



UNIVERSIDAD LASALLISTA

BENAVENTE

FACULTAD DE DERECHO

**Con estudios incorporados a la Universidad
Nacional Autónoma de México**

CLAVE: 8793-09

**EL SISTEMA MIXTO EN LA VALORACIÓN DE LAS
PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**

TESIS

Que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta:

ANGEL JESÚS TAMAYO RODRÍGUEZ

Asesor:

LIC. RAÚL RODRÍGUEZ GARCÍA

Celaya, Gto.

OCTUBRE 2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

INDICE

INTRODUCCIÓN CONTENIDO	PAGINA
CAPITULO 1 “DERECHO PROCESAL”	
1.1 CONCEPTO Y DEFINICIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	1
1.2 NATURALEZA JURÍDICA.....	2
1.3 FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	3
1.4 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL.....	4
1.4.1 DISTINTOS PRINCIPIOS PROCESALES.....	4
1.4.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.....	5
1.4.3 LA CLASIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	6
1.4.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.....	8
1.4.5 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO (DESDE EL PUNTO DE VISTA DE AMÉRICO PLA Y RODRÍGUEZ).....	12
CAPITULO 2 “LA PRUEBA”	
2.1 DEFINICIONES DE PRUEBA.....	13
2.2 LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	15
2.3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA.....	17
2.4 OBJETO DE LA PRUEBA.....	20
2.5 COMO SE PRUEBA.....	24
2.5.1 LOS MOTIVOS.....	24
2.5.2 LOS PROCEDIMIENTOS.....	24
2.5.3 LOS MEDIOS.....	28
2.5.4 OTROS MEDIOS DE PRUEBA.....	31

CAPITULO 3		PAGINA
“CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO”		
LABORAL		
3.1 LA CARGA DE LA PRUEBA (CONCEPTO).....		34
3.2 LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.....		37

CAPITULO 4		
“OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO DE LAS PRUEBAS”		
4.1 OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS.....		40
4.1.1 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.....		41
4.2 OBJECIÓN DE LAS PRUEBAS.....		44
4.3 ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS.....		44
4.4 DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.....		46
4.4.1 REQUISITOS DEL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.....		47

CAPITULO 5		
“LAS PRUEBAS EN PARTICULAR”		
5.1 CONFESIONAL.....		49
5.1.1 CONCEPTO.....		49
5.1.2 CLASES DE CONFESIÓN.....		50
5.1.3 SUJETOS DE LA CONFESIÓN.....		57
5.1.4 DESAHOGO DE LA CONFESIONAL.....		58
5.2 DOCUMENTAL.....		59
5.2.1 CONCEPTO.....		59
5.2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO.....		61
5.2.3 CLASIFICACIÓN.....		62
5.2.4 OBJECIÓN DE LOS DOCUMENTOS.....		68
5.2.5 REQUISITOS DE LOS DOCUMENTOS.....		69
5.2.6 OFRECIMIENTOS DE LOS DOCUMENTOS.....		69
5.3 TESTIMONIAL.....		70
5.3.1 CONCEPTO.....		70

	PAGINA
5.3.2 ELEMENTOS DEL TESTIMONIO.....	72
5.3.3 CLASES DE TESTIGO.....	73
5.3.4 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	74
5.3.5 SUJETOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	75
5.3.6 DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	76
5.3.7 OBJECIONES O TACHAS A LOS TESTIGOS.....	77
5.4 PERICIAL.....	78
5.4.1 CONCEPTO.....	78
5.4.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PERITOS.....	80
5.4.3 ELEMENTOS DE LA PRUEBA PERICIAL.....	80
5.4.4 OBJETO DE LA PRUEBA PERICIAL.....	81
5.4.5 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL.....	81
5.4.6 NOMBRAMIENTO DE LOS PERITOS.....	82
5.4.7 SUJETOS DE LA PRUEBA PERICIAL.....	83
5.4.8 DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL.....	84
5.5 INSPECCIÓN.....	85
5.5.1 CONCEPTO.....	85
5.5.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS OFERENTES DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.....	86
5.5.3 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA INSPECCIONAL.....	87
5.5.4 ADMISIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.....	87
5.5.5 DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.....	87
5.6 PRESUNCIONAL.....	88
5.6.1 CONCEPTO.....	88
5.6.2 CLASIFICACIÓN DE LA PRESUNCIONAL.....	89
5.6.3 REQUISITOS DE LA PRESUNCIONAL.....	90
5.7 INSTRUMENTAL.....	91
5.7.1 CONCEPTO.....	91

CAPITULO 6
“VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS”

PÁGINA

6.1 CONCEPTO DE VALORACIÓN.....	93
6.2 LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....	94
6.3 SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.....	97
6.4 VALORACIÓN DE CADA UNO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR.....	99
6.4.1 CONFESIONAL.....	99
6.4.2 DOCUMENTAL.....	100
6.4.3 PERICIAL.....	100
6.4.4 TESTIMONIAL.....	101
6.4.5 PRESUNCIONAL.....	102
6.4.6 INSTRUMENTAL.....	103

CAPITULO 7

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL.....	104
7.1 GENERALIDADES.....	104

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍAS

INTRODUCCIÓN

La propuesta que me ocupa en esta tesis es la existencia de un SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Actualmente en la práctica.

El concepto general del proceso en materia de trabajo debe significarse el interés que el Estado tiene en cuidar no sólo la seguridad jurídica en las relaciones de los particulares, sino el equilibrio de los factores de la producción.

Con relación a las reglas generales de la prueba, el Estado tiene interés en que se conozca la verdad respecto a los hechos que se ventilan en un conflicto, sin que pueda dejar a la vicisitud de un formalismo, como la confesión ficta ó la declaración de estar desierta la prueba testimonial, la verificación de los hechos materia del procedimiento.

Por lo que el sistema de valoración de las pruebas en el procedimiento laboral en realidad se trata de un problema del derecho probatorio que los autores no resuelven definitivamente, por lo que las legislaciones optan por diferentes sistemas de valoración de las pruebas, como por ejemplo el sistema de la prueba libre en donde se permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, a fin de que pueda formar su convicción libremente de acuerdo a su sentir personal, racional ó conciencia; u optan por el sistema mixto en donde se trata de combinar la apreciación libre y real de las pruebas, con el objeto de resolver el contraste entre la necesidad de la justicia y de la certeza.

Así mismo en el proceso laboral impera el principio que supera al de apreciación el cual es el de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

Como se establece en el artículo 840 que en el laudo deberá contener las pruebas admitidas y desahogadas en juicio, así como el valor probatorio que se le

dio a cada prueba, a fin de que se dicte un laudo justo y apegado a derecho, debidamente fundado y motivado.

En la práctica lo anterior no se lleva a cabo por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debido a que la apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarlas no lo hagan con un criterio estricto y legal.

Así que es de gran importancia que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, para concluir y declarar después de éste análisis, que se ha formado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a su juicio.

Y además es necesario que en el cuerpo de los laudos hagan el análisis de todas y cada una de las pruebas, expresando las razones que tengan para negarles o darles valor a tales pruebas. Ya que si la Juntas de Conciliación y Arbitraje aprecian de forma global las pruebas rendidas por las partes en un juicio, en lugar de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado.

Así que como puede observarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si éstas no existieren en el expediente.

CAPITULO 1 DERECHO PROCESAL

1.1 CONCEPTO Y DEFINICIONES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

“El concepto general del proceso en materia del trabajo debe significarse por el interés que el Estado tiene en cuidar no sólo la seguridad jurídica en las relaciones de los particulares, sino el equilibrio de los factores de la producción.”¹

El Derecho Procesal del Trabajo puede considerarse desde la perspectiva objetiva, como norma, ó como objeto del conocimiento científico. Al hacer ésta distinción como manifestación del Derecho Positivo, el Derecho Procesal del Trabajo es “el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso”

Alberto Trueba Urbina hace la afirmación de que el Derecho Procesal del Trabajo es “el 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 de las relaciones obrero-patronales, Inter obreras e ínter patronales.”²

En cambio el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, señala que el Derecho Procesal del Trabajo es el que “estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los Tribunales Laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen los trabajadores, patronos ó sindicatos.”³

Por su parte, Armando Porrás y López lo identifica como “aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”⁴

¹ Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Apuntamientos para una Teoría del Proceso Laboral.

² Trueba Urbina Alberto citado por TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5a.ed. Ed. Trillas. México. 1997. p.17.

³ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2^a ed. Ed. Porrúa. México. 1990. pp. 37-38.

⁴ TENA SUCK.op.cit. supra (2) p. 17.

Francisco Ramírez Fonseca define al Derecho Procesal del Trabajo como “el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y de no ser ésta posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional ó emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”⁵

Finalmente Francisco Ross Gámez menciona que “el Derecho Procesal Laboral es la rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión ó a consecuencia de las relaciones obrero-patronales.”⁶

1.2 NATURALEZA JURÍDICA

Para determinar la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es necesario precisar el carácter del mismo cuya definición es elocuente al respecto.

“Se entiende por Derecho del Trabajo el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de los esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana”⁷

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter de las normas que lo constituyen.

La característica que más destaca dentro del Derecho Procesal del Trabajo es la naturaleza social, pues tanto ésta norma como la sustantiva tienen la misma procedencia y origen (artículo 123 de la Constitución de 1917). Así como la norma sustantiva es proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores, la norma procesal

⁵ TENA SUCK RAFAEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5^a ed. Ed. Trillas. México. 1997. p. 17-18

⁶ TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5^a ed. Ed. Trillas. México. 1997. P. 18.

⁷ TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.3^a.ed. Ed. Porrúa. México. 1975. pp.37-38

Es influida por ésta, ya que no sólo tiene que ser proteccionista sino también reivindicatoria, rompiendo de ésta manera el principio burgués de paridad de las partes en el proceso laboral.

1.3 FUENTE DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Para definir el estudio de las fuentes primero daré la definición del término Fuente y Fuentes del Derecho, entendiéndose por FUENTE “lugar de donde brota algo”⁸ y por FUENTES DEL DERECHO se afirma que generalmente son la ley, la costumbre, los principios generales del derecho, etc., pero en realidad no son tales, sino exactamente manifestaciones de derecho.

El autor Rafael Pina Vara hace mención a la clasificación de las Fuentes del Derecho clasificándolas en Fuentes Formales y Fuentes Materiales; definiendo a las Fuentes Materiales como “de naturaleza metajurídica y radican, principalmente en la esfera sociológica”, en cuanto a las Fuentes Formales menciona que dos radican en el ámbito propiamente normativo y son las formas de manifestarse la voluntad creadora del derecho en tanto que mediante dichas formas existe el fundamento de la validez de una norma.

Tomando en consideración otra definición que hace el Licenciado Juan Manuel Santoyo Rivera éste hace una clasificación de las Fuentes del Derecho separándolas en FUENTES FORMALES, REALES e HISTÓRICAS, definiendo a las FUENTES FORMALES como aquellas que “son los procesos de creación de las normas jurídicas”, las FUENTES REALES “son los factores y elementos que determinan el contenido de las normas” y por último las FUENTES HISTÓRICAS “son todos aquellos documentos que encierran el texto de una ley ó conjunto de leyes.”⁹

⁸ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. 24^a.ed. Ed. Selecciones Reader's Digest México, S.A. México. 1984 p. 1549.

⁹ SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO.1^a.ed. Ed. Universidad Lasallista Benavente. México. 1989. pp.29-31

Dentro de las Fuentes Formales más importantes en ésta corriente tendremos a la Doctrina, la Legislación, la Costumbre y la Jurisprudencia, pues las debemos entender como la sucesión de diversas etapas, esto es como un proceso.

Los Principios Generales del Derecho siguiendo la opinión de Lino Rodríguez Arias B., son “las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral”.

1.4 PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

En su aceptación filosófica, son las máximas ó verdades universales del Derecho Procesal del Trabajo que han servido para orientar la ley positiva.

“Los principios fundamentales del derecho laboral vigente pueden, registrarse en un doble orden: en la esfera metajurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal y como debería ser, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y una tabla de valores con los que se puede juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes de virtualidad jurídica.”¹⁰

La materia laboral se rige por principios especiales y particulares los cuales le han dado autonomía.

