



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

119  
29.

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

"EL PROBLEMA DE LA PRUEBA CONFESIONAL  
CUANDO EXISTE DESPIDO O RESCISION DE LA  
RELACION LABORAL POR PARTE DEL PATRON".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARITZA GARCIA RUIZ



México, D.F.

1998

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

267577



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 MI MADRE y PADRE, con orgullo,  
respeto y agradecimiento, gracias  
por la confianza y amor depositados  
en mí.

A MIS HERMANOS, Eva Maria,  
Fabricio y Rogelio, con  
todo el cariño y respeto  
en mí depositados.

A MI ESPOSO, por el inmenso  
amor, respeto, apoyo y confianza  
otorgados a mi vida.

AL LIC. ALFREDO KUPFER SIERRA,  
porque a él debo la experiencia  
profesional y conocimientos  
adquiridos G R A C I A S.

A MI PROXIMO BEBE, con  
la inmensa ilusión y  
amor con que lo espero.

EL PROBLEMA DE LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO  
EXISTE DESPIDO O RESCISION DE LA RELACION  
LABORAL POR PARTE DEL PATRON

# I N D I C E

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

I.- LA PRUEBA . . . . .	1
a). Concepto. . . . .	1
b). Antecedentes. . . . .	2
c). Principio de inmediación. . . . .	4
d). Principio de igualdad de oportunidad probatoria	4
e). Principio de concentración de la prueba . . . .	4
f). Principio de contradicción de la prueba . . . .	4
g). Objeto de la prueba . . . . .	4
h). Clasificación de la prueba. . . . .	5
i). Algunas ejecutorias . . . . .	8
II.- LA CARGA DE LA PRUEBA CONFESIONAL . . . . .	9
1). Concepto. . . . .	9
2). Naturaleza jurídica de la prueba. . . . .	11
3). Inversión de la carga de la prueba. . . . .	12
4). Cargas específicas . . . . .	14
a). La situación de despido.	
b). Rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón.	
5). Algunas ejecutorias . . . . .	16
III EL PROCESO Y LA PRUEBA CONFESIONAL. . . . .	23

1).	Concepto y objeto de la prueba confesional. . . . .	23
2).	Clasificación de la prueba confesional. . . . .	23
	a . Expresa	
	b . Judicial	
	c . Extrajudicial	
	d). Espontánea	
	e . Provocada	
	f . Simple	
	g . Calificada	
	h). Ficta o tácita	
	i). Confesional de un representante legal	
	j). Confesional para hechos propios	
3).	Ofrecimiento y admisión de la prueba confesional. . . . .	31
4).	Desahogo de la prueba confesional . . . . .	34
	a). Comparecencia de partes	
	b). La articulación y calificación de posiciones.	
5).	Confesional de personas que no radican en el lugar donde se tramita el juicio . . . . .	35
6).	Valor probatorio de la confesión expresa del demandado. . . . .	36
7).	Algunas ejecutorias . . . . .	37
<b>IV.-</b>	<b>VALORACION DE LA PRUEBA. . . . .</b>	<b>43</b>
1).	Valoración de la prueba . . . . .	43

2).	Sistemas de valoración de la prueba . . . . .	44
	a) Sistema de la prueba libre	
	b) Sistema de la prueba legal o tasada	
	c) Sistema mixto	
3).	La libertad de apreciación de las pruebas . . .	47
4).	La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia. . . . .	48
5).	La equidad en los laudos . . . . .	51
6).	Algunas ejecutorias . . . . .	54
V.- CONCLUSIONES . . . . .		58
VI - OBRAS CONSULTADAS . . . . .		69

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

La institución de las pruebas es uno de los temas más importantes del Derecho Procesal; aquel principio que reza: tanto vale no tener un Derecho cuanto no poder probarlo, señala en forma muy gráfica la importancia del tema probatorio.

El primer capítulo del presente trabajo pretende analizar de manera un tanto sucinta el concepto y objeto de la prueba (¿qué es sujeto de prueba y qué no?), principios y clasificación de la misma. He utilizado alguna jurisprudencia que ilustrará los temas analizados en el presente capítulo.

Tema importante es el de la carga de la prueba, mismo que se encuentra contenido en el segundo capítulo, en el cual denoto la trascendencia de acreditar los extremos en que actor y demandado fundan su pretensión o sus defensas y excepciones resaltando una de las innovaciones más importantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 y que es la de regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba en favor de la parte trabajadora.

Analizaré un principio básico que es el de la Inversión de la Prueba, la que puede determinar o alterar totalmente el sentido de un juicio, en virtud de la cual y siguiendo a Rafael de Pina, se atribuye a quien en principio no estaría sujeto a dicha carga.

Una de las cargas probatorias que a lo largo de un juicio laboral puede resultar verdaderamente difícil, si no es que casi imposible de acreditar desde mi punto de vista, es la situación del despido o la rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, cuestiones que a diario se ventilan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (local o federal) y siendo la confesional uno de los medios de prueba establecidos por la Ley Federal del Trabajo, analizo y concluyo que ésta, ya no es la reina de las pruebas, gracias básicamente a que quienes intervienen en su desahogo le hemos restado tal carácter.



El tercer capítulo lo he llamado "El proceso y la prueba confesional", y es aquí donde básicamente concentro todo mi análisis tanto personal como jurídico respecto del objetivo de la presente tesis, esperando proporcionar al lector información y jurisprudencia clara y precisa. Contiene una clasificación de la prueba confesional, haciendo especial hincapié en la confesión del representante legal (¿quién debe desahogarla?), la confesión judicial (de ambas partes y sus efectos en caso de incomparecencia), para hechos propios (situaciones en las que ya no labora para la empresa el empleado respecto del cual se ofrece la confesional), y situaciones peculiares en donde se ofrece la confesional a cargo de los beneficiarios de un trabajador fallecido (análisis de contradicción de tesis).

En la parte final de éste capítulo analizaré en forma teórica y práctica el ofrecimiento y admisión de la prueba confesional, por lo que, planteo su ofrecimiento, admisión y desahogo, que es aquí donde realmente el actor habrá de acreditar el despido injustificado del que fué objeto, y muy a su pesar se dará cuenta que el patrón negará toda imputación que de él se haga; reproduciendo algunas jurisprudencias sobre los temas analizados.

Finalmente, el capítulo IV procura un análisis sobre los distintos sistemas de valoración de la prueba, y cuál rige en nuestro sistema mexicano; labor importante es el criterio personal o jurídico por parte de las Juntas al valorar una prueba, y que es verificar los hechos en controversia, tomando como base las pruebas desahogadas, para aplicar el derecho de fondo y pronunciar su dictámen, aplicando los principios establecidos en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, "... a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas...".

Convencida de que todo trabajo de investigación debe conjugar aspectos teóricos y prácticos, he procurado cumplir con dicho mandamiento.

El tema probatorio es amplio y apasionante, proporciona un campo rico en investigación, despertando en mí la inquietud por analizar el pedregoso camino de la prueba confesional en un despido injustificado, sus efectos, proceso de ofrecimiento y desahogo, análisis por parte de la Junta y finalmente cómo determina el sentido de un laudo. Deseo ésta obra sea útil al lector y proporcione información esencial.

## I. LA PRUEBA

### a) Concepto

Acerca del concepto de "prueba" existen varias definiciones, las cuales nos conducen a un mismo sentido; en tal forma Miguel Bermudez Cisneros habla del sinónimo "demostrar" para referirse a la "actividad que tiene como término la falsedad o verdad de una proposición".(1)

Para Rafael de Pina: "la palabra prueba en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".(2)

El Diccionario Jurídico Mexicano define la "prueba" de la siguiente manera:

"En sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En éste sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes".

"En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles".

"Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los "medios, instrumentos y conductas humanas con las cuales se pretende lograr

(1) Miguel Bermudez Cisneros. LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Segunda Edición. Cárdenas editor y Distribuidor. México, 1974, pág. 4.

(2) Rafael de Pina. TRATADO DE LAS PRUEBAS CIVILES. Edit. Porrúa, México, D.F., 1962, pág. 35.

la verificación de las afirmaciones de hecho".(3)

Podríamos dar más definiciones, la palabra "prueba" es propicia para hacerlo, sin embargo, no es nuestra intención, importa destacar el valor instrumental de la prueba, cuyo concepto muy generalizado la define como el medio para lograr un fin, crear certidumbre en el juzgador respecto a la verdad o falsedad de un hecho o su existencia o inexistencia, con el cual estamos de acuerdo.

Oportuno es aclarar que, el principal objetivo de la prueba es lograr que nuestra mente lo capte con la misma claridad que percibimos las cosas materiales, se dirige al Juez y no a nuestro contrario, pues es necesario allegarle todos los elementos necesarios para producirle un estado de convicción.

b). Antecedentes.

La prueba como todo, ha pasado por un proceso histórico, gramaticalmente ha mantenido uniformidad en su significado, pero para poder ubicarnos respecto del valor probatorio que se le dá, hablaremos de aquélla como manifestación jurídica en la historia, para lo cual recurrimos a Miguel Bermudez Cisneros quien nos da un panorama más claro sobre los antecedentes y proceso de la prueba al afirmar que: "la prueba, como manifestación jurídica, al igual que otros actos han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento histórico en que se aplican y así hemos sabido de épocas rudimentarias de la prueba judicial en las que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido cuando se describen como tales, medios de pruebas abandonadas al empirismo de las impresiones personales para pasar a sistemas evolucionados en lo jurídico como los de Grecia y Roma, en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado y como principales medios se

(3) Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Vol. VIII. P. 200. INAM José Ovalle Favela. pág. 302 y 303.

recurría a testigos y documentos; siendo los primeros investidos de solemnidades ineludibles como lo fue el juramento. Pero así como en el curso de la historia lo demuestra, el mundo cayó en la etapa de estabilidad o anquilosamiento del medievo en la cual la cultura en vez de avanzar, se retrotrajo en muchos casos, lo que sucedió también en el derecho; y en nuestro tema de estudio, o sea la prueba judicial, pensamos que en lugar de avanzar retrocedió al imponerse en Europa el sistema germánico de la época, los procedimientos eran un juego de azar o escenas de jugleria y en vez de lógicos existían exorcistas y verdugos; el hombre vigoroso podía defender cien injusticias con el hierro en la mano, opinión que nos ayudará a formarnos una idea del estado que guardarían las pruebas en dichos sistemas procesales".

"Posteriormente cuando el hombre se reencuentra a sí mismo, ello afecta también al derecho y surge entonces el Derecho canónico en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la época anterior, y de allí surge una prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas; sistema hoy atacado y no deseable, pero en su época se hizo necesario a fin de terminar con anteriores métodos. Y así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa en la que se clamaba por una legislación en la que existiera una libertad de apreciación y una convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios. Luego a través de una paulatina modificación de los sistemas probatorios llegamos a un momento crucial de la actualidad en que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una operación técnica; auxiliada eficazmente por la psicología y otras ciencias modernas, aunada al otorgamiento de facultades inquisitivas al juez y sobre todo que se reclama

menos formulismo y más libertad de apreciación para el juez" (4)

c). Principio de inmediación.

Consiste en la presencia estricta del juzgador durante la recepción de pruebas, lo que garantiza jurídicamente la dirección de las mismas estableciéndose un contacto directo con las partes.

d). Principio de igualdad de oportunidad probatoria.

Se traduce en la igualdad que las partes deben observar ante la Ley, esto es, el juzgador debe brindar igual oportunidad a cada una de las partes para ofrecer pruebas en cualquier momento del proceso.

e). Principio de concentración de la prueba.

Se refiere básicamente a que las pruebas ofrecidas por las partes deben recibirse en una sola audiencia, buscando la concentración de las mismas, esto es, que el juzgador tenga la oportunidad de confrontar los diversos elementos probatorios.

f). Principio de contradicción de la prueba.

Significa la oportunidad procesal de que quien ofrece una prueba, su contraparte la conozca, la controvierta y si es procedente ofrezca prueba en contrario. Aquí podemos citar como ejemplo la prueba pericial, la ratificación o el reconocimiento de contenido y firma de un documento.

g). Objeto de la prueba.

