es la forma de manifestación probatoria más perfecta en el proceso y debe considerarse como una figura probatoria integrada por normas jurídicas y de contenido ético, es por ello que el desahogo de la prueba confesional debe darse estrictamente entre trabajador patrón y no por un tercero porque si por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, solo podrá producir efectos directos entre las partes de hechos que le son propios relativos a la controversia, es por eso que la confesión siempre se relaciona con hechos propios. Además de considerar que la prueba confesional contiene rasgos propios de validez y debe de tomarse en cuenta las situaciones personales de los trabajadores que se encuentran en desventaja, siendo presa fácil para los peritos en la materia al momento de articular las posiciones y que al preguntar al adversario no sea con el fin de derrotarlo sino para iluminarlo. Está a criterio de las juntas el tomar en cuenta estas apreciaciones, que harán a la prueba confesional siga siendo la mejor de las pruebas y no se desvirtúe para llegar al conocimiento de la verdad real.

**CUARTA.** El derecho procesal del trabajo, como conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y

Arbitraje, tienen éstas como actividad primordial la de buscar la conciliación en todo conflicto laboral o resolviéndolos aplicando el derecho al caso concreto, surgiendo así la distinción con otras ramas del derecho, pues los Tribunales del Trabajo dictan sus resoluciones o laudos a conciencia y a verdad sabida, que son elementos propios del derecho del trabajo.

**QUINTA.** Todos los medios de prueba son elementos en el proceso laboral, ya sea unos para probar peticiones de carácter económico o constancias para abalar tiempo y situaciones derivadas de un trabajador en relación con la empresa, pero si bien es cierto las pruebas documentales tendrá un valor que les dará el juzgador pero tratándose de cuestiones diversas como son en la mayoría de los casos el despido de que son objeto los trabajadores de su empleo, estos no pueden plasmarse en muchas ocasiones y por regla general siempre son de carácter meramente verbal pues solo cuando el despido es justificado el patrón procede a comunicarlo por escrito, teniendo función el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, cuando no existe nada por escrito la ley permite el ofrecimiento de la confesional y la testimonial, siendo esta última la que en forma cotidiana es ofrecida por los trabajadores, toda vez que es la única prueba materia de locución en virtud de que permite la presentación de dos o más testigos que en un momento dado podrán acreditar que un trabajador fue despedido de su trabajo ubicando modo, tiempo, lugar y circunstancias en las que fue despedido un trabajador de su empleo, por eso consideramos que las pruebas que hablan confesional y testimonial son imprescindibles en todo proceso laboral en donde la base de la acción principal es la acción o despido injustificado.

**SEXTA.** La prueba confesional y la prueba testimonial deben prevalecer en todo proceso laboral juntas en su ofrecimiento y desahogo, por constituir el punto principal en un juicio al convertirse en las más valiosas para probar la acción, dependiendo de la valoración del juzgador,

porque de éstas derivará el resultado de la condena de salarios caídos aunado los tres meses de indemnización señalados en la ley, prestaciones que abultarán por el transcurso del tiempo en las más cuantiosas, es por ello necesario corregir los vicios o defectos en el desahogo de las mismas al reproducirse como un círculo técnico jurídico vicioso, que los especialistas de la materia utilizan para desfigurar dichas pruebas; es urgente erradicar vicios a través de las reformas al respecto, en la Ley Federal del Trabajo.

**BIBLIOGRAFIA.**

1. ALMICAR BAÑOS, Herberto, La Apreciación de la Prueba en el Proceso Laboral, Arayu, Argentina 1954.
2. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencia de Derecho Mexicano, Cuarta, Sista, México 1954.
3. CAVAZOS FLORES, Baltazar, El Derecho del Trabajo en la Teoría y la Práctica, Ius, México 1972.
4. CORDOVA, Romero, F, Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991.
5. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1988.
6. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1991.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, t. II, Segunda, Porrúa, México 1991.
8. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, VII ed. Décima, México 1970.
9. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, México 1991.
10. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo, t. II, Porrúa, México 1993.
11. DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México 1952.



12. DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, Vigésima, Porrúa, México 1994.
13. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México 1980.
14. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, T. I, Porrúa, México 1990.
15. DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, t. II, Porrúa, México 1990.
16. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1971.
17. PALLARES, Eduardo, Diccionario, Porrúa, México.
18. PORRAS LOPEZ, A. Derecho Procesal del Trabajo, Cajita, México 1956.
19. PORRAS LOPEZ, A. Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, México 1971
20. RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Séptima, Pac, México 1988.
21. RAMON MUÑOZ, Roberto, Derecho del Trabajo, T. II, Porrúa, México 1983.
22. TRUEBA URBINA, A., Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México 1971.
23. TAPIA ARANDA, E., Derecho Procesal del Trabajo, S., México 1959.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, Noventa y seis, Porrúa, México 1992.
2. Ley Federal del Trabajo de 1970 comentada por Alberto y Trueba Barrera Jorge, Cincuenta y cuatro, Porrúa, México 1986.
3. Ley Federal del Trabajo comentada y concordada por Breña Garduño Francisco, Harla, México.
4. Ley Federal del Trabajo al Servicio de los Trabajadores del Estado.

## JURISPRUDENCIA

- Tesis Laborales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Pleno.
- Jurisprudencia de la Cuarta Sala.
- Jurisprudencia y Precedentes en Materia Laboral, sustentadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y Tribunales Colegiados de Circuito (T.VI - 1990).