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se mencionan los principios doctrinales los cuales más adelante se expondrán.

¹⁰ DE BUEN L. NESTOR. Óp. cit. supra (2) pp. 65-66

1.4.1 DISTINTOS PRINCIPIOS PROCESALES

El derecho procesal ha recogido diferentes principios, de acuerdo a los conceptos de mayor uso el proceso puede estar sometido a los siguientes principios:

- Inquisitivo, dispositivo o mixto.
- De actuación escrita u oral
- Solemnidad, formalidad o sencillez
- Onerosidad o gratitud
- Dispersión o concentración de las etapas procesales
- De prueba tasada, de libre apreciación de las pruebas o de apreciación de las pruebas en conciencia
- De paridad o desigualdad procesal
- De foro forzoso o de libre elección del foro
- De congruencia o de ultra o plus petición
- De mediatez o inmediatez
- De prueba a efectos exclusivos o de adquisición procesal ¹¹

1.4.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.

De acuerdo con el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, se deben observar ciertos principios dentro del proceso del derecho del trabajo, siendo el de Publicidad, Gratitud, Inmediación, Oralidad (Predominantemente) e Instancia de Parte, empleándose éste último como inicio del proceso laboral.

Además señala éste mismo precepto la conveniencia de lograr un proceso concentrado, económico y sencillo, no constituyendo de tal modo éstos tres últimos un principio sino más bien una aspiración.

Para Alberto Trueba Urbina los Principios Generales del Derecho Procesal Del Trabajo serían los siguientes:

¹¹ DE BUEN L. NESTOR. Óp. cit. supra (2) pp. 68-69

- Dispositivo.

- Informalista
- Oralidad
- Publicidad
- Concentración¹²

Eduardo R. Stafforini, de alguna manera siguiendo las orientaciones de Juan Menéndez Pidal, considera que el Derecho Procesal Laboral Argentino se pueden reconocer los principios de:

- Oralidad (Procedimiento Verbal y actuado)
- Inmediatez
- Dispositivo
- Sencillez y economía
- Concentración, celeridad y publicidad¹³

1.4.3 LA CLASIFICACIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo consagra los siguientes principios generales del Derecho procesal:

- a) Publicidad
- b) Gratuidad
- c) Inmediación
- d) Oralidad (predominantemente)
- e) Inquisitorio, dispositivo (a Instancia de parte) y de participación activa
- f) Economía
- g) Concentración
- h) Sencillez
- i) Celeridad
- j) Tutelar o de equilibrio procesal

¹² TRUEBA URBINA. Óp. cit. supra (5) pp. 33-341

¹³ DERECHO PROCESAL SOCIAL. pp. 359-371

La Ley Federal del Trabajo presenta una compilación de los artículos que nos ilustran sobre dichos principios antes mencionados.

ART. 685.- El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con ésta Ley deriven de la acción intentada ó 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 ó vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.

ART. 686.- El proceso del derecho del trabajo y en los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que pueden revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

ART. 687.- En las comparecencias, escritos, promociones ó alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios. (Aquí se satisfacen los principios de economía y sencillez del proceso).

ART. 688.- Las autoridades administrativas y judiciales están obligadas, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y a

las de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en ejercicio de sus funciones.

1.4.4 PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Según la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido a través del tiempo y el espacio, los cuales han sido una fuente de inspiración para los legisladores, pues han creado el acto legislativo, que ha servido para orientar al derecho mismo.

La materia laboral se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía a ésta materia, dicha autonomía se puede observar en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, el cual ha sido mencionado anteriormente.

Así que de lo anterior se puede resumir:

a) Del Principio de Publicidad.-

La publicidad es una garantía, un derecho que todos nosotros como ciudadanos tenemos de presentar las audiencias ó diligencias a excepción de las establecidas por la Ley, como por ejemplo: la audiencia de discusión y votación del laudo.

Pues al permitir las Juntas de que los ciudadanos estén presentes en las audiencias, con su presencia influyen para que las Juntas obren y actúen con mayor equidad y legalidad posible.

Lo anterior se corrobora con lo dispuesto por el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece:

ART. 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio ó a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral ó las buenas costumbres.

b) Del Principio de Gratuidad.-

Este principio deriva del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual determina:

ART. 17.- Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibida las costas judiciales.

En este sentido también se define el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo el cual señala:

ART. 19.- Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

c) Del Principio de Inmediatez.-

Este principio consiste en que los miembros que integran las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto con las partes es decir, que reciban pruebas, oigan sus alegatos, para que obren con mayor justicia.

El contacto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje con las partes es necesario para que éstas conozcan el asunto o negocio directamente a fin de que dicten una sentencia favorable.

d) Del Principio de Oralidad.-

Este principio hace diferente al derecho procesal laboral del derecho común, porque las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer en forma verbal sus pretensiones ante la autoridad laboral.

Lo anterior no significa que no exista nada escrito, pues existe la necesidad de la constancia escrita, pues esta necesidad surge por la imposibilidad del juzgador de conservar en la memoria todo lo desarrollado en un asunto o negocio.

Se confirma la naturaleza del proceso laboral porque se requiere de la presencia física de las partes en la celebración de las audiencias, pues no se puede sustituir la ausencia física de las partes en las diligencias con promociones escritas.

e) Del Principio Dispositivo (a instancia de parte).-

Este principio es muy importante porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si los interesados no actúan, pues para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, impulsando el procedimiento.

Así que se resume que el juzgador sólo actúa a petición de los promoventes.

f) Del Principio de Economía.-

Se refiere a la cuantía económica modesta que caracteriza los trámites simples, porque se simplifican las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos, se reducen los recursos, se eliminan las costas y gastos de litigio,

creándose de ésta forma los tribunales especializados, los cuales evitan por sistema todo gasto (erogación) innecesaria durante el proceso.

Así que resumiendo el principio de economía persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

g) Del Principio de Sencillez.-

Este principio se aplica a los casos en los cuales los interesados directamente comparecen ante los Tribunales a defender sus derechos y por consecuencia no se les encauza por reglas rígidas o formularias.

El proceso laboral moderno requiere de peritos en derecho que asesoren a las partes.

h) Del Principio de Concentración.-

De conformidad con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación.

El principio de concentración se encuentra precisado en los artículos 761, 763, 848, 686 de la Ley Federal del Trabajo:

ART. 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

ART. 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

ART. 848.- Las resoluciones de la Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

ART. 686.- Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones.

1.4.5 LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO (DESDE EL PUNTO DE VISTA DE AMERICO PLA y RODRÍGUEZ)

Américo Pla y Rodríguez en su monografía titulada los “Principios del Derecho del Trabajo” analiza los principios de interpretación del derecho sustantivo que son aplicables en el proceso.

1. El principio protector
2. In dubio pro-operario
3. Regla de la norma más favorable
4. La regla de la condición más beneficiosa
5. Principio de irrenunciabilidad
6. Principio de indisponibilidad
7. Principio de continuidad
8. Principio de realidad
9. Principio de razonabilidad (o de racionalidad) ¹⁴

¹⁴ MATEOS ALARCÓN MANUEL. LAS PRUEBAS EN MATERIA CIVIL, MERCANTIL Y FEDERAL. 3^a ed. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, D.F. 1998. p. 2

CAPITULO 2 LA PRUEBA

2.1 DEFINICIONES DE PRUEBA.

Etimológicamente el término prueba proviene del latín “probus”, que significa bueno, recto, honesto.¹⁵

El término prueba, de acuerdo con el Diccionario General es “la razón ó argumento con que se demuestra una cosa.”¹⁶

Existen múltiples acepciones gramaticales de la palabra prueba, puede ser: “acción y efecto de probar”; “razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad ó la falsedad de una cosa”; “justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley”.¹⁷

Según PLANIOL se llama prueba a “todo procedimiento empleado para convencer al juez de la verdad de un hecho.”¹⁸

ESCRICHE inspirándose en la Ley 1^a., título 14, Partida 3^a., define la prueba diciendo que es “la averiguación que se hace en un juicio de una cosa que es dudosa; ó bien: el medio con que se demuestra y hace patente la verdad ó falsedad de alguna cosa.”¹⁹

LAURENT expresa una definición que es considerada como superior a las anteriores mencionadas, esto por su extremada precisión y claridad la prueba es “la demostración legal de la verdad de un hecho.”²⁰

¹⁵ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1^a ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989:p.9

¹⁶ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO OCÉANO UNO. 1a.ed. Ed. Océano Grupo Editorial, S.A España. 1997. p. 1320

¹⁷ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2 ed.Ed.Porrúa.México.1990. p. 397

¹⁸ MATEOS ALARCÓN MANUEL. LAS PRUEBAS EN MATERIA CIVIL, MERCANTIL Y FEDERAL. 3a.ed.Ed.Cárdenas editor y distribuidor. México, D.F. 1998. p. 2

¹⁹ Idem.

²⁰ Idem.

RAFAEL DE PINA VARA expresa su conceptualización del término prueba diciendo que es “la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia”.²¹

RAFAEL DE PINA dice que prueba es “la palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.²²

EDUARDO PALLARES en su Diccionario de Derecho Procesal Civil dice: “El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo”.²³

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa 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 ó falsedad de un hecho. Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de “probe, que significa honradez, ó de probandum, probar, patentizar, hacer fe”.²⁴

EDUARDO J. COUTURE, dice que “tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio.”²⁵

²¹ MATEOS ALARCÓN. Óp. cit. supra (18) p.2

²² CORDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1^a.ed. Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p.89

²³ CORDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1^a.ed. Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986 p.89

²⁴ TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3^a.ed.Ed.Porrúa. México. 1975. p. 371

²⁵ DE BUEN L. NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2^a.ed.Ed.Porrúa. México. 1990. p. 397

2.2 LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Se piensa que en el procedimiento laboral, la prueba constituye, a veces, un método de averiguación, y en otras, un método de comprobación.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comportamiento, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En el método de averiguación, se *investiga*, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en el método de comprobación, se *acude al silogismo jurídico* como consecuencia de la comprobación.

Al comentar el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo, Alberto Trueba Urbina dice que “las disposiciones de éste capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica”.

Lo mencionado por Alberto Trueba Urbina queda confirmado por el contenido de los artículos 395, 397, 903, 904 Y particularmente 906, de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

ART. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien ó sean expulsados del sindicato contratante.

ART. 903.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I.- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su Personalidad;
- II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III.- Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

ART. 904.- El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda con lo siguiente:

I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II.- La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III.- Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV.- Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V.- Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

ART. 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, la Junta después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer sugerencias que juzguen conveniente para el arreglo del conflicto.

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI.- Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII.- La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII.- Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

2.3 PRINCIPIOS GENERALES DE LA PRUEBA

La institución de la prueba tiene características de índole general, es decir, que encontramos elementos que le son comunes a toda prueba ya sea, civil, penal o administrativa.

En primer término, De Hernando Devis Echandía, menciona que se tiene el "*principio de la necesidad de la prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos*". Este principio significa que los hechos sobre los que puede fundarse la decisión judicial están demostrados con pruebas aportadas al proceso por cualquiera de las partes, o aún por el juzgador en el caso de que así lo autorice la Ley, pero sin que dicho funcionario pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal y privado que tenga sobre los hechos motivo de la controversia.

También descubre el "*principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba*". Este principio se deriva del anterior y lo complementa, pues si la prueba es necesaria para el proceso, debe tener la suficiente eficacia jurídica para llevar al juzgador a la convicción de la certeza de los hechos o de la verdad de las afirmaciones.

El "*principio de la unidad de la prueba*" significa que todos los medios de prueba deben relacionarse entre sí para formar una unidad capaz de crear convicción en el juzgador.

El "*principio de adquisición*", que como consecuencia de el principio de la unidad de la prueba, ésta no favorece únicamente a quien la aporta, sino que debe favorecer a cualquiera de las partes con el propósito de lograr el imperativo de obtener la realización del Derecho Subjetivo que se supone ha sido violado o desconocido.