En éste punto, es conocido el aforismo de que el objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos, más no el derecho, porque es de sobra conocido que éste no está sujeto a prueba. El

(4) Figue. Bertrádez Cisneros. Op. Cit. pág. 306.

objeto de una prueba es todo aquéllo que siendo parte de la litis, pueda ser susceptible de demostración.

Para Ismael Rodríguez Campos no es absoluta la afirmación de que el Derecho no se prueba, pues afirma: "el Derecho extranjero debe probarse, en el caso lógicamente que la existencia de un precepto extranjero sea objeto de controversia en juicio; esto es obvio, el juzgador está obligado a conocer el Derecho Nacional no el extranjero..." agrega además: "...también debe probarse el Derecho que se consigna en los contratos-ley;..." y finalmente señala: "...la costumbre es una fuente supletoria del Derecho y evidentemente su práctica constituye Derecho y tampoco podrá estar la Junta con el deber de conocer la costumbre que se cumple en un determinado centro de trabajo..."(5).

Creemos que lo anterior es cierto, en principio el juzgador no tiene obligación de conocer el derecho extranjero, por tal motivo, éste será sujeto de prueba; por su parte corren la misma suerte los contratos-ley, así como la costumbre establecida en determinada época o lugar. Lo que es bien cierto, es que PARA QUE UN HECHO SEA OBJETO DE PRUEBA ESTE DEBE SER NEGADO, QUE NO SE TENGA POR VERDADERO LEGALMENTE, QUE PUEDA PROBARSE Y QUE SEA ALEGADO POR LAS PARTES, lo que nos lleva finalmente al principio de éste tema, deben ser hechos controvertidos o dudosos.

#### h). Clasificación de la prueba.

Normalmente conocemos una clasificación de las pruebas, atendiendo al tiempo, sus efectos, la forma en que se rinden, etc., pero analizaremos las más comunes, éstas pueden ser:

- 1). Reales y personales.- Las reales son aquéllas de las que el conocimiento se adquiere por el

(5) Ismael Rodríguez Campos. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. Edit. Universidad Replomontana. Méx. 1989 pág. 21-22.

análisis o inspección de un hecho material ya consumado y de donde se adquiere la verdad o falsedad de un hecho objeto de la prueba, por ejemplo: la inspección ocular, inspección sobre documentos.

Las pruebas personales nos proporcionan la verdad o falsedad de un hecho mediante el simple testimonio o confesión de personas que declaran en un juicio.

- 2) Pruebas originales y derivadas.- Bajo la denominación prueba original se encuentran los documentos con calidad de originales, el dicho de un testigo presencial de un hecho sobre el cual depone, la confesión de un declarante en los mismos términos que la anterior.

Las pruebas derivadas, adquieren tal carácter a contrario sensu de las anteriores como son las copias de documentos aportadas al juicio.

- 3) Pruebas preconstituidas y por constituir.- Las primeras son aquellas que fueron creadas antes del surgimiento del conflicto jurisdiccional; frecuentemente estas pruebas surgen por la exigencia de uno de los interesados en el acto jurídico celebrado, previniendo problemas que pueden desembocar en un litigio, el ejemplo clásico es la prueba documental; la que tiene mucha importancia en los procedimientos laborales, de tal forma que el legislador exigió al patrón conforme al art. 804 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de conservar y exhibir contratos individuales de trabajo, documentos justificativos de pago, comprobantes de pago de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldo, y las primas que refiere la ley laboral y aparte de ello todos los demás que señalen las leyes. Es así que ésta prueba es una obligación otorgada por la ley al patrón.



En tanto las pruebas por constituir se formulan durante el juicio ante la presencia judicial, como la confesional, pericial o testimonial, etc.

- 4.- Pruebas plenas y semiplenas o imperfectas.- La primera es aquella que basta por sí sola para tener por probados determinados hechos, es decir, es aceptada sin el temor de incurrir en un error; mientras que las semiplenas como la presunción, están afectadas de un posible error, no otorgan una convicción total al juzgador, sino que, en todo caso, es necesario complementarse con otra u otras para crear esa convicción.
- 5.- Pruebas nominadas e inominadas- Las pruebas nominadas son todas aquellas que nos señala la Ley (artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo); en cambio las inominadas no están contempladas dentro de la ley, sin embargo, este mismo artículo (776) señala: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho..." sin hablar de limitación alguna.
- 6.- Pruebas históricas y críticas.- Las pruebas históricas deben basarse exclusivamente en la observación que hace el juzgador respecto del hecho a probar (son todas las pruebas aportadas, admitidas y desahogadas); en tanto las críticas es el raciocinio que hace el juzgador considerando un hecho conocido para llegar a uno desconocido.
- 7.- Pruebas idóneas e ineficaces.- Las primeras se ajustan a lo que se persigue en el juicio, las que cumplen con su finalidad de probar un hecho, mientras que las ineficaces, se refieren a aquellos hechos que fueron probados y que no son materia de litis o que no existe controversia sobre los mismos.

1). Algunas ejecutorias.

PRUEBAS, HECHOS CONTROVERTIDOS.- Es un principio general de derecho que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

Amparo Directo 1918/56.- Enrique Cabrera Hernández.- 4 de Septiembre 1959.

PRUEBA, HECHOS CONSENTIDOS.- El actor no tenía porque probar un hecho que al no ser negado, por la demandada quedó admitido.

Amparo Directo 1786/58 Aurelio Lince de Gómez.- 2 de julio /1959.

PRUEBAS.- Los diversos artículos del Código Federal de Procedimientos Civiles que se refieren al valor de las pruebas, no tienen aplicación en los juicios laborales, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para apreciar los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, según lo dispone el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 1225/61.- Resuelto el 13 de noviembre de 1961.

## II.- LA CARGA DE LA PRUEBA CONFESIONAL

### CONCEPTO

Concepto de carga procesal.- El Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas la define como "... la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión por el contrario, las pone en una situación de desventaja (perspectiva)". (1)

Etimológicamente significa que hace peso sobre otra.

La carga procesal de más importancia y en la cual existe una mayor elaboración tanto legislativa como doctrinal y jurisprudencial es la relativa a la prueba; en materia civil y mercantil se recogen las reglas tradicionales, según las cuales actor y demandado tienen la carga -obligación- de probar los hechos en que funden su pretensión o su excepción respectivamente, y sólo los hechos afirmados -no así los negados, con algunas excepciones- imponen la carga de probarlos a la parte que los expresa.

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 ha sido la de regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba en favor de la parte trabajadora, ya que el artículo 784 dispone: "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

(1) Diccionario Jurídico Mexicano. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.  
Tomo II C-CP José Ovalle Fabela Edit. Porrúa, México, 1985, pág. 56.

empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.", éste mismo precepto precisa los hechos o circunstancias que corresponde probar al patrón.

Existe un principio llamado de adquisición procesal y se presenta cuando una de las partes quedan relevadas de la carga de la prueba porque su contraparte, casual o voluntariamente aporta él o los elementos necesarios para acreditar un hecho, a ésto se refiere específicamente el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo cuando cita: "Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante". Asimismo se considera como "confesión" las manifestaciones de las partes en constancias y actuaciones procesales en el juicio, tal y como lo establece el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo: "Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio", ésto es, no existe la carga de la prueba para quien afirma o manifiesta algo y consta en las actuaciones de la Junta.

En la Ley Federal del Trabajo encontramos que la carga de la prueba se imputa directamente al patrón, lo que no exime a tomarse en cuenta las presunciones dentro del juicio; en cuanto éstas, basta mencionar la más importante del derecho laboral, como lo establece el artículo 21 de la L.F.T., "Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe", lo que beneficia al trabajador, inclusive cuando la Ley establece en su artículo 18 la interpretación más favorable de las normas a favor del trabajador, ya que a pesar de que no exista contrato por escrito en el que consten las condiciones de trabajo, los trabajadores se encuentran protegidos por la ley, pues la falta de

formalidad del contrato por escrito es imputable al patrón (art. 26 L.F.T.).

Probar un despido es difícil, por lo general, sucede en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia nos ha demostrado que precisamente por esa dificultad, el patrón se limita a negar el hecho del despido; afirmando que el trabajador abandonó voluntariamente el trabajo, y aquél principio que dice: "el que afirma está obligado a probar" obliga al trabajador a acreditar su dicho, asimismo si exige el cumplimiento del contrato; éste mismo principio tiene un valor general en el procedimiento civil, sin embargo, no debemos extenderlo con la misma generalidad ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, donde cada una de las partes debe aportar los elementos necesarios para que se dicte un laudo en conciencia. Muy a menudo, si no es que a diario, sucede que el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrece el trabajo, con lo cual invierte la carga de la prueba (de la cual hablaremos más adelante), correspondiendo al trabajador acreditar el hecho del despido, presumiéndose entonces que no fué el patrón quien rescindió el contrato, por lo que si el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde entonces probar sus afirmaciones.

No quisiéramos restarle eficacia a la prueba confesional, pero actualmente creemos que ha dejado de ser la reina de las pruebas, en primer lugar por los tecnicismos que se le ha rodeado al producirla y en segundo lugar porque la misma se ha viciado cuando el absolvente (en éste caso patrón) acude con la idea fija de dar una sola respuesta: "No, no es cierto".

Luego entonces, la carga de la prueba confesional se vuelve para el trabajador un medio más de prueba, sin ver en ella un medio efectivo de prueba.

2) Naturaleza jurídica de la prueba

Desde el punto de vista de su regulación procesal, la confesional es una prueba legal, debidamente regulada por nuestra Ley Federal del Trabajo con reglas específicas sobre su tramitación, aunque algunos autores como Ismael Rodríguez Campos (2), Rafael de Pina y José Larrañaga (3) reconocen la conveniencia de equipararla con el testimonio de terceros o testimonio de parte. Lo anterior en virtud de que consideran que testimonio no es sólo la declaración de un tercero, sino de cualquier persona incluyendo las partes.

Nosotros no creemos que ésta equiparación sea correcta pues se puede ligar o asociar a la prueba testimonial y entre ésta y la confesional existe una gran diferencia, por tal motivo cada una tiene su regulación procesal, conforme a lo anterior, la prueba confesional se encuentra legalmente regulada y no debe ni puede confundirse con otro tipo de declaración, es decir, no puede provenir de terceros, siempre de una de las partes contendientes; si esa confesión procede de una declaración será expresa, si surge del silencio o evasivas, será tácita (o fícta); DEBERA REFERIRSE A HECHOS PROPIOS DEL CONFESANTE O CONTROVERTIDOS Y SIEMPRE EN RELACION CON LO QUE AFIRMAN AMBAS PARTES, CAUSANDO PERJUICIO SOLO A QUIEN LA PRUUCE.

Por lo anterior, no debe confundirse la prueba confesional con otro tipo de declaración, pues nuestra Ley Federal del Trabajo es clara al referirse a ésta prueba y su naturaleza es sólo una, la confesión de una de las partes contendientes en juicio.

### 3) Inversión de la carga de la prueba

Tratándose del proceso laboral, normalmente de una afirmación del actor y de una negativa del demandado

(2) Ismael Rodríguez Campos. Op. Cit. pág. 80.

(3) Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga. DERECHO PROCESAL CIVIL. Edit. Porrúa, 1ª edición, México 1990, pág. 298.

se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar la aseveración de las partes. Por ello, de ordinario la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede pasar por las afirmaciones o negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas que deben ser probadas en el curso del procedimiento.

De esta manera, la carga representa para las partes un elemento insalvable del proceso que los motiva para producir la convicción de la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones; para el órgano jurisdiccional, y en éste caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje, representa el deber de juzgar según lo alegado y probado, de conformidad con las facultades permitidas por la ley; la carga de la prueba se traduce no como obligación ni como derecho, sino como un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la carga, es decir, probando; obviamente, la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales, mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados.

Para Rafael de Pina la inversión de la carga la define como "...la alteración de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos señalados previamente, a quien, conforme al mismo, no estaría sujeto a ella...". (4).

