UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS DE LA RATIFICACIÓN DE DOCUMENTOS POR TERCEROS EN CUANTO A SU DESAHOGO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

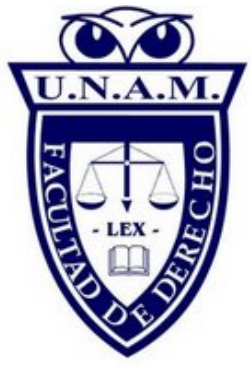
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

SHEILA ARRIAGA LECONA



ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBÍAS

CIUDAD UNIVERSITARIA 2009

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

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.

DEDICATORIAS

A mi mamá, por brindarme todo su amor,
vida y esfuerzo desde el momento
en que me dio la vida.

A mis hijos Hiram, Naty y Pepe
por ser la razón y el motivo
de mi existencia.

A Cuau, por compartir su vida conmigo y darme
tres hermosas muestras de amor, cariño y fe
en una vida de felicidad completa a su lado.

A mis hermanos Max, Nely, Paco y Abraham por su apoyo y cariño en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por que sin su presencia no podría encontrame en éste hermoso momento de felicidad.

A mi Papá, por haberme dado la vida y ser una parte importante de mí.

A la UNAM, por brindarme los conocimientos que me han dado satisfacciones plenas en la vida.

A Jorge Hoffmann, por su apoyo y ser quien encausó mi desarrollo profesional y gusto por el litigio laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. I

CAPÍTULO 1
CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho procesal del trabajo. 1
1.2. Principios procesales. 5
1.3. Proceso y procedimiento. 12
1.3.1. Procedimiento laboral. 14
1.4. Acción y excepción. 21
1.5. Sujetos del proceso. 23
1.5.1. Actor. 29
1.5.2. Demandado. 29
1.6. Medios probatorios. 30
1.7. Prueba documental. 47
1.7.1. Ratificación de documentos. 53
1.8. Prueba confesional. 54
1.9. Prueba testimonial. 56

CAPÍTULO 2
LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

2.1. Artículo 123 Constitucional Apartado “A”. ..... 62 2.2.
Ley Federal del Trabajo. 64
2.2.1. Procedimiento Ordinario Laboral. 65
2.2.1.1. Etapa de conciliación. 67
2.2.1.2. Etapa de demanda y excepciones. 68
2.2.1.3. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. 70

2.2.2. Desahogo de pruebas. 74
2.3. Prueba documental. 79
2.4. Prueba confesional. 90
2.5. Prueba testimonial. 93

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS DE LA RATIFICACIÓN DE DOCUMENTOS POR TERCEROS EN CUANTO A SU DESAHOGO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1. Similitudes y diferencias con las pruebas confesional y testimonial. 100
3.2. Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. 107
3.3. Importancia de la ratificación. 110
3.3.1. Análisis de la naturaleza de la ratificación. 112
3.3.2. Valoración de la prueba documental ratificada y no ratificada. 113
3.3.3. Efectos y alcances de las objeciones a los documentos. .. 116
3.4. Tachas u objeciones y pruebas idóneas. 117
3.5. Propuesta. 119

CONCLUSIONES. 124

BIBLIOGRAFÍA. 127

INTRODUCCIÓN

El estudio y análisis de este tema deriva de que en la práctica no existe unificación de criterios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto del desahogo de la ratificación de contenido y firma de un documento a cargo de terceras personas ajenas al juicio, pues en ocasiones la equiparan a la prueba confesional o a la prueba testimonial sin seguir un mismo lineamiento.

El objetivo a seguir es modificar la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que la ratificación de documentos de terceros ajenos juicio se realice en primer término con base en los lineamientos aplicables en la Ley Laboral para la prueba confesional y posterior al desahogo de ésta, la contraparte tenga la oportunidad de realizar las preguntas que estime pertinentes al ratificante, de acuerdo a los preceptos que establece la Ley para la prueba testimonial.

Como se desprende del contenido de los tres capítulos que conforman este trabajo, nos referimos a los conceptos que dan origen al procedimiento, es decir, los principios procesales que son indispensables para el derecho procesal del trabajo, los sujetos del proceso, que son los que intervienen en el procedimiento laboral, así como de los medios de prueba en el que se incluye la prueba confesional y la testimonial, las cuales representan un punto determinante para establecer los lineamientos por medio de los cuales se permita realizar las preguntas al ratificante con posterioridad al desahogo de su ratificación.

Por lo que respecta al concepto de prueba, así como los medios probatorios que se llevan a cabo en la etapa procesal correspondiente que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, analizamos con detenimiento que la ratificación de contenido y firma a cargo de terceros ajenos a juicio, deriva del ofrecimiento de una prueba documental sobre la cual se realiza una

objeción y para acreditar esa impugnación se ofrece la ratificación que haga el tercero ajeno a juicio, pues como se desprende del documento objetado, participa en la elaboración de esa prueba, es decir, se hace una imputación directa a esa persona, quien en el momento procesal oportuno debe desahogar la ratificación de acuerdo a los lineamientos de la confesional, pues le serán formuladas posiciones con las cuales se determina si la persona ratifica la firma y el contenido del documento.

Posterior a ello, si la contraparte decide para el esclarecimiento de la verdad, realizar preguntas al ratificante a efecto de interrogarlo sobre todo aquello que esté relacionado con esa documental, debe hacerlo con base en los preceptos que regulan la prueba testimonial, inclusive debe permitirse al litigante tachar a los ratificantes así como ofrecer pruebas en relación a dichas objeciones o tachas, pues de lo contrario la parte que objeta un documento estará imposibilitado para demostrar la verdad que requiere el Tribunal para emitir su resolución, así como para acreditar sus aseveraciones en cuanto la falsedad de los ratificantes.

En este orden de ideas se aprecia que en la práctica se observan diversas posturas en las cuales, por un lado, específicamente en la ratificación de documentos, las Juntas ordenan el desahogo de dicha prueba sustentada por los preceptos legales contenidos en los artículos 815 y 818 de la Ley de la materia, no obstante ello, algunas Juntas no observan lo dispuesto en el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, lo que en un momento dado perjudica a la parte que objeta el documento ofrecido por su contraparte, es decir, el Tribunal laboral en ocasiones no permite a los litigantes formular preguntas y realizar un interrogatorio a los ratificantes y, por ende, tampoco tacharlos así como ofrecer pruebas en relación a dichas objeciones o tachas, sin embargo, existen Juntas que si consienten hacerlo.

Debido a la diversidad de opiniones al respecto y la falta de claridad y precisión sobre el desahogo de dicha prueba, nos apoyamos en diversos

autores así como en algunos ordenamientos legales, tales como nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, siendo éstas últimas las más relevantes, pues de ellas emana la conceptualización de los elementos que son indispensables para desarrollar el presente tema, esto es, con su análisis se precisa en primer término de donde provienen los lineamientos a seguir en el desahogo de las pruebas en cuestión, así como la naturaleza jurídica de las mismas; en pocas palabras, el presente trabajo se basa en las consideraciones legales, jurisprudenciales y doctrinales que se incorporan en el curso de su elaboración.

CAPÍTULO 1
CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho procesal del trabajo.

Iniciaremos este apartado definiendo lo que es Derecho Procesal; al respecto el maestro Trueba Urbina expresa que: “en el mundo jurídico del pasado el derecho procesal se ignoraba. Sólo se conocía la práctica y el procedimiento: trámites para la ejecución del derecho privado, pues en aquellos tiempos de exagerado individualismo la satisfacción del interés privado constituía la suprema aspiración del derecho. Sin embargo, bajo la denominación de procedimiento se ocultaba el derecho procesal: Conjunto de reglas, formas y ritos de observancia estricta en la secuela de los pleitos; era derecho privado formal, cuya función se reducía a impulsar la actuación de la ley o del derecho” [1].

Existen diversos autores que consideran que el concepto en cuestión es válido en la administración de justicia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en virtud de que las Juntas no se limitan únicamente a decir el derecho, toda vez que su función es triple y consiste en: conciliar, decir el derecho y construir el derecho.

Por lo que hace a lo primero, las Juntas deben agotarlo previo a todo trámite, para lo cual debe exhortar a las partes en conflicto a efecto de que lleguen a una conciliación y, como consecuencia, la celebración de un convenio, con ello darán por terminado el conflicto. En caso de no prosperar lo anterior, se continuará con el procedimiento, siguiendo los lineamientos que señalan los artículos 875 y 876 de la Ley Federal del Trabajo, que veremos más adelante.

---

[1] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Porrúa. México. 1985. Pág. 46.

Ahora, continuando con la definición de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, el maestro Trueba Urbina agrega diciendo que éste es “parte del Derecho Procesal Social; como rama del Derecho Procesal Social, el Derecho Procesal del Trabajo tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales burocráticos, distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes de los del proceso burgués, pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tuteladoras, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores” [2].

Este mismo autor al citar a Luigi de Litala define al Derecho Procesal del Trabajo como “la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo”. Y ampliando la anterior definición nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo “es el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia, los medios de impugnación para la resolución de la controversia colectiva, intersindical no colectiva e individual del trabajo, y de toda controversia referente a normas sustantivas del trabajo” [3].

Y continúa diciendo este autor: “el Derecho Procesal del Trabajo, tal como lo explicaron los juristas italianos, permanecía encuadrado dentro de la ciencia procesal burguesa, como se desprende de las definiciones del Luigui de Litala, por lo que la nuestra difiere de la de aquéllos y de todas; ahora bien si empleamos el término “tribunales”, en nuestra definición, esto no significa que los tribunales del trabajo estén ubicados dentro del poder judicial, pues como lo dijimos con toda claridad en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos

[2] Ibidem. Pág. 22.
[3] Idem.

autónomos del Estado que no pertenecen al poder judicial, y por ello, le llamamos a la disciplina desde entonces DERECHO JUSTICIARIO SOCIAL" [4].

Por lo tanto el maestro Trueba Urbina define al Derecho Procesal del Trabajo como "un conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, Inter-obreras e Inter-patronales" [5].

Concluye precisando que el Derecho Procesal Social "es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función protectora, tutelar y reivindicatoria realizan o crean derechos a favor de los que viven de su trabajo y de los económicamente débiles, en la vía jurisdiccional" [6].

El profesor Marco Antonio Díaz de León define de esta manera el Derecho Procesal del Trabajo: "es ciertamente un conjunto de normas reguladoras del proceso. No pertenece y menos es apéndice del Derecho Laboral sustantivo. Tampoco es autónomo, aunque sus características en parte son especiales y difieren, por lo mismo de las restantes áreas procesales, particularmente de la catalogada de civil. Como tal, es la rama de la ciencia jurídica que comprende y estudia la esencia, desarrollo y efectos del cúmulo de relaciones adjetivas conformadoras al proceso del trabajo" [7].

Analizando las anteriores definiciones, de las mismas se desprende que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra ubicado dentro del campo del Derecho Público, toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo momento tendrá la sociedad en la impartición de justicia, así como por la intervención que tiene el Estado.

---

[4] Idem.
[5] Idem.
[6] Ibidem. Pág. 73.
[7] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1991. Pág. 31.

Decimos lo anterior en virtud de que diversas doctrinas definen como leyes de Derecho Público cuando estas interesan a toda la sociedad, esto es, que el interés y el objeto de la Ley es el interés y el objeto de toda la sociedad y las leyes de Derecho Privado, sólo interesan a ciertos individuos en particular.

Asimismo, el Derecho Procesal del Trabajo es Derecho Social en virtud de que el mismo reivindica los derechos de los trabajadores, toda vez que a partir de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, vigente desde el 1º de mayo de 1980, los Tribunales de Trabajo en México deben ejercer una función tutelar en beneficio de los trabajadores que subsanen sus demandas y los libre de las cargas de prueba incómodas, lo anterior se establece en los artículos 685 y 784 del ordenamiento legal antes invocado, a efecto de desvanecer la desigualdad evidente, motivada por razones económicas y culturales que los separan de los patrones.

Así, podemos decir que el Derecho Procesal del Trabajo es un conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado respecto a la aplicación de las normas en los conflictos obrero-patronales para la conservación de la paz social.

De la anterior definición se desprende que lo primordial es buscar un equilibrio para la aplicación de las normas de trabajo a las partes sujetas a conflictos.

Por lo cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje buscan en esencia la debida aplicación de las normas escritas para hacer cumplir las obligaciones de las partes en materia de trabajo, consiguiendo, en consecuencia, de manera indirecta un orden económico sano y de manera directa el equilibrio entre los factores de la producción.

1.2. Principios procesales.

El presente tema resulta un tanto complicado pues no existe uniformidad de criterios al respecto. El maestro Néstor de Buen cita al profesor Héctor S. Maldonado, y quien a su vez hace mención de los principios procesales que la Ley Federal del Trabajo contemplaba hasta antes de las reformas de mayo de 1980, considera que dichos principios son los siguientes:

a) Igualdad de las partes.
b) Dispositivo.
c) Impulso procesal.
d) Economía procesal.
e) Concentración.
f) Inmediación.
g) Celeridad procesal.
h) Oralidad.
i) Buena fe o lealtad procesal.
j) Libre apreciación de las pruebas [8].

Ahora bien, el maestro Néstor de Buen cita al autor Francisco Córdova Romero y señala que los principios procesales que establece la Ley Federal del Trabajo, después de las reformas de mayo de 1980, son los que a continuación se transcriben:

1. Principio de publicidad.
2. Gratuidad.
3. Inmediatez.
4. Oralidad.

[8] Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2007. Págs. 73 y 74.

5. Instancia de parte.
6. Concentración.
7. Sencillez.
8. Suplencia de la Queja.
9. Paridad Procesal.
10. Laudos en conciencia [9].

Estando de acuerdo con la clasificación antes citada, dicho autor establece que éstos son los principios procesales que contempla actualmente nuestra Ley Federal del Trabajo, dentro del Título Catorce en su Capítulo I.

De la anterior clasificación, el profesor Francisco Córdova agrega dos principios, los cuales no se encuentran establecidos como principios procesales dentro de la Ley Federal del Trabajo, y a saber, éstos son: La paridad procesal y laudos en conciencia. De su estudio podemos comprender, desde nuestro punto de vista, que los mismos existen implícitamente en la ley, sin embargo, es necesario que para evitar interpretaciones contradictorias se manifiesten en forma expresa en la ley laboral.

Pasando a analizar los anteriores principios, al respecto el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

> "Artículo 685. El proceso de derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancias de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.
>
> Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la

[9] Cfr. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Cárdenas Velasco Editores. México. 2006. Págs. 8 - 15.

demanda subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Analizando el artículo anterior describimos la siguiente clasificación:

1. PRINCIPIO DE PUBLICIDAD. Implica que las Juntas deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado, siempre y cuando no alteren el orden dentro de la misma; asimismo las partes en conflicto pueden consultar las actuaciones que obren en el expediente, siempre y cuando no vayan en contra de la moral y de las buenas costumbres. Si se presentara un caso de éstos, la Junta de oficio o a petición de las partes lo hará a puerta cerrada, lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 720 de la Ley Federal Trabajo.

2. PRINCIPIO DE GRATUIDAD. La gratuidad está en función de que el Estado proporciona al gobernado todos los elementos necesarios para la aplicación de la ley en forma gratuita, es decir, para resolver el conflicto entre las partes en forma pacífica y sin costo alguno, según lo dispone el artículo 17 constitucional en su segunda párrafo que establece: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijan las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales".

3. PRINCIPIO DE INMEDIATEZ. Se refiere a la cercanía del juzgador con las partes involucradas para conocer los hechos en forma directa; es decir, en el proceso del trabajo las autoridades que administran justicia, al estar en contacto con las partes durante el desarrollo del proceso, tienen una visión más amplia del conflicto, en virtud de que se encuentran actuando en forma imparcial, de esa forma pueden compenetrarse en todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento. La persona que

conozca de un caso en concreto deberá analizar el proceso desde el momento de la presentación de la demanda, la contestación de la misma, las pruebas que aportaron las partes, así como su desahogo, para así poder formarse un criterio respecto del asunto a efecto de que al administrar la justicia, o sea, al momento de resolver, el resultado sea equitativo para las partes.

4. PRINCIPIO DE ORALIDAD. Este principio caracteriza al proceso laboral de las demás ramas del derecho, en virtud de que predomina la palabra hablada sobre la escrita.

En la práctica se aplica este principio el día y hora en que celebra la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas a que se refiere el artículo 873, las partes en juicio deberán comparecer ante la Junta personalmente o por conducto de su apoderado o representante legal; todo aquello que manifiesten deberá quedar asentado en el acta correspondiente, lo anterior es con la finalidad de que el dictaminador tome en consideración lo que haya quedado asentado en dichas actas, pues de lo contrario no se contaría con los medios necesarios para mejor proveer, toda vez de que el laudo que se emite es con base en las actuaciones que obran en el expediente.

Ahora bien, la oralidad no implica que los sujetos de la relación procesal no puedan servirse de un escrito, ya sea para contestar la demanda o para ofrecer pruebas, sino que es indispensable la presencia de las partes, para que ratifiquen los escritos que exhiban en las diferentes etapas del proceso.

Por lo anterior, toda comparecencia que sea realizada por las partes deberá obrar por escrito en el expediente, de no ser así, no habrá constancia en autos de la misma y no se considerará la existencia de tal

hecho, lo cual puede dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes, según del escrito que se trate.

5. INSTANCIA DE PARTE. Esto quiere decir que si los sujetos de la relación procesal o los terceros interesados no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, éste no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación. La autoridad no puede intervenir o actuar en el procedimiento de oficio, sino que tiene que ser a instancia de parte, verbigracia, es necesario que el actor presente su demanda ante la autoridad correspondiente, para de que ésta le dé el trámite conforme lo dispone la Ley.

6. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN. Tiene por objeto que se realicen varios actos procesales en una sola audiencia y como consecuencia, tendremos un mayor impulso procesal, por esta razón en la Ley Federal del Trabajo se establece que en el procedimiento ordinario la de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas es una sola audiencia que se divide en tres etapas, lo anterior se desprende de los artículos 873 y 875 de la Ley Laboral.

En efecto, aplicándose el principio de concentración tenemos que el artículo 876 fracción IV de la Ley en cita establece que las partes podrán solicitar que se suspenda la audiencia, pero esto únicamente podrá ser por una sola vez. En este mismo orden de ideas, de acuerdo al artículo 883 de la Ley se establece que en el mismo acuerdo en donde la Junta admita las pruebas señalará día y hora para el desahogo de las pruebas que por su naturaleza así lo ameriten, debiendo efectuarse dentro de los diez días siguientes y a su vez dictará las medidas necesarias para los efectos de que las pruebas se desahoguen en una sola audiencia; en caso de que no se puedan desahogar se señalaran diversas fechas, pero este periodo no deberá exceder de treinta días.

También tenemos que la concentración se refiere a que todas las actuaciones se deben integrar en un solo expediente, esto es, para que no se lleven o formen varios expedientillos de diversas actuaciones, ya sea el incidente de liquidación, el procedimiento de embargo (no precautorios), las tercerías, etc., deben unirse y llevarse en el expediente principal para facilitar a las partes y sobre todo al dictaminador, la consulta del expediente y de esa manera no tenga problema para conocer perfectamente el juicio al momento de resolver.

7. PRINCIPIO DE SENCILLEZ. Con este principio se pretende que las diversas actuaciones del proceso sean formuladas tanto por las partes como por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de una manera clara, breve y sencilla, esto quiere decir que sean realizadas sin ningún formalismo y que no contengan expresiones rimbombantes, insípidas y tediosas.

Refiriendo a lo anterior, en la práctica el procedimiento se desarrolla de una manera sencilla, breve y clara; verbigracia, el artículo 721 de la Ley laboral contiene un formalismo especial para las actuaciones procesales y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario y que debe hacerlo constar en actas, mismas que serán firmadas por las personas que en ellas intervengan, que quieran y sepan hacerlo.

8. SUPLENCIA DE LA QUEJA. Al respecto el segundo párrafo del artículo 685 señala: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

Por otro lado, el artículo 873 establece en su segundo párrafo que “Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos y omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane en un término de tres días”.

Lo anterior se da en la práctica, toda vez que se le previene al actor para que en el caso de no haber señalado el domicilio para que sea notificada la demanda, o aquél que haya sido el último centro de trabajo del extinto trabajador, deberá hacerlo en un término de tres días para efecto de que sean fijadas las convocatorias a que hace mención el artículo 503 de la Ley Laboral.

9. PARIDAD PROCESAL. Consiste en que a ambas partes se les debe dar un trato igual en el proceso, o sea que el actor así como el demandado tiene los mismo derechos y oportunidades para defenderse; algunos autores señalan que este principio no es indispensable, porque, no es posible de que se le dé el mismo trato al trabajador y al patrón, pues consideran que este último tiene más capacidad económica que el trabajador.