El principio denominado "*de interés público de la función de la prueba*" en éste se considera que la función desempeñada por el juzgador en el proceso trasciende a toda la comunidad, la que está interesada en la realización y cumplimiento del derecho.

El “*principio de alusión de lealtad y veracidad de la prueba*” menciona que la prueba no debe usarse jamás para ocultar ó deformar la realidad; este es un principio ineludible que debe presidir la actividad procesal de las partes.

Un principio más es el de “*la contradicción de la prueba*” éste principio se respeta a través de la Garantía de Audiencia que exige el conocimiento de la pruebas de la contraparte para poder conducirse en forma procesalmente conveniente.

El “*principio de igualdad de oportunidades para la prueba*” es realmente importante, pues ésta ,situación se ve seriamente lesionada por la Reformas Procesales que entraron en vigor el 10 de Mayo de 1980 debido a que éstas reformas pasan por alto el principio mencionado.

El último principio que se menciona es el “*principio de la preclusión de la prueba*”, según éste principio las pruebas deben ser ofrecidas con la oportunidad legal correspondiente. El principio se encuentra corroborado en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

ART. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de las 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. Así mismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de 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.

2.4 OBJETO DE LA PRUEBA

Podemos decir que en la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba
- b) El órgano de la prueba
- c) El medio de la prueba

Muchos de los doctrinarios han expresado que el objeto de la prueba son los hechos; y así lo expresa la Ley Federal del Trabajo en los artículos 777, 778, 787, 790 fracción II, 793, 813 fracción I y 832.

ART. 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes.

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

ART. 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que se ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa ó establecimiento, así como a 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 que por razones de sus funciones les deban ser conocidas.

ART. 790.- En el desahogo de la prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

I.- Las posiciones podrán...

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

III.- El absolvente,...

IV.- Cuando las posiciones...

V.- Las posiciones...

VI. - El absolvente contestará...

VII.- Si el absolvente se niega...

ART. 793.- Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa ó establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

ART. 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II.- Indicará los nombres y...

III.- Si el testigo radica fuera del lugar...

IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario...

ART. 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Así que se dice que solamente los hechos, usos ó costumbres alegados son objeto de la prueba, y el derecho será objeto de la prueba únicamente cuando se funde en leyes extranjeras, pues se puede presumir que el Juzgador está obligado a conocer el Derecho Nacional.

En resumen se puede decir que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis, con la finalidad de acreditar la verdad de lo que se afirma por parte del oferente de la prueba cuando hace valer su acción ó excepción.

De igual forma Couture afirma que sólo los hechos controvertidos con objeto de prueba, y en el mismo sentido se pronuncia Díaz de León, entre otros; ya que con la prueba se pretende averiguar, indagar la verdad de algo.

Por otra parte analizando, se deduce que lo que se prueba son las afirmaciones más que los hechos; y el objeto mediato de la prueba son los hechos, y el objeto inmediato son las afirmaciones, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los inútiles para la litis, porque la Junta desechará los medios de prueba que no tengan relación con la litis planteada, ya que así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 779 que dice:

ART. 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada ó resulten inútiles ó intrascendentes, expresando el motivo de ello.

El tema del objeto de la prueba es el más relevante de la teoría de la prueba en tanto que equivale a la materia prima en derredor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio, ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo ó a la valoración de las pruebas.

Como regla general se puede deducir que todas y cada una de las definiciones dadas en el punto 2.1, de éste capítulo acerca de la prueba, se infiere que sólo pueden ser objeto de ella los hechos y no el derecho. La ley no se prueba en el sentido técnico de la palabra, como dice Domolombe, sino que se presenta y si es obscura, se le interpreta.

Sin embargo, esta regla, ha sido sancionada por el artículo 357 del Código de Procedimientos Civiles, sufre excepción en el caso de que se trate de leyes extranjeras, o mejor dicho, de que uno de los contendientes funde su derecho en ellas, pues entonces debe probar su existencia y que son aplicables al caso, como lo declara el artículo 19 del Código Civil.

La razón en la que se funda ésta excepción es obvia, pues los funcionarios nacionales no son órganos de esas leyes, y además, al invocar un individuo como fundamento de su derecho los preceptos de ella, hace una afirmación, y el que afirma tiene el deber de probar, según el principio fundamental que antes establecimos.

También podemos decir que el fin de la prueba es el de realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, el cual se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.

En síntesis se dice que el objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos ó controvertidos que están ó pueden estar sujetos a prueba.

2.5. COMO SE PRUEBA

2.5.1 LOS MOTIVOS

Los motivos de prueba son, según Chiovenda, las razones que produce, mediata ó inmediatamente, la convicción del juez.

Los motivos no son, simplemente las razones, sino también las circunstancias que pueden resultar de la materia ó elementos de prueba y que fundan la convicción judicial.

2.5.2 LOS PROCEDIMIENTOS

Los procedimientos probatorios están constituidos por todas las actividades necesarias para comunicar al órgano jurisdiccional con los medios de prueba.

Por consiguiente, abarcan todas las etapas o estados procesales que van desde el ofrecimiento hasta la valoración de las pruebas, y exigen el, contacto directo del órgano jurisdiccional con dichos procedimientos.

En materia laboral, los estados procesales están previstos en los artículos 875, 876, 877, 878, 880, 883 Y 884 de la Lay Federal del Trabajo.

ART. 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 concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se

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

ART. 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;

II.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;

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

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

ART. 877.- La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba un expediente de la Conciliación, citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas.

ART. 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 persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola ó modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no

Cumpliere los requisitos omitidos ó no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta la 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 ó por escrito. En este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV.- En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversias, 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 contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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

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

ART.- 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 aquel a su vez podrá objetar las del demandado.

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

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

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

ART. 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 ó copias que deba expedir alguna autoridad ó exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas 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.

ART. 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 ó 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, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

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 ó funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

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

Así mismo se puede entender por procedimiento probatorio todas las actividades relacionadas con la prueba en las distintas etapas de un conflicto jurisdiccional; en resumen podemos manifestar-que son procedimientos probatorios la investigación, la probación, la admisión y la práctica de los diversos medios que la Ley ordena.

Por todo lo anterior los procedimientos probatorios van desde el ofrecimiento hasta inclusive la valoración de las pruebas.

2.5.3 LOS MEDIOS

Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano Jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

El legislador ha elegido los medios de prueba que ha estimado más eficaces y menos expuestos a error, creyendo que servirán a los jueces y tribunales para acercarse cuanto sea posible la verdad, y por lo mismo nadie puede emplear otros medios de prueba que los autorizados y reconocidos por la ley.

En lo general, se puede afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación el primero: restrictivo ó limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; el segundo: el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Desde otro punto de vista, admite otros medios de prueba no especificados. Tal cosa se desprende del primer párrafo del artículo anteriormente mencionado.

Los medios probatorios del Derecho Procesal del Trabajo en términos generales se refieren a las declaraciones de las partes, testigos, objetos, documentos públicos y privados, peritos y presunciones; sin embargo el moderno derecho procesal general reconoce los medios de prueba como son: confesión, documentos públicos y privados, el dictamen pericial, el reconocimiento e inspección judicial, -testigos, fotografías, copias fotostáticas, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, fama pública, presunciones y demás medios que produzcan convicción en el juzgador.

Por lo que los medios de prueba se encuentran en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se regulan las pruebas.

La prueba Laboral, en cada uno de los medios de prueba mencionados en el principio de éste punto, tiene su característica propia y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza social de los procesos del trabajo, que generalmente las Juntas de Conciliación y Arbitraje desvirtúan por incomprensión o venalidad.

Todos los medios de prueba en materia laboral que las partes pueden aportar en un proceso, deben ofrecerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y a su vez le corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje admitirlas o desecharlas y en caso de que las admita ordene el desahogo de las mismas.

Con los medios probatorios lo que se pretende es demostrar ó justificar en un proceso la verdad ó falsedad de determinados acontecimientos de la controversia y no el derecho, ya que como se ha mencionado anteriormente éste no está sujeto a prueba (salvo las excepciones que consigna la legislación).

Se sabe que no debe confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que el primero mencionado constituye el cómo y la prueba constituye el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

Entonces se deduce que quien tiene un derecho y carece de los medios de prueba suficientes para justificar su derecho y hacerlo efectivo ante la junta de Conciliación y Arbitraje, solo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

La Ley Laboral ha adoptado el principio de que se admitirán los medios de la que no sean contrarios a la moral y al derecho, dicho principio se encuentra enunciado en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ya se ha señalado dentro de este punto.

En resumen se puede decir que los medios de prueba son las actuaciones judiciales con las que las partes se incorporan al proceso.

2.5.4 OTROS MEDIOS DE PRUEBA

Según se ha visto, la Ley admite cualquier medio de prueba que tienda a esclarecer la verdad. Así, el contenido del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que pueden ofrecerse como pruebas: fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Así pues, son también medios de prueba, las películas; las grabaciones sean discos ó en cinta, y en suma, cualquier otro medio que resulte idóneo.

No se puede pasar por alto un comentario que se considera oportuno. Las Pruebas que nos ocupan deben administrarse con otras para llevar a la Junta a la convicción deseada, pues, por sí mismas, las considero ineficaces, dado que por Ejemplo, en una grabación la voz puede ser limitada y en una fotografía cabe la posibilidad de composiciones y superposiciones.

En Derecho del Trabajo, es el trabajador quien afirma normalmente, quien posee la carga es el patrón, y esto no ha sido en razón de otorgarle un beneficio a la clase trabajadora, sino que únicamente se cumple el principio de que debe probar quien esté en mejor posibilidad de acreditar, antigüedad, faltas, terminación de contrato, contratos, duración de la jornada, vacaciones, utilidades, etc.

Es decir que debe probar, el que esté en mejor aptitud ó disposición de hacerlo, independientemente de las afirmaciones ó negaciones que se produzcan.

La necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso.

Así que la teoría de la carga de la prueba, en el proceso moderno, constituye la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmados, negados ó alegados.

Por lo que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones ó hechos en el proceso por propio interés.

Se dice que la carga de la prueba es la actividad esencial en el proceso del trabajo, porque el proceso laboral es instrumento de lucha obrera.

Así que el *onus probandi* en el Derecho Procesal representa una necesidad jurídica de aportar material probatorio.

Sostiene Rosémborg, citando a Hamm, que “es correcto afirmar que la teoría de distribución de la carga de la prueba es la espina dorsal del proceso civil.”²⁶

²⁶ DE BUEN L. NESTOR DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª.ed. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 415

La carga de la prueba no se puede confundir con la obligación, ya que ésta es exigible y la carga no.

La Ley Federal del Trabajo imputa de manera directa la carga de la prueba, precisamente al patrón, lo cual no excluye la posibilidad de que se tengan en cuenta las presunciones y las reglas del juicio.

Marco Antonio Díaz de León nos dice dentro de la doctrina procesal dominante, es común aseverar que en los procesos donde priva el principio dispositivo, por razón las partes son quienes mejor conocen los hechos del litigio, es a ellas a quienes principalmente corresponde la tarea de probar; otra razón se deriva de que cada una de las partes tiene interés de vencer en el juicio; pero para vencer en el juicio antes que nada se tiene que demostrar lo que en el proceso se afirma.

Nosotros diríamos que se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento: el dispositivo y el inquisitivo.

El primero (el dispositivo) se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce, el segundo, (el inquisitivo) en la idea de que el órgano de jurisdicción; con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.

Pues bien, en el procedimiento laboral tienen cabida los dos sistemas, pues las Juntas independientemente. del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden “impulsar el procedimiento a través de la facultad de ...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...” (Art. 782 de la Ley Federal del Trabajo).