Ya hemos hablado sobre la carga de la prueba como aquella conducta impuesta a las partes para acreditar la verdad de los hechos que cada quien esgrime, sin embargo, es conocido que el que niega sólo está obligado a probar si su negación envuelve la afirmación de un hecho (por ejemplo, cuando el patrón niega haber despedido al trabajador afirmando que éste terminó voluntariamente la relación de trabajo mediante carta de renuncia, y acreditando su dicho) y agrega Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga "b) cuando se desconozca la presunción

(4) Rafael de Pina. CURSO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Edit. Botas. México, 1952, pág. 196-197.

legal que tenga a su favor el colitigante (en el caso de carta renuncia); c) cuando se desconozca la capacidad; d) cuando la negativa fuese elemento constitutivo de la acción" (5), luego entonces, basta la negación de un hecho para que se invierta la carga de la prueba, con excepción de los casos antes citados.

Existe un criterio general por el que actor y demandado han de probar por una parte los extremos de su acción y sus excepciones respectivamente, es decir, cada quien deberá probar lo que alegue en defensa de sus intereses.

#### 4) Cargas específicas

##### a) La situación del despido

El despido como tal no se encuentra regulado por la Ley, sino como rescisión, sería largo estudiar la clasificación de las causas de una rescisión y en el presente caso analizaremos específicamente el tema que nos ocupa, la carga de la prueba en el caso de un despido injustificado por parte del patrón.

En teoría el despido se produce como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del trabajador, la ley faculta al patrón a despedir al trabajador entregándole aviso por escrito de las causas que dieron origen al mismo (art. 47 último párrafo), sin embargo, como en la mayoría de los casos sucede, el trabajador es despedido injustificadamente, sin la presencia de testigos, lo que dificulta al mismo probar su afirmación, y en tal situación sólo le queda acreditar el vínculo laboral; cuando el patrón niega el despido ofreciendo el trabajo mañosamente demuestra su buena fé, hechando abajo la afirmación del trabajador, pero si éste se niega a regresar, implícitamente debe demostrar su dicho, cosa casi imposible. Si se acepta la reinstalación reanudando labores y es

(5) Rafael de Fina y José Castillo Larrañaga. Op. Cit. pág. 284.



despedido nuevamente, se entiende nugatoria la buena fé con que se hizo el ofrecimiento de trabajo, no operando la reversión de la carga de la prueba.

Independientemente de cuál sea la causa real del despido, y ésta sea justificada o no, el patrón no se arriesga a entregar por escrito el motivo del mismo, ¿porqué? posiblemente porque no quiera arriesgarse a entregar un aviso mal elaborado y dar elementos al trabajador que acrediten un despido injustificado, por lo que, simplemente se concreta a hecnar materialmente al trabajador de su empresa, sabiendo de antemano que negará toda imputación que de él se haga.

b) Rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón.

Las causas de rescisión de la relación laboral imputables al patrón se encuentran reguladas por el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo. No basta el sólo incumplimiento de las obligaciones por parte del patrón, sino que sea consecuencia de una causa grave que afecte la relación, por ejemplo las injurias proferidas al trabajador; el pago de una cantidad inferior al salario; la prestación del servicio en una jornada extraordinaria, etc.

En tales circunstancias corresponderá al trabajador acreditar el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones del patrón, no se trata de una prueba difícil, pero sí exigente, pues el trabajador no siempre tiene los elementos suficientes para acreditar su dicho.

Probablemente una de las cargas probatorias que con mayor frecuencia se ventila ante las juntas es la de la duración de la jornada y antigüedad en el trabajo, cuyas consecuencias son serias, pues en el primer caso corresponde al trabajador acreditar haber laborado horas extraordinarias, es decir, acreditar fehacientemente de momento a momento las horas laboradas, cosa casi imposible pues es el

patrón quien posee las tarjetas o control de asistencia, y si es que fueron laboradas lógicamente no las exhibirá, y en el segundo caso podrá probarse la antigüedad con el aviso de inscripción al Seguro Social, contrato individual de trabajo o con las nóminas de pago, sin embargo, sucede lo mismo que en el caso anterior, es el patrón quien posee dicha documentación, ¿qué hacer entonces? una forma de saber la antigüedad del trabajador en la empresa es solicitando un informe al Instituto Mexicano del Seguro Social, quien deberá reportar a partir de qué fecha fué inscrito el trabajador, salario, categoría nombre de la empresa, etc. Aún así, son escasas las empresas que cumplen con inscribir al trabajador, manifestar y entregar la fecha exacta de ingreso mediante aviso de inscripción al IMSS, o la integración de la comisión a que se refiere el artículo 158 (para determinar el cuadro general de antigüedades).

El patrón negará la existencia de motivo alguno para que la relación laboral se rescindiera, en tal caso tocará al trabajador acreditar que sí existió causa suficiente para rescindir la relación imputable al patrón.

Corresponde entonces a cada parte ofrecer dentro de sus pruebas, la confesional de su contraparte, caso contrario, la Junta no se encuentra facultada para hacerlo en nombre y representación de las mismas, pues toca a éstas decidir de acuerdo a sus propios intereses qué probanzas ofrecer y en qué términos. Y será con ésta prueba como el trabajador también podrá acreditar lo justificado de rescindir la relación.

##### 5) Algunas ejecutorias

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN:

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Cuarta Sala, tesis 308, Apéndice 1988, Segunda Parte pag. 527.

CARGA DE LA PRUEBA. RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSA IMPUTABLE AL PATRON. Si el demandado niega haber dado motivo para que la relación laboral quedara rescindida, toca al actor acreditar que tuvo causa legal suficiente para darla por terminada.

Amparo Directo 628/59. Oscar Balderrama Luke. 17 de febrero de 1960.

DESPIGO, A QUIEN TOCA LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE NIEGA.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrono en lo particular sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder

probar su afirmación de que fue despedido por éste, sólo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, pero cuando en el mismo momento de la demanda el patrono niega la imputación del trabajador y le ofrece que regrese a su trabajo en las mismas condiciones que lo hacía, está demostrando su buena fe y destruyendo la presunción del despido, por lo que si el obrero se niega a regresar entonces sí surte el principio del que el que afirma está obligado a probar y el actor debe demostrar el despido que alega.

Amparo directo 3651/64-Juan Hernández Martínez.- Resuelto el 25 de febrero de 1965.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro Manuel Yáñez.

#### DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA.

Como excepción a la tesis jurisprudencial que impone la carga de la prueba al patrón en los juicios promovidos por un trabajador que se dice despedido, corresponde a éste probar que efectivamente el patrón lo separó del trabajo cuando dicho patrón niega haberlo hecho y le ofrece admitirlo nuevamente a sus servicios ya que sería imposible la demostración de que no lo despidió.

Amparo directo 6432/62.- Dolores Reza González.- Resuelto el 3 de mayo de 1963.- Unanimidad de 5 votos - Ponente: Ministro Pedro Guerrero M.

#### TIEMPO EXTRA, A QUIEN CORRESPONDE PROBAR EL.

Esta Cuarta Sala ha sostenido en diversos precedentes que tratándose de tiempo extra, el trabajador debe probar que laboró ese tiempo de momento a momento, por lo que de acuerdo con esos precedentes, debe considerarse que al trabajador corresponde probar que trabajaba tiempo extra durante la jornada diurna y que luego seguía laborando también tiempo extra, aunque con otro cargo durante la jornada nocturna.

Amparo directo 6226/59.- Tosendo Gómez Martínez.- Resuelto el 8 de mayo de 1963.- Unanimidad de 5 votos.- Ponente: Ministro Adalberto Padilla A.

#### OBREROS. PRUEBA DE LA SEPARACION

La tesis que deja a cargo del patrono la prueba de la justificación del despido, se ha fundado en el hecho de que los obreros en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación ya que es lógico suponer que los patronos se cuidan de que ésta no se efectúa con la intervención o ante la presencia de otras personas, que en su caso pueda testificar sobre la separación en forma cierta y aunque es verdad que en algunos casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido, ello no obstante como los patronos, cuando los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en solicitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador y aún puede promover la rescisión del contrato de trabajo, si aquel abandono se prorroga por más de tres días, y no puede ser impugnada la tesis de inicua

Tomo XCII Pág. 423.- Domínguez Ignacio J.  
Quinta Epoca.

DESPIDO DEL TRABAJADOR CARGA DE LA PRUEBA. En los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a éste probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar ya laborando, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón, mientras que a éste último corresponde demostrar el abandono, o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión del contrato de trabajo.

Quinta Epoca. Tomo XCIII, Pág. 1730, A.D. 9408/46.  
Neil Watkins John. Mayoría de 4 votos.

DESPIDO, NEGATIVO EL. EXCEPCION DE ABANDONO. CARGA DE LA PRUEBA. Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126. Pág. 27, A.D. 1137/78. Sociedad Cooperativa Guadalajara, Chapala, S.C.L. 5 votos.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. El ofrecimiento del trabajo no constituye una excepción, pues no tiende a destruir la acción ejercitada, sino que es una manifestación que hace el patrón para que la relación de trabajo continúe; por tanto, si el trabajador insiste en el hecho del despido injustificado, le corresponde demostrar su afirmación, pues el ofrecimiento del trabajo en los mismos términos y condiciones produce el efecto jurídico de revertir al trabajador la carga de probar el despido.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. CVI Pág. 12, A.D. 3696/63. Jesús Delgado Robles. 5 votos.

DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA DEL. EN CASO DE OFRECIMIENTO DE REINSTALACION NO CUMPLIDO.- Cuando el patrono niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, aceptando fecha y hora para la diligencia de reinstalación, pero al pretenderse llevar a cabo la misma, el personal de la demandada no permite el acceso del actuario ni del actor al centro de trabajo, resulta que esta actitud hace nugatorio el ofrecimiento al

trabajador y, por tanto, no corresponde a éste la carga de la prueba del despido.

Amparo Directo 4512/66.- Alfonso Reyes Arteaga.- 30 de enero de 1967. Pág. 53. Vol. CXX, Sexta Epoca, 4a. Sala

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRONO CONTROVIERTE EL SALARIO.- Si el patrono niega haber despedido al trabajador y ofrece admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido, ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrono quien rescindió el contrato de trabajo, por lo que cuando el trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones, pero si niega el despido, se controvierte el salario y se ofrece el trabajo y el patrono no llega a probar que el salario hubiera sido el señalado por él al contestar la demanda, no se revierte la carga de la prueba por estimarse que el ofrecimiento no fue hecho de buena fe y en las mismas condiciones en que el trabajo se venía desempeñando.

Amparo Directo 6498/66. Rodolfo Medina Lara. 9 de mayo de 1968. 5 votos, Ponente: Ministro Ramón Cañedo A.

OBREEROS. PRUEBA DE LA SEPARACION.- La tesis que deja a cargo del patrono la prueba de la justificación del despido, se ha fundado en el hecho de que los obreros en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación ya que es lógico suponer que los patronos se cuidan de que ésta no se efectúe con la intervención o ante la presencia de otras personas, que en su caso pueda testificar sobre la separación en forma cierta y aunque es verdad que en algunos casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido,

ello no obstante como los patronos, cuando los trabajadores abandonan voluntariamente el trabajo, están en solicitud de informar inmediatamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador y aún puede promover la rescisión del contrato de trabajo, si aquel abandono se prorroga por más de tres días y no puede ser impugnada la tesis de inicua.

Tomo XCII. Pág. 423. Domínguez Ignacio J. Quinta Epoca



### III. EL PROCESO Y LA PRUEBA CONFESIONAL

#### 1.- Concepto y objeto de la prueba

Ya hemos hablado en el primer capítulo del concepto de la prueba, y para efectos del presente capítulo basta mencionar que es el medio para lograr un fin, crear certidumbre en el juzgador respecto a la verdad o falsedad de un hecho, su existencia o inexistencia; siendo su objetivo principal los hechos dudosos o controvertidos logrando que nuestra mente la capte con la misma claridad que percibimos las cosas materiales.

La confesional.- Es la prueba tradicional por excelencia y más común en el proceso laboral. ES EL RECONOCIMIENTO DE UN HECHO CONTROVERTIDO SUSCEPTIBLE DE EFECTOS JURIDICOS.

Nuestra Suprema Corte de Justicia establece como confesión:

**"CONFESION 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 sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace".