Lo cierto es que el trabajador al ser la clase más débil, en un momento dado cuando ocurre el despido, no cuenta con los medios económicos para poder pagar un abogado que tramite su asunto, por ese motivo existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, a efecto de que le den seguimiento a su juicio ante la Junta en forma gratuita.

Paralelamente al actor, y refiriendo a lo antes mencionado, el demandado se encuentra en posibilidades de contratar un abogado que ventile su asunto ante los tribunales laborales, pues cuenta con una mayor capacidad económica.

10. LAUDOS EN CONCIENCIA. Como el acto culminante del proceso es el laudo, al respecto el artículo 841 señala: “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 expresará los motivos o fundamentos legales en que se apoya”.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales de conciencia, esto es, sin sujetarse a reglas o formulismos estrictos deben valorar las pruebas ofrecidas por las partes de una manera objetiva, profunda, analizando las pruebas con los hechos, aunque se debe conservar una de las garantías individuales consagradas en el artículo 16 constitucional, es decir, deben fundar y motivar la causa legal del procedimiento.

Los principios procesales nombrados en líneas anteriores representan la directriz para la debida aplicación de la ley a lo largo del procedimiento laboral.

1.3. Proceso y procedimiento.

En este título definiremos lo que es proceso, pues dicho término comúnmente puede confundirse con el de procedimiento, por lo que estudiaremos el significado de cada uno de ellos en virtud de la estrecha relación que existe entre ambos.

El maestro Cipriano Gómez Lara nos da una definición completa de la palabra procedimiento, y señala que es “una coordinación de actos en marcha, relacionados o ligados entre sí por la unidad del efecto jurídico, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo” [10].

[10] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Décima segunda edición. Oxford. México. 2005. Pág. 290.

Asimismo, el maestro Arellano García señala que el procedimiento es "el desarrollo real de un caso en que se ha planteado una determinada controversia" [11].

Rafael de Pina en su Diccionario de Derecho nos dice lo siguiente: "Procedimiento. Conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónimo de la de enjuiciamiento, como la de proceso lo es de la de juicio" [12].

Y concluye dando una definición de proceso, diciendo: "proceso es la serie de actos de los sujetos procesales encaminados a la realización del derecho objetivo" [13].

Ya que estamos entrando al estudio de lo que es el proceso, el maestro Arellano García lo define señalando que "es el desarrollo regulado por la ley de todos los actos concatenados cuyo objetivo es que se siga el derecho a favor de quien tenga la razón total o parcial" [14].

El maestro Eduardo Pallares hace un estudio más amplio y distingue al proceso en general del proceso jurídico; considera que el primero es "un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí, determinadas relaciones de solidaridad o vinculación". Mientras que el segundo es una "serie de actos jurídicos que se suceden regularmente en el tiempo y se encuentran concatenados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos"; va más allá al señalar

---

[11] ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2008. Pág. 8.
[12] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2005. Pág. 380.
[13] Idem.
[14] ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 9.

que el proceso jurisdiccional “es aquél que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales” [15].

Rafael de Pina dice en su Diccionario de Derecho: “Proceso. Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del Juez competente.

La palabra Proceso es sinónimo de la de juicio” [16].

Con todo lo anterior, se deduce que los conceptos de proceso y procedimiento son distintos entre sí y resumiendo, podemos afirmar que proceso es, en el campo del Derecho del Trabajo, el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la Junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

Técnicamente debemos distinguir proceso de procedimiento, considerando al primero de ellos como el género y al procedimiento como la especie, es decir, dentro de la panorámica global del proceso laboral se precisarán mas adelante los distintos procedimientos legales existentes.

1.3.1. Procedimiento laboral.

Haremos brevemente referencia a la diversidad de procedimientos y sus etapas correspondientes previstas por la ley, pues de ellos podremos

---

[15] PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima octava edición. Porrúa. México. 2005. Pág. 635.
[16] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 380.

deducir lo que actualmente comprende y es aplicable en el procedimiento laboral.

Antes de entrar a este tema, es importante hacer la aclaración de que las etapas en las que se divide el procedimiento ordinario son diferentes de las que se divide el procedimiento especial, el procedimiento de los conflictos de naturaleza económica, el procedimiento de huelga y el procedimiento voluntario contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Así, con la aclaración antes realizada, pasaremos a explicar las etapas en que se divide el proceso que es el que estudiaremos en este trabajo, tomando como base el procedimiento ordinario.

El maestro Arellano García señala, respecto a las etapas del proceso, lo siguiente: “Dentro del proceso hay una multiplicidad de actos jurídicos, de hechos jurídicos y de actos materiales. Un acto Jurídico podría ser una resolución judicial, un hecho jurídico el extravío de un expediente y un acto material sería colocar el expediente en el archivo, ‘en su letra’ …, (continúa señalando el maestro) … desde el ángulo de una perspectiva lógica, nosotros apuntaríamos las siguientes etapas:

1. FASE O ETAPA DE PLANTEAMIENTO*,* es en la que las partes invocan, respectivamente, ante el juez, los hechos y las normas jurídicas que les favorecen. En ésta se puede anticipar el ofrecimiento de pruebas cuando el derecho legislado ordena que se ofrezcan las pruebas o cuando ordena que se exhiban los documentos en lo que se apoyen sus pretensiones.

2. FASE O ETAPA DE PRUEBA, *es* en la que las partes ofrecen las pruebas en las que apoyan los hechos y, aún el derecho, si se trata de derechos extranjeros. Si hubo ofrecimiento anterior, es posible la reiteración de lo antes ofrecido o exhibido. Si legalmente ya se cerró en la etapa anterior el ofrecimiento, esta etapa se iniciará con la determinación

del juzgador sobre la admisión de las probanzas o su rechazo total o parcial. Después del ofrecimiento procede la admisión o rechazo de las pruebas. A continuación, ha de ordenarse la recepción o desahogo de las pruebas admitidas. Previa su preparación, se procede al desahogo material y jurídico de las probanzas, con apego a los cánones legales.

3. FASE O ETAPA DE ALEGATOS, en la que las partes aluden a los hechos, al derecho y a las pruebas, con argumentos jurídicos tendientes a concluir la procedencia y fundamento de sus respectivos puntos de vista.

4. FASE O ETAPA DE RESOLUCIÓN DEFINITIVA, en la que el juzgador ejercerá la esencia de su función jurisdiccional, decidiendo sobre la controversia planteada.

5. FASE O ETAPA DE EJECUTORIZACIÓN DE SENTENCIA, es la que se presenta en el supuesto de no interposición de recurso, o en el supuesto de no procedencia legal de recurso alguno. En esta etapa la sentencia se convierte en verdad legal, en cosa juzgada o en sentencia ejecutoriada, que son expresiones sinónimas.

6. FASE O ETAPA DE RECURSO, en la que, ante el superior jerárquico del juzgador se ventilará el recurso o recursos interpuestos contra la sentencia. Esta fase concluirá con el fallo correspondiente al recurso, y que será confirmatorio, modificatorio o revocatorio.

7. FASE O ETAPA DE AMPARO, en la que, si el juicio de garantías procede, todavía no se habrá dicho la última palabra hasta que cause ejecutoria la resolución de amparo.

8. FASE O ETAPA DE CUMPLIMIENTO O DE EJECUCIÓN. Habrá cumplimiento cuando se acate voluntariamente lo ordenado en la sentencia. Habrá ejecución forzosa cuando la parte perdidosa haya de ser impelida al

cumplimiento coactivo de la conducta decretada por el fallo final que ha causado estado" [17].

El maestro Cipriano Gómez Lara al referirse a este tema nos señala: "… hemos sostenido que en todo proceso existe una secuencia y orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo. En términos generales, la doctrina sólo ocasionalmente y no con todo acierto, ha podido asentar que todo proceso se divide en dos grandes etapas y que éstas son las siguientes: instrucción y juicio" [18].

Continúa diciendo el maestro, "… instrucción procesal, concebida en estos términos, sí existe en todo tipo de procesos y engloba todos los actos procesales tanto del Tribunal, como de las partes y de los terceros, que son precisamente actos a través de los cuales se precisa el contenido del debate, se desarrolla toda la actividad probatoria y se formulan las conclusiones o alegatos de las partes. … En otras palabras la primera gran fase de instrucción es aquella en la que las partes exponen sus pretensiones, resistencias y defensas y en que las partes, el tribunal y los terceros, desenvuelven toda la actividad de información y de instrucción al tribunal, haciendo posible que éste tenga preparado todo el material necesario para dictar sentencia.

Así, se llega pues a la segunda etapa o parte del proceso, que es el juicio y que entraña el procedimiento a través del cual se dicta o pronuncia la resolución respectiva" [19].

Y concluye diciendo: "…como puede verse, la existencia de estas dos etapas, de instrucción y de juicio, así entendidas no sólo son aplicables a los procesos penal, civil, sino a todos los demás imaginables:

---

[17] ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 24.
[18] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 324.
[19] Idem.

administrativo, fiscal, de trabajo, constitucional, entre otros. En un afán de esquematización de las etapas en las que se divide el proceso, planteamos el siguiente cuadro:

Etapas de la instrucción:

a) Etapa postulatoria.

b) Etapa probatoria.

c) Etapa preconclusiva (De alegatos o conclusiones de las partes).

Juicio: Etapa en que se pronuncia o dicta la sentencia.

a) Etapa postulatoria. En esta etapa las partes en el proceso plantean sus pretensiones y resistencias, relatan los hechos, exponen lo que a sus intereses conviene y aducen los fundamentos de derecho que consideran les son favorables. Esta etapa, por regla general, termina cuando ha quedado determinada la materia sobre la cual habrá de probarse, alegarse y posteriormente, sentenciarse.

b) Etapa probatoria. Esta etapa a su vez se desenvuelve en los siguientes momentos:

1º. Ofrecimiento de la prueba.
2º. Admisión de la prueba.
3º. Preparación de la prueba.
4º. Desahogo de la prueba …

… Cuando se han agotado estas cuatro fases de ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de las pruebas, la etapa probatoria concluye y se pasa a la preconclusiva.

c) Etapa preconclusiva. "… Por regla general, las partes formulan sus alegatos … por ello, con acierto, puede considerarse que un alegato o conclusión representan un verdadero proyecto de sentencia favorable a la parte que lo está formulando.

Etapa del juicio. Esta etapa puede ser más o menos larga o corta, y más o menos simple o complicada. La verdad es que el actor por el cual el tribunal dicta la sentencia, puede no revestir mayor formalidad ni complicación de procedimiento. En tribunales de composición colegiada o pluripersonal, lo normal es que la instrucción se lleve ante un solo juez, porque sería problemático y difícil desenvolverla ante varios…" [20].

Con lo antes expuesto, consideramos que en todo proceso encontramos dos etapas o períodos: el período de instrucción y el período de decisión. El primero comprende las etapas postulatoria y probatoria; el segundo la que se le denomina resolutoria.

Así, en el período de instrucción, encontramos todos aquellos actos jurídicos de las partes por medio de los cuales hacen valer sus derechos, exponiéndolos ante la autoridad competente, mediante el ejercicio de las acciones o excepciones que hagan valer, iniciándose dicha etapa con el propio ejercicio de la acción, que es precisamente a través de la cual se provoca la actividad del Estado para poner en funcionamiento la maquinaria jurisdiccional. Asimismo, en dicho período, las partes a fin de que se aplique la norma jurídica al caso concreto, necesitan probar los hechos jurídicos que dieron origen al conflicto, lo cual harán en la etapa probatoria.

En el período de decisión o resolutorio, es donde interviene la autoridad con facultad propia, en ejercicio de la jurisdicción para decir el

[20] Ibidem. Págs. 138 - 145.

derecho y aplicar la norma al caso concreto, dirimiendo en consecuencia la controversia, mediante el fallo que emita para tal efecto.

Ahora bien, la clasificación que hace el maestro Cipriano Goméz Lara de las etapas del proceso, de la cual se desprende que son la etapa de instrucción y la etapa de juicio, consideramos desde nuestro punto de vista que dicha clasificación es la más aceptada, por apegarse en estricto derecho al proceso laboral.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo clasifica las etapas del proceso de una manera textual, también es cierto que de diversos artículos se desprende tal clasificación, por lo tanto consideramos que las etapas de instrucción a que hace mención el maestro Cipriano Gómez Lara, esto es, la postulatoria, probatoria y preconclusiva, así como la etapa de juicio, se encuentran comprendidas dentro del Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anteriormente manifestado arroja las etapas en que se divide el proceso, siendo éstas las siguientes:

ETAPA DE RECURSO. Que es el que se interpone ante el Superior Jerárquico del Juzgador, esta fase termina, al momento en que se dicta el fallo correspondiente, ya sea confirmatorio, modificatorio o revocatorio.

ETAPA DE AMPARO. En la que, si el juicio de garantías procede, se culmina con la resolución que se llama ejecutoria, la cual puede ser en tres sentidos, negando, concediendo o sobreseyendo el juicio de amparo.

ETAPA DE CUMPLIMIENTO O DE EJECUCIÓN. Cuando voluntariamente se acate lo ordenado en la sentencia, entonces estará cumpliendo, en caso contrario, se procederá a su ejecución forzosa.

Con lo anterior se pretende precisar con claridad el desarrollo de las etapas del proceso, mismas que dan origen al PROCEDIMIENTO LABORAL como tal, pues de ellas emanan todos los elementos jurídicos por medio de los cuales se basa y materializa dicho procedimiento, al cual haremos referencia en forma más específica.

1.4. Acción y excepción.

Comenzaremos por referirnos a la ACCION; dicho concepto enviste uno de los más importantes y complejos del derecho, pues existe una gran diversidad de opiniones al respecto, en virtud de que, por un lado, lo equiparan con el derecho material y por otro al derecho procesal.

El maestro Néstor de Buen menciona dichas corrientes, refiriéndose a la primera de ellas en cuanto a que el derecho material era puesto en movimiento para obtener su tutela procesal; por otra parte, la corriente de derecho subjetivo se hace presente al citar a su vez al autor Carnelluti quien sostiene que: “La intuición de que competa a las partes a un derecho subjetivo de carácter estrictamente procesal es antigua; a esta intuición respondió el nombre de acción *(actio)*, con el cual se denota el obrar en juicio, es decir, el desplegar actividad para la tutela, mediante el proceso, del interés de parte” [21].

Continuando con el maestro Néstor de Buen, comenta que: “Cuando en un juicio laboral el trabajador acude a la Junta de Conciliación y Arbitraje a presentar una demanda, en ese momento está haciendo valer un derecho frente a la autoridad para que ésta tramite y, en su oportunidad, resuelva, sobre los derechos materiales invocados por el actor. El trabajador, de esa manera, pone en juego, mas allá de la voluntad del funcionario, la maquinaria jurisdiccional” [22].

---

[21] DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 246.
[22] Idem.

Con el análisis de ambos conceptos finalmente dicho autor considera que la acción es: “el derecho de poner en movimiento la organización jurisdiccional y su desconocimiento por la autoridad implicaría la violación del derecho constitucional de petición” [23].

Por otra parte, el maestro Rafael de Pina precisa que la doctrina tradicional considera a la acción como el derecho de ejercicio, es decir, el estado dinámico del derecho, cuando el derecho pasa de la potencia al acto [24].

Tomando en consideración las opiniones doctrinales mencionadas, podemos considerar como ACCIÓN, cuando una de las partes da movimiento al proceso, buscando el reconocimiento de algún derecho ante la autoridad competente.

Ahora bien, por lo que hace al concepto de EXCEPCIÓN, nos apoyamos en la siguiente definición: “Oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción con el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho que el demandante pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ponga fin al proceso lo absuelva total o parcialmente. En éste último caso, mas que de excepción, debiera hablarse de defensa” [25].

Al respecto el maestro Néstor De Buen, señala que existen dos tipos de excepciones:

a) PERENTORIAS. Son aquéllas que afectan la pretensión de la contraparte.

---

[23] Ibidem. Pág. 247.
[24] Cfr. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 29.
[25] Ibidem. Pág. 279.

b) DILATORIAS. Son las que afectan solo a la acción ya que detienen, sin perjuicio de que después pueda reanudarse la marcha del proceso [26].

La excepción como tal, tiene una función meramente perentoria en la mayoría de los casos, pues se opondrá a la acción, es decir, en la práctica ante la demanda promovida por el actor – quien ejerce la acción -, el demandado opondrá sus excepciones y defensas entendiendo éstas última como una parte complementaria y que también tiene efectos jurídicos importantes ante un juicio laboral, todo ello con el objetivo de desvirtuar las manifestaciones, aseveraciones y pretensiones que el actor hace valer en su demanda o en las aclaraciones que realice a dicho escrito.

En resumen, la EXCEPCIÓN es la defensa del demandado ante las reclamaciones que le han sido hechas por medio de una demanda promovida ante la autoridad jurisdiccional.

1.5. Sujetos del proceso.

Los sujetos procesales son aquellos que intervienen en el procedimiento, pero que no son afectados en su esfera patrimonial, con el laudo que sea emitido por la autoridad; siendo éstos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los testigos, los peritos, entre otros.

Como podemos observar, con lo anteriormente descrito, existe una clara diferencia entre las partes y los sujetos procesales, toda vez que los primeros únicamente son, como ya hemos dicho, el actor, el demandado y el tercer interesado - quienes pueden afectarse en su esfera patrimonial con la resolución que se emita -, los segundos serán tanto las partes, en virtud de que intervienen en el proceso por los motivos antes expuestos, así

[26] Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 261.

como el Presidente, el Auxiliar, los Representantes, el Secretario, el Actuario, los testigos, los peritos, entre otros, con la aclaración de que a éstos últimos no les afecta en su esfera patrimonial la resolución que se emita en el juicio.

Así pues, el maestro Rafael de Pina, hace la distinción entre sujeto procesal y parte, al respecto señala: "La distinción entre sujeto procesal y parte no tiene sólo un valor teórico, sino que tiene una trascendencia práctica indudable. Ello justifica plenamente la necesidad de establecerla de manera clara y precisa.

El concepto de sujeto procesal es más amplio que el de parte. La parte es, sin duda, un sujeto procesal, pero no todo sujeto procesal es parte.

Los sujetos procesales son los de la relación jurídica procesal. Han sido clasificados en sujetos imparciales y sujetos parciales. Sujetos imparciales de la relación jurídica procesal son los jueces (los funcionarios del Ministerio Público y los de la Procuraduría del Trabajo, en los casos en que actúen en cumplimiento de las funciones de sus cargos); sujetos parciales de la relación jurídica procesal son las partes" [27].

Continúa diciendo este autor, "... la parte, como es sabido, no actúa en el proceso por obligación, sino por interés, si bien el Estado aprovecha este estímulo privado de dar satisfacción al interés público, implícito siempre en el ejercicio de la jurisdicción.

Pero partes no son únicamente el demandante y el demandado, partes son también los terceros que intervienen en el proceso, en

[27] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 35.

cualquiera de las formas autorizadas por la legislación procesal, desde el momento en que se produce su intervención" [28].

Y concluye diciendo: "No es parte quien actúa en el proceso por consideraciones o motivos ajenos a su propio interés particular. Los sujetos que actúan en el proceso en defensa de su interés que no es propio o privativo de ellos pueden defender el interés de otro o el interés público o general" [29].

Como podemos ver, con lo anterior afirma la distinción que existe entre sujeto procesal y parte.

El maestro Trueba Urbina nos da una definición más amplia de sujetos procesales y al respecto dice: "Sujetos del derecho del trabajo sólo son los trabajadores y sus sindicatos, sin embargo, éstos y los patrones, contingentemente los terceros y las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales de la burocracia, son sujetos del proceso laboral en los conflictos de trabajo. En su caso, también pueden ser las federaciones y confederaciones, así como los dependientes económicos del trabajador, en caso de muerte de éste, tanto para exigir la indemnización como por las demás prestaciones a que hubiere tenido derecho" [30].

Concluye diciendo el maestro: "es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de representante, la actuación del derecho, así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación, o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros" [31].

---

[28] Idem.
[29] Idem.
[30] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 363.
[31] Idem.

Estando de acuerdo con las citadas definiciones, podemos decir, que no todos los sujetos procesales son partes en el proceso, en virtud de que a los sujetos procesales como son el Presidente, el Auxiliar, los Representantes, el Secretario, el Actuario, los Testigos, los Peritos, entre otros, no les afecta en su esfera patrimonial el laudo que sea emitido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que a las partes, esto es, al actor, al demandado y al tercer interesado, independientemente de que son sujetos procesales, a estos sí les afecta en su esfera patrimonial la resolución que sea emitida para la solución del conflicto.

Ahora bien desde el punto de vista jurídico definiremos lo que es parte; se le da el nombre de parte a las personas que comparezcan en un proceso, ya sea que tengan un interés directo en él o la resolución que sea emitida les afecte.