Esta facultad la extiende la Ley a cualquiera de los miembros de las Juntas. Tal situación se desprende del contenido del artículo 886 que dice:

ART. 886.- Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, ó cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación a las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

CAPITULO 3 CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Esta facultad la extiende la Ley a cualquiera de los miembros de las Juntas. Tal situación se desprende del contenido del artículo 886 que dice:

ART. 886.- Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, ó cualquiera diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación a las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

3.1 LA CARGA DE LA PRUEBA (CONCEPTO)

Couture, asienta que “la carga de la prueba es la conducta impuesta a uno o ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos”²⁷

Castillo y De Pina, afirman que “la carga de la prueba es el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al Juez para formar convicción sobre los hechos alegados”.²⁸

La carga de la prueba según Davis Echandía, “es un poder o una facultad de ejecutar libremente ciertos actos ó adoptar cierta conducta prevista en la norma para beneficio e interés propio, sin coacción, sin que exista otro sujeto que tenga

²⁷ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL.1ª.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 30

²⁸ ídem.

derecho a exigir su ejercicio, pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavorables.”²⁹

Díaz de León, dice que, “la carga de la prueba es una regla de conducta para las partes que indirectamente les señala cuales son los hechos que a cada una les interesa probar”.³⁰

Ismael Rodríguez Campos afirma que “carga de la prueba es una facultad, potestad o interés de las partes para actuar en relación con los hechos afirmados, y cuyo in-ejercicio ocasiona consecuencias adversas, tales como la declaración de la improcedencia de las acciones o de las excepciones hechas valer en un juicio”.³¹

Por todas las acepciones mencionadas anteriormente concluimos que la carga de la prueba es un interés que si no se ejerce ocasiona una pérdida de efectos jurídicos.

Actualmente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, el cual dice:

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

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

²⁹RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª.ed.Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 30

³⁰ Ídem.

³¹ Ídem.

- 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 de salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Por todo lo expresado en este punto decimos que la carga de la prueba representa el peso que recae sobre las partes, para que suministren en forma obligatoria el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos que se alegan en juicio.

Pero en materia laboral el principio civilista de que el que afirma está obligado a probar, resulta inaplicable porque del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo se deduce que es el patrón quien tiene la obligación de probar en los casos que señala la propia Ley, considerando que debe exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe conservar, esto de conformidad con lo establecido por el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, pues en caso de que no cumpla con lo fijado por este artículo el patrón tiene sanción de que se tengan por ciertos los hechos que el actor (trabajador) afirma en su demanda.

No obstante lo anterior mencionado le corresponde al trabajador la carga de la prueba cuando el patrón niega el despido y le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que desempeña su trabajo.

También le corresponde al trabajador la carga de la prueba en lo referente a la relación de trabajo en caso de que el patrón niegue la existencia de esa relación laboral.

Se hace la observación de que en la primera parte del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo se tiene la intención de poner en manos de la Junta una iniciativa probatoria con la idea de que el trabajador debe ser auxiliado por las Juntas sus debilidades sociales y lograr una igualdad.

Es decir que se imputa a las Juntas una responsabilidad procesal que consiste en eximir al trabajador de la carga de la prueba y requiriendo al patrón que exhiba documentos y en caso de no presentarlos como ya habíamos mencionado se presumirán por ciertos los hechos alegados por el trabajador.

Es por lo que la segunda parte del artículo 784 obliga al patrón en tener comprobantes que se mencionan en este artículo porque de lo contrario perdería el patrón todos los juicios en que se ventilen controversias que se mencionan en las fracciones del artículo citado en este párrafo.

3.2 LA INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Armando Porras considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo a favor de los trabajadores, desemboca en el fenómeno de inversión de la carga de la prueba. Y precisa, que la teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social, y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la Ley.

El derecho sustantivo del trabajo es protector de la clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial, o lo que es lo mismo; “as normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos (artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo).

Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente, dadas las características tan especiales del Derecho que nos ocupa, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

De lo anterior se sigue que los trabajadores no deban quedar relevados de la carga de la prueba. Cada parte, actor y demandado, deben probar lo que les compete. Así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia de la Nación:” Las cargas procesales nacen de la Ley o de Principios de Derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones”.³²

Esto no quiere decir que no haya casos en que se invierta la carga de la prueba; pero ello obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador jamás podría probarlos, y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

La doctrina jurisprudencial, respecto a la carga de la prueba, ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba,

³² Amparo Directo 67011591. Benítez Benítez Prisciliano. 14 da Junio de 1962

las cuales se aceptan sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al patrón en el derecho del trabajo.

En el proceso del trabajo la carga de la prueba cumple una función tutelar del trabajador la cual constituye la finalidad de toda la legislación social, la cual mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección.

La inversión de la carga de la prueba en el proceso del trabajo, se ha definido a través de la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en su incesante labor creativa del Derecho Procesal laboral.

CAPITULO 4 OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

4.1 OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS

Goldschmidt, nos dice que ofrecimiento es la proposición de la prueba formulada por una parte a fin de probar un hecho concreto mediante determinado medio de prueba.³³

El ofrecimiento de las pruebas se efectúa por las partes contendientes en un conflicto jurisdiccional.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo se establece que el Pleno o la Junta Especial dentro de las veinticuatro horas siguientes contadas a partir del momento en que reciba el escrito inicial de demanda debe señalar día y hora para que se lleve a cabo la audiencia de conciliación, demanda, excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas (art. 873).

Así mismo dentro del propio artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo el Pleno o la Junta Especial debe notificar en forma personal a las partes, con. Diez días de anticipación a la audiencia, debiendo entregar una copia cotejada de la demanda al demandado, apercibiendo al demandado de tenerlo por contestando la demanda en sentido afirmativo e inconforme con todo arreglo si no comparece a la audiencia el día y hora señalados. Si el escrito de demanda del actor ya sea trabajador ó sus beneficiarios tiene alguna irregularidad ó acciones contradictorias es deber de el Pleno ó la Junta Especial el señalarles los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo debe prevenir para que en el término de tres días las subsane.

Así mismo en el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo se encuentran señaladas las etapas de la audiencia.

³³ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EI DERECHO LABORAL. 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p.43

ART.- 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 la etapa correspondiente.

Por lo que podemos decir que las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes, ó que tengan por objeto probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

De lo contrario se dice entonces que es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas.

Y esto es así, porque si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que éstas sean desechadas con todas las consecuencias legales que son fáciles de advertir.

Así pues, tomando en consideración la importancia del tema, habrá que referirse al OFRECIMIENTO, en general, ya que posteriormente me referiré al ofrecimiento de cada una de las pruebas en particular.

4.1.1 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden a la relación de las pruebas con lo hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

En el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo se nos hace mención de las características del proceso del derecho del trabajo y nos marca que es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

Se hace mención de éstas características porque, las pruebas pueden ofrecerse en forma oral pudiendo hacerse el ofrecimiento también por escrito. La primera modalidad no ofrece ningún problema; la segunda, en cambio merece un comentario especial; porque al hacerse el ofrecimiento por escrito debe llevar la firma del oferente, y se debe ratificar en la respectiva audiencia, pues en caso contrario se tendrán por no ofrecidas las pruebas.

En las audiencias que se celebren, es necesario que estén presentes físicamente las partes, ya que así se requiere en la celebración de las audiencias (art. 713 de la Ley Federal del Trabajo).

Dentro del artículo 776 de la Ley Laboral se nos señala cuales son los medios de prueba que serán admisibles en el proceso laboral.

Así mismo decimos que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes (art. 777 de la Ley Laboral). En general todo ofrecimiento de pruebas marca la relación de la prueba con el hecho que se pretende acreditar.

Y también las pruebas deben ofrecerse en la misma audiencia, a excepción de cuando se refieran éstas a hechos supervenientes ó tengan la finalidad de probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Por lo anterior la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello (art. 779 de la Ley Laboral).

En el artículo 875 de la ley Federal del Trabajo al cual ya se hizo mención en este capítulo, se nos señala las etapas de las que consta la audiencia.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se encuentra establecido en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 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 aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

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.

Existe un criterio sustentado por la Corte para el curso de contestación, es aplicable, evidentemente, al de ofrecimiento de pruebas; el cual menciona que es correcta la conclusión de la autoridad responsable en lo relativo a tener por contestando la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal Circunstancia equivale a que no se haya producido la correspondiente contestación, ya que no es admisible que a un escrito anónimo carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica.

4.2 OBJECCIÓN DE LAS PRUEBAS

La Ley otorga a la contraparte del oferente de la prueba la oportunidad de objetarla, con la finalidad de impedir la aceptación de pruebas inconvenientes.

La intención de la objeción es formular un ordenado y correcto desarrollo del proceso.

Las objeciones pueden versar sobre argumentos de que las pruebas ofrecidas no tienen relación con la litis, o que son insuficientes, o que carecen de requisitos exigidos por la Ley.

Ismael Rodríguez Campos considera que “as objeciones a la prueba son actos procesales, exclusivos de las partes, que se realizan potestativamente pretendiendo ilustrar a las Juntas”.³⁴

Por lo que una vez ofrecidas las pruebas por las partes, éstas pueden formular las objeciones que consideren oportunas.

4.3 ADMISIÓN DE LAS PRUEBAS

La admisión de las pruebas es un acto procesal dentro del procedimiento laboral.

Para la admisión de las pruebas la Junta en cumplimiento de su función jurisdiccional, después de analizar las pruebas ofrecidas y una vez que estudia las objeciones efectuadas a las mismas, resuelve cual prueba es admitida y cual es desechada.

Concluido el ofrecimiento marcado en la fracción IV del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta resolverá cuales pruebas admite y cuales desecha, es decir, la Junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido

³⁴ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 44

ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, ya sea por referirse a hechos no controvertidos ó por haber sido confesados por las partes.

La afirmación que antecede queda confirmada por nuestro más Alto Tribunal que menciona que si la prueba de inspección ofrecida no se sujeta a lo mandado en la fracción II del artículo 760 (hoy 827), que exige que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen, puesto que las oferentes, al ofrecer dicha prueba, no precisan y detallan cuáles son los documentos relacionados con la litis, en tales condiciones el desechamiento de la prueba que haga la Junta es correcto.

Se puede conceptuar la admisión de las pruebas como la autorización que hace la Junta para que las pruebas se produzcan dentro del proceso laboral.

Es un acto exclusivo de las Juntas Laborales el admitir las pruebas ofrecidas por las partes.

Se aclara que no es necesaria la objeción de pruebas, para que la Junta no admita las pruebas que conforme a la Ley deban desecharse.

De acuerdo al artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo, una vez que se haya dictado el auto en donde se admiten las pruebas, sólo se podrán admitir pruebas después de dictado dicho auto cuando se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Podemos decir entonces en base a lo expuesto en este punto; que la admisión de pruebas es importante porque en ésta etapa se determina cuales son los materiales de prueba que se van a estudiar dentro del proceso laboral; así mismo se determina la fecha exacta en que habrán de desahogarse las pruebas que por su naturaleza así lo requieran (artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo).

4.4 DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

Couture señala que desahogo de una prueba es “el conjunto de actos procesales que es necesario cumplir para trasladar hacia el expediente los distintos elementos de convicción propuestos por las partes”.³⁵

Las partes de un juicio laboral después de que ofrecieron pruebas y después de que la Junta las admitió, esperan que la autoridad laboral en cumplimiento de su función jurisdiccional efectúe actos necesarios para desahogar dichas pruebas ofrecidas.

Dentro de la etapa de desahogo de las pruebas intervienen tanto las partes del juicio como la autoridad, situación que hace diferente esta etapa de las otras dos ya mencionadas anteriormente en el desarrollo de éste capítulo (ofrecimiento y admisión de pruebas).

Como cuestión previa, es útil señalar que las Juntas no están obligadas a seguir un orden determinado en el desahogo de las pruebas.

La Corte ha dicho que: Cuando una Junta de Conciliación y Arbitraje señala día y hora para recibir varias pruebas, sin determinar orden alguno, puede recibirlas en el orden que en el momento determine, sin que esto implique violación del artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo, que prohíbe la revocación de sus resoluciones.

³⁵ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 45

Como ya se mencionó en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo en el acuerdo en que se admiten las pruebas, se señalará día y hora para el desahogo de dichas pruebas.

Algunas pruebas, por su propia naturaleza, se desahogarán en forma automática; es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto ó formalidad especiales. Pero algunas otras si requieren de algún procedimiento.