Quinta Epoca: Tomo CXVII, pág. 1215. A.D. 1389/52. Hernández Gómez Hermilio. 5 votos.

#### 2.- Clasificación de la prueba confesional

a) Expresa.- Es aquella que se hace en forma verbal o escrita, puede darse dentro o fuera del juicio, pudiendo hacerse constar en documento público o privado.

- b) Judicial.- Se da dentro del proceso, a cargo de cada una de las partes a solicitud de las mismas, o cualquier manifestación que se dé en forma espontánea en el expediente.
- c) Extrajudicial.- Se da fuera del proceso (puede ser privada o mediante escritura pública).
- d) Espontánea.- Se presenta en cualquier actuación dentro del proceso, voluntariamente y puede ser dentro de la demanda, contestación a la misma, en el desahogo de alguna prueba, etc.
- e) Provocada.- Se presenta cuando una de las partes es requerida para delatar respecto de determinados hechos que le atribuye su contraparte, quien ofrece dicha prueba.
- f) Simple.- Esta confesión es aquella que se produce lisa y llanamente sin modificación alguna.
- g) Calificada.- Se da contraria a la anterior, esto es, sufre una modificación, lo que la hace prácticamente ineficaz.
- h) Ficta o tácita.- Se le dice así cuando simplemente no se expresa, cuando no acude el confesante a absolver las posiciones que le son formuladas; también se da cuando el absolvente concurre a la audiencia pero responde con evasivas o se niega a responder, o cuando no se controvierten los hechos de la demanda, es decir, cuando simple y sencillamente no se comparece a contestar la demanda.
- i) Confesional de un representante legal.- El artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo dispone en su segundo párrafo: "Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo". (cuando se solicia citar a personas

que ejerzan funciones de dirección y administración)

Hemos analizado la confesión judicial como aquella que se efectúa por las partes dentro del proceso, a solicitud de su contraparte, la confesional del actor debe ser personalísima, en tanto la del demandado si se trata de persona moral debe ser por conducto del representante legal con facultades para absolver posiciones.

El segundo párrafo del art. 786 de la Ley Federal del Trabajo refiere: "...representante legal es el que la propia ley designa como tal". Y en su artículo 11 designa como representante del patrón a los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento; el artículo 376 designa como representante del sindicato a su Secretario General. En estricto derecho, si el oferente de la prueba confesional la ofrece a cargo del representante legal, y la Junta la califica o admite en esos términos, quien deberá presentarse a declarar, será precisamente el Representante Legal que fué designado por la propia ley relativa. Esto significa que de comparecer el apoderado general u otra persona, deberá decretarse la confesión ficta, pues apoderado y representante legal no son figuras jurídicas iguales, con lo cual estamos de acuerdo, pues las facultades de un representante legal pueden ser ilimitadas, en tanto las del apoderado son limitadas. Es decir, el mandatario de una persona moral puede absolver posiciones a nombre de ésta, si en el poder respectivo se le faculta para ello, aunque existen criterios en la Junta que establecen lo contrario, esto es, el mandatario de una empresa es extraño a la relación laboral y no puede tenersele como persona idónea para comparecer a nombre de aquélla a desahogar la prueba confesional ofrecida a su cargo, a éste respecto la Suprema Corte de Justicia ha resuelto contradicción de tesis 71/91, entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del

Décimo Segundo Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, la siguiente jurisprudencia:

**"PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, DESAHOGO DE LA.**- De conformidad con lo que disponen los artículos 786 y 787 de la ley federal del Trabajo, la prueba confesional ofrecida a cargo de personas morales, debe ser desahogada personalmente por los directores, administradores, gerentes o por quienes ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la misma, y por los miembros de las directivas de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, cuando deben serles conocidos por razón de sus funciones, siempre y cuando así lo solicite el oferente, y sea procedente a juicio de la autoridad laboral; en tanto que cuando la prueba se refiera a hechos distintos, es decir, que no sean propios, puede ser desahogada por el representante legal de la empresa, entendiéndose por éste no solamente la persona física u órgano que legalmente la represente, sino también su mandatario, siempre que el mandato respectivo se le haya otorgado con cláusula especial para articular y absolver posiciones, puesto que la representación que ostenta deriva de un acto convencional, como es el contrato de mandato, es decir, sustenta su carácter en la ley, y por ende, también se encuentra

comprendido en el término "representante legal", utilizado en el artículo 786 de la Ley Federal del trabajo, de manera que el mandante queda obligado a estar y pasar por todo lo que el mandatario manifieste al dar respuesta a las posiciones que se le formulen."

Cuarta Sala. 8a. Epoca. Gaceta #63.  
Marzo de 1993. Pág. 18.

Además del representante legal el actor puede solicitar se cite a directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones les deban ser conocidas (art. 787). La Ley faculta a la Junta para citar a absolver posiciones a quienes son representantes del patrón (art. 11), ¿cómo determinar los hechos que le deban ser conocidos a determinados representantes?, esto será en razón de la función que desempeñan.

j) Confesional para hechos propios

El confesante para hechos propios debe ser representante del patrón y la misma no afecta en lo personal al confesante, sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios, es necesario además, que le sean propios los hechos del conflicto, o que por razón de sus funciones le deban ser conocidos.

Suele ocurrir que el despido se imputa normalmente a un directivo, aunque éste no haya intervenido, de alguna manera se presiona a la empresa a convenir con el trabajador, pues ésta prefiere atender cosas

más importantes que perder el tiempo en la Junta, es decir, desde éste punto de vista resulta atractivo resolver algunos juicios.

Este tipo de confesiones en ocasiones presenta cierta dificultad para su desahogo, si el alto funcionario ya no labora para la empresa, pudiera pensarse que ya no se desahogaría, sin embargo, la ley es muy clara al señalar en su artículo 793 que: ". . . el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalado, la Junta lo hará presentar por la policía."

Esto significa que en lugar de tener por confeso fictamente al que no concurre, se le aplican medidas de apremio presentándolo la policía. Suponiendo que la empresa proporciona el último domicilio registrado de dicho confesante y éste no se encuentra ahí, la Junta podrá dar vista a la parte actora para que manifieste lo que a sus intereses convenga, de no hacer manifestación alguna se le tendrá por desierta la probanza, o en su defecto también podrá ordenar la presentación del mismo por la oferente de la prueba, ésto es dependiendo del criterio de la Junta.

Una vez que comparezca dicho funcionario, ya no es procedente su confesional, su declaración ya no tendrá tal carácter, sino la de una prueba testimonial, lo anterior de acuerdo con lo establecido por la Suprema Corte de Justicia al señalar:

**"CONFESION DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA  
CUANDO NO DESEMPEÑAN YA EL CARGO EN  
RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA**

**PRUEBA, IMPROCEDENCIA DE LA.-** Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, ya no desempeña dicho cargo, por lo tanto, no debe declararse fictamente confesos, pues sólo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración."

Ejecutoria: Informe 1969.- Segunda Parte. Cuarta Sala. Pág. 55. A.D. 5090/67.- Ferrocarriles Nacionales de México.

Tanto la parte actora como la demandada en un juicio pueden ofrecer válidamente la prueba confesional a cargo de su contraparte, por no ser contraria a la moral o al derecho, además de estar establecido específicamente como tal en la ley, resulta de ello la obligación ineludible para las Juntas admitirla en esos términos. Sin que ello sea obstáculo que recaiga en los beneficiarios de un trabajador fallecido, en su calidad de actores en el procedimiento al ejercitar la acción indemnizatoria derivada de la relación laboral que existía entre aquél y la parte demandada, antes del fallecimiento ocurrido, pues la ley no hace distinción alguna. Sin embargo, contrario a lo aducido con anterioridad el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito sostuvo que no es de admitirse la prueba confesional, ofrecida por la demandada a cargo de los beneficiarios de un trabajador fallecido, por no constarles los hechos propios atribuidos al trabajador extinto, en los que se apoyan para ejercitar la acción indemnizatoria ( Amparo Directo DT-103/92, promovido por Autolíneas de Guerrero Playa azul, S.A. DE C.V.) y por otro lado, el Sexto Tribunal Colegiado del mismo Circuito sostuvo lo contrario, es decir, que es incorrecto el

desechamiento de esa prueba a cargo de beneficiarios del trabajador fallecido, ya que debe admitirse la confesional de cualquiera de las partes (Amparo Directo DT-9746/91, promovido por José Luis Miranda y Linares, en su carácter de apoderado de Ferrocarriles Nacionales de México). Luego entonces, es clara la contradicción de tesis, por lo que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación procedió a resolver dicha contradicción en los siguientes términos:

**"PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO. DEBE ADMITIRSE CUANDO TIENEN EL CARACTER DE PARTE EN EL JUICIO LABORAL.** - Del contenido de los artículos 776 y 786 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que tanto la parte actora como la demandada en el juicio laboral, pueden ofrecer válidamente la prueba confesional a cargo de su contraparte, por no ser contraria a la moral o al derecho; sin que sea obstáculo que la misma recaiga en los beneficiarios de un trabajador fallecido, en su calidad de actores en el juicio al haber ejercitado la acción indemnizatoria derivada de la relación laboral que existía entre el trabajador y la parte demandada, porque ello no conduce a demostrar fehacientemente que no tenga relación con los hechos materia de la controversia, y que únicamente pudieran haberle constado al trabajador extinto, en tanto que esa circunstancia sólo tendría trascendencia para la calificación de las posiciones que se les formulen y, en su caso, al valorar dicha probanza, más no para desecharla, además de que tampoco acredita su inutilidad o intrascendencia que



niciera factible su desechamiento, de conformidad con lo previsto por el artículo 779 de la propia ley laboral."

Cuarta Sala, 8a. Epoca. Gaceta # 63.  
Marzo de 1993. Pág. 17.

### 3) OFRECIMIENTO Y ADMISION DE LA PRUEBA CONFESIONAL

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes (art. 776):

- 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.

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir ciertos requisitos y lo más importante es que dichas pruebas deben referirse a hechos controvertidos, existiendo relación con los mismos.

El artículo 778 indica: "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos".

Existe otro precepto de la misma ley que faculta al trabajador a ofrecer pruebas no solo en la audiencia del ofrecimiento de pruebas, el artículo 872 en su parte conducente indica "... El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que

considere pertinentes para demostrar sus pretensiones".

El ofrecimiento y admisión de pruebas (en general) se desarrolla conforme a lo siguiente y de acuerdo con el art. 880 de la L.F.T.

Es el actor quien en primer lugar ofrece sus pruebas, exclusivamente en relación con los hechos controvertidos, a continuación toca a la demandada ofrecer pruebas, pudiendo objetar las ofrecidas por el actor y éste a su vez las de la demandada.

Podrán ofrecerse nuevas pruebas en relación con las ofrecidas por la contraparte siempre y cuando no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, normalmente esas nuevas pruebas son medios de perfeccionamiento; ejemplo, de la documental se ofrece la ratificación de autenticidad, contenido, firma o escritura, y en su defecto la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica; de una videograbación, deberá ofrecerse el video-tape, una televisión y la videocassetera para que efectivamente pueda observarse y apreciarse dicha prueba; lo mismo sucede con la grabación de alguna conversación, discusión o en éste caso de un despido; informes de otras autoridades, cotejos o compulsas, etc.

Nuestra Ley establece que si el actor desconoce determinados hechos que se desprendan de la contestación a la demanda podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse dentro de los 10 días siguientes y preparar las pruebas correspondientes (art. 880). La suspensión a que hace referencia debería ser una sola, es decir, cuando en éste caso el actor ignore ciertos hechos de la contestación y se encuentre en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, no debería suspenderse, pues ya desde la etapa de demanda y excepciones (art. 878-VII) se da el derecho al actor de solicitar la suspensión de la audiencia cuando el demandado llegare a reconvenirlo, por tal motivo,

resultaría retardar el procedimiento suspendiendo nuevamente la etapa de ofrecimiento de pruebas cuando ya con anterioridad el actor conoce hechos nuevos que se le imputan, lo que le da oportunidad de preparar las pruebas correspondientes y acreditar su dicho. Aún más desde la etapa conciliatoria se permite a las partes suspender la audiencia en vías de un arreglo conciliatorio.

Concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas la Junta resolverá la admisión de las mismas o las que deseche. Posteriormente solo admitirá las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas (art. 881). Señalará día y hora para el desahogo de pruebas.

En cuanto al ofrecimiento y admisión de la prueba confesional, ambas partes podrán solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, en el caso de la confesional de una empresa, deberá citarse al representante legal, o tratándose de personas específicas a quienes se les imputen determinados hechos de la demanda podrán ser citados los directores, administradores, gerentes y aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y administración o a los miembros de la directiva de los sindicatos.

La Junta ordenará citar a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos de las posiciones que se les articulen si no asisten el día y hora señalados (art. 788). En el mismo auto admisorio, si es el caso, la Junta deberá tomar las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido (art. 883); asimismo, si considera necesario que deban celebrarse diversas audiencias, señalará los días y horas para su desahogo "...aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado" (art. 883 2° párrafo).

#### 4) Desahogo de la prueba confesional

##### a) Comparecencia de partes

Deben comparecer las partes que fueron debidamente citadas, en caso de no estarlo y dependiendo de la razón del actuario, si no encontró a la persona a citar, la Junta dará vista a la parte oferente para que haga las manifestaciones que crea conducentes. De encontrarse debidamente notificado y no comparecer se le tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen y calificadas de legales. En el caso que comparezca el absolvente se le formularán las posiciones ya calificadas.

##### b) La articulación y calificación de posiciones

Las posiciones deberán formularse exclusivamente respecto de los puntos en controversia, en forma oral o escrita (pliego de posiciones). La Ley en su artículo 790 frac. II establece que no deberán ser insidiosas o inútiles, siendo las primeras aquellas que: "...tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad..." y las segundas "...aquellas que versan sobre hechos que ya han 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".

Las posiciones deberán ser calificadas (de legales y procedentes previo a su desahogo) pudiendo la Junta con fundamento en el artículo anterior (790), desechar las que considere improcedentes; el absolvente, que no es otro que el confesante, contestará negando o afirmando la pregunta, pudiendo aclarar lo que crea conveniente, en la práctica laboral lo que se estila es recomendar al absolvente contestar con un "no es cierto" a todas y cada una de las preguntas, y de igual forma cuando se trata de la ratificación de contenido y firma de

documentos que se imputan al confesante, lo cual invierte la carga de la prueba, obligando al desahogo de periciales.

Producen confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante (art. 792) es decir, siempre deberá formularse de tal manera que no se reconozca ningún hecho controvertido, de lo contrario se considerará confesión expresa y espontánea, de igual forma las manifestaciones que se hayan hecho durante el juicio y que se contengan en las actuaciones.

5) Confesional de personas que no radican en el lugar donde se tramita el juicio.

Suele suceder que algunas personas de quien se ofrece su confesional no radiquen en el lugar donde se tramita el juicio, a éste efecto el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo prevé: "Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto acompañado en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse copia que se guardará en el secreto de la Junta".

"La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante".

Es decir, el oferente deberá formular las posiciones antes de enviar el exhorto; de la lectura del artículo anterior se desprende que el oferente de la prueba no está facultado para formular las posiciones ante la autoridad exhortada, lo que es contrario a derecho, pues el procedimiento laboral es predominantemente oral y nada debe impedir (en teoría) que ante una autoridad exhortada se formulen verbalmente las posiciones. Sin embargo, al momento no conozco criterio alguno que determine qué acuerdo debe recaer si el oferente no acompaña pliego de posiciones, pudiera pensarse que la Junta debe

desechar dicha prueba por no acompañarse los elementos necesarios para su desahogo, por tal motivo es recomendable acompañar pliego de posiciones antes de enviar el exhorto.

6) Valor probatorio de la confesión expresa del demandado

La confesión expresa del demandado tiene mayor importancia en relación a otra prueba, pues se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de testigos, del propio actor o de alguna otra prueba. De tal suerte que resulta determinante lo que el demandado exprese en su confesional, es decir, para que se constituya como tal, debe contener la afirmación clara de uno o varios hechos que perjudiquen al confesante; pero aquellas aseveraciones que, por su falta de claridad, sean interpretadas en uno u otro sentido no pueden tenerse como verdaderas confesiones.

Es importante hacer notar las consecuencias que se generan ante la incomparecencia de la parte actora a desahogar su confesional; suponiendo que la demandada declara la improcedencia de la acción por tener en su poder documentos que acreditan una renuncia voluntaria o la rescisión justificada de un contrato, se tendrá como confesión ficta del trabajador y válidos las defensas y excepciones de la demandada. Tal y como lo establece la siguiente jurisprudencia:

**"CONFESION FICTA A CARGO DEL TRABAJADOR. TIENE VALIDEZ PARA ACREDITAR HECHOS, AUN LOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO.-No hay razón para entender que lo establecido en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que el patrón tiene obligación de**

conservar y exhibir en juicio los documentos que en dicho numeral se precisan, se limite a que únicamente con esos documentos puedan probarse los hechos respectivos, sino que dicho precepto debe interpretarse en un sentido más amplio, que permite que tales extremos pueden acreditarse con otros medios probatorios que contempla la propia legislación, como la prueba confesional, aun cuando la misma no sea más que la consecuencia de la inasistencia de los trabajadores a su desahogo, ya que esta determinación de tenerlos por confesos, es la forma en que se perfecciona la probanza ofrecida cuando no asiste el absolvente y tiene una validez jurídica impecable, razón por la cual sí es apta para acreditar los hechos de referencia".

Octava Epoca:

Cuarta Sala, tesis 4a/J.4/92, Gaceta número 52, pág. 15; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo IX-Abril, pág. 109.

#### 7) Algunas ejecutorias

CONFESION 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 sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Quinta Epoca: Tomo CXVII, Pág. 1215, A.D. 1389/52. Hernández Gómez Hermilio. 5 votos.

CONFESION. La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los derechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.

Directo 5883/1955. Negociación Minera de Sta. Ma. de la Paz y Anexas. S.A. Resuelto el 11 de julio de 1956, por unanimidad de 5 votos. Ponente el Sr. Mtro. Díaz Infante. Srio. Lic. Cutberto Chagoya. 4a. Sala Boletín 1956, Pág. 517.

CONFESION CALIFICADA O INDIVISIBLE. Si bien el artículo 555 del Código de Procedimientos Civiles del Estado de Michoacán, establece que la confesión judicial "... sólo produce efectos en lo que perjudica al que la hace...", no menos lo es que el diverso numeral 437 de la citada ley permite al confesante, después de contestar en forma afirmativa o negativa, agregar inmediatamente al hecho coetáneo que estime conveniente. De suerte que la responsable al tomar en cuenta el contenido total de las respuestas que la absolvente dio a las posiciones que se le formularon, se ajustó a los lineamientos que sobre la apreciación de las pruebas señala el artículo 576 de la ley invocada y, por ende, la valoración efectuada ningún perjuicio causa al peticionario de garantías.

Amparo directo 73/94. Leticia carmona Contreras- 28 de febrero de 1994- Unanimidad de votos- Ponente Juan Díaz Ponce de León.- Secretario: Gustavo Solórzano Pérez.

CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. Para que la confesión ficta de una de las partes, tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos, de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.



Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 37.

CONFESION QUIENES PUEDEN ABSOLVER POSICIONES A CARGO DE PERSONA MORAL. La determinación de la junta de ordenar la recepción de la prueba confesional a cargo de la sociedad demandada, por conducto de la persona física que acredite tener facultades para absolver posiciones a nombre de la misma, es correcta, toda vez que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 766, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el absolvente por parte de la empresa debe tener poder bastante para hacerlo, y no forzosamente por conducto de quien indique el oferente en su escrito de pruebas, tanto más si en el caso ni al Gerente, ni al Administrador General de la Sociedad demandada, cuya confesión propuso, les atribuyó hechos sobre los cuales pudiera versar su confesión (relacionar esta tesis con el art. 786 de la Ley Federal del Trabajo).

Informe 1981, Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primero Circuito, pág. 197.

PRUEBA CONFESIONAL. VALORACION DE LA. El artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo contiene una regla de procedimientos y una norma de valoración de la prueba confesional. La primera señala por requisitos para declarar confesa fictamente a cualquiera de las partes en el juicio laboral, en el caso de que no concurra a contestar las preguntas que se le hagan, en los términos señalados por ese concepto; y la norma de valoración establece que dicha confesión ficta hará fe plena en relación con los hechos materia de la confesión si no hay prueba que la desvirtúe; y es evidente que esto último sólo puede

establecerse en el laudo que ponga fin al conflicto, que es cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje estudia las pruebas rendidas, por lo que sólo en ese momento de indicar si existe o no probanza alguna que contradiga a la confesión ficta; sin que tal determinación pueda hacerse en el momento mismo del desahogo de la prueba confesional. En primer lugar porque no es el momento procesal oportuno para que la Junta haga un estudio y análisis de las pruebas rendidas, y porque además puede darse el caso de que aún no estén desahogadas en su totalidad las pruebas que las partes hayan ofrecido, por lo que existe una imposibilidad tanto jurídica como material, para que en el momento mismo del desahogo de la prueba confesional se llegue a determinar si existe o no prueba alguna que desvirtúe los hechos materia de la confesión.

Amparo directo 9357/63.- Rosa reyes Chavarría. 14 de julio de 1956.- 5 votos.- Ponente Ministro Angel Carbajal.

LA CONFESION EXPRESA DE DEMANDADO. VALOR PROBATORIO DE LA, EN RELACION A LA TESTIMONIAL.- La confesión expresa del demandado, tiene más valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos.

Amparo directo 3236/66.- Francisco Hernández Santillán.- 20 de enero de 1967.- Volumen CXV. Pág. 11. Sexta Epoca.

CONFESION DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA. IMPROCEDENCIA DE LA.- Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, ya no desempeña dicho cargo, por lo tanto, no debe declararse fictamente confesos, pues sólo

puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración.

Ejecutoria: Enforme 1969.- Segunda Parte. Cuarta Sala. Pág. 55. A.D. 5090/67.- Ferrocarriles Nacionales de México.

CONFESION DE LO QUE EL ARTICULANTE AFIRMA EN LAS POSICIONES.- Es exacto que los hechos que la parte que articula posiciones afirma al formular, debe considerarse cierto, pero no es posible tenerlos por confesados cuando en los autos del juicio aparecen solamente las respuestas dadas por el absolvente y no en los términos en que dichas posiciones fueron redactadas.

Amparo directo 5599/58.- Martín Trejo.- 24 de agosto de 1959.

CONFESION DE LAS PERSONA QUE EJERCITEN SUS ACTOS DE DIRECCION A NOMBRE DEL PRINCIPAL.- Estan obligadas a confesar personalmente sobre los hechos que le sean propios, sin que le sean legalmente posible autorizar a otra persona para que se presente a absolver posiciones en su nombre.

Amparo directo 5862/44.- Rogelio Cano.- 23 de enero de 1945.

CONFESION FICTA. CONSECUENCIA.- Cuando el que debe absolver posiciones no comparece a la audiencia respectiva, la Junta tendrá por contestada las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos. Lo que significa que la confesión ficta no esté desvirtuada en autos, tiene eficacia probatoria.

Amparo directo 4705/61.- 25 de abril de 1962.

PRUEBA CONFESIONAL. CUANDO AL ABSOLVENTE SE LE IMPUTAN HECHOS PROPIOS. SU DESECHAMIENTO RESULTA VIOLATORIO DE GARANTIAS.- Si el trabajador ofrece la prueba confesional a cargo del representante legal de la empleadora, y la Junta laboral desecha la probanza argumentando que no tiene relación con la litis y no se le imputan hechos en la demanda, tal determinación de la responsable es incorrecta, cuando de autos se advierte que el actor en su demanda sí le imputa hechos al señalar que el día del despido, reclamó al representante legal de la empresa demandada el pago de los salarios retenidos y ante ello el referido representante le informó que estaba despedido, por lo que es evidente que la determinación de la Junta vulnera el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, al desechar el medio probatorio ofrecido a cargo del representantante legal de la empresa ya que los hechos que motivaron el despido le son propios y además que por razones de sus funciones le son conocidos.