De lo antes mencionado, se puede apreciar que los sujetos de derecho son las persona físicas o morales que sean susceptibles de adquirir derechos y obligaciones, por lo que el concepto de sujeto procesal es más amplio, en virtud de que involucra a todos los que intervienen en el procedimiento laboral, tanto las partes (actor-demandado) como a los terceros, así como al Presidente, Auxiliar, los Representantes, Secretarios, Actuarios, los testigos, los peritos, entre otros, lo antes expuesto es desde el punto de vista formal, ya que a los últimos mencionados, con excepción de las partes y tercer interesado cuando a éste le afecte la resolución que se emita, no se ven afectados en su esfera jurídica con el laudo que se emita para la solución del conflicto.

Lo anterior se sustenta por lo establecido el artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

Por otro lado, el artículo 690 de la Ley de la Materia establece que las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncia en un conflicto, podrán intervenir en él comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas oficiosamente a juicio por la junta, lo cual es aplicable y común en la práctica laboral actual.

Asimismo, por parte debemos entender “los sujetos de acción”, los cuales reclaman una decisión jurisdiccional, respecto a los derechos que le corresponden y que esta ejercitando en el proceso, y “sujeto de juicio” el que decide en relación a la contienda.

Siendo así, podemos decir que son “sujetos de acción” en el proceso los trabajadores, patrones, sindicatos, coaliciones, beneficiarios o cualquier persona que tenga interés en la controversia, a los cuales se les denomina desde el punto de vista procesal, según con la calidad que comparezcan, actor, demandado, codemandado o tercero interesado.

En resumen, desde el punto de vista formal, son parte, cuando por su propio derecho intervengan en el proceso, tengan interés directo en él o la resolución que se emita les afecte en su esfera patrimonial.

Consecuentemente y como se puede desprender de la Ley Federal del Trabajo, también son sujetos en el proceso laboral las siguientes personas:

a) Los menores de edad, mayores de 14 años.

b) Los mayores de edad en pleno goce de sus derechos civiles.

c) La mujer casada, sin que para ello tenga necesidad de obtener el consentimiento de su marido.

d) Los sindicatos obreros o patronales, y

e) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

En este mismo orden de ideas, Marco Antonio Díaz de León en relación a las partes nos dice lo siguiente: "… con la expresión partes, se suele indicar indistintamente y con igual significado a quienes intervienen en un contrato son protagonistas de un litigio, o participan accionando en un proceso jurisdiccional, todo lo cual tiene una significación diferente y motiva, al identificarse, una confusión.

Esta mixtura doctrinal sobre las partes, que no debería ser porque una cosa son los sujetos de litigio o de la relación de derecho sustantivo, y otra muy distinta las partes de un proceso, se debe a esa imprecisión procesal que hace muchos años confundía a la acción con la pretensión y que, por lo visto, del todo no ha sido superado. Reminiscencia de tal imprecisión es la igualación de ideas dada en la actualidad de los sujetos del litigio con los del proceso; es decir, conceptualmente se identifica a los participantes de la pretensión con los de la acción, lo cual es indebido, pues las posiciones, actuaciones y motivaciones de los involucrados, en ambos casos, son diferentes" [32].

Unificando criterios, se concluye que los sujetos del proceso son entes diferentes a las partes del proceso, tal y como ha quedado precisado en el transcurso de este capítulo, por lo que no se deben confundir, en forma alguna, dichas expresiones.

En virtud de lo anterior, se puede determinar que los sujetos fundamentales en el proceso, son las partes (actor-demandado) y el Juez que es el que decide en la controversia.

[32] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 134.

1.5.1. Actor.

El actor es quien da inicio al proceso con el ejercicio del derecho de acción mediante la presentación de su demanda, buscará obtener un laudo condenatorio al reclamar la existencia de un derecho, a la cual se contrapone la pretensión del demandado.

El autor Rafael De Pina considera que el actor lo es tanto el demandado como el demandante cuando éstos actúan, siempre y cuando no se coloquen en situación de rebeldía, y puntualiza en definitiva que "actor es la persona que actúa en el proceso, sea en su propio interés, o sea en el ajeno" [33].

Deduciendo de lo antes mencionado, el actor es quien jurídicamente ejerce el derecho que individualmente o a nombre de otro tiene para defender su postura o hacer valer sus demandas, verbigracia, al existir un despido injustificado el actor es el trabajador que acude ante la autoridad para reclamar sus pretensiones económicas e inconformidades en relación al hecho acontecido; por otro lado, en caso de la muerte de éste, puede ser actor aquél que en nombre del trabajador fallecido inicie o continúe el procedimiento, en su calidad de beneficiario, sea ello mediante un juicio especial de beneficiarios.

1.5.2. Demandado.

La figura del demandado corresponde a la persona física o moral que se le reclame la existencia de un derecho dentro de un proceso de cualquier naturaleza, provocando éste al dar contestación a dicha reclamación, la actividad jurisdiccional del órgano competente, como en este caso son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

---

[33] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 55.

El demandado debe acreditar en juicio la existencia o la inexistencia del derecho que le es reclamado por el actor, es decir, dependiendo de las defensas y excepciones que oponga así como las pruebas que ofrezca, el dictaminador determinará la procedencia o improcedencia de la demanda, siendo que la propia ley laboral se inclina a la protección del trabajador, dejando en ocasiones en estado de indefensión a la parte demandada.

Concluyendo, consideramos que es parte en el proceso, la persona que ejercita sus acciones por medio de su escrito inicial de demanda, que en este caso es el ACTOR, y el DEMANDADO que será en contra quien se están ejerciendo dichas acciones; éste a su vez opondrá sus excepciones y defensas en el escrito donde esté dando contestación a la demanda interpuesta por el actor, buscando ambos que la autoridad dicte un laudo el cual sea favorable a sus pretensiones.

1.6. Medios probatorios.

En primer término nos referiremos al concepto de prueba, pues es indispensable para entender el origen de este punto.

Francisco Córdova Romero al citar al maestro Pallares, señala: “El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo”. Continua diciendo: “Prueba judicial, es la que lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya que se trate de tribunales civiles, penales, de orden administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje, etc. Consiste en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa de cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos” [34].

[34] CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 89.

Asimismo el maestro Marco Antonio Díaz de León, conceptúa a la prueba diciendo: “En su sentido estrictamente gramatical, la palabra prueba 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” [35].

El maestro Trueba Urbina nos señala al respecto: “También se conceptúa la prueba como los medios probatorios o elementos de convicción considerados entre si … es, pues, el instrumento más efectivo para llevar al conocimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos” [36].

De los conceptos mencionados, sin duda alguna, tenemos que la prueba es el medio más efectivo a fin de que el juzgador tenga conocimiento de la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso. Por lo tanto, las pruebas que aportan las partes son actos procesales y éstos son quienes tienen la obligación de probar los hechos o afirmaciones en que fundan sus acciones y excepciones para así poder obtener una resolución favorable.

El éxito o fracaso de aquellas depende de lo que se haya probado, en virtud de que si no prueban lo que alegan carecería de eficacia; consecuentemente, si las pretensiones de las partes no se prueban en el proceso, el juzgador no contará con los medios necesarios para resolver a su favor.

La prueba, es el elemento indispensable que las partes requieren en un proceso para acreditar sus respectivas acciones, defensas y excepciones.

---

[35] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 46.
[36] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 371.

Por otra parte, podemos decir que la prueba en sí tiene un OBJETO, es decir, aquello que se pretende lograr con el ofrecimiento de una prueba al respecto, citando al autor Marco Antonio Díaz de León, nos dice que "por objeto de prueba, pues, se entiende lo que jurídicamente se debe o puede probar, todo aquello en general sobre lo cual puede recaer la acción de probar" [37].

De lo anterior se deduce que la prueba tiene por objeto acreditar los hechos controvertidos materia de la litis, es decir, la finalidad de acreditar la verdad de lo que ha afirmado la parte que ofrece sus pruebas, en cuanto a la acción ejercitada por la parte actora en su demanda, así como las excepciones que hace valer el demandado al dar contestación a la misma.

Con el antecedente previamente ya mencionado abordaremos el tema de los medios de prueba, éstos son todas aquellas pruebas que ofrecen las partes con el objeto de acreditar los hechos controvertidos, correspondiendo a la Junta admitirlas o desecharlas.

Así tenemos que el artículo 776 a la letra dice:

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

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

[37] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 466.

Como se puede apreciar, dicho ordenamiento legal enumera los medios de prueba que las partes pueden aportar en la etapa correspondiente y que serán analizados con brevedad. Respecto al desahogo de la prueba documental, confesional y testimonial nos avocaremos en el capítulo correspondiente.

Las pruebas en el derecho laboral se encuentran reguladas en los artículos 776 al 836 de la Ley Federal del Trabajo. Analizando brevemente cada una de las pruebas que menciona el artículo 776 señalamos lo siguiente:

I. PRUEBA CONFESIONAL. En lo tocante a la prueba confesional mencionaremos únicamente los conceptos a los que aluden diversos autores, pues por lo que hace a su exposición lo haremos con posterioridad.

El maestro Francisco Córdova citando al maestro Pallares señala: "Es el reconocimiento, expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican" [38].

El maestro Díaz de León expresa: "La palabra confesión proviene del latín *CONFFESSIO* que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra" [39].

Por otro lado, manifiesta: "Por nuestra parte, y en relación con el proceso laboral regulado por la Ley Federal del Trabajo, entendemos que la confesión es una declaración; una exteriorización voluntaria de la parte por la que reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante" [40].

---

[38] CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 91 y 92.
[39] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Págs. 120 - 123.
[40] Ibidem. Pág. 45.

De acuerdo con las anteriores definiciones, precisamos que la confesión es el reconocimiento que sobre lo sabido de un hecho hace alguien voluntariamente o preguntado por otro.

II. PRUEBA DOCUMENTAL. El maestro Marco Antonio Díaz de León nos da la definición de lo que es documento, diciendo: "La palabra documento proviene de la voz latina *'DOCUMENTUM'* que significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se prueba, confirma o corrobora una cosa" [41].

Asimismo señala el maestro Néstor de Buen al citar al maestro Pallares: "documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible" [42].

Las definiciones mencionadas nos ayudan a concluir que la documental está dentro de los medios de probar reconocidos por la ley y consideramos que es uno de los más importantes, en virtud de que dentro del documento se establecen normalmente los móviles jurídicos de aquellos que participan en su elaboración; es por esto que en el documento quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita que dicho documento en donde quedaron plasmados los hechos pueda ser alterado o modificado posteriormente, es por eso que el documento se convierte en el medio de prueba más confiable dentro del proceso, pues ante el órgano jurisdiccional se presenta tal y como se encuentra elaborado, es decir, demuestra en sí los sucesos que consigna.

Ello no implica que admita el documento sin ninguna restricción, porque su valor probatorio dependerá de la menor o mayor probabilidad de que sea genuino.

---

[41] Idem.
[42] DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. 441 y 442.

Desde un punto de vista jurídico los documentos dan una mayor seguridad al compararlos con otras pruebas, por ejemplo, la prueba testimonial, pero eso no significa que se les de una valoración plena, ya que existen casos en que los documentos suelen ser falsos.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 795 y 796 clasifica a los documentos en públicos y privados, y que a la letra dicen:

> "Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.
>
> Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización".
>
> "Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

En el presente trabajo hablaremos ampliamente respecto a este tema y, generalizando, podemos decir que cuando un documento privado es objetado por la contraria, en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, procede el medio de perfeccionamiento propuesto por la oferente, consistente en la ratificación que de contenido y firma realice el suscriptor de dicho documento, con los apercibimientos correspondientes que expondremos con posterioridad.

III. PRUEBA TESTIMONIAL. El maestro Francisco Córdova Romero al citar al maestro Pallares señala: "testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo" [43].

[43] CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 95.

Estamos de acuerdo con la anterior definición, toda vez que el testigo declara sobre los hechos que presenció y es persona ajena al juicio, o sea que no tiene interés en el mismo.

Entre otras, algunas reglas sobre el ofrecimiento de esta prueba son las siguientes:

1. La parte que ofrezca la prueba testimonial deberá ofrecer como máximo TRES TESTIGOS por cada hecho controvertido que quiera probar, indicar los nombres de cada uno de los testigos, así como el domicilio en el cual puedan ser notificados.

2. La oferente debe proporcionar el nombre y domicilio de los testigos y en todo caso manifestará bajo protesta de decir verdad, si así fuera, su imposibilidad para presentarlos ante la Junta el día y hora que se señale para que tenga verificativo su desahogo.

3. En caso de que la parte oferente se haya comprometido a presentarlos en la fecha que señale la Junta para su desahogo, se le apercibe que para el caso de no presentarlos en la fecha que se haya señalado, se declarará la deserción de dicha probanza en su perjuicio, con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

4. Si la residencia del testigo ofrecido es fuera del la circunscripción de la Junta de trámite, deberá adjuntarse el interrogatorio correspondiente, de lo contrario se le decretará la deserción de la prueba.

5. En caso de que el testigo sea un alto funcionario se deberá hacer su interrogatorio por medio de oficio y bajo las condiciones que establece el artículo que sea aplicable.

Por lo que hace a su admisión, la Junta admitirá la prueba testimonial, siempre y cuando vaya acompañada de todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que en caso de no hacerlo así se desechará dicha prueba en virtud de no haberlos proporcionado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos apreciar, hemos analizando la prueba testimonial de la manera general, posteriormente analizaremos la misma con mayor amplitud.

IV. PRUEBA PERICIAL. Respecto a esta prueba los artículos 821 y 822 de la Ley Federal del Trabajo señalan:

> "Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".
>
> "Artículo 822. Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieran legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley".

Ahora bien, el maestro Francisco Córdova al respecto nos dice: "Esta prueba consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos científicos, especiales o técnicos, realice una persona física con título en la materia de que se trate o una persona moral especializada en determinada actividad, sobre los puntos de debate" [44].

Consideramos que esta prueba es técnica-científica y que se ofrece para reconocer la autenticidad de un hecho controvertido, en virtud de que el mismo es necesario que sea apreciado por expertos en la materia y tal opinión tiene que ser producida por persona ajena al proceso.

---

[44] Idem.

La prueba pericial puede versar sobre diversas materias entre ellas: 1. Grafoscopía; 2. Caligrafía; 3. Dactiloscopía; 4. Medicina; 5. Contabilidad: 6. Química; 7. Física; 8. Plomería; 9. Mecánica, entre otras.

Ahora bien, los peritos auxilian a las Juntas, toda vez que el dictamen que rinden tiene por objeto el que éstas tengan una mejor visión del alcance que tiene lo que las partes traten de probar; por esta razón, el perito no sólo debe contar con autorización para su ejercicio, sino que deberá tener experiencia en la materia sobre la que rendirá su dictamen.

Por lo que hace el ofrecimiento de la prueba pericial, esta deberá ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, debiendo cubrir los requisitos señalados por el artículo 823 que a la letra dice:

> "Artículo 823. La Prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes".

Del anterior artículo se desprende que las partes no tienen la obligación de señalar el nombre del perito que los vaya a representar en el proceso, en consecuencia si las partes omitieran señalar el nombre del perito la prueba será admitida por la Junta, de conformidad con lo dispuesto por el ordenamiento legal antes citado.

La Junta sólo nombrará los peritos que correspondan al trabajador en los siguientes casos: 1. Cuando no haya hecho su nombramiento. 2. Cuando el nombrado no haya asistido a la audiencia señalada para su desahogo. 3. Cuando el actor manifieste que no tiene posibilidad económica de cubrir los honorarios del perito. Lo anterior de conformidad con lo establecido por el artículo 824 de la Ley Laboral.

Cuando las partes o alguna de ellas, al ofrecer la prueba pericial, no reúna los requisitos necesarios para su desahogo, la Junta con fundamento en el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, desechará la misma.

Por lo que hace al desahogo de la prueba pericial, el artículo 825 señala:

> "Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:
>
> I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
>
> II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
>
> III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II del artículo que antecede, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.;
>
> IV. Las partes y los miembros de la Junta podrá hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
>
> V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero".

Del anterior artículo se desprende que en el caso de que cualquiera de los peritos de las partes no concurran a la audiencia señalada para su desahogo, únicamente se tomará en cuenta el dictamen del perito que haya comparecido.

El día de la audiencia señalada para el desahogo de la pericial, los peritos de las partes o, en su caso, del que haya asistido, protestarán y aceptarán el fiel desempeño del cargo conferido, procediendo a rendir su dictamen; con respecto a su contenido las partes, así como los miembros de las Juntas, podrán formular las preguntas que crean necesarias.

Existen dos casos en los cuales la Junta señale nuevo día y hora para el desahogo de la prueba pericial: 1. Cuando el perito no haya rendido su dictamen por causa justificada. 2. Cuando el designado por la parte actora no haya comparecido a la audiencia señalada para su desahogo a efecto de que rinda su dictamen.

Ahora bien, cuando los dictámenes rendidos por los peritos de las partes sean contradictorios, la Junta con fundamento en el artículo 826 de la Ley Laboral, nombrará un Perito Tercero en discordia, con la finalidad de llegar a la verdad.

Así pues, el artículo 826 señala el término en el cual el perito designado por la Junta puede excusarse, siempre y cuando concurra en alguna de las causas a que hace referencia el Capítulo Cuarto del Título Catorce. La Junta la que calificará la excusa y, si la declara procedente, se nombrará nuevo perito.

V. PRUEBA DE INSPECCIÓN. El maestro Trueba Urbina define a la prueba de inspección ocular, como el "examen directo por el Tribunal de los objetos, documentos, libros, lugares e inmuebles para formar su convicción, se denomina reconocimiento o inspección judicial" [45].

El maestro Rafael de Pina al respecto nos señala: "El reconocimiento o inspección. Consiste este medio de prueba en el examen directo por el Juez de la cosa mueble o inmueble sobre que recae para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que la realiza. Puede llevarse la inspección a efecto trasladándose el Juez al lugar donde se halle el objeto que ha de inspeccionar (acceso judicial) o en el mismo Juzgado o Tribunal" [46].

---

[45] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 427.
[46] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 323.

Estamos de acuerdo con lo que antes expuesto, toda vez que la prueba de inspección es una de las más importantes dada su gran relevancia para resolver los conflictos laborales planteados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Primordialmente consiste en el examen directo que la Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos o lugares, para lo cual se deberá constituir el actuario o funcionario que con ese carácter actúe en el lugar donde se encuentren, con el fin de formar su convicción.

La inspección es una prueba directa e inmediata, toda vez que produce directamente la evidencia y convicción en el juzgador, - en nuestro caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje -, de un modo directo sobre el hecho controvertido que se trata de probar. Así pues algunos autores han dado diversos nombres a la prueba de inspección y que son, de vista, de ojos o vista ocular, inspección judicial y reconocimiento judicial.

Ahora bien, las partes ofrecerán la prueba de inspección, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas a que hace mención el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo seguir los lineamientos señalados en el artículo 827 que señala: “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma”.

Así pues, la parte que ofrezca la prueba de inspección y no cubra con los requisitos señalados en el artículo antes citado, la Junta con fundamento en el artículo 780 desechará dicha prueba, toda vez que no aportó los elementos necesarios para su desahogo.

Ahora bien, si las partes al ofrecer la prueba de inspección cubren los requisitos señalados en el artículo 827 la Junta admitirá la misma,

señalando día y hora para su desahogo con fundamento en los artículos 828 y 829 que a la letra dicen:

> "Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan".
>
> "Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:
>
> I. El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
> II. El Actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse.
> III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
> IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos".

La inspección ocular rendida por las partes puede ser de diversos tipos, como el examen de documentos y objetos que no se encuentren en autos, sino fuera del Tribunal, así como de lugares que constituyen un acto de inspección ocular que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de ser observados directamente por los sentidos sobre las cosas que son objeto de la controversia.

Ahora bien, la Junta comisiona al actuario a efecto de que se constituya en el domicilio proporcionado por la oferente y lleve a cabo el desahogo de la diligencia ordenada, esto es con la finalidad de que el actuario de fe de las particularidades a que se contraiga la prueba.

Al desahogo de la prueba pueden o no asistir a las partes, quienes en caso de que asistan a la diligencia de cuenta podrán hacer sus objeciones y manifestaciones que crean convenientes.

Una vez que el actuario se haya constituido en el lugar donde va a realizar la diligencia ordenada por la Junta, que en este caso es la inspección, domicilio que en la mayoría de los casos es en el que se encuentran las oficinas de la demandada, requerirá a ésta que, ponga a la vista la documentación materia de la inspección, apercibiéndola que para el caso de no hacerlo así se tendrán por presuntamente ciertos los hechos que la parte actora pretende probar con la misma, de conformidad con lo establecido por el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo.

El caso de que los documentos y objetos a inspeccionar obran en poder de personas ajenas a la controversia y se nieguen a exhibirlos, el Presidente de la Junta, el Presidente de la Junta Especial o el Auxiliar de la misma, les impondrán una multa de siete veces el salario mínimo vigente.