En la práctica casi nunca se respeta el plazo de diez días, lo que implica una flagrante violación a la garantía que involucró el artículo 8° constitucional.

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

4.4.1 REQUISITOS DEL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

Conforme a lo dispuesto por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, una vez abierta la audiencia, la Junta procederá a desahogar las pruebas, procurando que primero se desahoguen las del actor y después las del demandado y una vez desahogadas, todas las pruebas, en la misma audiencia de desahogo, las partes podrán formular sus alegatos.

Pero si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días, siguientes, haciendo la Junta uso de los medios de apremio; si faltare por desahogar pruebas referentes a copias o documentos que las partes hayan solicitado no se suspende la audiencia, sino que en éstos casos la Junta requiere a la autoridad o funcionario omiso la remisión de esos documentos.

Como sabemos en la práctica la Junta no señala una sola audiencia para el desahogo de la prueba como se establece en los artículos 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, sino que normalmente señala días y horas diferentes para que se lleve a cabo el desahogo de las pruebas por la Junta.

Resumiendo el desahogo de las pruebas es un acto procesal en donde intervienen las partes y la Junta, y ésta etapa tiene por objeto llevar el expediente o juicio los distintos medios de prueba ofrecidos por las partes.

En el artículo 885 de la ley Federal del Trabajo se señala que al concluir la etapa de desahogo de pruebas y formulados los alegatos; y previa certificación que haga la Junta de ello se declarará cerrada la instrucción, para que en el término de diez días, se formule el proyecto de resolución en forma de laudo.

CAPITULO 5 LAS PRUEBAS EN PARTICULAR

5.1 CONFESIONAL

5.1.1 CONCEPTO

“La Suprema Corte de Justicia mediante jurisprudencia definida, otorga un concepto en relación con la prueba de confesión, y nos dice que debe entenderse como el reconocimiento que una persona, hace de un hecho propio que se invoca en su contra produciendo sólo efectos en lo que perjudica a quien la hace”.³⁶

Eduardo Pallares, nos dice que confesión “es el reconocimiento expreso ó tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y en perjuicio propio”.³⁷

Ricardo Reimundín dice que “la confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a este”.³⁸

La Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por confesión “el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios ó que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican”.³⁹

Ismael Rodríguez Campos afirma que “la Confesión es el reconocimiento expreso ó tácito que hacen las partes de hechos propios, relativos a cuestiones controvertidas y en perjuicio propio”.⁴⁰

³⁶ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p.80

³⁷ ídem

³⁸ DE BUEN L. NESTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª.ed. Ed. Porrúa. México. 1990. P. 435

³⁹ TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5ª.ed. Ed. Trillas. México. 1997. p. 117

⁴⁰ RODRÍGUEZ. op. cit. supra (36) p. 80

La Ley Laboral no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: “cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones”.

5.1.2 CLASES DE CONFESIÓN

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: 1) la de parte y 2) la de hechos propios.

1) LA CONFESIÓN DE PARTE: puede ser:

a) De persona física (actor o demandado) :ésta no admite desahogarse por representante, como lo señala el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, se debe desahogar personalmente.

ART. 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, percibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos e las posiciones que se les articulen.

b) De representante legal de persona moral: ésta clase de confesión se encuentra regulada en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 786.- Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Como se puede observar en éste artículo tratándose de personas morales para desahogar la confesional de representante legal o apoderado, éste tiene que tener expresamente facultades de articular y absolver posiciones, lo cual deberá acreditar con documento público, su carácter de representante legal y sus facultades para absolver posiciones, pues si no lo hace se tendrá por confesa a la persona moral.

2) LA CONFESIÓN DE HECHOS PROPIOS: se regula en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, en dicha confesión la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios.

ART. 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Se observa en este artículo que existen condiciones del confesante. La primera condición que se observa es que el confesante debe ser un representante de la empresa o del sindicato y no sólo un funcionario. La segunda condición es clara, porque no sólo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su confesión, pues es necesario que le sean hechos propios los hechos de la litis, o que por razones de sus funciones, le deban ser conocidos.

En la reforma de 1980, se introduce el hecho de que las imputaciones que se les atribuyan a los empleados de confianza de la demandada, deben ser expresadas en la demanda o en la contestación, lo anterior con la finalidad de obligar la comparecencia de dichos empleados.

Opinamos que la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, derivada de la representación por mandato de Ley del artículo 11 de la Legislación Laboral, en relación a que las personas que ejerzan actos de dirección o administración son consideradas como representantes del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Por lo que procede el desechamiento de la prueba confesional de hechos propios, si el actor en su demanda no le imputa hechos propios a determinado funcionario o bien que deban ser conocidos por el absolvente por razón de sus funciones.

De acuerdo con la naturaleza de la prueba confesional, lo que se ha dicho anteriormente, únicamente confiesan las partes. De ahí lo dicho en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, ello no obstante, en materia laboral pueden ser llamadas a confesar personas extrañas al juicio: directores, administradores, gerentes, y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección ó administración en la empresa ó establecimiento, así como los miembros de la directiva de los sindicatos.

Así lo ha dejado establecido el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito: “En virtud de que la litis se integra con lo expresado en el escrito inicial y la contestación que produzca la parte demandada, cuando en alguno de tales escritos se hace referencia a diversos hechos en los que intervino una persona como representante del patrón, resulta procedente la confesional ofrecida a su cargo para hechos propios, en los términos del artículo 760 fracción VI, inciso c) (hoy arto 787) de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que esos hechos hubiesen dado origen al conflicto y sean propios de ellos”.

Cuando los absolventes hayan sido citados legalmente, con apercibimiento, y no comparezcan, “La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesados de las posiciones que se les articulen” (art. 788) de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, lo anterior está sujeto a la presencia del oferente de la prueba, pues, en caso contrario, la probanza debe declararse desierta, según tendremos ocasión de ver al referirme a la prueba testimonial.

Sin embargo, por lo que toca a la inasistencia del absolvente el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito hace una salvedad que nos parece de gran importancia. Cabe considerar, conforme a las reglas de la lógica jurídica y la razón, que el absolvente debidamente citado al desahogo de la confesional, en un conflicto de trabajo, cuando por justa causa no puede comparecer a la cita está obligado a hacer saber al tribunal, en momento oportuno, la justa causa que le impide comparecer, debiéndose considerar como momento oportuno, salvo el caso de fuerza mayor de último momento, hasta el preciso instante señalado para que se lleve a cabo la diligencia, aún cuando posteriormente se demuestre fehacientemente esa justa causa; ahora, si por no comparecer a la cita, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje pronuncia una declaración teniendo por confesa a la parte a cargo de quien corrió la prueba, sólo podrá pedirse la anulación de esa declaración, cuando se alegue y se demuestre que el momento oportuno resultó físicamente imposible hacer del conocimiento del tribunal el impedimento para comparecer a la diligencia.

Ya hice mención a las clases de confesión que la Ley Federal del Trabajo distingue; ahora mencionaré las clases de confesión conforme a la doctrina según Ismael Rodríguez Campos:

1.- Confesión Judicial.

La confesión Judicial es aquella que se efectúa por las partes dentro del proceso, a solicitud de la contraparte, ó mediante cualquier manifestación realizada dentro de cualquier actuación practicada en el expediente en forma espontánea.⁴¹

2.- Confesión Extrajudicial.-

La confesión extrajudicial se efectúa por una de las partes, fuera del proceso en escritura pública o privada.⁴²

3.- Confesión Espontánea.-

Entendemos por confesión espontánea la formulada expresamente por una de las partes dentro del proceso, en forma voluntaria, en cualquiera de las actuaciones que se practiquen en el expediente, ya sea en la demanda, en la contestación, al desahogar otra prueba o en cualquier otra intervención que se tenga en el litigio.⁴³

4.- Confesión Provocada.-

La confesión provocada es aquella que se produce por una de las partes en el momento de desahogar la prueba confesional ofrecida por la contraparte, y se llama así, toda vez que el confesante fue compelido a declarar en virtud del ofrecimiento de la prueba confesional.⁴⁴

5.- Confesión Simple.-

Esta confesión es aquella en que el que la produce la manifiesta lisa y llanamente, sin agregar a ella un hecho o una circunstancia que la modifique ó la limite.⁴⁵

⁴¹ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1ª.ed. Ed. Universidad. Regiomontana. México. 1989. p. 81

⁴² Ídem

⁴³ Ídem

⁴⁴ Ídem

⁴⁵ Ídem

6.- Confesión Calificada.-

Es aquella, contraria a la anterior, que cuando se produce se le agrega un hecho o circunstancia que modifica lo confesado para volverlo total ó parcialmente ineficaz.⁴⁶

7.- Confesión Expresa.-

Podemos decir, que confesión expresa es la que se produce a través de una manifestación que puede ser dentro del juicio o fuera del mismo, expresada verbalmente o por escrito, haciéndose constar la misma en documento público o privado.⁴⁷

8.- Confesión Tácita.-

Es aquella confesión mediante la cual la Junta declara la confesión en virtud de una conducta irregular del confesante: se le denomina freta, toda vez que surge de una ficción: es decir, el confesante no la expresa, sino que la produce en razón de una conducta irregular.⁴⁸

La confesión ficta consiste en la creación de una ficción legal, mediante la que, como resultado de la sanción impuesta, se le debe tener al absolvente por contestando, en sentido afirmativo a todas las posiciones calificadas de legales.

Según el criterio de Ismael Rodríguez Campos para él en materia laboral existen cuatro formas de que surja ó se decrete la confesión ficta, las cuales son:

a) *Cuando el demandado no contesta la demanda.*

Lo anterior de acuerdo con el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, pues éste artículo refiere si el demandado no concurre a la fase de demanda y excepciones, se le tendrá por contestando la demanda en sentido afirmativo.

⁴⁶ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. P. 81

⁴⁷ Ídem

⁴⁸ Ídem. p. 82

b) Cuando no se controvierten todos los hechos de la demanda.

Esto de acuerdo a lo señalado en el artículo 878 de la Ley Laboral, pues el demandado debe oponer en su escrito de contestación sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos mencionados en la demanda, ya sea afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pues el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos los hechos sobre los que no haya controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

c) Cuando el citado para absolver posiciones no concurra en la fecha y hora señalada.

De conformidad con el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, pues éste artículo hace mención de que si el citado para absolver posiciones, no acude en la fecha y hora señalada se le declarará confeso de las posiciones que sean calificadas de legales.

d) Cuando el absolvente concurre a la audiencia de desahogo de la confesión, pero se niega a responder ó responde con evasivas.

Esto de acuerdo a lo señalado en el artículo 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo mismo que menciona que si en el desahogo de la prueba confesional el absolvente se niega a responder o responde las posiciones con evasiva, se le apercibirá de que si persiste en su conducta la Junta lo declarará confeso en las posiciones.

Existe Jurisprudencia definida de la Corte; la cual indica que para que la confesión ficta de una de las partes tenga valor probatorio, se requiere que no esté en contradicción con alguna otra prueba que conste en el expediente.

“CONFESIÓN FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL”.

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

Quinta Época:

Tomo LXIII; Pág. 184, A.D. 7114/39. Aguirre, Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXVII, Pág. 1390, AD. 5668/40, Thompson cleveland G. y Coags. 5 votos.

Tomo LXXXII. Pág. 3007, AD. 3191/44. Villagrán, Carmen. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIX, Pág. 69, A.D. 8200/46. Baldaras, Andrés. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIX, Pág. 681, A.D. 5881/45. Fernández, Indalecio. Unanimidad de 4 votos.

Apéndice de Jurisprudencia da 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala, Pág. 37 ⁴⁹

5.1.3 SUJETOS DE LA CONFESIÓN

Se puede decir que existen tres sujetos de la prueba confesional:

- a) El sujeto activo: que es quien produce la prueba, es decir, quien la desahoga; y puede ser el actor ó el demandado.
- b) El sujeto promotor: que es quien la provoca, quien puede ser la contraparte del absolvente (persona que ofrece la prueba confesional) ó el propio Juez cuando cita al absolvente.
- c) El sujeto destinatario: que es a quien va dirigida el desahogo de la prueba confesional, y por lógica podemos deducir que

⁴⁹ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1a.Ed. Ed. Universidad Regiomontana México. 1989. p. 83

es el propio Juez pues es a él a quien se le va a probar los hechos controvertidos.