Amparo directo 304/93- José Angel Rodríguez Torres-  
7 de julio de 1993- Unanimidad de votos- Ponente:  
Ramiro Barajas Plasencia- Secretario: Carlos Hugo de  
León Rodríguez

#### IV) VALORACION DE LA PRUEBA

##### 1) VALORACION DE LA PRUEBA

La labor de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el proceso no se limita al análisis de las normas, porque al resolver habrá de trabajar también sobre el estado que guardan los hechos sobre los cuales han de aplicarse éstas.

Una vez que se ha concluido el proceso probatorio y desahogado las pruebas ofrecidas, la Junta apreciará y obtendrá las consecuencias legales, determinando los puntos de controversia. Al valorar la prueba analizará con base en estudios de derecho, lógica, experiencia, etc., declaraciones, hechos, personas, documentos y demás pruebas ofrecidas. De lo anterior podrá obtener mas convicción sobre la realidad.

La importancia que asumen las pruebas y su valoración nos permiten concluir que la actividad primordial determinante del proceso no consiste tanto en encontrar la norma aplicable, sino verificar los hechos en controversia. El análisis crítico que hace el órgano jurisdiccional de las pruebas, lo efectúa como parte de una función decisoria en que la autoridad se enfrenta al cotejo de los hechos alegados con las pruebas desahogadas, para así aplicar el derecho de fondo y pronunciar su sentencia

De ésta manera la valoración de la prueba la realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que hayan sido aportados en el proceso. De tal suerte que la autoridad según se lo autorice la ley, otorgará a las pruebas consecuencia y efectos que en base a la lógica, experiencia, conciencia, etc. le dicten en relación con los hechos, y condicionados por la prueba, para así dictar una sentencia acorde con la realidad.

Marco Antonio Díaz de León, resume la valoración de la prueba como "...la operación mental que realiza el jugador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubiera llevado el proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado de probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia. De acuerdo con ésta actividad, el órgano jurisdiccional, según se lo autorice la ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicen en relación con los hechos, condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo..."(1)

## 2). Sistemas de valoración de la prueba.

Para Rafael de Pina existen 3 sistemas diferentes, a saber(2):

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

a). Sistema de prueba libre.

"Es el sistema adoptado por los Códigos de Procedimiento Penal en el siglo pasado, como una garantía de los derechos individuales y que en los Códigos de Procedimientos Civiles no ha sido acogido todavía, sino excepcionalmente".

Este mismo autor afirma que: "otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, lo que quiere decir que el juez resuelve de acuerdo a una valoración personal y la misma no depende de lo que determine el legislador"

Es decir, el juez al juzgar forma su convicción

(1) Marco Antonio Díaz de León LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL. Tomo I, Edit. Porrúa, México 1990, pág. 578.

(2) Rafael de Pina. TRATADO DE LAS PRUEBAS CIVILES. Edit. Porrúa, México 1942, pág. 59 y s.

acerca de la verdad de los hechos en forma libre por el resultado de las pruebas atendiendo a la lógica, experiencia y conocimientos, el juez no debe valorar las pruebas a su capricho, ni dejarse llevar por conjeturas o sospechas, sino por deducción racional, partiendo de datos concretos.

Obviamente con este sistema aumenta considerablemente la responsabilidad del Juez, absteniéndose de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias.

b). Sistema de la prueba legal o tasada.

Continuando con De Pina, nos dice: "en este sistema, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez"

Es decir, la valoración de las pruebas se encuentra regulada por la Ley, y el Juez debe prescindir de su criterio personal (a diferencia del sistema de la prueba libre) la Ley señala al juez el alcance y valor probatorio que debe atribuir a determinada probanza, creemos que esas reglas precisas y concretas para apreciar la prueba propician que el juez sacrifique la justicia a la certeza impidiendo la correcta y precisa determinación del caso concreto, esto es, hace a un lado la justicia apegándose a reglas estrictas de valoración, insistimos debe caber en el juez el raciocinio que impida una regulación legal estricta y minuciosa.

El legislador indica de antemano al juez la conclusión a que debe llegar coartando la libertad del juzgador, implica entonces que no existe confianza en el legislador de las deducciones del juez, lo que además deja ver que la sentencia se someten a la ley. Lo anterior pudiera tener sus ventajas, pues con esto confiaríamos en la no existencia de arbitrariedad y corrupción, supliendo toda ignorancia o inexperiencia, auxiliando al juez en la investigación de la verdad, resultando como

consecuencia, sentencias uniformes. Aplíquese a lo anterior aquello de que el derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría a la justicia de un caso particular.

Considerando lo anterior, las partes habrán de proveerse de medios eficaces de prueba, que prevengan resultados favorables, aún cuando para ello se sacrifique la justicia; ciertamente éste sistema tiene las ventajas, de garantizar estabilidad en los procesos, equilibrio jurídico y la certeza sobre resultados, etc. sin embargo, el hombre no puede estar sujeto a este sistema aún a costa de grandes injusticias, ya son necesarias normas procesales adecuadas para un eficaz funcionamiento del órgano jurisdiccional, es decir, debe haber el raciocinio en el juez; evitando arbitrariedades que no se impiden con una regulación legal estricta y minuciosa de la prueba, sino con una sólida formación moral del juez.

Para esto es importantes una buena preparación profesional.

c). Sistema Mixto.

Continuando con De Pina, nos habla que éste sistema también conocido como de sana crítica, rige en nuestra legislación procesal mexicana, siendo una combinación de los dos sistemas anteriores ocupando una posición intermedia, es decir, sin la excesiva incertidumbre del primero o la estricta rigidez del segundo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia al respecto, y precisa:

"Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de la prueba, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador para la



apreciación de ciertas pruebas testimoniales, pericial o presuncional, ése arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, dicha violación puede dar material al examen constitucional".

Quinta Epoca.

Tomo LV., Pág. 2192, Freytan Gallardo Guillermo.

Tomo LXVI, Pág. 180 Cia. de Phonofil de Foret.

Tomo LXVII, Pág. 1044, Casayin W. Alfredo.

Tomo LXIX, Pág. 2256, Moreno Ayala, Jose Sucesión de y Coags.

Tomo LXXI, Pág. 422, Vicencio Juan Sucesión de. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 de Semanario Judicial de la Federación Sexta Parte, Jurisprudencia común del pleno y a las Salas 143, Pág. 265.

### 3). LA LIBERTAD DE APRECIACION DE LAS PRUEBAS.

Creemos que existe una limitación de las Juntas al apreciar las pruebas con lógica y apego a los hechos, para analizarlas pormenorizadamente, sin hacerlo en forma conjunta; esto es, las juntas no pueden alterar los hechos, pues resultaría violatorio de las garantías individuales; consecuentemente deben hacer un análisis de las pruebas, expresando razonamientos de carácter humano para concluir.

De igual forma dicha apreciación debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las juntas son tribunales de equidad, no basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación, pues aunque las juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles o no valor en el asunto sometido a su decisión pues ésta constituye un principio primordial en la administración de la justicia laboral.

La apreciación de las pruebas y la equidad en los laudos mantienen una estricta relación, pues tienen implicaciones de gran trascendencia que atañen el alcance de las funciones jurisdiccionales de las juntas y especialmente el sentido de los laudos donde termina precisamente dicha actividad jurisdiccional.

Por otra parte las Juntas no pueden ni deben suponer pruebas inexistentes para dar por acreditado un hecho, cuestión que implicaría una violación a los artículos 14 y 16 constitucionales, en tal virtud tampoco pueden aplicar en forma supletoria ordenamientos legales contenidos en otras leyes o códigos, en relación a la apreciación o valoración de las pruebas.

#### 4). LA VERDAD SABIDA Y LA APRECIACION DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA.

Estos conceptos se complementan entre si y tienen íntima relación con la libertad de las juntas para hacerse de todos los medios necesarios que les puedan proporcionar el verdadero conocimiento de los hechos (de la verdad) sin tener que sujetarse a formulismos o aceptar el valor atribuido previamente a las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas durante el procedimiento.

Conceptos que se encuentran contenidos en el artículo 341 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 341.- "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen."

La verdad sabida y buena fe guardada son formulas que persiguen garantizar actos de arbitrariedad, esa verdad sabida es aquélla que se haya en el proceso, sin formulismos. Para Nestor de Buen la verdad sabida y buena fé guardada es aquella que "... expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fé, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad. Más teórico que efectivo el principio tiene solera y pueden encontrarse disposiciones viejas que hacen referencia a él..."(3).

Este mismo autor al hablar sobre la apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, refiere que al predominar el sistema mixto se trata de "... una solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada ya que, si bien es cierto que se alude a la conciencia de las Juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma ley se establecen criterios de interpretación o bien se consagra por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de la desconfianza hacia la "conciencia" de las Juntas, limita su libertad de apreciación, condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria"(4).

(3) Nestor de B. en. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, México 1978, pág. 411.

(4) Nestor de B. en. Op. cit. pág. 493.

Finalmente la expresión de motivación y fundamentación legal, es una obligación impuesta a la autoridad a efecto de que motiven y fundamenten sus resoluciones; no es procedente dictar laudos sobre criterios básicamente personales y subjetivos, es necesario fundamentar y motivar dichas resoluciones. Para sustentar lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado jurisprudencia al respecto:

**"FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.**- De acuerdo con el artículo 16 constitucional, todo acto de autoridad debe estar adecuado y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables; es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas"

Tesis jurisprudencial sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el informe rendido por su presidente en el año de 1973, p. 18.

Los miembros de la Junta se encuentran facultados para apreciar los hechos según crean debido en conciencia, ésta facultad otorgada implica también una especie de soberanía para apreciar las pruebas y estimar los hechos en conciencia y de acuerdo con la equidad. No puede entenderse dicha facultad como una autorización para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas como si no existiesen, ocupándose sólo de una o algunas, en favor de una de las partes, lo que sería contrario a la razón y

justicia. De tal suerte que las Juntas también deben regirse por un principio de congruencia al dictar sus laudos, observando todos y cada uno de los puntos en controversia ventilados durante el proceso, según se desprende de la siguiente tesis de jurisprudencia.

**"LAUDOS, DEBE MEDIAR EL PRINCIPIO DE CONGRUENCIA EN LOS.-** De acuerdo a lo previsto por el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo reformada, las Juntas Laborales deben decidir todos los puntos litigiosos que fueron objeto del debate, haciendo las declaraciones que requieren las pretensiones que se dedujeron por las partes, para condenar o absolver, pues de lo contrario el laudo en cuestión sería violatorio del precepto legal invocado, ya que tales omisiones constituyen faltas al principio de congruencia que debe mediar entre los laudos y las mencionadas pretensiones deducidas por las partes contendientes".

Amparo directo 85/82 Complejo Radiofónico del Itsmo, S.A. (X.E.Y.G) 15 de abril de 1983. Unanimidad de votos. Ponente: Efraín Ochoa ochoa. Secretaria: Maria guadalupe Gama Casas. Informe 1983. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, p. 414.

##### 5.- LA EQUIDAD EN LOS LAUDOS

Otro principio que rige los laudos, es el de la equidad, que de acuerdo al Diccionario Jurídico Mexicano significa:

"I Del Latín *aequitas-atis*, igualdad de ánimo. El antecedente histórico directo del concepto de equidad se encuentra en Aristóteles, quien habla de la *Epikeya* como la prudente adaptación de la ley general, a fin de aplicarla al caso concreto. La equidad era para Aristóteles, en sí, una forma de la justicia"

"Este concepto de Aristóteles ha perdurado a través del tiempo sin haber sido modificado en substancia. En la Edad Media los escolásticos consideraron la equidad, como un correctivo del derecho, correctivo indispensable para que el derecho no perdiese su fin auténtico".

"En época moderna Lumia ha definido la equidad como el juicio atemperado y conveniente que la ley confía al juez. La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la ley concede al juez en algunos casos, mal a una disciplina uniforme. Lumia expone que la equidad no debe confundirse con el mero arbitrio, porque esto significaría un mal uso por parte del juez de sus poderes; en cambio cuando decide conforme a equidad respeta aquellos principios de justicia que se encuentran recibidos por el ordenamiento jurídico positivo o que son compartidos por la conciencia común".