Existen determinados hechos que constan físicamente y que pueden ser apreciados a simple vista o por otros sentidos. Ejemplificando: El que aparezca el nombre de un trabajador en las nóminas, las cuales el patrón tiene la obligación de conservar y no pueda presentarlas ante las Juntas como parte de sus pruebas, en virtud del volumen de las mismas, lo cual lo hará constar en la audiencia respectiva, a efecto de que la Junta comisione al actuario para que se constituya en el domicilio en el que se encuentran con la finalidad de desahogar tal diligencia. Así como este caso se presentan algunos más, los cuales tendrán que ser inspeccionados ya sea ocularmente o por otros sentidos.

VI. PRESUNCIONAL. El maestro Trueba Urbina al respecto señala: “La generalidad de los códigos procesales definen las presunciones como las consecuencias que la ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido” [47].

[47] TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 428.

Así pues, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 830 nos da la definición de este concepto: “Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Tradicionalmente son dos clases de presunciones: La legal y la humana; la primera es la creada por la normas jurídicas; y la segunda es la que deduce el juzgador de los hechos demostrados durante el proceso. La presuncional legal y humana sirven para establecer la verdad sabida en el proceso laboral. Así tenemos que el artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

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

La presuncional legal y humana pueden admitir prueba en contrario, esto quiere decir que en autos puede existir un hecho que pueda desvirtuarlas y al respecto los artículos 832 y 833 señalan:

> “Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal sólo está obligado a probar el hecho en que la funda”.

> “Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario”.

La prueba presuncional legal y humana, independientemente de que deben ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes deben precisar lo que se pretende probar con las mismas, debiendo señalar concretamente las disposiciones de la Ley que originan la presunción de un hecho, así como todo aquello que se derive de los hechos probados por las partes. El juzgador de oficio tiene la obligación de considerarlas de conformidad a lo dispuesto por el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> “Artículo 834. Las Partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredita con ella”.

La presuncional legal y humana constituye, a nuestro modo de ver, medios probatorios de mayor aplicación en el proceso laboral, pues mediante la deducción de hechos que hace el juzgador se llega a la verdad sabida, que es la base del proceso laboral; así pues el efecto de la presuncional legal y humana se recoge al momento en que el Juez valora las pruebas, tomándolas en consideración al momento en que emite el laudo correspondiente.

Es una prueba complicada, en virtud de que se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias la Junta puede deducir o desprender del hecho probado el hecho desconocido que se trata demostrar. Debe pensar que del razonamiento hecho por el juzgador dependerá qué presunciones se van a considerar para que lo puedan convencer de la verdad del asunto.

Ahora bien, si las partes no ofrecen en su momento procesal oportuno la prueba presuncional, esto no les causa ningún perjuicio, en virtud de que la Junta está obligada a tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente de conformidad con el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo.

VII. PRUEBA INSTRUMENTAL. La Ley Federal del Trabajo define a la prueba instrumental señalando en el artículo 835 lo siguiente: “La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del Juicio”.

Respecto a su ofrecimiento, las partes pueden o no ofrecer la prueba instrumental en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que si no lo hicieran no les causaría ningún perjuicio, tal y como ya arriba

comentamos, en virtud de que el artículo 836 señala: “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”.

Por lo antes expuesto, podemos decir que la prueba instrumental en sí no es un medio de prueba, sino una regla de prueba, en virtud de que su ofrecimiento no es necesario, por los motivos expuestos en el ordenamiento legal antes citado.

En ese sentido, la prueba instrumental no corresponde a una prueba diferente, sino es precisamente el juzgador quien al momento de resolver deberá tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en autos.

VIII. FOTOGRAFÍAS. Al respecto y como podemos desprender de la Ley Federal del Trabajo, únicamente las contempla como medios de prueba en su artículo 776, no en algún artículo en especial.

Ahora bien, podemos decir que las fotografías son el resultado del avance de la ciencia, consideramos que son elementos de información instrumental.

Lo anterior es así, ya que generalmente las fotografías que obran en algunos expedientes, son las que exhiben los peritos al rendir su dictamen, lo anterior como consecuencia de que algún ratificante negó como puesta de su puño y letra la firma que calza el documento que fue objetado o, en su caso, cuando un documento fue objetado por encontrarse alterado.

Así pues, al aportar los peritos dichas fotografías, el juzgador contará con los elementos necesarios para resolver favorablemente.

Como éste, existen diversos medios de perfeccionamiento con los cuales las partes en el juicio buscan acreditar y probar sus pretensiones, sin

embargo, es menester de cada uno de ellos y dependiendo el caso concreto, aquéllas que vayan a ser ofrecidas dentro del juicio.

1.7. Prueba documental.

En el presente trabajo ha quedado definida ésta prueba, sin embargo podemos añadir que la prueba documental es uno de los medios más importantes para llevar al ánimo del Juzgador a la verdad de las afirmaciones que las partes han propuesto como base de la relación procesal, su gran eficacia ha sido bien explicada por la doctrina, inclusive se han señalado sus ventajas frente a la prueba testimonial.

Su gran trascendencia como medio probatorio, tiene atingencia a través de la idoneidad del documento para perpetuar hechos ya ocurridos y con motivo de que esta prueba fija la verdad a través del tiempo, se deduce que la misma puede contraponerse a los testigos, pues los escritos son determinantes ya confirmada su autenticidad con el medio de perfeccionamiento correspondiente, es decir, la prueba documental es un escrito que sirve para comprobar algún hecho.

Por la naturaleza de estas pruebas podemos desprender que en el documento quedan plasmados los hechos que expresaron los signantes en el momento de su creación, es decir, demuestra en sí los sucesos que consigna, por lo tanto el documento es una de las pruebas más eficaces, toda vez que si bien es cierto que la contraparte puede objetarla en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, también lo es que es de explorado derecho que como medios de perfeccionamiento se pueden ofrecer otras pruebas para acreditar su veracidad, tales como el cotejo y compulsa, ratificación de contenido y firma y la pericial en materia caligráfica, grafoscópica, grafométrica y dactiloscópica, según sea el caso; es por esta razón que, para la sustentante es el medio más confiable para acreditar los extremos planteados en una demanda o en una contestación de demanda.

En cuanto a este tema podemos decir que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 795 y 796 habla de dos clases o tipos de documentos, que son precisamente los PUBLICOS o PRIVADOS.

Así pues, tenemos que dicho ordenamiento, en su artículo 795 dispone que "son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como las que expida en ejercicio de sus funciones". Es decir, son documentos públicos los expedientes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los instrumentos notariales, las averiguaciones previas, actas del estado civil de las personas físicas, entre otras.

Asimismo, el citado artículo en su segundo párrafo menciona que "Los documentos públicos expedidos por las Autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización." En este renglón es conveniente mencionar que ésta es una forma de buscar la sencillez, economía y concentración en el proceso laboral, al no exigir a las partes la legalización de los documentos públicos provenientes de diversas Entidades Federativas, como sucede en el Derecho Civil, sino que se le da pleno valor probatorio, siempre y cuando no se demuestre su falsedad o que no fue expedido por funcionario en ejercicio de sus funciones.

"DOCUMENTO PÚBLICO. Documento escrito otorgado por autoridad o funcionario público o por persona investida del ejercicio de la fe pública dentro del ámbito de su competencia y en legal forma" [48].

"DOCUMENTO PRIVADO. Documento escrito extendido por particulares sin la intervención de funcionario público o de persona autorizada para ejercer la fe pública" [49].

---

[48] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 232.
[49] Idem.

El documento privado en sentido estricto debe estar provisto de firma autógrafa y el autor de la escritura es considerado aquel que lo ha firmado, aún cuando el texto se formase en todo o en parte por otro, o con un medio mecánico, se dice que quien lo suscribe aprueba el documento entero y asume su paternidad. Por eso, adquiere importancia decisiva y eficacia probatoria el documento, pues establece certeza acerca del autor de la firma.

A diferencia de lo que esta establecido para el acto público, en el documento privado la presencia de la firma no es suficiente para identificar al autor; en efecto, hay que establecer con certeza la verdad de la suscripción. Esta certeza fue detenerse con la autentificación, con el reconocimiento y con la verificación" [50].

Respecto al OFRECIMIENTO Y OBJECIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL recordemos que en el tema denominado "Medios probatorios" nos percatamos de que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, establece que en el proceso es admisible como prueba la documental y que precisamente debe ser ofrecida en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, concretamente en ésta última etapa, tal y como lo señalan los citados artículos 778, 880 y 881 de la Ley Laboral.

Por otra parte, en lo concerniente a la documentales, como ya lo hemos manifestado, existen MEDIOS DE PERFECCIONAMIENTO que permiten acreditar y como su nombre lo indica, perfeccionar el documento que ofrecemos como pruebas dentro del juicio. El primero de ellos es el COTEJO Y COMPULSA.

[50] Ibidem. Pág. 860.

El COTEJO es, según el Diccionario de Derecho de Rafael de Pina: “Acción de cotejar o comparar una cosa con la otra” [51].

Por otra parte tenemos que COMPULSA es: “Traslado de autos o documentos” [52].

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 798, 799, 801 y 807, dispone cuestiones relativas al COTEJO Y COMPULSA. Aunque la Ley no es expresa en cuanto a la diferencia de estas dos figuras, podemos decir que de acuerdo a los conceptos antes transcritos y de lo que se desprende del artículo 801 de la Ley en cita, el cotejo es cuando un documento en una pieza se compara con otra pieza en original; y la compulsa es cuando una copia se debe comparar con la parte que corresponda de un libro, legajo o expediente. Por ejemplo, si en juicio se exhiben copias de un expediente completo que se tramita ante otra Junta, se tratará de un COTEJO; y si una parte exhibe solamente la copia de una contestación de demanda que obra en un diverso expediente, se tratará de una COMPULSA.

Otro medio de perfeccionamiento es la PERICIAL, que como podemos apreciar, con antelación se dio el concepto de la prueba pericial y, a saber, concluimos lo siguiente: “la prueba pericial consiste en el estudio y análisis que realiza una persona especializada en la materia de que se trate, sobre los puntos de debate”.

Ahora bien, el perito es una persona ajena al juicio que tiene conocimientos sobre una ciencia o un arte que puede ilustrar a la Junta sobre algún punto de la controversia, mediante el dictamen que exhibe al ser requerido por la Junta.

---

[51] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 203.
[52] Ibidem. Pág. 176.

Por lo tanto, la parte que ofrezca la prueba pericial deberá indicar la materia sobre la que debe versar, debiendo exhibir el cuestionario respectivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, cuando el ratificante haya negado como de su puño y letra la firma que calza el documento que se esté ratificando, o bien cuando una parte reconoce la firma del documento pero invoca que el contenido ha sido alterado, o que reconoce el contenido y desconoce la firma del documento, por lo tanto en esos casos las partes suelen ofrecer la Prueba Pericial a efecto de que el perito sea la persona que determine dichas circunstancias.

A continuación mencionaremos a quién le corresponde ofrecer la prueba pericial:

1. A la OFERENTE de la prueba documental, cuando ésta provenga de un tercero ajeno a juicio.

2. Al OBJETANTE si se trata de un documento propio ofrecido por la contraria.

En caso de que sea a la parte actora a quien corresponda ofrecer la prueba pericial, también tendrá derecho a ello la demandada, quien a su vez señalará el nombre de su perito. A contrario sensu, si es la demandada quien debe ofrecer la pericial, la Junta nombrará un perito para que represente a la parte actora, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

> “Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador en cualquiera de los siguientes casos:
>
> I. Si no hiciera nombramiento de perito;
> II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

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

El día de la audiencia de desahogo de pruebas cada parte presentará personalmente a su perito, salvo lo dispuesto por el artículo anterior, y protestarán el cargo conferido exhibiendo el dictamen correspondiente, a menos que por causa justificada no lo hagan, solicitando a la Junta señale nuevo día y hora, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 825 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, la prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo lo dispuesto por el artículo 825 fracción II de la Ley Laboral las partes así como la Junta podrán formular las preguntas que crean convenientes, de conformidad con el artículo 825 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que los dictámenes de los peritos de las partes no coincidan en su resultado, la Junta, con fundamento en el artículo 825 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, nombrará a un perito tercero en discordia con la finalidad de tener el criterio de un tercero que sea imparcial en el juicio.

Por lo que hace a las excusas de los peritos terceros en discordia el artículo 826 dispone lo siguiente:

"Artículo 826. El perito tercero en discordia que designe la Junta deber excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título".

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

Es así como la prueba pericial tiene su relevancia como medio de perfeccionamiento al ofrecer un documento, pues su procedencia se sujeta

al desconocimiento de la firma, huella o contenido del mismo al momento de la ratificación.

1.7.1. Ratificación de documentos.

La Ley Federal del Trabajo no precisa de manera textual los requisitos para ser ratificante, sin embargo, los artículos 800 y 802 expresan lo siguiente:

> "Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de ésta Ley.
>
> La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento".
>
> "Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.
>
> Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.
>
> La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de ésta Ley".

De lo anterior se puede desprender que únicamente puede ser RATIFICANTE la persona que suscribe el documento, el cual lo ratificará ante la Junta, debiendo contestar las preguntas y repreguntas que le formulen las partes en relación con los hechos contenidos en el mismo.

El RATIFICANTE es la persona que suscribió o que intervino en el documento, por lo tanto tendrá que ratificar o reconocer dicho documento, toda vez que expresó su voluntad en el mismo. Esta ratificación está sujeta a que el documento sea objetado por la contraparte en cuanto a su autenticidad de contenido y firma.

Ahora bien, veremos en que consiste la RATIFICACIÓN de un documento y al respecto el Diccionario de Derecho señala que la ratificación es: “La manifestación de la voluntad mediante la cual se aprueba un acto jurídico celebrado en otro momento o se confirma una declaración formulada con anterioridad” [53].

De lo antes expuesto podemos desprender que el REQUISITO PARA SER RATIFICANTE es, que dicha persona deber ser el suscriptor del documento objetado por la contraria, entendiéndose por suscriptor a la persona que lo firma o suscribe.

En este caso, el suscriptor pone su firma y rúbrica al pie o al calce de un documento, ya sea en calidad de autor del mismo, como testigo o como autoridad que lo autoriza o que lo legaliza.

La figura del ratificante comprende una parte importante y básica para el perfeccionamiento de un documento, es por lo que más adelante precisaremos su valor jurídico y la relación estrecha que guarda con el tema del presente trabajo.

1.8. Prueba confesional.

La prueba confesional es el medio probatorio con que cuentan las partes para interrogarse entre sí, para que declaren sobre los hechos afirmados o controvertidos, los que les sean conocidos por la naturaleza de su función y los que les sean propios y que formen parte de la litis.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para esclarecer la verdad, podrán valerse de las declaraciones de las partes, del testimonio de otras personas y de los hechos notorios.

---

[53] Ibidem. Pág. 430

Asimismo comenzando con el estudio de esta prueba tenemos que existen diversos tipos de CONFESIONES como son: LA JUDICIAL, que es la que se hace ante un Juez competente, durante el proceso; LA EXTRAJUDICIAL, que es la que se hace fuera del proceso o ante Juez incompetente; LA EXPRESA, es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada; LA TACITA O FICTA, la que se infiere del silencio del que debe declarar, o contesta con evasivas, o de no asistir quien debe declarar a la audiencia para la cual fue citado; LA SIMPLE, la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance; LA CUALIFICADA, que es la que se hace en forma contraria a la simple, esto es, en que después de haber confesado un hecho, agrega alguna manifestación que modifique el alcance de lo confesado.

Ahora bien, para que la prueba confesional tenga plena validez, deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse.
b) Que sea hecho propio, o en su caso del representante, tratándose de personal moral.
c) Que sea con pleno conocimiento y sin coacción ni violencia.
d) Que se haga conforme a las formalidades que señala la ley.

Por otra parte, se tendrá por CONFESIÓN EXPRESA Y ESPONTÁNEA de las partes en conflicto sin necesidad de que la misma sea ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y en las actuaciones del proceso. (Artículo 794 Ley Federal del Trabajo).

Respecto de la CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS, es aquélla declaración que rinden los directivos, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan actos de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como los miembros de la directiva 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 por razones de sus funciones les deban ser conocidos; de conformidad con lo establecido por el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina comenta respecto del artículo 787 de la ley de la materia que "con objeto de reivindicar a la llamada 'reina de las pruebas' que había sido desnaturalizada en la práctica laboral, sobre todo cuando son los abogados representantes de los patrones los que absuelven posiciones a nombre de éstos, este precepto amplía la tradicional confesión sobre los hechos propios a cargo de los representantes del patrón que se enumeran en al artículo 11, no solo cuando se le atribuyen hechos en la demanda o contestación, sino también estarán obligados a concurrir y contestar las posiciones que se les formulen por los trabajadores, cuando por razón de sus funciones les deben ser conocidos los hechos controvertidos del conflicto" [54].

Tomando en cuenta lo analizado en éste punto, cabe destacar que esta prueba es de suma importancia y relevancia dentro de un juicio, pues las confesiones que se hagan dentro del proceso inciden en el resultado que se determine por medio de un laudo, esto sin perder de vista que aunado a otras pruebas, adquiere pleno valor probatorio y el oferente acredita los extremos que pretende en su escrito de demanda.

1.9. Prueba testimonial.

Como podemos apreciar, con oportunidad se dio el concepto de lo que es la prueba testimonial, y a saber podemos concluir lo siguiente: "La prueba testimonial es la declaración que hace a una persona ajena a las partes, de los hechos que presenció directamente y que tienen relación con la controversia".

---

[54] Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Octagésima séptima edición. Porrúa. México. 2006.

"La prueba de testigos, también llamada prueba testimonial, consiste en las declaraciones de terceros a quienes les consten los hechos sobre los que se les examina. Esta declaración de terceros a la relación substancial de proceso, se les hace por medio de preguntas contenidas en interrogatorios, los cuales formula la parte que ofrece el testigo" [55].

Al respecto el maestro Néstor de Buen señala: "La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. Desde luego ha sido mucho más precisa que las anteriores, reflejando un claro propósito de cumplir exigencias técnicas que la práctica de muchos años y de alguna manera la jurisprudencia, han aconsejado. En cierto modo se intenta aligerar la prueba, por ejemplo, al limitar a tres el número de testigos por cada hecho controvertido…" [56].

Podemos observar que el maestro Néstor de Buen llega a la conclusión antes señalada después del análisis que hace del artículo 813 fracción I que a la letra dice:

> "Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: …
>
> Fracción I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar…".

Efectivamente, al haberse reducido a tres el número de testigos por cada hecho controvertido se logra una mayor rapidez y celeridad en su desahogo; por otra parte, al tratarse de una prueba indivisible, no debe suspenderse la audiencia y continuar con su celebración posteriormente, pues de ser así, se dejaría en estado de indefensión a la contraparte, toda vez que el testigo que ya ha declarado tendrá la oportunidad de comunicarse con los testigos que no lo hayan hecho.

---

[55] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 362.
[56] DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 454.

Ahora bien, la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cubrir los siguientes requisitos:

1. Se ofrecerá en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de conformidad con lo establecido por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

2. Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar, de no hacerlo así, la Junta desechará a los testigos restantes fundado y motivando su acuerdo de conformidad con el artículo 813 fracción I.

3. Deberá señalar los nombres y domicilios de los testigos para que la Junta pueda notificarles el día y hora que señale para su desahogo. Cuando la oferente no pueda presentarlos manifestará bajo protesta de decir verdad su imposibilidad para hacerlo, solicitando a la Junta que sean citados por su conducto.

4. Deberá acompañar el interrogatorio cuando el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, adjuntando copia del mismo, ya que de no hacerlo así, se le desechará dicha probanza en su perjuicio, toda vez que no aportó todos los elementos necesarios para su desahogo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, asimismo la copia del interrogatorio se pondrá a disposición de su contraria para que en el término de tres días formule sus repreguntas, apercibido este último que de no hacerlo así se le tendrá por perdido su derecho para formularlas.

5. Cuando el testigo sea alto funcionario, la oferente exhibirá el interrogatorio y una vez que sea calificado de legal por la Junta, se le enviará en un sobre cerrado por medio de oficio, a efecto de que lo

conteste, debiendo remitir las respuestas para que obren como constancia en autos. (Artículo 813 fracción IV de la ley laboral).

Los testigos que redirán su declaración deben cumplir con ciertos requisitos; la Ley Federal del Trabajo no los precisa textualmente, sin embargo, el artículo 783 expresa lo siguiente: "Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje". De ello se desprende que únicamente puede ser testigo aquella persona que haya presenciado algún hecho relacionado con la controversia.

El maestro Euquerio Guerrero señala que: "Al ocurrir un hecho, puede suceder que haya personas que, encontrándose presentes, lo vean, lo oigan o de cualquier modo directo, tomen conocimiento de su existencia, por medio de los sentidos. Estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho" [57].

Asimismo el maestro Cipriano Gómez Lara señala: "… El testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se le interroga y además, debe tener la característica de imparcialidad, es decir, de no tener un interés particular en el negocio y de no estar en una posición de relación íntima o de enemistad, con alguna de las partes en el juicio" [58].