5.1.4 DESAHOGO DE LA CONFESIONAL.

Se le llama absolvente a la persona que declara en el desahogo de la prueba confesional, debido a que el desahogo de la prueba mencionada se realiza bajo la formulación de posiciones, las cuales casi siempre encierran hechos propios del absolvente, salvo con los representantes del patrón que encierra hechos que a él le deben constar conforme al artículo 787 de la Ley Laboral.

Las posiciones se deben “formular en forma oral o por escrito que exhibe la parte interesada en el momento de la audiencia; y si las posiciones se formulan en forma oral se harán constar en el acta respectiva y cuando las posiciones se formulen por escrito, se mandará agregar al expediente firmado por el articulante y por el absolvente. (Artículo 790 fracción IV de la Ley laboral).

A lo expresado en el párrafo anterior existe una excepción, misma que consiste en que en el caso de que la prueba confesional se desahogue por persona que tiene su residencia fuera del lugar de donde se encuentre la Junta, se libraré exhorto, acompañando en sobre cerrado y sellado el pliego de posiciones previamente calificado (artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo), pues si no lo hace la prueba se debe desechar de plano.

Las posiciones se formularán concretándose a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas ó inútiles; se consideran insidiosa las posiciones que tiendan a confundir al que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; y se consideran inútiles las posiciones que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados por las partes o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho que conste en autos del expediente.

Las posiciones deben ser calificadas de legales antes de que se lleve a cabo el desahogo de la prueba confesional, y si no reúnen los requisitos mencionados en éste punto, la Junta las rechazará asentando en autos el fundamento y la motivación en que apoye su resolución.

El absolvente contestará las posiciones afirmando ó negando, pudiendo agregar las explicaciones que considere convenientes ó las que la Junta solicite, éstas respuestas se harán constar textualmente en el acta respectiva.

Al finalizar el desahogo de la confesional se firmará el acta de audiencia por el absolvente, y una vez firmada el acta es improcedente pretender alguna aclaración o modificación, debido a que el absolvente no puede cambiar el sentido de lo ya respondido en dicha audiencia.

5.2 DOCUMENTAL

5.2.1 CONCEPTO

Documento, en un sentido general, “es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir ó expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”.⁵⁰

Eduardo Pallares afirma que “el documento es toda cosa que tiene algo escrito consentido inteligible”.⁵¹

Etimológicamente documento se deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza.⁵²

⁵⁰ TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5ª.ed. Ed. Trillas. México. 1997. pp. 129-130

⁵¹ Ídem. P. 130

⁵² Ídem.

Pérez Palma afirma que *documento* es el escrito con el que se comprueba ó se acredita algún hecho u obligación.⁵³

Guasp, afirma que, *documento* es “cualquier objeto mueble que dentro del proceso puede ser utilizado como prueba”.⁵⁴

Ramírez Fonseca apoyándose en Manuel Rivera Silva considera que *documento* es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho; así pues, no solamente será documento el objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho, sino el objeto en el que por figuras, o cualquier forma de impresión se haga constar un hecho.⁵⁵

Chioventa asienta que *documento*, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento, comprendiendo así las escrituras y las representaciones científicas como las grabaciones de la voz.⁵⁶

Dohring por su parte, apunta que *documento* es la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura.⁵⁷

Díaz de León dice que *documento* es toda representación objetiva de un pensamiento, lo cual significa que esa representación puede ser material o escrita, lo que implica que hay documentos materiales y escritos.⁵⁸

Devis Echandía anota que *documento* es toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera y agrega que

⁵³ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana México. 1989. p. 99

⁵⁴ Ídem

⁵⁵ Ídem

⁵⁶ Ídem

⁵⁷ Ídem

⁵⁸ Ídem

puede ser declarativo-representativo cuando contenga una declaración o puede ser únicamente representativo (no declarativo) cuando no contenga ninguna declaración como sucede en los planos, cuadros ó fotografías; el carácter representativo de los documentos los distingue de las cosas u objetos que sin ser documentos pueden servir de prueba indiciaria, como una huella, un arma, una herida.⁵⁹

Ismael Rodríguez Campos afirma que para efectos de la Ley Federal del Trabajo, *documento* debe ser considerado un escrito que consigne una manifestación del pensamiento.⁶⁰

En el Diccionario de la Real Academia, en algunas de sus versiones, *documento* es: “Diploma, carta, relación u otro escrito que ilustra acerca de algún hecho, principalmente de los históricos” o “cualquier otra cosa que sirve para ilustrar o comprobar algo”.⁶¹

5.2.2.- CARACTERÍSTICAS DEL DOCUMENTO

El documento posee características especiales que lo distingue de los demás medios de prueba.

Así que se mencionarán algunas características que se consideran las más importantes:

- a) El documento es un objeto ocasionado por un acto.
- b) El documento es un objeto creado por una conducta humana, pues para su creación interviene el hombre.
- c) El documento sirve para representar ideas o hechos, pues de no tener ésta representación será un indicio.

⁵⁹ RODRÍGUEZ. op. Cit. supra (53) pp. 99-100

⁶⁰ Ídem p. 100

⁶¹ DE BUEN L NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª Ed. Porrúa. México. 1990. p.443

d) En materia laboral los documentos representan hechos pasados, presentes y futuros.

e) El documento generalmente contiene declaraciones que pueden relatar hechos propios o de terceros.

f) El documento surge fuera del proceso,

g) El documento es una prueba real y objetiva.

h) El documento es una prueba preconstituida porque existe y se manifiesta desde antes de que surja el litigio.

5.2.3 CLASIFICACIÓN

Los documentos pueden ser objeto de diversas clasificaciones, considerando diferentes criterios:

I.- Atendiendo a su origen y a las funciones de quien lo expida, el documento puede ser público ó privado.

a) *Documentos Públicos.*

Se considera como públicos 105 documentos que tienen su origen en la actividad de un funcionario ó fedatario público, en ejercicio de su cargo.

Los documentos formulados por un funcionario público en ejercicio de su cargo, es público, igual que el documento formulado por un fedatario público (por ejemplo los notarios públicos), también en cumplimiento de su cargo.

La Ley Federal del Trabajo nos enuncia que son los documentos públicos en su artículo 795.

ART. 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.

La naturaleza pública de un documento establece fundamentalmente una presunción de validez, ya que puede ser impugnado de falsedad.

En materia laboral se ha confundido en relación con su calidad a los documentos expedidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues se les considera públicos, no obstante que no son expedidos por funcionarios ni por fedatarios públicos.

Respecto al valor probatorio de los documentos públicos, la Corte ha sostenido que “aún cuando efectivamente los documentos públicos hacen prueba plena, ello debe entenderse respecto de las manifestaciones que hacen las autoridades en ejercicio de sus funciones y no respecto de cuestiones que les son ajenas”.⁶²

Como hemos mencionado los documentos expedidos por Notarios Públicos son también documentos públicos de acuerdo a lo señalado en el artículo 2° de la Ley de Notariado del D.F. “Notario es el funcionario que tiene fe pública para hacer constar los actos y hechos a los que los interesados deben o quieren dar autenticidad conforme a las leyes...”⁶³

b) *Documentos Privados*

El artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo los define:

ART. 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

⁶² Amparo Directo 3242/1987. Romeo Olivares Rodríguez. Abril 12 de 1971. 3ª Sala, Séptima Época, vol. 28. Cuarta Parte.p.68

⁶³ DE BUEN L NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª.ed. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 446

II.- Teniendo en cuenta su valor intrínseco, es decir, más allá de la convicción que pueda ó no producir, los documentos pueden ser originales ó copias, éstas últimas se dividen en testimonios, copias simples y copias fotostáticas.

Atendiendo a esto decimos que las partes pueden solicitar copias ó testimonios de documentos, piezas ó expedientes que obren en oficinas públicas. (Art. 806 de la Ley Federal del Trabajo).

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas precedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido. (Artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo).

III.- También se puede clasificar el documento por el idioma en que aparezcan escritos, tratándose de documentos de esa índole, puede ser en idioma castellano o en otro idioma.

ART. 808 (LFT).- Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas.

ART. 809 (LFT).- Los documentos que se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta, de oficio, nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

IV.- Documentos solemnes y de prueba.

a) *Documentos Solemnes*.- son aquellos cuya formulación por escrito es necesaria para ser considerados como válidos, sin ese requisito son considerados nulos.

b) *Documentos de Prueba*.- estos documentos el autor o los autores lo formulan como un acto de previsión, temiendo que al no plasmarse por escrito al surgir una controversia jurisdiccional, estén imposibilitados para acreditar el hecho o hechos que se documentan.

Al redactarse el documento de prueba con su constitución o elaboración únicamente se pretende probar los hechos documentados para el caso de que se inicie un conflicto jurisdiccional.

V. Documentos Manuscritos y Mecnográficos.

a) *Documentos Manuscritos*.- son los elaborados por el puño y letra del autor o de las personas que lo formulan a su mandato.

b) *Documentos Mecnográficos*.- son aquellos que son creados con la utilización de la máquina de escribir, la cual puede ser manual, eléctrica o electrónica.

Esta clasificación atiende a la forma de elaboración para los efectos de falsificación por alteración o modificación.

El documento manuscrito o mecnográfico puede ser, atendiendo a quien lo redacta materialmente, autógrafo y heterógrafo. Es *autógrafo* un documento cuando el autor personalmente lo formula. *Heterógrafo* será el documento que el autor no elabora personalmente sino que encarga a otro (un tercero), lo elabore y el autor lo firmará reconociendo su autoría.

En materia laboral un gran porcentaje de los documentos son elaborados por representantes del patrón, a orden de éste, pero firmados por el trabajador, por lo que en este orden se trata de documentos heterógrafos, pues aunque son ordenados por el patrón, el autor de ellos es el trabajador.

VI.- Documentos Constitutivos, Narrativos y Recognoscitivos.

Atendiendo al contenido, los documentos pueden ser constitutivos, narrativas y recognoscitivos.

a) *Documentos Constitutivos*.- cuando el documento crea una situación con relevancia jurídica, se puede afirmar que es un documento constitutivo. (Por ejemplo los documentos de un contrato de trabajo, mediante el cual se constituye una relación de labores).

b) *Documentos Narrativos*.- son aquellos documentos que contienen una declaración de hechos propios o de terceros; si es de hechos propios será confesorio y si es de terceros será testimonial.

c) *Documentos Cognoscitivos*.- son aquellos documentos que únicamente transcriben en forma material otro documento con existencia anterior (será una copia).

VII.- Tomando en consideración al tenor del documento en el momento en que se ofrece como prueba en el juicio, se afirma que son de cuatro tipos:

a) *Documentos en Poder del Oferente*.- cuando el oferente es el tenedor del documento, no existe problema alguno, pues el oferente lo puede allegar al proceso, debiendo hacerla conforme lo establece el artículo 797 de la ley Federal del Trabajo, el cual señala: los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder y de acuerdo también

con lo que señala el artículo 803 de la misma ley citada que determina que cada parte exhibirá los documentos que ofrezca como prueba para que obren en autos.

b) Documentos de la Contraparte.- cuando la prueba documental se encuentre en poder de la contraparte en el juicio, el documento como no se aporta al proceso, entonces debe ofrecerse como una inspección, debiéndose precisar el objeto materia de la misma, el lugar en que debe practicarse, los periodos que abarca, y los documentos que deben ser examinados, y se deben ofrecer en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma, de conformidad con el artículo 827 de la Ley. Federal del Trabajo; y la Junta después de que admita la inspección debe apercibir a la contraparte que de no exhibir el documento se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar, de acuerdo a lo señalado en el artículo 828 de la Ley de la materia.

c) Documentos de un tercero.- si el documento se encuentra en poder de un tercero, el oferente puede solicitar a la Junta, que lo requiera al tercero para que lo aporte al proceso, de conformidad con el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo.