"II En el derecho mexicano, el artículo 14 constitucional da lugar a la aplicación del criterio de equidad en los juicios civiles, al permitir que las sentencias de los tribunales se funden en la ley o en la "interpretación jurídica de la ley", la cual puede estar basada en criterios de equidad. A falta de ley aplicable, permite que la sentencia se funde en los principios generales del derecho, abriéndose otra posibilidad para la aplicación del criterio de equidad" 5).

Otra forma de operar la equidad, se encuentra en considerarla no como un principio ajeno a la norma, sino como un principio determinante en la sentencia;

(5) Instituto de Investigaciones Jurídicas. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Tomo IV. E-H. F. C. Porrúa, México 1985, pág. 80 Francisco M. Cornejo Certucha.

implica entonces, que la propia ley faculta al juzgador para que en los casos de lagunas o de interpretación dudosa, incorpore el principio de equidad en el mismo laudo, tal vez el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo venga al caso, cuando se favorece al trabajador en la interpretación de la propia ley cuando exista duda.

La equidad, contemplada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la encontramos como fuente de derecho del trabajo, "Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en ésta ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad", en tanto en el artículo 840 del mismo ordenamiento aparece como fundamento de laudo, que en su parte conducente establece:

Art. 840.- El laudo contendrá: "...frac. VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento..."

El juzgador debe tener un criterio flexible a efecto de que la ley establecida para regir situaciones en determinada época, se acomode a las variantes sociales de la evolución histórica, de lo contrario esa norma se vuelve obsoleta.

El criterio del juez para adecuar la norma al caso concreto planteado, reside en la equidad, según la regla aristotélica de que debe haber un trato igual para los iguales, así como desigual para los desiguales.

Consideramos importante el principio de intermediación en el proceso laboral; procurar que el juzgador tenga un contacto directo con las partes en el proceso (actor, demandado, testigos, etc.) así como con los medios de prueba. En lugar de seguir un

tecnicismo de ajustarse a un silogismo y decir primero tengo la ley, después el caso concreto planteado y finalmente hacer una abstracción de todo lo visto, y obtener una consecuencia, el juzgador tiene de antemano una visión del litigio, luego entonces, lo que hace es adaptar los elementos normativos flexibilizando los mismos para adaptarlos a esa visión.

#### 6.- ALGUNAS EJECUTORIAS

LAUDOS DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS.- No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo ese estudio y ésa estimación, pues aunque las juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, ésto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles, o no, valor en el asunto sometido a su decisión.

Quinta Epoca:

Tomo LII Pág. 268.

Tomo LII Pág. 2855

Tomo LIII Pág. 66.

Tomo LVIII Pág. 3867.

Tomo LVIII Pág. 1575.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS.- Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que ésa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los laudos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

Quinta Epoca:

Tomo XXV Pág. 1801.

Tomo XXVI Pág. 2036



Tomo XXVIII Pág. 39.  
Tomo XXIX Pág. 224.  
Tomo XXX Pág. 2161.

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

Quinta Epoca:

Tomo LXXXI Pág. 2243.  
Tomo LXXXI Pág. 2245.  
Tomo LXXXI Pág. 264.  
Tomo LXXXII, A.D. 2811/44  
Tomo LXXXII, A.D. 6089/45.

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

Quinta epoca:

Tomo LXI Pág. 2368.  
Tomo LXI Pág. 5593.  
Tomo LXI Pág. 5593.  
Tomo LXI Pág. 4360.  
Tomo LXII Pág. 374.

PRUEBAS; APRECIACION DE LAS, POR LA AUTORIDAD JUDICIAL.- Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador para la

apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ése arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica de los cuales no debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación aunque no infrinja directamente la ley si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al exámen constitucional.

Quinta Epoca  
Tomo LV Pág. 2192.  
Tomo LXVI Pág. 1980.  
Tomo LXVII Pág. 1044.  
Tomo LXX Pág. 2256.  
Tomo LXXI Pág. 422.

PRUEBAS, ANALISIS Y VALORACION DE LAS.- Para que puedan considerarse debidamente analizadas y valoradas determinadas pruebas, no es suficiente citarlas, sino que deben ser objeto de cuidadoso examen con la conclusión de si son o no eficaces para demostrar los hechos o la finalidad que con ellos se persigue, además de expresarse, en cada caso, la razón que justifique la conclusión a que se llegue

Sexta Epoca, Tercera Parte: Vol. LXXIX, Pág. 34.

PRUEBAS, VALORACION DE. ANALIZAR EN CONJUNTO LAS PROBANTAS ES BASTANTE PARA LA LEGALIDAD DEL FALLO, SIN QUE SE REQUIERA DECLARACIÓN EXPRESA DEL VALOR JURIDICO QUE SE LES CONFIERE.- No es de estimarse contrario a la ley un fallo porque el juez A quo se concrete a mencionar y relacionar las pruebas en que se funda para emitirlo, y omita exponer los razonamientos correspondientes a su valoración jurídica, si de su análisis legal resultan probados los hechos que afirman los quejosos en la demanda y la inconstitucionalidad de los actos reclamados en ella

Septima Epoca, Tercera Parte: Vols. 133-138, Pág. 83.

PRUEBAS.- Si bien es cierto que el juez es soberano para la apreciación de las pruebas, en todo lo que está sometido a su prudente arbitrio, también lo es que la ley señala reglas o normas de que no debe apartarse nunca, a fin de evitar errores y conseguir en lo posible, que el criterio judicial no se extravíe y llegue hasta el abuso. El examen de las pruebas debe ser hecho por el juzgador, no en conjunto, sino separadamente, fijando el valor de cada una de ellas, y lo contrario importa una flagrante violación a las leyes que regulan la prueba

Quinta Época: Tomo XX, pág. 765. Garza Doria Vda. de Serna Adela, Suc. de.

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

Resumiendo el presente trabajo: he partido del concepto "prueba", donde algunos autores hablan del sinónimo demostrar para referirse a la actividad que tiene como término la falsedad o verdad de una proposición, o como aquella palabra que expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

El Diccionario Jurídico Mexicano designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

Un concepto generalizado es aquél que la define como: el medio para lograr un fin, crear certidumbre en el juzgador respecto a la verdad o falsedad de un hecho o su existencia o inexistencia.

Regida (la prueba) por diversos principios, analicé el de inmediación como aquél que consiste en la estricta presencia de la autoridad durante la recepción de pruebas; o el de igualdad de oportunidad probatoria, que se refiere a la oportunidad que debe brindar la autoridad a las partes para ofrecer pruebas en cualquier momento del proceso; asimismo el de concentración de la prueba, donde las partes deben ofrecer sus pruebas en una sola audiencia, teniendo la autoridad la oportunidad de confrontar los diversos elementos probatorios; y finalmente, el de contradicción de la prueba, que significa la oportunidad procesal de que quien ofrece una prueba, su contraparte la conozca, la controvierta y si es procedente ofrezca prueba en contrario.

Al hablar del objeto de la prueba, precisé los hechos dudosos o controvertidos, es decir, todo

aquéllo que siendo parte de la litis, pueda ser susceptible de demostración; para que un hecho sea objeto de prueba éste debe ser negado, que no se tenga por verdadero legalmente, que pueda probarse y que sea alegado por las partes.

Dentro de la clasificación de la prueba, se han analizado las más comunes, entre las cuales están las pruebas reales y las personales, las originales y las derivadas, preconstituidas y por constituir, plenas y semiplenas, nominadas e inominadas, históricas y críticas, idóneas e ineficaces.

Analizando el tema de La Carga de la Prueba Confesional, proporcioné la definición del concepto carga procesal, que de acuerdo con el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas es "...la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso, y cuya omisión por el contrario, las pone en una situación de desventaja".

Etimológicamente significa que hace peso sobre otra. En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 ha sido la de regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba en favor de la parte trabajadora, ya que el artículo 784 faculta a la Junta para eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de la verdad, requiriéndolo para tal efecto al patrón de que exhiba los documentos cuya obligación tiene de conservar en la empresa.

Cabe hacer notar que no existe la carga de la prueba para quien afirma o manifiesta algo y consta en las actuaciones de la Junta. En la Ley Federal del Trabajo encontramos que la carga de la prueba se imputa directamente al patrón, lo que no exime a

tomarse en cuenta las presunciones dentro del juicio (de las cuales se encuentran aquella que establece el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo cuando establece "Se presume la existencia del contrato y de la relación del trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Importante es destacar que, la Inversión de la Carga de la Prueba, cuya definición muy atinadamente la proporciona Rafael De Pina, como: "la alteración de su orden natural, en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos, señalados previamente, a quien, conforme al mismo, no estaría sujeto a ella", en otras palabras, quien originalmente debía realizar una conducta procesal, queda relevado de la misma, invirtiéndose tal conducta a su contraparte, quien en principio no tenía tal obligación o carga.

Esto sucede generalmente, cuando el patrón niega el despido, afirmando que fué el trabajador quien voluntariamente abandonó su trabajo por causas desconocidas para el patrón; obligando al trabajador acreditar dicho despido. Es conocido que, quien niega no tiene la carga de probar, sin embargo, no siempre sucede así, pues cuando esa negación encierra una afirmación, sí existe la carga de probar. Esto es, si el patrón niega un despido injustificado, afirmando que el trabajador fué quien voluntariamente terminó la relación de trabajo mediante carta de renuncia, o en aquél caso de un despido justificado, debe exhibir la documentación respectiva.

Dentro de las diferentes pruebas que existen, la confesional cuyo concepto es: el reconocimiento de un hecho controvertido susceptible de efectos jurídicos, es un medio idóneo para acreditar un despido, sin embargo, creo, por experiencia, que ésta ha dejado de ser la reina de las pruebas, en primer lugar por los tecnicismos que se le ha rodeado al producirla y en segundo lugar porque la misma se ha viciado, cuando el absolvente (tanto

patrón como trabajador) acuden con la idea fija de dar una sola respuesta: "No, no es cierto".

Probar un despido no es nada fácil, pues por lo general sucede en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; demostrando la experiencia que, el patrón se limita a negar el despido afirmando que fué el trabajador quien abandonó voluntariamente el trabajo, y si el trabajador insiste en dicho despido, corresponde al él acreditar tal extremo. Generalmente, el patrón niega el despido y ofrece el trabajo, con lo cual invierte la carga de la prueba, correspondiendo también al trabajador acreditar el hecho del despido.

No intento restarle valor probatorio, pero atendiendo a las circunstancias de un conflicto puede no tener tal valor, ser contraria a los intereses del actor-trabajador o simplemente no beneficiarle en nada, lo que ocurre muy a menudo en los estrados de la Junta, es decir, se ha perdido la esencia de la prueba confesional y el objeto de la misma, pues aunque el confesante realmente haya despedido al trabajador, comparece a una audiencia debidamente preparado y aleccionado por abogado o asesor quien se encarga de advertir sobre sus respuestas, las cuales serán siempre negando el despido; consecuentemente seguirá teniendo la carga de la prueba el trabajador, situación no muy alagüeña, dado que puede aportar elementos importantes al juicio para acreditar un despido, siempre y cuando quienes declaren, realmente digan la verdad de los hechos, lo cual no siempre sucede.

De lo anterior se desprende que: el problema de la prueba confesional para acreditar un despido, es realmente serio, el objetivo de la misma es difícil, aunque no imposible; pero dentro de esa excepción se encuentran muy pocos trabajadores que logran obtener un laudo favorable, posiblemente porque circunstancialmente no se presentó el patrón a contestar la demanda, a ofrecer pruebas, a su

confesional o simplemente ésta prueba fué contraria a los intereses del patrón, etc. Pero aquéllos trabajadores que no corrieron con tan buena suerte ven pisoteados sus derechos, sin poder obligar legalmente al patrón a pagar las consecuencias de un despido injustificado. Por tal motivo es que, afirmo, quizás con cierta convicción, que la reina de la prueba ya no tiene tal carácter (al menos en materia laboral), por virtud de la cual, abogados y litigantes nos hemos encargado de restarle eficacia y valor probatorio alguno.