Así pues, de lo antes expuesto podemos desprender los REQUISITOS indispensables para ser testigo:

---

[57] GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2006. Pág. 496.
[58] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 362.

1. Que la persona tenga conocimiento directo de algún hecho relacionado con la controversia.

2. Que la persona sea imparcial, (que no este a favor de que una de las partes sea condenado o absuelto en el juicio) que no tenga interés en el asunto.

3. Que la persona no tenga parentesco con alguna de las partes.

4. Que la persona no tenga amistad íntima o enemistad con alguna de las partes en el juicio.

A mayor abundamiento, también pueden ser testigos las personas que sean altos funcionarios y los extranjeros residentes en el país, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 813 fracción IV y 816 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

> "Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial: deberá cumplir con los requisitos siguientes:…
>
> IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en la que sea aplicable".
>
> "Artículo 816. Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño.
>
> Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete".

La prueba testimonial es compleja e interesante, pues representa uno de los medios probatorios más fuertes y al mismo tiempo más endebles del proceso laboral, pues al momento de su desahogo pueden darse circunstancias no favorables para el oferente; posterior a ello, las partes pueden realizar en el momento procesal oportuno objeciones o tachas a los

declarantes en relación a su testimonio lo cual también repercute al momento de valorar dicha prueba.

En el capítulo que a continuación abordaremos, se señalarán detalladamente los preceptos legales en los que se sustentan los medios probatorios y el procedimiento ordinario laboral.

CAPÍTULO 2
LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE

2.1. Artículo 123 Constitucional Apartado “A”.

En el presente capítulo estudiaremos los preceptos legales aplicables al tema, es decir, se analizarán dichos ordenamientos a efecto de entender el origen de nuestro procedimiento ordinario laboral, así como su aplicación en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que hace este punto haremos referencia a las fracciones que entre otras, son relevantes y de aplicación real en la práctica, respecto de las restantes serán mencionadas brevemente, pues traen consigo lineamientos indiscutibles que rigen nuestra Ley Federal del Trabajo.

El artículo 123 en su apartado “A”, específicamente la fracción XX, a la letra dice:

> “Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y organización social para el trabajo conforme a la ley.
> El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:
> A) Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
> … XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”.

La fracción en cita nos indica que en el apartado “A” se trata de los trabajadores del sector privado no así el apartado “B” que regula a los trabajadores al servicio del Estado.

Dicho artículo, precisamente la fracción a la que se hace referencia, muestra uno de los antecedentes de donde proviene nuestra ley laboral, ya

que puntualiza las relaciones obrero – patronales y la autoridad ante la cual deben ventilarse para una posible solución.

Dicha autoridad debe estar compuesta por tres representantes que son el de los trabajadores, el patronal y el del gobierno, con lo que se busca un equilibrio entre los factores de la producción, además de que el conflicto no esté solamente sujeto a la decisión de los eruditos en derecho, pues la Junta es un Tribunal que resuelve en conciencia.

Se pretende que el representante de los trabajadores dé una opinión real de la situación obrera, es decir, las circunstancias en las cuales se desenvuelve la relación laboral y las condiciones en que se presentan los conflictos de esta naturaleza.

El representante de los patrones deberá analizar y exponer los motivos sociales y económicos que se aprecian del lado patronal, es decir la situación jurídica que guarde ante un conflicto laboral.

Respecto del representante del gobierno, este buscará el equilibrio entre los dos anteriores y que con apego a la ley deberá dar la mejor solución para las partes en juicio.

Por otra parte la fracción XXI de nuestra Carta Magna establece que:

> "… XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

Es decir, cuando un patrón no quiere ser juzgado por una autoridad administrativa tiene el derecho de no someterse a la decisión de las Juntas

de Conciliación y Arbitraje, debiendo cubrir al trabajador el pago de tres meses de salario, dicho acto se conoce como la “insumisión al arbitraje”.

La fracción XXXI resulta ser una de las más trascendentales ya que refiere a la competencia de las autoridades federales. Determina las ramas industriales y servicios, así como el tipo de empresas que corresponden a la materia Federal, ello marca la diferencia a lo que compete a la materia Local ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La competencia de la autoridad laboral se rige por este ordenamiento y de esa forma la tramitación de los conflictos laborales se realizará dependiendo del giro o rama a que se dedique la empresa o el patrón.

Las fracciones mencionadas con anterioridad son, entre otras, las que guardan una relación directa con el proceso laboral.

En sí, en este apartado se prevén diversos supuestos de carácter laboral tales como: despido injustificado, los créditos a favor de los trabajadores, las condiciones laborales bajo las cuales las partes celebran un contrato de trabajo, la jornada de trabajo y en general puntualiza los lineamientos a seguir en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Siendo el artículo 123 constitucional la antesala o el origen de nuestra Ley Federal del Trabajo, el mismo es de aplicación superior y determinante ante la misma Ley laboral.

2.2. Ley Federal del Trabajo.

La ley laboral que nos rige en la actualidad es la de 1970, a la cual posteriormente se le realizaron diversas reformas en los años ochentas, comenzando con el Decreto que entró en vigor el 1º de mayo de 1980.

Ulteriormente fueron realizadas en esa década otras reformas de aplicación vigente no obstante ello, nuestra reglamentación muestra una serie de lagunas que han impedido en ocasiones se aplique la ley de la mejor manera, específicamente para las partes en un juicio.

Existen opiniones de que la Ley Federal del Trabajo es totalmente paternalista para los trabajadores, ya que se considera que el patrón se encuentra en ocasiones en una posición de desventaja en comparación con el trabajador.

Como consecuencia de las imprecisiones que tiene este ordenamiento, las autoridades la aplican con diversos criterios que lejos de acercarse a lo ya dispuesto, lo interpretan negativamente provocando una serie de irregularidades en el procedimiento; sin embargo, las partes tienen el derecho de impugnarlas en las instancias que la propia ley establece.

A continuación referiremos los artículos aplicables a este trabajo, pues no obstante lo anterior, también existen algunos preceptos legales que nos ilustran y muestran lo que es el procedimiento ordinario laboral.

2.2.1. Procedimiento Ordinario Laboral.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla textualmente en el Título XIV, Capítulo XVII, las etapas que comprenden el procedimiento ordinario, así como las reglas a seguir; analizaremos a continuación cada una de ellas a efecto de que se precise con claridad la forma en que se debe desarrollar el procedimiento laboral.

Los artículos 871, 872, 873, 874 y 875 nos dan el antecedente previo a la celebración de las etapas que conforman el procedimiento, es decir, expresan la causa que da origen al mismo siendo ésta la presentación de la demanda. Dichos ordenamientos a la letra dicen:

“Artículo 871. El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta”.

“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. 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”.

“Artículo 873. El pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y los prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días”.

“Artículo 874. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y que no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta, y las que no fueren notificadas se les hará personalmente”.

“Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:

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

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

Al recibir la autoridad la demanda promovida por el actor, debe sujetarse a lo establecido en los artículos antes referidos y darle el trámite correspondiente así como cerciorarse de que el escrito reclamatorio cumpla con los requisitos de ley, hecho esto señalará fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas a la cual deben ser notificas las partes involucradas.

2.2.1.1. Etapa de conciliación.

Esta constituye la primera etapa del procedimiento, el artículo 876 nos dice lo siguiente:

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

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
III. Si las partes llegaran a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y
VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

Esta etapa es decisiva para la continuación o la terminación del procedimiento, pues es el primer acercamiento que tienen las partes y dependiendo de las pretensiones económicas de cada uno de ellos, se determinará si es posible llegar a un arreglo conciliatorio, de ser así, podrán celebrar un convenio con el cual se dará por terminado el conflicto laboral. En caso contrario, la autoridad cerrará ésta etapa y abrirá la audiencia continuando con el procedimiento.

Cabe hacer notar que las partes pueden llegar a un arreglo conciliatorio en cualquier momento del juicio, sin embargo, la finalidad de agotar esta etapa y conciliar, es para que previo a la exposición de argumentos, hechos y situaciones que dañen o entorpezcan la intención de alguna de las partes, se logre dar por terminada la controversia en condiciones justas para el actor y el demandado, es decir, se busque un término medio al momento del arreglo.

2.2.1.2. Etapa de demanda y excepciones.

Como podremos ver, el artículo 878 de la Ley contempla el acto jurídico en que el demandado da contestación al escrito de demanda, aquí es el momento en que se fija la litis, sobre la que se va a probar, alegar y después dictar el laudo correspondiente.

> "Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:
>
> I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;
> II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;
> III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En éste último caso estará obligado a

> entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa de demandado;
> IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;
> V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;
> VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contra replicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;
> VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación un fecha dentro de los cinco días siguientes; y
> VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas".

Es este el momento procesal en el que las partes manifestarán los hechos y circunstancias que los llevaron al juicio laboral, es decir, plantearán sus pretensiones, sus defensas y relatarán los hechos acontecidos, así como todo aquello que a sus intereses convenga, fundamentando dichas manifestaciones conforme a derecho.

Las partes pueden replicar y contrarreplicar por una sola ocasión, esto es, podrán debatir uno y otro los argumentos esgrimidos y de esa forma tratar de evidenciar todo aquello que consideren no se encuentra sujeto a derecho o que vaya en contra de sus intereses dentro del juicio.

Como lo indica dicho ordenamiento, la audiencia se llevará a cabo aún sin la asistencia de las partes, si el actor no se presenta se le tendrá por ratificado su escrito de demanda y perderá su derecho de réplica, si el demandado no comparece se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, es decir, puede concurrir en la

etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas a ofrecerlas a efecto de desvirtuar lo manifestado por el actor en su demanda.

2.2.1.3. Etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

El procedimiento probatorio es el conjunto de actos procesales a través de los cuales se lleva a cabo la etapa probatoria. Dentro de este tema hablaremos del desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas a que hacen mención los artículos 880, 881 y 883 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales exponen lo siguiente:

> "Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:
>
> I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
> II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se despendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de éste plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
> III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y
> IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".
>
> "Artículo 881. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas".
>
> "Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señaladas en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

Del análisis de los preceptos legales mencionados se desprende que, al concluir la etapa de demanda y excepciones, se procede a la celebración de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Es exactamente en esta etapa en la cual las partes ofrecerán sus pruebas de conformidad con lo establecido por la fracción I del artículo 880 de la Ley Laboral; una vez concluida dicha etapa, sólo son admisibles las que tienden a acreditar los hechos supervenientes o cuyo objeto sea el de probar las tachas formuladas a los testigos, esto último de conformidad con el artículo 880 fracción II del ordenamiento legal antes citado.

Los anteriores artículos comprenden desde el momento en que las partes ofrecen sus pruebas, hasta el momento en que sean admitidas las mismas con los apercibimientos correspondientes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Con lo antes expuesto, podemos decir que las partes en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas ofrecerán las que crean convenientes, a efecto de acreditar sus pretensiones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debiendo referirse a los puntos controvertidos, es decir, deben ser debidamente relacionadas con la litis; asimismo, deberán ofrecerlas acompañándolas de todos los elementos necesarios para su desahogo, verbigracia, si ofrecen la testimonial deberán ofrecer como máximo tres testigos por cada hecho controvertido, señalar los domicilios de cada uno de ellos y, en caso de no poder presentarlos ante la Junta, manifestar bajo protesta de decir verdad su imposibilidad para ello, de lo contrario la presentación de los mismos quedará a cargo de la oferente de la prueba, lo

anterior de conformidad a lo dispuesto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, tratándose de documentos, deberán exhibirse físicamente en el momento de la audiencia; por lo que hace a la prueba confesional, deberán de señalarse los nombres de los absolventes, así como el domicilio en el cual puedan ser notificados; y en el caso de la prueba pericial, deberán señalar la materia sobre la que versará el peritaje; el común denominador entre las pruebas mencionadas es que al ser ofrecidas deben hacerse con los elementos necesarios para el desahogo de la prueba, pues en caso contrario la Junta, con fundamento en el artículo 780 de la Ley Laboral, desechará aquéllas que no cumplan con esos requisitos.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido por el artículo 880 fracción I, el ofrecimiento de pruebas debe seguir un orden, esto es, primeramente las ofrecerá la parte actora, y a continuación el demandado, pudiendo objetar las de la actora y posteriormente el actor objetará las pruebas de la demandada.

Por regla, las partes en esta etapa podrán ofrecer todos los medios de prueba establecidos en el artículo 776 que a la letra establece:

> "Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:
>
> I. Confesional.
> II. Documental.
> III. Testimonial.
> IV. Pericial.
> V. Inspección.
> VI. Presuncional.
> VII. Instrumental de Actuaciones y
> VIII. Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

En caso de que alguna de las partes no comparezca a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a pesar de encontrarse debidamente notificado para ello, con fundamento en el artículo 880 en relación con el artículo 778 de la Ley Laboral, se le tendrá por perdido su derecho para ofrecerlas.

Si no compareciera ninguna de las partes, la Junta de oficio y con fundamento en el ordenamiento legal antes citado, procederá a dictar el acuerdo, en el sentido de hacerles efectivo el apercibimiento decretado, y por lo tanto tenerles por perdido su derecho para ofrecer pruebas y formular sus alegatos.

Consecuentemente, con fundamento en el artículo 885 de la Ley Laboral, el Auxiliar de la Junta declarará cerrada la instrucción, ordenando se turnen los autos a resolución.

Una vez que las partes han ofrecido sus pruebas y objetado las de su contraria, la Junta emitirá un acuerdo resolviendo sobre la ADMISIÓN Y DESECHAMIENTO de las mismas, analizando todas y cada una de las pruebas que fueron ofrecidas en el sentido de que deberán estar relacionadas con los puntos controvertidos y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 777 de la Ley Laboral; en caso contrario, la Junta las desechará por no estar relacionadas con la litis o por considerarlas inútiles e innecesarias como lo establece el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo; asimismo se desecharán por no estar ofrecidas conforme a derecho, esto es, que no reúnan los requisitos señalados por la Ley Laboral, según la prueba de que se trate, lo anterior se aplicaría en caso de que no se aporten los elementos necesarios para su desahogo.

De esta forma la Junta hará el estudio y valoración de cada una de las pruebas ofrecidas, lo anterior es con la finalidad de no dejar a las partes en estado de indefensión y admitir o desechar dichas probanzas, - según sea

el caso -, siempre apegándose a los lineamientos contenidos en los artículos citados con anterioridad.

2.2.2. Desahogo de pruebas.

Una vez que la Junta ha resuelto sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, procede a señalar día y hora para que tenga verificativo el desahogo de las que hayan sido admitidas, tratando que en primer término sean las de la parte actora y a continuación las de la demandada, procurando ajustarse al término de 10 días. Lo anterior se determina con base a los artículos 883 y 884 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, que se citan a continuación:

> "Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.
>
> Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado, este periodo no deberá exceder de treinta días".
>
> "Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:
>
> I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;
>
> II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes…

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias…".

Ahora bien, por citar algunos ejemplos y analizando en forma general el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas por la Junta, los artículos 781 al 784, señalan lo siguiente:

"Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzgue convenientes, y a examinar los documentos y objetos que se exhiban".

El anterior artículo se refiere al desahogo de las pruebas confesional, testimonial, ratificación de contenido y firma y pericial.

"Artículo 782. La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por Actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Del precepto antes invocado se desprende el desahogo del cotejo, de la inspección y de la prueba pericial.

"Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos, documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje".

De lo antes referido se deduce el desahogo de la prueba testimonial, pericial, cotejo, inspección, ratificación de contenido y firma, así como los informes que se soliciten a otras autoridades para el esclarecimiento de la verdad.

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

presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuanto exista controversia sobre:

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

Es común que en la práctica exista controversia dentro del juicio sobre los supuestos antes mencionados y la prueba de inspección es el medio por el cual se han llegado a acreditar los extremos que pretende su oferente.

En algunos casos, es necesario que algunas pruebas sean preparadas previo a su desahogo, esto es, por conducto del actuario la Junta se encargará de notificar debidamente a los absolventes, testigos, ratificantes, peritos, a efecto de que se presenten ante la autoridad el día y hora que fue señalada para la celebración de la audiencia correspondiente.

En otros casos, deberá comisionarse al actuario para que se constituya el día y hora señalado, en el domicilio proporcionado por la oferente, a efecto de que se lleve a cabo el desahogo del cotejo ó inspección ordenado, requiriendo a la persona con quien entienda la diligencia para que exhiba la documentación necesaria para su desahogo,

apercibiéndola en términos de Ley para el caso de que no exhiba dicha documentación.

Así pues, cuando la prueba así lo requiera la Junta ordenará se giren los oficios necesarios para recabar los informes y copias que deba expedir alguna autoridad y que haya solicitado el oferente.

Relacionando con lo anterior, la Junta podrá aplicar las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido, tal y como lo establece el artículo 883 de nuestra ley laboral.

Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas, las partes podrán formular sus ALEGATOS. Al respecto el artículo 884 fracción IV nos dice los siguiente:

> "Artículo 884. …IV. Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos".

El anterior artículo se refiere a que las partes deben de formular sus alegatos, los cuales consisten en hacer una serie de consideraciones y razonamientos al Juzgador respecto de los hechos sobre los cuales las partes han probado, - ya sea negándolos o afirmándolos -, ello con la finalidad de reforzar lo ya manifestado en juicio y a efecto de que se dicte laudo favorable para quien lo está formulando.

Concluyendo con la siguiente etapa que es la de juicio, consideramos que es necesario citar los artículos 885, 888, 889 primer párrafo y 890 de la Ley que a la letra dicen:

> "Artículo 885. Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener:

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;
II. El señalamiento de los hechos controvertidos;
III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
V. Los puntos resolutivos".

"Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
II. El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado".

"Artículo 889. Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adicciones ni modificaciones, se elevará a la Categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta…".

"Artículo 890. Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al Actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes".

Como podemos apreciar, el Secretario deberá certificar que no existen pruebas pendientes por desahogar, y posteriormente el Auxiliar de la Junta correspondiente con fundamento en el artículo 885 declarará cerrada la instrucción y enviará los autos a proyecto de resolución, en virtud de que el trámite del mismo ha terminado.

Una vez emitido el laudo que dicte la Junta se notificará a las partes personalmente, por conducto del Actuario y con lo anterior queda concluido el proceso.

Estando de acuerdo con la división que hace el maestro Cipriano Gómez Lara respecto de las etapas en que se divide el proceso, y como lo hemos manifestado el Capítulo XVII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos respectivos, queda manifiesto el momento desde que inicia el proceso hasta el momento en que concluye.

El artículo 890 hace mención respecto al laudo que es emitido con el cual queda resuelta la controversia que existía entre las partes. A mayor abundamiento, nos indica si podemos seguir algún recurso o el juicio de amparo, para impugnar dicha resolución, por lo tanto consideramos que en el momento en que la Junta emite el laudo, en ese momento concluye el proceso.

Ahora bien, si las partes no están conformes con el resultado del laudo, pueden impugnarlo por medio del juicio de amparo directo, debiendo cubrir los requisitos que señala la Ley de Amparo, toda vez que es esta la que los determina y no la Ley Federal del Trabajo, pues únicamente regula las relaciones laborales existentes entre el trabajador y el patrón.

Para una mejor comprensión del tema, es menester precisar con exactitud las tres pruebas que están íntimamente relacionadas entre sí, por tal motivo a continuación explicaremos con detenimiento el desahogo de la prueba documental, confesional y testimonial que, a saber, constituyen la base de la propuesta contenida en el presente trabajo.

2.3. Prueba documental.

En primer término estudiaremos el ofrecimiento de la prueba documental. Al respecto el maestro Marco Antonio Díaz de León señala: “En relación con la documental cada parte exhibirá desde luego, en la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, los documentos u objetos que ofrezca como pruebas para que obren en autos, pero si se tratare de

informes o copias cuya expedición deba hacer alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente" [59].

La prueba documental al igual que todas las pruebas, para su ofrecimiento debe sujetarse a las reglas generales señaladas en el Título Catorce, Capítulo XII, Sección Primera de la Ley en comento, esto es:

a) La prueba documental debe referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, según el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

En este caso, cuando alguna de las partes llega a ofrecer una prueba documental que se refiere a un hecho que ya fue confesado por otra de las partes, procede objetarla por no estar ofrecida conforme a derecho y por ser una prueba que no se refiere a ningún hecho controvertido y, más aun, porque ya fue confesado por la parte que objeta o por cualquier otra parte y, en términos del artículo 779 de la Ley Laboral, procede que la Junta la deseche por resultar inútil e intrascendente.

b) La prueba documental debe acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, como lo establece el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo. Dichos elementos serán analizados más adelante, pero cabe mencionar que se encuentran regulados en los artículos 797 al 812 inclusive de la Ley Federal del Trabajo.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera en los comentarios que hacen a la Ley Federal del Trabajo nos dicen que "es importante que las partes, al ofrecer sus pruebas acompañen éstas de todos los elementos necesarios para su desahogo, pues si no lo hacen corren el peligro de que

[59] DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 165.

se les desechen por no estar ofrecidas conforme a lo dispuesto en este precepto" [60].

c) Los documentos que se encuentren en poder de una de las partes y que sean ofrecidos por la parte que los tiene, los debe exhibir para los efectos de que la contraria pueda examinar el o los documentos y pueda impugnarlos de la manera que juzgue conveniente, como lo establece el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo.