En el supuesto de la posesión del documento por un tercero, el oferente puede también ofrecer una inspección en el documento, de conformidad con el artículo 828 de la ley Laboral.

Si el tenedor del documento se niega a mostrarlo, la Junta puede aplicar los medios de apremio en su contra para que se desahogue la inspección.

d) Documentos de una Autoridad.- si el documento se encuentra en poder de alguna autoridad, distinta de la que conoce del proceso, el oferente puede, solicitar a la Junta que requiera a la Autoridad tenedora que lo aporte al proceso, quien debe entregarlo en copia o mediante un informe (art. 783 de la Ley laboral), conforme lo solicite.

5.2.4 OBJECCIÓN DE LOS DOCUMENTOS

Por “objecciones” se entiende las argumentaciones que puede efectuar el sujeto contradictor del documento a fin de disminuir ó destruir los efectos probatorios del mismo, o únicamente para evidenciar a la Junta la carencia de valor probatorio.⁶⁴

Las objeciones deben efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento de pruebas y de no hacerlo así el derecho precluye.

Un documento se puede objetar en cuanto a la autenticidad de su contenido, firma o huella digital; ó en cuanto a su alcance y valor probatorio.

La Objeción de los documentos consiste en el desconocimiento de su autenticidad.

Es importante señalar que la objeción de un documento no puede hacerse solo de manera genérica; sino que es preciso señalar exactamente la razón de la Objeción: que puede ser falsedad de la firma, alteración del texto ó cualquier otro motivo.

Si la objeción se hace a un documento privado, se deberá dejar en autos y no podrán ser devueltos hasta que se perfeccionen; pues si el documento privado consiste en una copia simple o fotostática se podrá solicitar su cotejo con el original y para esto el oferente debe indicar el lugar en que se encuentre el original (art 798 de la Ley Laboral).

El artículo 811 de la Ley Laboral. Señala que las partes pueden ofrecer pruebas con respecto de las objeciones, las que si son procedentes, se recibirán en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley,

⁶⁴ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª.éd, Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 104

con la excepción en el sentido de que concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, sólo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes ó de tachas (artículo 881). Lo anterior atendiendo al principio “el que objeta está obligado aprobar”.

5.2.5 REQUISITOS DE LOS DOCUMENTOS

Los documentos deben contener requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona ó personas que lo elaboran.
- b) La fecha de la suscripción, es decir, el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

5.2.6 OFRECIMIENTO DE LOS DOCUMENTOS

Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos (públicos ó privados) se exhiben al momento de ofrecer la prueba, ya que así lo establece la ley.

La documental deberá ser relacionada con los puntos que con ella quisieran probarse; ya que el desechamiento que la Junta haga de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dice cual es la finalidad que se trataba de probar.

El artículo 760 (hoy 797 Y 798 de la Ley Laboral), exige que cada parte exhiba desde luego los documentos que se ofrece como prueba (fracción V) y que se trata de informes ó copias que debe expedir alguna autoridad podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente; así que, si las partes no dan cumplimiento a esta forma al no exponer las razones por las cuales no pueden obtener directamente las pruebas, la Junta obra correctamente al desecharlas; máxime si las partes están en

posibilidad de obtenerlas directamente y además no se demuestra que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas.

Si los documentos son privados es preciso distinguir según provengan de las partes ó de terceros. Si proceden de las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su perfeccionamiento si no son objetadas porque tiene pleno valor probatorio, existe Jurisprudencia de la Corte en donde se menciona que si no se objetó el documento privado que se presentó por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar él hecho correspondiente.

Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba, pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace. También contamos en este caso con el auxilio de la jurisprudencia de la Corte en donde se menciona que en caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, le corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

Por último, si el documento privado es proveniente de terceros si es objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento; ya que sería ocioso pretender su ratificación cuando están reconocidos tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba.

5.3 TESTIMONIAL

5.3.1 CONCEPTO

Eduardo Pallares dice que *testigo* es “toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo”.⁶⁵

⁶⁵ DE BUEN L. NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 455

Castillo Larrañaga y De Pina, dicen que “llamamos testigo a la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso”.⁶⁶

En las Partidas se dice que: “testigos son *omes, u mugeres, que son atales, que non pueden desechar de prueba que aduzen las partes en juicio, para probar las cosas negadas, o dubdosas. E nace grand pro dellos, porque saben la verdad por su testimonio, que en otra manera seria escondida muchas vezes.* (Partida Tercera, Tít. XVI, L.I.).⁶⁷

Goldschmidt dice: “Testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que depone sobre sus percepciones sensoriales concretas, relativas a hechos y circunstancias pretéritas”.⁶⁸

Para Chiovenda “el testigo es una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama a exponer al Juez las observaciones propias de hechos ocurridos, de importancia para el proceso”.⁶⁹

Díaz de León afirma que la prueba testimonial es el medio de prueba por el, cual terceras personas comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones extrajudiciales relacionadas con el litigio.⁷⁰

Gómez Lara dice que la prueba testimonial consiste en declaraciones de terceros a los que les constan los hechos sobre los que se les examina.⁷¹

Luis Muñoz asienta que la prueba testimonial consiste en la declaración que personas que no son partes en el proceso hacen acerca de los hechos por ellas.

⁶⁶ DE BUEN L. NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 455

⁶⁷ Ídem

⁶⁸ CÓRDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1ª. Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p.95

⁶⁹ Ídem

⁷⁰ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 130

⁷¹ Ídem

presenciados ó conocidos a fin de determinar la verdad ó falsedad de los mismos.⁷²

Devis Echandía distingue entre prueba testimonial en el sentido estricto y en sentido amplio, y nos dice que en sentido estricto, es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso en que se aduce, hace a un Juez, con fines procesales sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza; en sentido amplio, afirma que testimonio es, cuando la declaración proviene de quien es parte en el proceso en que se aduce como prueba, siempre que no perjudique su situación jurídica, pues en ese extremo es confesión.

5.3.2 ELEMENTOS DEL TESTIMONIO

De los conceptos de prueba testimonial se pueden desprender varios elementos:

1.- *La prueba testimonial es un acto procesal.* Se dice que el testimonio es un acto procesal, mediante el cual una persona le informa a un Juez lo que sabe de hechos determinados; está dirigido siempre al Juez y forma parte del proceso.

2.- *Existe el testimonio de parte y de terceros.* Cuando el demandado ó el actor otorgan una declaración se dice que dan testimonio, y cuando dicha declaración es desfavorable a ellos, se dice que existe una confesión; cuando el testimonio es de terceros, se habla de una prueba testimonial en su sentido estricto.

3.- *Los hechos sobre los que se declara surgen antes del proceso.*

⁷² RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª.ed, Ed. Universidad Regiomontana. México. 1959. p. 130

4.- *No se requiere que los hechos sobre los que se declara versen sobre el proceso.*

5.- *No es necesario que los hechos sobre los que se declara sean ajenos al testigo, pues éste pudo haber participado en ellos.*

5.3.3 CLASES DE TESTIGO

Existen diversas clases de testigos, conforme las circunstancias que se manifiesten en la forma de rendir su testimonio:

1.- IDÓNEOS.- Son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento que poseen sobre los hechos controvertidos, merecen fe plena en lo que declaran.

2.- ABONADOS.- Son aquellos que no tienen en su contra en relación con su declaración, ninguna de las tachas que menciona la ley.

3.- DE CIENCIA PROPIA.- Son aquellos que tienen conocimiento personal y directo de los hechos sobre los que declaran, por haberlos presenciado, visto u. oído.

4.- AURICULAR Ó DE OÍDAS.- Es aquél que no tiene el conocimiento directo y personal de los hechos sobre los que declara, sino que sólo sabe de ellos, por haberlos oído de otras personas.

5.- OCULAR Ó DE VISTA.- Es el testigo que no solamente ha oído los hechos sobre los que declara, sino que también se ha dado cuenta de ellos por medio del sentido de la vista.

6.- INSTRUMENTAL.- Es el que interviene en la celebración de un acto jurídico; por ordenamiento de la ley para dar validez al acto, o por voluntad de las partes que celebran determinado acto jurídico.

7.- FALSO.- Es aquel que en sus declaraciones falta la verdad, y al mentir lo hace de buena o mala fe.

8.- CONTESTES.- Son los testigos que en relación con lo que declaran concuerdan en lo esencial y en lo accidental.

9.- SINGULAR O ÚNICO.- Es el testigo que declara sin que haya otra persona que también lo haga. (Art. 820 de la Ley Laboral).

10.- TESTIGOS DE ASISTENCIA.- Son aquellos testigos que asisten al Juez cuando éstos actúan sin secretario, dando fe de los acuerdos dictados dentro de, un conflicto jurisdiccional.

11.- ALECCIONADOS.- Son aquellos testigos, que sus declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende, fueron preparados previamente para, responder en forma idéntica.

12.- SOSPECHOSOS.- Son aquellos testigos que sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.

5.3.4 REQUISITOS DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

El artículo 813 de la Ley Federal el Trabajo señala los requisitos que debe cumplir la parte que ofrece la prueba testimonial.

ART. 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes.

I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento; para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;

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. Así mismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y

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.

5.3.5 SUJETOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La prueba testimonial como cualquier acto jurídico también posee sujetos; y hablando, de la prueba testimonial en sentido estricto, así que el sujeto activo es el declarante (el tercero al proceso que declara en relación a determinados hechos); el sujeto destinatario del testimonio es el Juez (es a éste a quien se pretende convencer de determinada circunstancia); el sujeto contradictor (siendo éste la parte a quien puede perjudicar la declaración del testigo), y puede objetarlo, tacharlo y repreguntarlo.

En resumen podemos decir que son tres los sujetos de [a prueba testimonial; el sujeto activo, el sujeto destinatario y el sujeto contradictor.

5.3.6 DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

El desahogo de la prueba testimonial se encuentra regulado en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 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 en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello,

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

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

V.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no 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; sino sabe ó no puede

leer ó 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.

Hablando del desahogo de la prueba testimonial, la ley prevé que si el testigo no habla español, su declaración se recibirá por medio de intérprete que será nombrado por el tribunal, y cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, (artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo).

El desahogo de la prueba testimonial por exhorto se encuentra en el artículo 817 de la Ley Laboral el cual refiere que la Junta al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañara el interrogatorio con las preguntas calificadas, y le indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

5.3.7 OBJECIONES Ó TACHAS A LOS TESTIGOS

En la prueba testimonial existen determinadas circunstancias por las cuales, aun siendo admisible la prueba debe excluirse o restarle eficacia probatoria.

Por lo que se puede decir, las tachas son causas que invalidan ó disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes.

Es decir, que las tachas a testigos son las condiciones personales que concurren en estos, que puedan demeritar ó menoscabar el valor probatorio de su declaración.

Las tachas a testigos pueden provenir de parentesco, de dependencia económica, de amistad íntima ó de enemistad, de poseer ó tener interés directo ó indirecto en el litigio ó de cualquier circunstancia que afecte la credibilidad del

testigo (por ejemplo que haya sido sobornado ó instruido para declarar de forma determinada).

Dentro de las objeciones que se pueden hacer valer en contra de un testigo se pueden contar las referentes a defectos físicos que impidan un conocimiento total de los hechos, por ejemplo: parálisis, ceguera, demencia o idiotez.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 818 hace la distinción entre la tacha a testigos y la falsedad de declaraciones.

ART. 1818.- Las objeciones ó tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

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

En el artículo 778 de la Ley Laboral se señala que cuando se tenga por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, los elementos de convicción para ese efecto podrán ofrecerse después de la audiencia de prueba; en términos semejantes se expresa el artículo 881 de esta Ley.

Por último mencionaremos que la tacha nace, por regla general, de una conducta procesal de la parte afectada por una declaración testimonial.