De ahí que, cuando la prueba no le proporciona a la autoridad elementos firmes de convicción, se acude a la carga de la prueba, la cual permite a ésta dictar laudo sin haber llegado a adquirir elementos firmes de convicción, pues a la parte que tiene la carga de la prueba y no la hace valer, su omisión convierte en verdad formal la resolución contraria a su interés, lo que no se identifica con una verdad material, pues se le condena por la confesión ficta. Esto es, al no haber comparecido a desahogar su confesional, se tiene confeso fictamente de las posiciones formuladas, y por tal motivo no podrá acreditar lo contrario a dicha confesión.

La confesional es la prueba tradicional por excelencia y más común en el proceso laboral, cuya clasificación he analizado con detenimiento, destacando (para efectos del presente trabajo) la confesión judicial pues es la que se da dentro del proceso, a cargo de cada una de las partes a solicitud de las mismas, o cualquier manifestación que se dé en forma espontánea y que conste en autos.

La confesional del actor (trabajador) debe ser personalísima, en tanto la del demandado si se trata de persona moral debe ser por conducto del representante legal con facultades para absolver posiciones; si se trata de persona física, en forma personal y no por conducto de apoderado o representante legal.



Además el actor puede solicitar, se cite a directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razón de sus funciones desempeñadas les deban ser conocidas.

La confesional para hechos propios a cargo de persona física, normalmente es de un representante del patron, la misma no afecta en lo personal al confesante, sino a la empresa a quien presta sus servicios. es necesario que le sean propios los hechos del conflicto; éste tipo de confesiones en ocasiones presenta cierta dificultad para su desahogo, si el alto funcionario ya no labora para la empresa, pudiera pensarse que ya no se desahogaría, sin embargo, la ley es muy clara al señalar en su artículo 793 que: "...el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalado, la Junta lo hará presentar por la policía."

Esto significa que en lugar de tener por confeso fictamente al que no concurre, se le aplican medidas de apremio presentándolo la policía. Suponiendo que la empresa proporciona el último domicilio registrado de dicho confesante y éste no se encuentra ahí, la Junta podrá dar vista a la parte actora para que manifieste lo que a sus intereses convenga, de no hacer manifestación alguna se le tendrá por desierta la probanza, o en su defecto también podrá ordenar la presentación del mismo por la oferente de la prueba, esto es dependiendo del criterio de la Junta.

Una vez que comparezca dicho funcionario, la confesional del mismo ya no es procedente, sino que se admitirá como prueba testimonial, lo anterior de acuerdo con lo establecido por la Suprema Corte de Justicia al señalar:

**CONFESION DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑAN YA EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA, IMPROCEDENCIA DE LA.-** Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, ya no desempeña dicho cargo, por lo tanto, no debe declararse firmemente confesiva, pues sólo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrece con el objeto de obtener su declaración.

Ejecutiva Informe 1969.- Segunda Parte. Cuarta Sala. Pág. 55.  
A.D. 5797.- Ferrocarriles Nacionales de México.

En cuanto al ofrecimiento y admisión de la prueba confesional, ambas partes podrán solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones, pudiendo ser citados los directores, administradores, gerentes y aquellas personas que ejerzan funciones de dirección o administración.

La Junta ordenará citar a los absolventes con el apercibimiento de ley (art. 788), tomará las medidas que sean necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido (art. 883).

Para el desahogo de la confesional deben comparecer las partes que fueron debidamente citadas, se le formularan las posiciones ya calificadas, las cuales no deberán ser insidiosas (aquéllas que tienden a ofuscar la inteligencia del confesante) o inútiles (aquéllas que se refieren a hechos ya confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho que conste en autos).

Producen confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que

formule el articulante, así como las que se contengan en las actuaciones.

He hecho especial relevancia a la confesional de persona que no radica en el lugar donde se tramita el juicio, en principio el procedimiento laboral es predominantemente oral y nada debe impedir (en teoría) que ante autoridad exhortada se formulen verbalmente las posiciones, sin embargo, se insiste, al momento no conozco criterio alguno que determine qué acuerdo debe recaer si el oferente no acompaña pliego de posiciones, pudiera pensarse que la junta debe desecher dicha prueba por no acompañarse los elementos necesarios para su desahogo, por lo que es mejor no averiguar y acompañar pliego de posiciones antes de enviar el exhorto.

Una vez concluido el proceso probatorio, la junta valorará las pruebas; el análisis crítico lo efectuará como parte de una función decisoria en que se enfrenta al cotejo de los hechos alegados con las pruebas desahogadas, para aplicar el derecho de fondo y pronunciar su sentencia, de tal suerte que, según se lo autorice la ley, otorgará a las pruebas consecuencia y efectos que en base a la lógica, experiencia, conciencia, etc., le dicten en relación con los hechos y condicionados por la prueba, para así dictar una sentencia acorde con la realidad, por tales motivos tiene efectos determinantes la *confesión expresa del demandado*, pues en relación a cualquier otra prueba se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de testigos, del propio actor o de alguna otra prueba; en los mismos términos, la *confesión ficta del actor*, aún cuando ésta sea consecuencia de la inasistencia del trabajador, ésta determinación de tenerlo confeso perfecciona la probanza ofrecida y tiene plena validez jurídica, por lo cual sí es apta para acreditar los hechos en controversia, de ahí que una u otra determinen los efectos jurídicos de un juicio

Al apreciar las pruebas, debe hacerlo con lógica y humorismo, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad, es decir, no basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y estimación de las pruebas, sino que deben consignarse en el mismo, ese estudio y esa estimación; la apreciación de las pruebas y la equidad en los laudos mantienen una estricta relación pues tienen implicaciones de gran trascendencia que atañen el alcance de las funciones jurisdiccionales de las juntas y especialmente el sentido de los laudos donde termina precisamente dicha actividad jurisdiccional.

La expresión de motivación y fundamentación legal, es una obligación impuesta a la autoridad a efecto de que motiven y fundamenten sus resoluciones, no es procedente dictar laudos sobre criterios básicamente personales y subjetivos, es necesario fundamentar y motivar dichas resoluciones.

El despido como tal no se encuentra regulado por la Ley, sino como rescisión, en teoría éste se produce como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del trabajador, y la ley faculta al patrón a despedirlo entregándole aviso por escrito de las causas que dieron origen al mismo (art. 47 último párrafo), sin embargo, no siempre sucede así, pues el patrón se concreta a hechar materialmente al trabajador de la empresa.

Por otra parte, la importancia que asumen las pruebas y su valoración, permiten concluir que la actividad primordial determinante del proceso no consiste tanto en encontrar la norma aplicable, sino verificar los hechos en controversia. El análisis crítico que hace el órgano jurisdiccional de las pruebas, lo efectúa como parte de una función decisoria en que la autoridad se enfrenta al cotejo de los hechos alegados con las pruebas desahogadas, para sí aplicar el derecho de fondo y pronunciar su sentencia.

También conocido como de sana crítica, es el sistema mixto de apreciación de la prueba el que rige en nuestra legislación procesal mexicana, pues si bien concede arbitrio al juzgador para la apreciación de pruebas, ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse es decir, debe haber el raciocinio en el juez, evitando arbitrariedades que no se impiden con una regulación legal estricta y minuciosa de la prueba, sino con una sólida formación moral del juez; para ésto es importante una buena preparación profesional.

La verdad sabida y buena fé guardada son formulas que persiguen garantizar actos de arbitrariedad, esa verdad sabida es aquélla que se haya en el proceso, sin formulismos.

Para Nestor de Buen la verdad sabida y buena fé guardada es aquélla que "... expresa un facultamiento para resolver, sin sujetarse a reglas estrictas, pero sobre la base de la buena fé, que de esa manera actúa como garantía en contra de la arbitrariedad. Más teórico que efectivo el principio tiene solera y pueden encontrarse disposiciones viejas que hacen referencia a él...".

Este mismo autor al hablar sobre la apreciación de los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, refiere que al predominar el sistema mixto se trata de "... una solución intermedia entre la libre apreciación de las pruebas y la prueba tasada ya que, si bien es cierto que se alude a la conciencia de las Juntas, sin sujeción a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, la realidad es que en la misma ley se establecen criterios de interpretación o bien se consagra por medio de la jurisprudencia que, en una clara demostración de la desconfianza hacia la "conciencia" de las Juntas, limita su libertad de

apreciación condicionándola a que estimen realmente los hechos y las pruebas y no actúen de manera arbitraria"

Finalmente, la expresión de motivación y fundamentación legal, es una obligación impuesta a la autoridad a efecto de que motiven y fundamenten sus resoluciones; no es procedente dictar laudos sobre criterios básicamente personales y subjetivos, es necesario fundamentar y motivar dichas resoluciones.

Los miembros de la Junta se encuentran facultados para apreciar los hechos según crean debido en conciencia, ésta facultad otorgada implica también una especie de soberanía para apreciar las pruebas y estimar los hechos en conciencia y de acuerdo con la equidad. No puede entenderse dicha facultad como una autorización para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas como si no existiesen, ocupándose sólo de una o algunas, en favor de una de las partes, lo que sería contrario a la razón y justicia. De tal suerte que las Juntas también deben regirse por un principio de congruencia al dictar sus laudos observando todos y cada uno de los puntos en controversia ventilados durante el proceso

## O B R A S   C O N S U L T A D A S

- 1.- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel  
LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO  
2ª EDICION  
MEXICO, D F. 1976  
CARDENAS, EDITOR Y DISTRIBUIDOR
  
- 2.- BUEN L. Néstor de.  
DERECHO DEL TRABAJO  
9ª EDICION  
MEXICO, D F. 1994  
EDITORIAL PORRUA  
TOMO I
  
- 3.- BUEN L. Néstor de.  
DERECHO DEL TRABAJO  
9ª EDICION  
MEXICO, D F. 1994  
EDITORIAL PORRUA  
TOMO II
  
- 4.- BUEN L. Néstor de.  
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
3ª EDICION  
MEXICO, D F. 1994  
EDITORIAL PORRUA
  
- 5.- CUEVA, Mario de la.  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
13ª EDICION  
MEXICO, D F. 1993  
EDITORIAL PORRUA  
TOMO I
  
- 6.- CUEVA, Mario de la.  
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO  
13ª EDICION  
MEXICO, D F. 1993  
EDITORIAL PORRUA  
TOMO II

- 7.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.  
ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
1ª EDICION  
MEXICO, D F. 1989  
EDITORIAL ESFINGE.
- 8.- CLIMENT BELTRAN, Juan B.  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. COMENTARIOS Y  
JURISPRUDENCIA  
5ª EDICION  
MEXICO D F. 1992  
EDITORIAL ESFINGE.
- 9.- DE PINA, Rafael  
DERECHO PPOCESAL DEL TRABAJO  
1ª EDICION  
MEXICO D F. 1952  
EDICIONES BOTAS
- 10.- GONGORA PIMENTEL, Genaro David y ACOSTA ROMERO,  
Miguel  
CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS  
MEXICANOS  
4ª EDICION  
MEXICO D F. 1994  
EDITORIAL PORRUA
- 11 - GUERRERO L., Euquerio  
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO  
18ª EDICION  
MEXICO, D F. 1994  
EDITORIAL PORRUA
- 12.- RAMIREZ FONSECA, Francisco  
LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL  
8ª EDICION  
MEXICO, D F. 1991  
EDITORIAL PAC
- 13.- RODRIGUEZ CAMPOS, Ismael  
LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL  
1ª EDICION



MEXICO, D.F. 1989  
UNIVERSIDAD REGIONMONTANA

- 14.- PCDEF JUDICIAL FEDERAL  
APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION  
1917-1991. JURISPRUDENCIA. MATERIA DEL TRABAJO  
MEXICO, D.F. , 1995  
TOMO 7
  
- 15.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION  
JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCION DE TESIS. SEMANARIO  
JUDICIAL DE LA FEDERACION  
MEXICO, D.F. 1995  
TOMO I  
PRIMERA PARTE
  
- 16.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION  
JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCION DE TESIS. SEMANARIO  
JUDICIAL DE LA FEDERACION  
MEXICO, D.F. 1995  
TOMO I  
SEGUNDA PARTE