Si el documento ofrecido como prueba no es aportado físicamente en el momento de su ofrecimiento puede ser objetada dicha prueba por no ser ofrecida conforme a derecho y la Junta deberá desecharlo por inútil.

Ahora veamos concretamente DOS REGLAS ESPECIALES que deben reunir los documentos ofrecidos como pruebas y que son las siguientes:

a) Tal y como ya lo explicamos al comentar el artículo 781 de la Ley Laboral, el artículo 797 dispone que los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder.

Precisando en este punto, diremos que si el oferente de un documento privado no lo presenta y tampoco lo exhibe para que sea agregado a los autos, aún teniéndolo en su poder, procede el desechamiento de esa probanza; claro, lo anterior sin perjuicio de que las partes puedan exhibir los documentos en forma de inspección y que no necesariamente se exhiban en el momento de la audiencia.

En caso de que un documento sea objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, se dejará en autos hasta su perfeccionamiento, esto es, que en caso de que se ofrezca como medio de

[60] Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Ob. Cit. Pág. 381.

perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma o la pericial caligráfica, grafoscópica, grafométrica, los ratificantes puedan tenerlo a la vista y con certeza reconocer su firma y el contenido del documento o en su defecto el perito pueda hacer su estudio con una mayor precisión.

En caso de que no sea objetada y el oferente de la prueba solicite la devolución del original, ésta si se le puede devolver, pues al no ser objetado se infiere que el documento es auténtico y lo único que debe obrar en autos es una copia certificada para los efectos de que se le pueda dar el valor que corresponda al momento de dictarse resolución en el juicio.

Cuando en el expediente obra una copia certificada por la propia Junta quiere decir que se tuvo a la vista el original y por lo mismo se le da pleno valor.

Como lo establece el artículo 797 los documentos privados presentados en original por la parte oferente y que los tiene en su poder, hacen prueba aún sin haber ofrecido medios de perfeccionamiento, cuando no son objetados por la contraparte, sin embargo, si son objetados por ésta en cuanto al contenido y firma, podrá el oferente ofrecer los medios para su perfeccionamiento, ya que para ese efecto se agregarán a los autos esos documentos, y en su caso, se recibirán las pruebas para objeciones en la audiencia indicada en el artículo 811.

b) Si el documento privado consistiera en una copia simple o fotostática se podrá solicitar en caso de ser objetado el cotejo o compulsa con el original, según el artículo 798 de la Ley de la materia.

El solicitar el cotejo o compulsa es optativo para la parte oferente, si lo solicita será un medio de perfeccionamiento de su prueba, sólo que tiene que cumplir con un requisito y que es que debe precisar el lugar donde el documento original se encuentre.

Este acto es optativo, por el hecho de no ofrecer el medio de perfeccionamiento antes aludido, no es óbice para desecharle dicha probanza ya que lo único que puede suceder es que el valor de dicha prueba podría variar dependiendo de la objeción que se le haga y que únicamente será valorada al momento de estudiarse el expediente para su resolución definitiva.

Existe un requisito que se considera indispensable y es el de señalar el domicilio en donde se encuentra el original del documento exhibido, es decir, cuando se ofrece su cotejo o compulsa para el caso de ser objetado, si al momento de ofrecerse la prueba no se acompaña de este elemento, procede el desechamiento única y exclusivamente del medio de perfeccionamiento, mas no de la copia simple o fotostática a la cual se agregará a los autos y se le dará el valor que en derecho proceda el dictarse resolución.

c) En caso de que el documento privado se encuentre en poder de un tercero, el artículo 799 de la Ley de la materia dispone que este último, está obligado a exhibirlo, claro que por inferencia lógica diremos que también resulta necesario que se señale el domicilio de ese tercero y en caso de que no se haga así, procederá su desechamiento, pues la Junta necesita el domicilio a efecto de requerirlo para que exhiba el documento en mención, pudiendo ser apercibido con los medios de apremio que señala el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

d) El artículo 800 de la Ley Laboral dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley.

De lo anterior se desprende que un documento suscrito por tercero ajeno al juicio al momento de ofrecerse es requisito indispensable se

ofrezca su ratificación de contenido y firma, para el caso de que el mismo sea impugnado, lógicamente se deberá indicar el domicilio del o los terceros ajenos a juicio, toda vez que la Junta debe notificar en forma personal a los ratificantes.

Si el documento proveniente de tercero ajeno a juicio no se ofrece solicitando su ratificación de contenido y firma, al ser impugnado, puede ser desechado en términos del artículo 780 de la Ley Laboral.

En la ratificación, la contraparte puede formular preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

e) Nuevamente el artículo 801 refiere que los interesados (oferentes) deben presentar los originales de los documentos privados, pero aquí nos precisa que cuando dichos originales formen parte de un libro, expediente o legajo, es requisito indispensable que se exhiba copia para que se compulse la parte que señale nuevamente es requisito señalar el lugar en donde se encuentren. Si el oferente en este caso no exhibe copia o no señala el domicilio, la Junta válidamente le desechará su prueba en términos del artículo 780 de la Ley laboral.

f) Un documento ratificado en su contenido y firma por el suscriptor del mismo hace plena fe de su formulación, excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del actor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo de la Ley Federal del Trabajo.

Existen patrones que se conducen bajo circunstancias no correctas, pues por algún medio o dolosamente obtienen la firma de un trabajador sobre un documento y éste les sirve para insertar el contenido que se desea en el mismo, que puede ser una renuncia, un finiquito, un recibo, entre otros. En este caso la ley impone la carga de la prueba a la parte que

objeta el documento en el sentido que indica el artículo referido; la prueba idónea puede variar dependiendo el caso concreto, pero con apego al espíritu que contiene el artículo 33 de la Ley Laboral.

g) Una vez más la ley en su artículo 803 dispone que es obligación del oferente de una prueba documental exhibirlo para que obre en autos, pero por otra parte nos da una alternativa más para ofrecer un documento, que puede ser un informe o copia que deba rendir una autoridad en relación a dicha documental; en este caso la Junta está obligada a solicitarla directamente, claro que al momento de ofrecer pruebas se tiene que manifestar para que la autoridad laboral lo solicite.

Esta prueba resulta un tanto cómoda y benéfica para las partes y la Junta, pues al solicitar directamente informes o copias a las diversas autoridades, liberan a las partes de realizar trámites administrativos que a veces caen en el burocratismo. En éste sentido la Ley no es clara, por lo tanto consideramos que para que esta prueba no sea desechada es necesario indicar con precisión qué es lo que se ofrece, para qué se ofrece y sin que pueda faltar el nombre de la autoridad y lugar en donde se encuentra para poder girar el oficio correspondiente.

h) Por otro lado, para la exhibición de documentos que se encuentran en poder de terceros, específicamente los que tiene obligación el patrón de conservar, se seguirá lo dispuesto por el artículo 804 de la ley de la materia.

> “Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:
>
> I. Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable.
> II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan".

Estos artículos guardan una estricta relación con el artículo 784 de la Ley, que dispone:

"Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

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

Es claro y evidente que la Ley Federal del Trabajo es proteccionista del trabajador, pero consideramos que resulta ser en este aspecto lo correcto.

i) El artículo 806 de la Ley Laboral no es propiamente una regla o forma de ofrecimiento de la prueba documental, sino que muestra un derecho, por lo que nos encontramos ante la figura de la adhesión a la prueba, esto es, si la contraparte en términos del artículo 803 solicitó la copia de un documento, pieza o expediente, y la otra parte necesita que se adicione más de ese documento, pieza o expediente para que obre en autos, ésta puede solicitarlo a su costa.

j) Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio y que se encuentren en poder ya sea de la contraparte, de alguna autoridad o un tercero, serán objeto de cotejo o compulsa, a solicitud de la parte oferente. En este renglón cabe señalar que deberá llevarse a cabo por conducto del actuario; el artículo 807 de la Ley Laboral no impone la obligación del oferente para ofrecer el cotejo o compulsa, pero en caso de que exhiba un documento y no pida el cotejo o compulsa corre el riesgo de que la documental que sea objetada en cuanto a su autenticidad de contenido y pierda su valor probatorio en forma total o parcial.

De la misma manera los documentos que existen en lugar distinto al de la residencia de la Junta, también serán objeto de cotejo o compulsa, sólo que en este caso no se llevará a cabo por conducto del actuario adscrito a la Junta donde se tramita el juicio, sino que será mediante exhorto que deberá ser dirigido a la autoridad que corresponda en donde se encuentra el documento original. De igual forma para que proceda la compulsa o cotejo es requisito indispensable que en la audiencia de ofrecimiento de pruebas se exhiba copia del documento, en caso de que no se haga, la Junta válidamente desechará la prueba en términos del artículo 780 de la Ley en comento, en virtud de que no se acompañó del elemento necesario para su desahogo.

k) De acuerdo al artículo 808 de la Ley laboral, para que hagan fe en la República los documentos procedentes del extranjero deberán

presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares. Este artículo nos da a entender que, en caso de que una de las partes ofrezca un documento que proviene del extranjero y no cumplió con el requisito de legalización, su prueba será desechada en términos del citado artículo 780 de la multicitada Ley.

De igual forma si el documento se presenta en idioma extranjero, para que el documento sea aceptado por la Junta como prueba, deberá acompañarse de su traducción, independientemente que la Junta de oficio nombrará un traductor, lo anterior se desprende del artículo 809 de la Ley Federal del Trabajo.

l) En ocasiones las partes ofrecen documentos en copias fotostáticas, pero cuando esto sucede, se debe ofrecer conjuntamente su cotejo con los originales de que se tomaron para el caso de que se ponga en duda su exactitud, pues si bien es cierto que las copias hacen presumir la existencia de los originales, también lo es que debe ser conforme a las reglas procedentes y como lo dispone el propio artículo 810 de la Ley de la materia.

m) El artículo 811 dispone que si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo; en este caso, tomemos como ejemplo que la parte demandada ofrece como prueba un documento consistente en una renuncia y la actora objeta dicha prueba en cuanto a su autenticidad de contenido y firma; si la parte actora lo desea y para efecto de desvirtuar dicho documento, puede ofrecer la pericial caligráfica o grafoscópica a cargo de un perito que puede ser particular o el que le designe la Junta, para acreditar que la firma que calza el documento no corresponde al actor; a su vez la parte demandada puede también ofrecer

las pruebas que crea convenientes para acreditar la veracidad del documento, independientemente de que pudo haber ofrecido la prueba conjuntamente con algún medio de perfeccionamiento, como podría ser la ratificación de contenido y firma.

n) La última regla que contiene la Sección Tercera del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo en relación al ofrecimiento y valoración de las pruebas documentales, lo es la que contiene el artículo 812, que dice que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento y dichas declaraciones o manifestaciones prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conforme con ellas.

Por otra parte, cabe señalar que las objeciones a las documentales pueden hacerlas las partes por conducto de un apoderado.

Ahora bien, entrando al estudio del desahogo de esta prueba afirmamos como cuestión previa, que las Juntas no están obligadas a seguir un orden determinado en el desahogo de las pruebas.

Como es de explorado derecho, algunas pruebas por su propia y especial naturaleza se desahogan en forma automática, es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad determinadas. Sin embargo, algunas otras sí requieren de algún procedimiento, por ello, el artículo 833 de la Ley dispone que: “La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes…”.

En la práctica no se respeta el plazo de diez días, lo que implica una flagrante violación a la garantía que involucra el artículo octavo

Constitucional. Sin embargo, hay que atender que el gran número de expedientes que se tramitan hace imposible el cumplimiento de esa disposición.

La prueba documental se desahoga por su propia naturaleza, sin embargo, en caso de ser necesario el perfeccionamiento de una documental privada, al hablar del ofrecimiento de esta prueba, las periciales se deshogarán en los términos que se mencionaron y a los que se hizo alusión en capítulo correspondiente a la prueba pericial.

Cuando alguna prueba no resulta impugnada en cuanto a su autenticidad de contenido y firma se desahogará por su propia y especial naturaleza, es decir, se agregará a los autos a efecto que el dictaminador al momento de resolver, estime si dicho documento tiene valor probatorio.

2.4. Prueba confesional.

En relación a la prueba confesional, recordemos que será desahogada cuando la misma previamente haya sido admitida con los siguientes elementos:

1. Nombre y domicilio de los absolventes.
2. Para el caso de que el domicilio del absolvente se encuentre fuera del la jurisdicción de la Junta, deberá exhibir el pliego de posiciones en sobre cerrado.

Lo anterior responde a que para su desahogo es necesario que los absolventes se encuentren debidamente citados a fin de que acudan ante la Junta a absolver posiciones, o en otras palabras, para que realicen el desahogo de su confesional.

Para el caso en que se requiera, la autoridad está facultada para comisionar al actuario a efecto de que notifique al absolvente y le entere del día y hora que se haya señalado el desahogo de la confesional a su cargo, o en su caso, puede ordenar se gire exhorto a la autoridad correspondiente, para que en auxilio de las labores de la Junta exhortante se sirva notificar al absolvente y desahogar su confesional; para ello, se anexará el pliego de posiciones debidamente calificado por la Junta, en sobre cerrado. Con posterioridad, la Junta exhortada deberá remitir las constancias para que sean agregadas a los autos y se tenga ya el antecedente de que fue desahogada conforme a derecho la prueba.

Ahora bien, en el acuerdo en que la Junta señale día y hora en que tenga verificativo el desahogo de la confesional o confesional para hechos propios, apercibirá a los absolventes para que en caso de que no comparezcan ante la Junta en la fecha que para tal efecto señaló, se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que les sean articuladas por el oferente de la prueba, con fundamento en los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto es, el interrogatorio que les sea formulado, una vez que las posiciones hayan sido calificadas de legales, se tendrá por contestado en sentido afirmativo.

Por otro lado, en caso de que la persona que es citada para absolver posiciones para hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento demandado, el actuario lo hará constar en su razón y el día de la audiencia, la Junta, requerirá a la oferente de la prueba para que señale el domicilio correcto en donde deba de ser notificado el absolvente y en caso de que ésta manifieste ignorarlo, la Junta le concederá un término de tres días a la parte demandada para que proporcione el último domicilio que tenga registrado del absolvente, a efecto de que pueda ser notificado.

En este caso, la Junta apercibirá al absolvente, de que para el caso de que no comparezca el día y hora que se señale para el desahogo de la confesional a su cargo, será presentado por conducto de la policía judicial de conformidad con lo dispuesto por el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar que el apercibimiento anterior es diferente al que se les formula a las partes, por cuanto hace a sus confesionales, ello en la inteligencia de que el absolvente para hechos propios que ya no labora para la empresa demandada, no se le puede declarar fictamente confeso de las posiciones que le sean articuladas, toda vez que esto causaría perjuicio a la empresa demandada, ya que al no depender económicamente de la misma la persona que ha sido citada para absolver posiciones para hechos propios, no asistiría a la audiencia que para tal efecto se señaló y la ley previniendo este caso, establece un apercibimiento diferente.

Por lo anterior, es de considerarse que la naturaleza de la prueba confesional cambia por testimonial, es decir, el desahogo de la prueba confesional a cargo de la persona que ya no labore para la empresa demandada, se llevará a cabo mediante las posiciones que le sean articuladas al absolvente, y para el caso de que no asista a la audiencia señalada, el apercibimiento consistirá en que será presentado por medio de la policía judicial de conformidad con lo establecido por el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, una vez desahogada dicha confesional, es hasta el momento en que se resuelve cuando cambia la naturaleza de la citada prueba, toda vez que se le dará el valor de una testimonial en virtud de que el absolvente ya no presta sus servicios para la demandada.

Observando las reglas para el desahogo de esta prueba el artículo 790 de la ley de la materia establece lo siguiente:

> "Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:
> I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;
> II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concentrase a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquéllas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contracción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos sobre los que no exista controversia.
> III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de un asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;
> IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se hará constar textualmente en el acta respectiva, cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por su articulante y el absolvente:
> V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando el autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;
> VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y
> VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello".

Como podemos apreciar, este precepto es claro y contundente pues si la prueba confesional no es desahogada bajo dichos lineamientos no tendrá valor probatorio alguno al momento de resolver el asunto.

2.5. Prueba testimonial.

Por lo que hace a la prueba testimonial, y como ya se precisó el líneas anteriores, es necesario que previo a su desahogo, los testigos se encuentren debidamente citados y para ello, la Junta comisionará al actuario adscrito a la misma a efecto de que los notifique en el domicilio señalado por la oferente, apercibiéndolos que de no presentarse el día y hora señalados por la Junta se les impondrá una multa de siete veces el

salario mínimo y serán presentados por conducto de la policía judicial, de conformidad con los artículos 731 y 814 de la Ley Laboral.

Si el oferente de la prueba se comprometió a presentarlos deberá hacerlo el día y hora que la Junta haya señalado de lo contrario, se le decretará la deserción de la prueba.

Así, al momento de su desahogo primeramente será interrogado el testigo por la parte que ofreció la prueba; y si lo cree necesario la parte contraria, procederá a repreguntarle, esto es, con la finalidad de desvirtuar el testimonio rendido por el declarante.

El precepto legal aplicable para el desahogo de la prueba testimonial es el 815 de la Ley Federal del Trabajo y a la letra dice:

> "Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:
> I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;
> II. El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo al momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello;
> III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en la fracciones III y IV del artículo 813 de ésta Ley;
> IV. Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle en las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;
> V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquéllas que tengan relación directa con el asunto del que se trate y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
> VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.
> VII. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
> VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

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

Respecto al desahogo de la prueba testimonial, el maestro Néstor de Buen señala: "A partir de un principio evidente de desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles. Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, a un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no esté respaldada por su propia experiencia" [61].

Por otra parte, como lo ha manifestado el maestro Néstor de Buen, en los casos en que preparan y aleccionan a los testigos, - que muchas veces suele suceder -, la Junta no puede evitar que se presente dicha situación, toda vez que está totalmente ajena a lo que suceda fuera de su alcance jurídico, tan es así, que cita al testigo para que declare sobre los hechos que presenció y que tengan relación con la controversia, toda vez que con la narración que realice, la Junta pretende obtener más elementos para poder esclarecer la verdad de lo sucedido, y el aleccionamiento de los mismos ya dependerá que la contraparte, con base a las repreguntas que le realice, lo evidencie ante la autoridad y demuestre que su testimonio es falso.

Sobre la misma línea, consideramos que algunos testigos sí son previamente preparados respecto de lo que deberán de contestar, tanto en las preguntas como en la repreguntas que les pueden formular las partes, lo cual puede darse en caso de que, a pesar de que hayan presenciado los hechos, son personas que nunca han declarado ante alguna autoridad y es

---

[61] DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo catorceava edición. Porrúa. México. 2006. Págs. 454 y 455.

necesario darles una breve explicación del procedimiento o forma en que se desarrollará la audiencia, pues su nerviosismo o falta de experiencia podría provocar que el testimonio que rindan sea lo menos favorable para el oferente de la prueba. Por otro lado, hablamos del aleccionamiento de testigos falsos es decir, aquéllos que no presenciaron los hechos y que son preparados para que rindan una declaración simulando que si estuvieron en el momento del hecho del despido.

Con lo anterior, se desprende la tajante diferencia que existe entre preparar y aleccionar.

Ahora bien, entre los casos comunes que llegan a presentarse en el momento previo al desahogo, puede suceder que alguna de las partes se encuentre en la imposibilidad de presentar a uno de los testigos, en virtud de que el mismo este incapacitado para comparecer, lo cual deberá acreditar con el certificado médico que exhiba ante la Junta bajo protesta de decir verdad para que la misma, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, señale nuevo día y hora para que tenga verificativo el desahogo de la testimonial, quedando subsistentes los apercibimientos decretados para las partes; si se diera el caso de que en la nueva fecha señalada exhibieran otra incapacidad del mismo testigo, se citará al médico que la expidió para que ratifique lo asentado en dicho documento, lo cual deberá hacerlo dentro de los cinco días siguientes, contados a partir de la fecha en que fue exhibido.

Nuestra Ley Federal del Trabajo sólo precisa cuando el certificado médico es expedido por un mismo médico, no en el supuesto de que el certificado médico sea expedido por diverso médico al que originalmente lo expidió, por lo tanto, citará al médico que extendió la segunda constancia médica al testigo.

Para el caso de que sea necesario que el testigo se identifique será a solicitud de alguna de las partes, si no puede hacerlo en el momento, la Junta le concederá tres días al testigo para que lo haga, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 815 fracción II de la Ley Laboral citado con antelación, apercibido que de no hacerlo así, se tendrá por no rendido su testimonio, pues dicha identificación es necesaria para la contraparte, toda vez que la misma tiene relación con la idoneidad del testigo, porque puede presentarse el caso de que la persona que esté compareciendo sea distinta a la que fue ofrecida como testigo.

Por lo que respecta al ofrecimiento de un solo testigo, el oferente deberá de apegarse a las condiciones establecidas en el artículo 829 de la Ley Laboral que a la letra dice:

> "Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:
>
> I. Fue el único que se percató de los hechos;
> II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
> III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad".

En este tema, Cipriano Gómez Lara señala lo siguiente: "Cada testigo deber ser examinado por separado y además, el testigo que ya ha sido interrogado no debe tener relación o contacto con el testigo que aun está por examinarse. La razón de esto es obvia, un testigo ya examinado le manifestaría al testigo por examinar sobre qué se le ha estado interrogando y qué ha contestado, lo cual desvirtuaría la esencia del valor de la prueba testimonial el cual radica en que dos o más testigos hayan respondido a las mismas preguntas de forma paralela, es decir, lo que se ha llamado testigos contestes y conformes en sus declaraciones; de lo contrario, si los testigos al ser interrogados sobre los mismos hechos, difieren radial y substancialmente en sus declaraciones, su testimonio se invalida.

Otro aspecto interesante respecto del desarrollo de la prueba testimonial es que el testigo, una vez interrogado por la parte que lo presentó, por regla general debe someterse a un interrogatorio de la contraparte, el cual es frecuentemente inquisitivo, es decir, aquel debe someterse a lo que se denomina en el lenguaje forense la repregunta y que recibe en el derecho anglosajón la denominación *cross-examination*. Esta pregunta o examen cruzado del testigo, es lo que permite, dentro de una buena técnica procesal, descubrir si el testigo dijo la verdad en sus primeras declaraciones, o sea, en las rendidas en respuesta a las preguntas formuladas por la parte que ha ofrecido su testimonio. Mediante las preguntas hábilmente planteadas se puede hacer caer a los testigos en contradicciones que desvirtúan el valor de sus declaraciones, pero por otra parte si los testigos son veraces, en vez de desvirtuar el valor de esta prueba, quizás ésta se robustezca, en cuanto a que la pregunta permita enfatizar la concordancia entre las declaraciones de uno y del otro u otros testigos" [62].

Una vez concluido el desahogo de la prueba testimonial, la contraparte podrá formular sus TACHAS U OBJECIONES a los testigos que declararon haciendo las manifestaciones que crean convenientes y ofreciendo pruebas en dicho incidente, pues de no ser así, la Junta le tendrá por perdido su derecho para hacerlo. Para el caso de que las haya formulado, se le dará vista a la contraria para que haga sus manifestaciones en relación a las tachas que formuló su contraparte y ofrezca sus pruebas en dicho incidente, asimismo se le apercibirá que de no hacerlo, se le tendrá por perdido su derecho para tal efecto.

Además de este último punto, en el siguiente capítulo estudiaremos con profundidad el tema que nos ocupa en el presente trabajo, es decir, las similitudes y las diferencias que guarda la ratificación con la prueba

---

[62] GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. Pág. 256.

testimonial y confesional, los criterios de las autoridades, así como su importancia y naturaleza, la valoración de este medio de perfeccionamiento entre otros puntos, los efectos y alcances que tiene en el procedimiento laboral.

CAPÍTULO 3
ANÁLISIS DE LA RATIFICACIÓN DE DOCUMENTOS POR TERCEROS EN CUANTO A SU DESAHOGO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

3.1. Similitudes y diferencias con las pruebas confesional y testimonial.

Entrando al fondo del tema de este trabajo y como se desprende de la información que hemos ya ventilado, tenemos que para el análisis de la prueba de ratificación de documentos por terceros, es necesario mencionar tanto las similitudes como las diferencias que ésta guarda con la prueba confesional y con la testimonial, así como los criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el análisis de la naturaleza de la ratificación, la valoración de la prueba documental ratificada y no ratificada, los efectos y alcances de las objeciones a los documentos, las tachas u objeciones y pruebas idóneas y, por último, nuestra opinión personal. En este orden de ideas, cabe señalar que nos referiremos a la ratificación que está a cargo de personas ajenas a juicio.

Por lo que hace a las SIMILITUDES, consideramos que la ratificación de documentos, la testimonial y la confesional, presentan características similares, tal y como pudimos observar en el momento en que se hizo un estudio íntegro de las mismas, sin embargo cabe mencionar que las características de la prueba testimonial y la confesional se desprenden de la Ley Federal del Trabajo, al estar dichas pruebas reguladas como expresamos en el Título XIV la Sección Cuarta del Capítulo XII de la Ley citada, y por lo que hace a la ratificación de documentos no está concretamente reglamentada en la Ley laboral, pero tomaremos como base lo que sucede en la práctica.

Las similitudes a saber, son las siguientes:

1. Tanto la ratificación de documentos, como la testimonial y la confesional son "medios o instrumentos de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo" [63].

2. Tanto la ratificación de documentos como la testimonial y la confesional, tienen por objeto evidenciar "los hechos dudosos o controvertidos" [64].

3. La testimonial, la confesional y la ratificación de documentos, son pruebas que deben ofrecerse en la misma audiencia, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

4. La ratificación de documentos, la testimonial y la confesional, al momento de ofrecerlas deben ser acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Cabe mencionar, que en el caso de la ratificación de documentos, aunque la Ley no es clara en cuanto a los elementos que se deben proporcionar para su desahogo, consideramos que debe ser el nombre y domicilio de los ratificantes, esto en virtud de que el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

> "Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta ley".

El artículo 742, en su fracción VII expresa que:

> "Artículo 742. Se harán personalmente las notificaciones siguientes:
>
> … VII. La resolución que deben conocer los terceros extraños al juicio…".

---

[63] CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 89.
[64] DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pág. 473.

De lo anterior se desprende que debe notificarse personalmente al tercero o terceros extraños ajenos al juicio, el acuerdo en donde se le requiere para que se presenten ante la Junta el día y hora fijados al desahogo de la ratificación de contenido y firma de un documento que fue impugnado. Para efectos de la notificación, debe realizarla un actuario designado, por lo que deben proporcionarse a la Junta el nombre y domicilio de la persona o personas a los que se les haya solicitado su presencia.

En cuando a la testimonial, nos percatamos que también se debe proporcionar como elemento para su desahogo, el nombre y domicilio de los testigos, independientemente de que la oferente se comprometa a presentarlos o solicite su notificación por conducto de la Junta.

En este mismo orden de ideas, señalamos que la ley no dispone claramente que sucede cuando un ratificante radica fuera del lugar de residencia de la Junta, ni tampoco si es un alto funcionario público. En este renglón y con base en el artículo 17 de la Ley laboral, tomamos en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes, esto es, nos referimos al artículo 813 fracciones III y IV de la Ley en cita que establece los requisitos que debe cumplir la parte que ofrezca una prueba testimonial, es decir, consideramos que tanto en los casos de la ratificación de documentos como en la testimonial cuando el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, debe ofrecerse acompañándola de interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, de no hacerlo, debe declarase desierta. Asimismo se exhibirá el interrogatorio y se pondrá a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas o preguntas en sobre cerrado; por otra parte, si el ratificante o testigo es alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio observándose lo dispuesto en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo en lo que sea aplicable.

Respecto de la confesional, la ratificación puede apoyarse en su desahogo en cuanto a la notificación de los absolventes que radican fuera de la residencia de la Junta y se hará bajo los lineamientos establecidos en el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se enviará por medio de exhorto las preguntas o posiciones previamente calificadas de legales en sobre sellado y cerrado.

Lo anterior es para el caso de que la parte oferente solicite la notificación de los ratificantes o los testigos por conducto del actuario.

5. Para el desahogo de la testimonial, la ratificación y la confesional se siguen ciertas normas, tales como que los testigos, los ratificantes y los absolventes son examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos.

6. En dichas pruebas, los interrogatorios se formulan en forma verbal y directamente, salvo lo que dispone el artículo 813, fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo:

> "Artículo 813. La parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:…
>
> III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presentan su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
>
> IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable".

7. En los tres casos, las preguntas pueden formularse oralmente o por escrito en el momento de la audiencia.

8. Al ratificante, al absolvente y al testigo se les toma la protesta de conducirse con verdad y se les advierten de las penas en que incurren los declarantes, testigos o ratificantes falsos.

9. En los tres casos se les hace constar en el acta sus generales, tales como: el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabajan.

10. En el desahogo de la confesional, la testimonial y la ratificación, la Junta admite las preguntas que tengan relación con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo absolvente, testigo o ratificante o lleven implícita la contestación.

11. Al momento de llevarse a cabo el desahogo de la prueba testimonial y la ratificación, primero interroga el oferente y posteriormente las demás partes y la Junta cuando lo estima necesario, examina directamente al testigo o ratificante. En caso de la confesional de igual forma se aplica el interrogatorio libre.

12. En los tres casos las posiciones, preguntas y respuestas se hacen constar en el acta.

13. En el caso de la testimonial y la ratificación, tanto el ratificante como el testigo están obligados a dar la razón de su dicho y la Junta deberá solicitarla respecto de los que no la lleven en sí.

14. El ratificante, el absolvente y el testigo deben firmar el acta al margen, si no saben leer o escribir o no pueden firmar el acta, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital, una vez ratificada no pueden variarse las declaraciones en su redacción o en lo sustancial.

15. En la ratificación se hace una imputación directa a la persona que va a ratificar el documento en cuestión, es decir, se le atribuye la elaboración de un documento; en la prueba confesional también se hace una imputación directa, es decir, se le atribuye al absolvente la ejecución de un acto determinado.

16. Cuando el absolvente, ratificante o testigo no hablan el idioma español rinden su declaración por medio de un intérprete.

17. Por un lado, consideramos testigo a la persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio, y en cuanto al ratificante, hay que mencionar que la ratificación no sólo se realiza por personas ajenas al juicio, sino que también una ratificación está a cargo de las propias partes, como en el caso de la confesional. El ratificante ajeno a juicio es quien al ratificar un documento hace una manifestación de la voluntad por medio de la cual aprueba o confirma un acto que realizó con anterioridad.

18. La ratificación, la confesional y la testimonial se equiparan en cuanto a la valoración que haga la Junta del desahogo de las mismas.

Hemos mencionado las similitudes más importantes que guardan la confesional, la testimonial y la ratificación de documentos, sin embargo, es conveniente analizar también cuáles son sus posibles diferencias.

Respecto de las DIFERENCIAS que existen entre la ratificación, la confesional y la testimonial, tenemos que:

1. En términos del artículo 813 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, sólo se pueden ofrecer un máximo de 3 testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar. En este caso la ratificación de documentos realizada por terceros ajenos al juicio no existe impedimento

alguno para que se presenten 3 o más ratificantes, sino que por la naturaleza del documento y de la prueba, debe ser ratificado por las personas que suscribieron el documento.

En el caso de la confesional, tampoco existe un número específico de absolventes, pues la ley no limita esta situación, lo cual va en concordancia con la ratificación.

2. En la prueba testimonial a diferencia de la ratificación, debe señalarse la causa o motivo justificado que impidan al oferente de la prueba presentar a los testigos, sino lo hace, se le apercibe de que queda a cargo del mismo su presentación. En la ratificación el artículo 800 de la Ley de la materia establece que deberá ser citado el ratificante en términos de la fracción VII del artículo 742 de dicha ley. Claro que la oferente puede, por economía procesal, comprometerse a presentar personalmente al o los ratificantes.

3. Los testigos y los absolventes declaran en relación a hechos controvertidos aludidos expresamente en la demanda, contestación, réplica o contra réplica y los ratificantes declaran en relación al contenido del documento. Claro que en ocasiones un documento es parte integrante de una demanda, contestación, réplica o contrarréplica; en este caso estaríamos en una similitud y no diferencia, pues también el documento constituiría un hecho controvertido y no un perfeccionamiento de prueba.

4. Otra diferencia estriba en el sentido que en el artículo 818 de la Ley laboral establece para el caso de la prueba testimonial, que las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. En este renglón cabe mencionar que para la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio no se encuentra regulado y, por lo mismo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su criterio, en ocasiones lo

permiten y en otras no; por otro lado, algunas Juntas lo único que permiten a las partes es el uso de la voz para manifestar lo que a su interés convenga.

5. La testimonial y la confesional son pruebas autónomas y la ratificación es un medio de perfeccionamiento.

Como hemos podido observar en el transcurso de este trabajo, son más las similitudes que existen entre la prueba testimonial y la confesional con la ratificación, que las diferencias, por tal motivo es posible que el desahogo de la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio laboral pueda ser con base a los lineamientos previstos por la ley que se refieren a la prueba testimonial y la confesional, pues de ser así al momento de ser desahogada no habrá interpretaciones erróneas o que queden a criterio de las autoridades.

3.2. Criterios de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Al momento de realizar el análisis de las similitudes y diferencias que guardan la prueba testimonial, la confesional y la ratificación de documentos, se hizo alusión a los criterios que aplican las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues en otros puntos se colige lo que la práctica nos ha enseñado y en otros casos lo que la Ley regula expresamente. En este tema mencionaremos algunos criterios que aplican las Juntas al momento de desahogar la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio.

1. Algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje sostienen el criterio de que la prueba de ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio y la prueba testimonial, en cuanto a su desahogo, no deben realizarse de la misma forma; por lo mismo en el desahogo de una ratificación no emplean el término “repregunta” cuando la parte contraria quiere formular

a la oferente sus preguntas en términos de lo que dispone el artículo 800 de la ley laboral.

Concluido el desahogo de esta probanza, cuando las partes piden el uso de la palabra para formular objeciones o tachas a los ratificantes, la Junta no se los permite y se limita a cerrar la audiencia de desahogo, aduciendo que dicha prueba será valorada en su oportunidad.

2. En este mismo orden de ideas, algunas Juntas sostienen que la prueba testimonial y la ratificación no deben realizarse sobre los mismos lineamientos, ya que concluido el desahogo de esta última no permiten el uso de la palabra a las partes para hacer objeciones o tachas a los ratificantes.

Desde nuestro punto de vista criticamos a estas Juntas por el hecho de que a falta de un artículo expreso que lo disponga, no apliquen por analogía los preceptos que rigen el desahogo de la prueba testimonial y confesional con el desahogo de la ratificación, pues tan sólo por el cúmulo de similitudes que tienen entre sí deberían hacerlo de esa forma.

3. Por otra parte, en la práctica, se aprecia que algunas Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje aplican la reglas de la prueba testimonial al desahogo de la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio, pues emplean el término “repregunta”, esto es, la oferente de esta probanza pregunta y la contraria repregunta a los ratificantes.

Por otro lado, le dan el uso de la palabra a las partes para que objeten o tachen a las ratificantes y asimismo les permiten ofrecer pruebas y, si éstas resultan ser pruebas idóneas, se les admiten y ordenan su desahogo, tal y como si se tratara de una prueba testimonial.

4. Asimismo, tenemos que en ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje aplican a medias las pruebas mencionadas sobre el mismo lineamiento, pues emplean el término “repregunta”, pero cuando alguna de las partes quieren objetar o tachar a los ratificantes las Juntas no lo permiten; sin embargo, le dan el uso de la palabra a las partes para que manifiesten lo que a su interés convenga y dan por concluida la audiencia de desahogo de pruebas.

Si por alguna razón alguna de las partes llegan a ofrecer pruebas sin dar tiempo a que lo pueda impedir la Junta, hemos observado - y además cuestionado -, que pueden tomar tres actitudes diferentes:

a). Desechar la prueba por no haberse ofrecido, según ellos, en el momento procesal oportuno, en términos del artículo 779 y 881 de la Ley laboral;

b). Admitir las pruebas y señalar audiencia de desahogo, si por su naturaleza lo amerita, o desahogarlas por su propia y especial naturaleza; y

c). Admitir las pruebas y ordenar su desahogo, aduciendo a que se refieren a hechos supervivientes, en términos de los artículos 779 y 881 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar que las cuestiones aquí plasmadas se presentan constantemente en la práctica, ya que a pesar de tener un acercamiento con Presidentes, Auxiliares y Secretarios de Acuerdos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sea Federal, Local del Distrito Federal o del Estado de México, entre otros, los criterios no se unifican y por el contrario no existe una formalidad expresa en la ley sobre el desahogo de la ratificación a cargo de terceros ajenos a juicio, lo que incluso en ocasiones es motivo de conflicto entre las partes y la autoridad.

Con lo anterior, nos podemos dar cuenta de la diversidad de criterios que tienen las Juntas con respecto a este punto. Por esa razón consideramos necesario modificar la ley en el sentido de que establezca con precisión los lineamientos bajo los cuales debe desahogarse la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos a juicio y, por ende, buscar definir los criterios de los tribunales del trabajo y no dejarlo al arbitrio del juzgador.

3.3. Importancia de la ratificación.

Ha quedado establecido que el fin de todas las pruebas en general es hacer que la autoridad de trabajo, mediante las pruebas ofrecidas por las partes, tenga los elementos necesarios para resolver el conflicto planteado, aplicando la norma legal al caso concreto sometido a su estudio y resolución.

Sin embargo, no sólo por esto resulta ser importante, sino que de acuerdo a lo que se desprende de manera palpable de la Ley Federal del Trabajo, es un elemento con que cuentan las partes para perfeccionar otra prueba, esto es, una prueba documental cuando resulta impugnado por alguna de las partes; en otras palabras, digamos que la ratificación es el soporte de una documental.

Recordemos que cuando se ofrece como prueba una documental privada, se debe proponer como medio de perfeccionamiento para el caso de ser impugnada u objetada la ratificación de contenido y firma que realicen las personas a las que se les imputa la suscripción del documento; asimismo, se debe señalar el domicilio para efectos de su notificación personal. Dichas personas deberán ser citadas por la Junta para que comparezcan a rendir su declaración el día y hora que se señale para el efecto. Así pues, si el día de la audiencia una persona ratifica un documento en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, este documento podrá

hacer prueba plena o dársele el valor que corresponda al momento de dictarse resolución en el juicio.

Al respecto hemos citado algunas jurisprudencias, las cuales a continuación se mencionan:

> "**DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LOS.** El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto".
>
> Séptima Época, Cuarta Sala, Tesis 703, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 1169.
>
> "**DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS.** El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aún cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue".
>
> Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000. Tomo V, Materia del Trabajo, Poder Judicial de la Federación, México, 2000. Pág. 113, Séptima Época, Cuarta Sala, Tesis 704, Apéndice 1988, 2ª. Parte, pág. 1170.

Si por el contrario el ratificante desconoce el contenido y firma del documento privado, deberá desahogarse en primer término la prueba pericial, para determinar si efectivamente procede o no del puño y letra del ratificante la firma que aparece en el documento cuestionado; si no procediera por su ejecución dicha firma, el documento carecerá de valor probatorio alguno y por lo mismo no beneficiará a la parte oferente.

La importancia de la ratificación consiste en que, una vez reconocido el documento por el ratificante, se confirma la autenticidad del mismo y por ende éste adquiere pleno valor probatorio; sin embargo, en caso de que no sea reconocido, se procederá al desahogo de la prueba pericial, y si con ella se confirma que si corresponde la firma, se denotará la mala actitud del

ratificante frente al juicio, lo que podría ser considerado por el juzgador al momento de dictar resolución.

3.3.1. Análisis de la naturaleza de la ratificación.

Comenzaremos por definir a nuestro criterio lo que es la ratificación. Al respecto tenemos que es la aprobación o confirmación de un acto formulado con anterioridad, es decir, es reconocer lo hecho en otro momento. Una vez precisado lo anterior, cuestionaremos si la ratificación es un medio de prueba o la forma de perfeccionar un documento.

No es posible considerar a la ratificación como un medio de prueba, pues es, como se ha plasmado, un medio de perfeccionamiento que da soporte y es la base de la prueba documental, ésta última, para el caso de que requiera la ratificación de la persona que suscribió el mismo, pues de ello dependerá que tenga pleno valor probatorio.

A pesar de que la propia ley menciona brevemente a la ratificación en sus artículos 800 y 802, se desprende de dichos preceptos que constituye un medio de perfeccionamiento, ya que no obstante de las similitudes que guarda con el desahogo de la prueba testimonial y la confesional, no reúne en su totalidad las características que debe tener para ser considerada una prueba autónoma.

En resumen, podemos decir que no se pretende restar importancia a la ratificación, pues incluso la prueba documental depende en gran parte de ella como medio de perfeccionamiento, pues sólo por citar un ejemplo, en el caso de que el ratificante reconozca la firma que calza un documento, no será necesario que se desahogue ya la prueba pericial, pues quedaría perfeccionado el documento y tendría pleno valor probatorio, es decir, la ratificación es la antesala de la prueba pericial.

Por lo anterior, podemos afirmar que la ratificación como medio de perfeccionamiento representa una figura muy importante en el procedimiento ordinario laboral - como ya se ha hecho alusión a la misma en el estudio de este tema -, y reviste el punto fundamental de este trabajo.

3.3.2. Valoración de la prueba documental ratificada y no ratificada.

Consideramos que para un mayor entendimiento del presente punto, es importante agrupar la prueba documental en dos clases: DOCUMENTAL PÚBLICA y DOCUMENTAL PRIVADA; estudio que ya hicimos en el capítulo correspondiente.

En primer término haremos referencia a los DOCUMENTOS PÚBLICOS, haciendo notar que éstos hacen fe respecto del acto o actos contenidos en ellos y no de aquéllos que aparecen como accidentes o accesorios dentro de dicho documento.

En el caso de que la documental se repute como pública y tenga el valor de ser prueba plena, se requiere que sea expedida por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones.

Asimismo, se desprende que las copias certificadas deben ser expedidas por funcionarios públicos, en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones, debiendo estar firmadas y autorizadas por quien tiene esta facultad y con los requisitos formales que la Ley exige, para que merezca o sea considerada con valor probatorio pleno como documento público.

Cuando al documento público le falte alguno de los requisitos mencionados, o en su caso fueran expedidos o certificados por alguien que evidentemente realice funciones ajenas al contenido del documento, carecerán de todo valor jurídico y no serán considerados como auténticos.

Por lo que hace a los DOCUMENTOS PRIVADOS mencionaremos los requisitos considerados para valorar dichos documentos, a efecto de que éstos puedan tener plena convicción para el juzgador:

1. Los documentos deben ser ratificados por las personas que los suscribieron en caso de ser objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma.

2. Tratándose de copias fotostáticas, éstas deben estar debidamente cotejadas con su original.

Respecto al primer requisito tenemos que hacen prueba plena los documentos privados que la contraparte no objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, ya sea que provengan de las partes o de terceros. Al respecto señalamos la siguiente ejecutoria:

> "**DOCUMENTOS NO OBJETADOS, VALOR DE LOS.** Si el documento privado ofrecido como prueba por una de las partes, no es objetado en cuanto a su autenticidad, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho respectivo".
>
> Amparo directo 4736/72. Isabel Flores Maya. 29 de marzo de 1973. 5 votos. Poniente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época: Vol. 51. Quinta parte, pág. 25. Precedente: Sexta Época: Vol. LXXI, Quinta Parte, pág. 10.

Ahora bien, si el documento privado es objetado por quien lo firmó, corresponde a éste probar su objeción, ya que de no hacerlo así al documento se le dará valor probatorio pleno de acuerdo con la siguiente ejecutoria que en su parte conducente dice:

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

Sexta Época, Quinta parte: Vol. CII, Pág. O. A. D. 4791/64. María de la Luz Méndez Ríos. Unidades de 4 votos. Séptima Época, Quinta parte: Vol. 30, Pág. 16. A.D. 5306/70. David Hernández Cázares. 5 votos. Vol. 42. Pág. 17. A.D. 177/72. Rafael Lora Cruz. Unanimidad de 4 votos. Vol. 49, Pág. 24. A.D. 2385/72. Manuel Gómez Ángeles y Coag. 5 votos. Vol. 63. Pág. 20. A.D. 5179/73.- José Cervantes Mendieta. Unanimidad de 4 votos.

Por lo tanto, cuando sólo se ha reconocido la firma de un documento, implica que se está reconociendo también el contenido; sin embargo, si se objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y dicha objeción es probada, al documento no se le dará ningún valor probatorio.

Como ya hemos manifestado, a los documentos que no son objetados por la contraria se les dará el valor probatorio a favor de quien los ofrece; sin embargo, los documentos que provengan de terceros ajenos a juicio, si resultan impugnados por la contraria a la oferente, para que tengan eficacia probatoria tendrán que ser ratificados por quien o quienes intervinieron en el mismo, ya que de lo contrario carecerán de valor probatorio.

Respecto al segundo requisito señalamos que, cuando alguna de las partes ofrece como prueba documental una copia fotostática simple y ésta no es objetada por su contraria en cuanto a su autenticidad, se le dará el valor probatorio correspondiente, toda vez que esa falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original.

Ahora bien, si la copia fotostática simple es objetada en cuanto a su autenticidad y no se ofreció el medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo o compulsa que se realice con el original, carecerá de todo valor probatorio.

En relación a este tema, existen diversas tesis y criterios jurisprudenciales que consideran que la copia simple o fotostática tendrá pleno valor probatorio si se ofrece en los términos mencionados con anterioridad; sin embargo, sostienen que de no ser objetada dicha

documental por sí sola no adquiere pleno valor probatorio, pues sólo representa un indicio que aunado a otras pruebas podría tener credibilidad, pues podría presuponerse que existe su original.

Con base a lo analizado, concluimos que la valoración de la prueba documental dependerá de la manera en que sea ofrecida, pues ya sea un documento público o privado, quedará a criterio del juzgador darle el valor probatorio que corresponda, lo anterior sin perder de vista que en primer término, debe cumplir con los requisitos de ley y, en segundo, que con base en las objeciones hechas o aquellas que no se hicieron al momento de ofrecer el documento como prueba, se determinará si fue perfeccionado dicho documento o por el contrario carece de todo valor probatorio.

3.3.3. Efectos y alcances de las objeciones a los documentos.

Entendemos como EFECTO la "consecuencia natural de un acto" [65]. En este caso los efectos de la objeción de documentos nos refiere a la consecuencia que guarda el hecho de realizar una objeción sobre un documento ofrecido como prueba. Mientras se acredite plenamente la objeción, se le restará al documento todo valor probatorio. Con la objeción se busca desvirtuar la prueba ante el dictaminador.

Una vez realizadas dichas objeciones y acreditadas las mismas, evitará que el oferente del documento en cuestión acredite los extremos que pretendía con dicha prueba y, por lo tanto, carecerá de todo valor al dictase la resolución dentro del juicio.

Por lo que hace al los ALCANCES comenzaremos por definir dicha palabra, la cual según nuestra perspectiva es el logro o la obtención de algo, es decir, es el punto hasta el cual se consigue restar valor

[65] Ibidem. Pág. 259.

probatorio a la prueba. Si ésta no fue desvirtuada en su totalidad, es posible que por lo menos bajo una presunción se logre restar fuerza a la prueba ofrecida por la contraparte.

En virtud de lo anterior, mediante el laudo correspondiente se establecerá el alcance que produjo la objeción a la documental, ya que es en ese momento procesal cuando se determinará si tendrá o no pleno valor probatorio.

3.4. Tachas u objeciones y pruebas idóneas.

Considerando que la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos a juicio y la prueba testimonial son similares en cuanto a su desahogo, diremos que resultaría procedente que una vez terminado el desahogo de la ratificación, las partes puedan realizar sus tachas y objeciones en relación al o los ratificantes, ya sea porque son personas que carecen de credibilidad por el parentesco con las partes, con la amistad o enemistad que existía, por ser un ratificante previamente aleccionado, si son dos o más ratificantes, porque no fueron en realidad los que presenciaron la elaboración del documento, no presenciaron los hechos que se indican en el documento, el documento no se elaboró en la fecha que se indicó por la parte oferente ó el documento no se elaboró en el lugar señalado o del modo indicado, entre otros.

En relación a las pruebas que serian idóneas para acreditar las tachas u objeciones realizadas a un ratificante, diremos que pueden ser todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, excepto la confesional, en virtud de su naturaleza.

Independientemente de lo anterior, diremos que la prueba de confesión únicamente puede ser a cargo de las partes en un juicio, tal y como lo menciona el artículo 786 de la Ley laboral, pero también puede ser

a cargo de los directores, administradores, gerentes y en general de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, lo anterior en términos del artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, en virtud de que en términos del artículo 11 de la Ley en cita, las personas antes mencionadas son consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En ambos casos, es válida la confesión de dichos personajes, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les son propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien, que por razones de sus funciones les deben ser conocidos.

Claro que hay que mencionar que sólo resulta procedente dicha confesional cuando las personas continúan prestando sus servicios para la empresa o establecimiento.

Por lo anterior, consideramos que no resulta prueba idónea la de confesión.

Otra prueba que no se considera eficaz y por lo mismo no es admitida por la Junta, en relación a las tachas u objeciones de un testigo, es precisamente otra testimonial, en virtud de que se ha sustentado que se haría infinita dicha prueba e iría en contra de los principios que señala la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 685.

Aunque en la ratificación de documentos nosotros consideramos que una testimonial si podría ser prueba idónea para acreditar las tachas u objeciones, dependiendo de las características de cómo se haya desahogado la testimonial.

Por último, habremos de señalar que a excepción de la confesional y la testimonial, pueden resultar idóneas todas las pruebas que vayan relacionadas con las declaraciones que rindan los ratificantes y que se refieran a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, es decir, la inspección ocular y los informes ante instituciones, que entre otras, suelen ser las más aceptadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.5. Propuesta.

Desde nuestro punto de vista consideramos que el desahogo de la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio debe hacerse de acuerdo a las reglas establecidas para la prueba testimonial y la confesional, ya que como lo hemos podido observar en el transcurso de este trabajo, existen elementos suficientes para considerarlo de esa manera.

Opinamos que no debe dejarse al arbitrio del juzgador decidir cuando debe permitir a un litigante repreguntar al ratificante y formular objeciones o tachas, así como ofrecer pruebas con relación a las mismas.

Si pensamos en un caso concreto, en el cual la Junta que conozca del conflicto no tenga el criterio de que la ratificación de documentos debe desahogarse de acuerdo a los lineamientos de la prueba testimonial y confesional, se dejaría en estado de indefensión a la parte que objeta un documento, al no permitírsele repreguntar, formular objeciones o tachas a los ratificantes y ofrecer pruebas para acreditarlas; con ello, estaría imposibilitado para demostrar la verdad que requiere el Tribunal para emitir su resolución.

Como ejemplo podemos señalar que en un juicio el patrón afirma que el trabajador no fue despedido injustificadamente, afirmando que fue el propio actor quien renunció a su trabajo y exhibe, para ello una renuncia

suscrita por el trabajador así como por dos personas que supuestamente estuvieron presentes en el momento en que el trabajador renunció. En su ofrecimiento de pruebas manifiesta que de ser objetada la renuncia en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, propone como medio de perfeccionamiento la ratificación a cargo de las personas que lo suscribieron. Por su parte el actor en su correspondiente réplica manifestó que dicha renuncia carece de valor y en la etapa de ofrecimiento de pruebas la objeta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma manifestando que cuando el actor inició la prestación de sus servicios para el patrón, entre otros documentos, le hizo firmar una hoja en blanco, por lo que con ello trae apoyada la afirmación de que dicha renuncia fue elaborada por el patrón.

Dada esa objeción, se lleva a cabo el desahogo de la ratificación del documento y el oferente presenta a los ratificantes, los cuales obviamente al cuestionárseles manifiestan que sí es su firma y que sí reconocen el contenido, pero al ser repreguntados por el objetante de la prueba incurren en contradicciones, vaguedades e imprecisiones.

En este supuesto, si la Junta no permitiera que se repregunte, objete o tache a dichos ratificantes, no sería posible demostrar al Tribunal la falsedad en el dicho, en el examen o en la idoneidad de los ratificantes al rendir su declaración y menos si no se le permitiera a la contraparte ofrecer pruebas respecto a esas objeciones o tachas, situación que dejaría imposibilitada a dicha parte para acreditar sus aseveraciones en cuanto a la falsedad de los ratificantes.

Procesalistas de gran prestigio en nuestro medio laboral estiman que la equidad debe entenderse como la forma de aplicación de la norma considerando las circunstancias especiales del caso concreto, ya que en el fondo no constituye sino una norma de derecho positivo considerada en sí misma, independientemente de su aplicación a un hecho específico

concreto, porque un Tribunal de equidad no está obligado a aplicar la Ley y en nuestro país ocurre lo contrario.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

> "Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta 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 que deriven de dichos ordenamientos, los principios general del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

Podemos observar con claridad del precepto legal antes invocado, que la propia Ley faculta a los tribunales del trabajo a que en caso de que en determinada situación no haya disposición expresa, ya sea en nuestra Carta Magna, en la propia Ley laboral, en sus reglamentos o en los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, tomen en consideración lo siguiente:

I. Las disposiciones que regulan casos semejantes;

II. Los principios generales que derivan de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo, o en los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de nuestra Ley fundamental;

III. Los principios generales del derecho;

IV. Los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 Constitucional;

V. La Jurisprudencia;

VI. La Costumbre y;

VII. La Equidad.

Sin embargo, a pesar de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia, olvidan en ocasiones o no interpretan correctamente el artículo 17 de la Ley laboral; por esa razón consideramos necesario la regulación expresa respecto de la forma en que debe desahogarse la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos al juicio, es decir, que ese medio de perfeccionamiento se desahogue bajo las reglas de la prueba testimonial y la confesional y como consecuencia de ello, se permita a las partes repreguntar, objetar o tachar a los ratificantes y ofrecer las pruebas que crean pertinentes una vez hecho lo anterior, ya que de esa forma se impedirá que las Juntas decidan según su criterio sobre ese medio de perfeccionamiento.

La anterior conclusión la apoyamos en las disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

En tal virtud, el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, deberá quedar de la siguiente manera:

"Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de ésta Ley.

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

Para el desahogo de la ratificación de contenido y firma se observarán las normas establecidas en el artículo 790 de ésta Ley; el ejercicio del derecho establecido en el párrafo anterior se sujetará a lo dispuesto en el artículo 815 del presente capítulo".

Siendo ésta la modificación propuesta, es por lo que concluimos del presente capítulo la importancia de plasmar en la Ley los lineamientos bajo los cuales se realice el desahogo de la ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos a juicio.

CONCLUSIONES

Primera. La prueba es el medio o instrumento admitido por la Ley, del cual se van a valer las partes de un juicio para demostrar al juzgador la veracidad de su pretensión, excepciones o defensas, según sea el caso, lo anterior con el objeto de obtener un laudo absolutorio o condenatorio de la autoridad que conoce del asunto. Entendemos como medios o instrumentos probatorios admitidos por la Ley Federal del Trabajo, las siguientes: la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, instrumental, presuncional, fotografías, y aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia así como los que no sean contrarios al derecho, la moral o las buenas costumbres.

Segunda. A nuestro criterio, el medio probatorio mas confiable para acreditar o evidenciar un hecho en juicio es la prueba documental, pues el documento perpetua los hechos expresados en el mismo como los conoció su suscriptor, lo que le permite al juzgador conocerlos de forma objetiva y directa y hacerse un criterio con la certeza de hacer una interpretación directa de los hechos plasmados en el mismo, lo que le da mayor ventaja sobre la prueba testimonial, pues en el caso de esta última los hechos motivo de la controversia son del conocimiento del juzgador a través de la declaración de los testigos, por lo que al final están impregnados de subjetividad de los mismos, esto es, de la forma en que interpretaron y recuerdan los hechos sobre los que rindieron su testimonio.

Tercera. Las documentales públicas hacen prueba plena para acreditar el acto en ellas contenido, es decir, se desahogan por su propia y especial naturaleza.

Cuarta. Las documentales privadas cuando son impugnadas u objetadas no se tienen por desahogadas hasta en tanto no se perfeccionan, por lo que para tal efecto existen medios de perfeccionamiento idóneos

para acreditar la autenticidad del documento, como son el cotejo y compulsa, la ratificación de contenido y firma y la pericial caligráfica y grafoscópica, ya que no basta que una de las partes objete, sino que debe acreditar la causa que invoque.

Quinta. Cuando un documento privado con firmas autógrafas es ofrecido como prueba y a su vez se objeta, procede como medio de perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma, sin embargo, la forma en que debe desahogarse no se encuentra regulada en la Ley, pues el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo es omiso en ese aspecto, siendo que debe manifestarse expresamente en dicho precepto que la ratificación debe desahogarse de acuerdo a los lineamientos de la prueba confesional y posterior a ello en términos de la prueba testimonial, ya que estos medios de prueba se encuentran perfectamente delineados por la Ley, tanto en su ofrecimiento como en su desahogo.

Sexta. En las Juntas de Conciliación y Arbitraje no existe unificación de criterios respecto al desahogo de la ratificación de documentos, lo cual a nuestro modo de ver no permite que podamos esclarecer ante el juzgador si realmente el documento privado tiene valor probatorio pleno o, de lo contrario, carece totalmente del mismo.

Séptima. Consideramos que la ratificación de documentos no constituye un medio de prueba, pues no reúne los requisitos necesarios para ser una prueba autónoma, siendo únicamente un medio de perfeccionamiento indispensable al momento de ser objetado un documento privado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, ya que de él depende que dicha documental se perfeccione o, por otra parte, se le reste toda veracidad.

Octava. La ratificación de documentos a cargo de terceros ajenos a juicio debe ser de acuerdo a las reglas para el desahogo de la prueba

confesional y la testimonial, pues en el transcurso del presente trabajo nos percatamos que son más las similitudes que diferencias que existen entre sí.

Novena. En la práctica, cuando una de las partes ofrezca un documento suscrito por terceros ajenos al juicio y éste resulte impugnado por la contraria, debe permitirse al oferente desahogar la ratificación bajo los lineamientos de la prueba confesional formulando posiciones a los ratificantes; posterior a ello debe continuarse el desahogo con base a las reglas de la prueba testimonial, dando oportunidad al que objeta o impugna para que realice al ratificante preguntas respecto del documento en cuestión y tache u objete la declaración, para demostrar al juzgador las contradicciones, vaguedades e inconsistencias en que incurrió el o los ratificantes; del mismo modo, debe permitirse ofrecer pruebas respecto a dichas objeciones o tachas para que no se deje imposibilitada, a la parte que objeta o impugna, de acreditar sus aseveraciones en cuanto a la autenticidad o falsedad de los ratificantes al rendir su declaración, ya sea por su dicho, por el resultado de su examen o por la idoneidad de la persona.

Décima. La propuesta es contundente, ya que lo que se pretende con el presente trabajo es mostrar la necesidad de modificar el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que el desahogo de la ratificación sea bajo los lineamientos de la prueba confesional y posterior a ello de la testimonial, ya que de esa manera se impedirá que su aplicación sea de acuerdo al arbitrio de la autoridad.

BIBLIOGRAFIA

1. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2008.

2. ARROYO SÁENZ, Enrique. Derecho Procesal del Trabajo. "Doctrina, Legislación y Jurisprudencia". Décimo novena edición. B & Editores. México. 1999.

3. ASCENCIO ROMERO, Ángel. Derecho Procesal del Trabajo. Última reimpresión 2006. Trillas. México. 2000.

4. BAILÓN BALDOVINOS, Rosalío. Teoría General del Proceso. Segunda edición. Pac. México. 2000.

5. BECERRA BAUTISTA, José. Teoría General del Proceso. Tercera edición. Porrúa. México. 2001.

6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editores y Distribuidores. México. 1985.

7. CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Cárdenas Velasco Editores. México. 2006.

8. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Décimo catorceava edición. Porrúa. México. 2006.

9. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décimo catorceava edición. Porrúa. México. 2006.

10. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décima séptima edición. Porrúa. México. 2007.

11. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2006.

12. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Vigésimo séptima edición. Porrúa. México. 2006.

13. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1991.

14. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1991.

15. DOHRING, Erich. La Prueba. Cuarta edición. Heliasta. Argentina. 1989.

16. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Décima segunda edición. Oxford. México. 2005.

17. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Vigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2006.

18. MOLES Y ESCOBAR, Isabel. Tópicos Laborales. Colegio de Abogados Egresados de la ENEP Aragón. México. 1995.

19. OLVERA QUINTERO, Jorge. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 2007.

20. OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Séptima edición. Oxford. México. 2007.

21. TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Ítalo. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta edición. Última reimpresión 2007. Trillas. México. 1986.

22. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003.

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

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2007.

2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa. Décimo segunda edición. Sista. México. 2005.

3. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios y Jurisprudencia". CLIMENT BELTRÁN, Juan. Vigésima cuarta edición. Esfinge. México. 2003.

4. Ley Federal del Trabajo. "Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía". TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Octagésima séptima edición. Porrúa. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

1. DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL, SU RATIFICACIÓN Y LA PRUEBA TESTIMONIAL. NO PUEDEN EQUIPARARSE. Novena Época. Tesis Aislada. Segunda Sala. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Parte XXII. Julio de 2005. 2a. LXXI/2005. Pág. 502.

2. DOCUMENTOS PRIVADOS. EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DE LOS. Octava Época. Ejecutoria. Semanario Judicial de la Federación. Tribunales Colegiados de Circuito. Parte XII. Agosto de 1993. Pág. 422.

DICCIONARIOS

1. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. Volúmen 2. Porrúa. México. 2001.

2. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima octava edición. Porrúa. México. 2005.

3. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Trigésima cuarta edición. Porrúa. México. 2005.

OTRAS FUENTES

1. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000. Tomo V. Materia del Trabajo. Poder Judicial de la Federación. México. 2000.