5.4 PERICIAL

5.4.1 CONCEPTO

Devis Echandia dice la peritación es una actividad procesal desarrollada por encargo judicial de las personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos ó científicos, mediante las cuales se suministra al Juez argumentos ó razones para la formación de su

convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción ó cuyo entendimiento se escapa a las aptitudes del común de la gente.⁷³

Staforini nos dice que el perito es un técnico a quien el Juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales.⁷⁴

El término “*pericia*” proviene de la voz latina “*peritia*” que significa sabiduría, práctica, experiencia y habilidad en una ciencia ó arte, tal y como nos enseña Díaz de León.⁷⁵

Jaime Guasp dice “Perito es la persona que, sin ser parte, emite, con la finalidad de provocar la convicción judicial en un determinado sentido, declaraciones sobre datos que habían adquirido ya índole procesal en el momento de su captación”.⁷⁶

Néstor de Buen dice que “el perito es un auxiliar del Juez ó de las Juntas que produce un medio de prueba: su dictamen”.⁷⁷

El maestro Trueba Urbina menciona “que se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia ó arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia”.⁷⁸

En la legislación vigente se define el propósito de la prueba pericial, concretamente en el artículo 821 el cual dice que la prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica ó arte.

⁷³ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1^a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 156

⁷⁴ ídem

⁷⁵ ídem

⁷⁶ DE BUEN L. NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2^a.ed. Ed. Porrúa. México. 1990. p. 474

⁷⁷ ídem

⁷⁸ TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5^a.ed. Ed. Trillas. México. 1997. p. 136

5.42 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PERITOS

Los requisitos que deben cumplir los peritos se encuentran señalados en el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 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 estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

La Ley Federal del Trabajo se refiere particularmente a la Ley General de Profesiones, a la que le corresponde definir que profesiones requieren de título para su ejercicio.

La autorización legal es un requisito para el desahogo de determinadas pruebas periciales.

Por lo que les corresponderá a las Juntas de Conciliación y Arbitraje medir los alcances técnicos, científicos ó artísticos del perito.

5.4.3 ELEMENTOS DE LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial se caracteriza por:

a) Que la persona designada como perito sea técnico o experto en la materia sobre la cual dictaminará.

b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.

c) Que el hecho, objeto del dictamen, requiera de conocimientos técnicos ó especializados.

d) Que la prueba pericial la propongan las partes, una de ellas ó el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.

5.4.4 OBJETO DE LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial es un simple instrumento de convicción criticable y analizable por las juntas, las que la Junta podrá valorar según su conciencia, sin hacer abstracción del contenido de los dictámenes.

Los peritos auxilian a las Juntas y el objeto de la prueba es que las Juntas tengan una visión especializada del alcance de los datos que habían adquirido en el momento de su captación.

5.4.5 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA PERICIAL

Del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo se desprende el ofrecimiento de la prueba pericial.

ART. 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

De éste artículo se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito al ofrecer la prueba pericial, sino que se presenta en la audiencia de desahogo de la misma.

Sin embargo constituye un requisito esencial de admisión de la prueba pericial, exhibir el interrogatorio sobre el cual deberá practicarse, pues todas las pruebas deberán de ofrecerse acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

El cuestionario debe contener las preguntas, que al ser contestadas por los peritos, podrán formar convicción en el tribunal de trabajo acerca de la cuestión debatida.

La exigencia de que se presente copia para cada una de las partes del interrogatorio obedece al deseo de dar oportunidad a éstas para formular preguntas complementarias que el perito también deberá contestar.

5.4.6 NOMBRAMIENTO DE LOS PERITOS

Cada parte debe nombrar a los peritos y la Junta debe nombrar al perito tercero.

Sin embargo la ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas a nombrar a los peritos directamente, ya que entiende que la parte trabajadora difícilmente se puede hacer cargo de los honorarios de los peritos. Esta posibilidad se encuentra contemplada en el artículo 824 de la ley laboral citada.

ART. 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.

La condición de la pobreza no es necesario comprobarla pues ésta se presume, por lo que únicamente bastará nombrarla.

Lo anterior se debe considerar como una medida proteccionista a la clase trabajadora, rompiendo con ello el principio de paridad procesal.

Cuando se trata de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje los peritos suelen ser puestos a su disposición por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Tratándose de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, los gobiernos de los Estados suelen contar con peritos.

Generalmente las Juntas solicitan una terna de peritos y de ella eligen a alguno para que rinda la prueba.

El perito tercero designado por la Junta, deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de su nombramiento, cuando concurra alguna de las causas que le impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad. La Junta deberá calificar la excusa sin mayor trámite y declarado procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la paridad procesal.

5.4.7 SUJETOS DE LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial también tiene sujetos; éstos son:

a) *El sujeto promotor*, que es la persona que ofrece el desahogo de la peritación;

b) *El sujeto dictaminador*, que es quien formula el dictamen dentro del litigio;

c) *El sujeto destinatario*, que es la Junta, ya que es a ésta a quien se dirige la actividad de la formulación del dictamen, y por último

d) *El sujeto contradictor*, que es la persona a quien pudieron afectar el dictamen, y tendrá la posibilidad de objetar al perito ó interrogarlo en relación con su dictamen.

Por lo que resumiendo los sujetos de la prueba pericial son: *el promotor, dictaminador, destinatario y contradictor.*

5.4.8 DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL

El desahogo de la prueba pericial se encuentra regulado en el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 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 podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen conveniente; y

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

En referencia al perito tercero en discordia el artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo menciona:

ART. 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta, debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en 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.

5.5. INSPECCIÓN

5.5.1 CONCEPTO

Ramírez Fonseca dice que es el “acto procesal a cuya virtud el órgano jurisdiccional conoce ó examina personas, actos, documentos, animales y cosas, en general, material del proceso”.⁷⁹

José Chioventa afirma que mediante la inspección ocular el Juez recoge las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito ó tienen relación con él. Agrega que pueden referirse a cosas, muebles ó inmuebles, puede hacerse en el mismo lugar del Tribunal ó en lugares donde se encuentren las cosas.⁸⁰

José Becerra Bautista dice que es el examen sensorial directo, realizado por el Juez, en personas u objetos relacionados con la controversia.⁸¹

Eduardo Pallares sostiene que es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el Juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona, relacionado con el litigio.⁸²

Díaz de León considera que la inspección judicial es un medio de prueba directa que tiene por objeto formar la convicción del órgano jurisdiccional mediante la percepción inmediata de éste con los objetos o personas relacionados con el litigio; agrega que con ella se busca el contacto personal del Juez con la materia misma donde constan los hechos a probar, sin intermediarios.⁸³

Devis Echandia nos dice que la inspección ó reconocimiento judicial es una diligencia procesal, practicada por un funcionario judicial, con el objeto de obtener argumentos de prueba para la formación de su convicción, mediante el examen y

⁷⁹ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL. 1ª.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 172

⁸⁰ *Ibidem* p. 173

⁸¹ *Idem*

⁸² *Idem*

⁸³ *Idem*

la observación con sus propios sentidos, de hechos ocurridos durante la diligencia ó antes pero que subsisten, ó de rastros ó huellas de hechos pasados, y en ocasiones de su reconstrucción.⁸⁴

Ismael Rodríguez Campos afirma que inspección es un medio de prueba que se desahoga por medio de un actuario para otorgar a la Junta convicción de determinados hechos mediante el examen de personas, lugares ó cosas relacionadas con el litigio.⁸⁵

Rafael Tena Suck dice que el reconocimiento ó inspección Judicial, es el acto procesal en el que el órgano jurisdiccional conoce ó examina personas, actos, documentos, y cosas en general, materia de la controversia.⁸⁶

Armando Porras López dice: “La Inspección Judicial, es el acto procesal en virtud del cual el Juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso”.⁸⁷

5.5.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS OFERENTES DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos que el oferente de la prueba debe cumplir.

ART. 827.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar en donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados...

⁸⁴ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. p. 173

⁸⁵ *Ibíd*em pp. 173-174

⁸⁶ TENA SUCK RAFAEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5a.ed. Ed. Trillas. México. 1997. pp. 138

⁸⁷ Armando Porras López citado por CÓRDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1a.ed. Ed. Cárdenas editor y distribuidor. México. 1986. p. 102

5.5.3 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA INSPECCIONAL.

En la parte final del artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo se indica que: “Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma”.

5.5.4 ADMISIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

Respecto a la admisión de la prueba inspeccional el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo establece que una vez admitida la prueba por la Junta, ésta debe señalar día y hora, lugar en que se va a llevar a cabo el desahogo, y en su caso comisionará al actuario para que lleve a cabo el acto.

En caso de que los documentos u objetos a inspeccionar estén en poder de alguna de las partes, se le apercibirá en caso de que no los exhiba, de que se tendrán en forma presuntiva por ciertos los hechos que se pretenden probar.

Y si los documentos y objetos están en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

5.5.5 DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN

Para el desahogo de la prueba de inspección el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo establece reglas rígidas:

ART. 829.- En el desahogo de la prueba, 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 se estimen pertinentes;

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.

A manera de comentario digo que el patrón demandado está en su derecho de aportar en juicio todos los elementos que contribuyan al esclarecimiento de la verdad, ya sea a través de documentos o por medio de la inspección, porque la ley le da expresamente ese derecho, ya que lo que le importa no es el documento en su aspecto formal sino el contenido del mismo.

5.6 PRESUNCIONAL

5.6.1 CONCEPTO

Carnelutti dice que es una creencia, opinión o conjetura, resultado de argumento que no suministra la plena certeza, sino la inclinación a la certeza o el principio de la certeza de un hecho.⁸⁸

Chiovenda afirma que *presunciones hominis*, son aquellas de las cuales el Juez, como hombre, se sirve durante el pleito para formar su convicción, como lo haría cualquiera que razonara fuera del proceso; refiere que las presunciones *jure et de jure* no son pruebas.⁸⁹

Devis Echandia, por su parte asienta que la presunción es un juicio lógico del Legislador o del Juez, en virtud del cual se considera cierto o probable un hecho,

⁸⁸ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1a.ed. Ed. Universidad Regiomontana, México. 1989. p. 184

⁸⁹ *idem*

con fundamento en las máximas generales de la experiencia que le indican cual es el modo normal como se suceden las cosas y los hechos.⁹⁰

Sentis Melendo, refiere que las presunciones son, manifestaciones de elaboración mental del Juez, argumento que no tiene el carácter de prueba y dice que su valor probatorio está eliminado desde la antigüedad cuando se consignó que las presunciones eran conjeturas y adivinaciones.⁹¹

Díaz de León anota que la presunción, es algo que pertenece al intelecto, como una serie de operaciones que hacen llegar al raciocinio, como el proceso lógico que se vale el juez para inductiva y deductivamente, arribar a la convicción de que un hecho o varios hechos son ciertos o inciertos.⁹²

Rafael Tena Suck menciona que la presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido.⁹³

El artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo define: *Presunción* es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

5.6.2 CLASIFICACIÓN DE LA PRESUNCIONAL

La Ley Federal del Trabajo hace la clasificación de la presunción dividiéndola en presunción legal y presunción humana.

⁹⁰ RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL. LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1ª. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989.p. 184

⁹¹ ídem

⁹² ídem

⁹³ TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.5ª ed. Ed. Trillas. México. 1997. p.140

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

De lo señalado en el artículo anterior se deriva una regla importante: la *presunción humana* debe derivar de un hecho conocido, y esto lo explica el artículo 832 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario (art. 833 de la Ley Federal del Trabajo).

5.6.3 REQUISITOS DE LA PRESUNCIONAL

Los requisitos de la Presuncional se encuentran contemplados en el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo.

ART. 834.- Las partes al ofrecer la prueba Presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Respecto de esto opinamos que resulta intrascendente el requisito que la ley le impone al oferente de la prueba, pues a pesar de que se haya desechado la prueba por no haberse ofrecido conforme a derecho, la ley no releva al juzgador de su obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas y que tiene que dictar su resolución debidamente fundada y motivada.

En cuanto a la Presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro

del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que sí tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fe que priva en el procedimiento laboral, de las presunciones que la Junta hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos, pero si la Junta se apoya en pruebas directas para establecer los hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional, porque en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo.

5.7 INSTRUMENTAL

5.7.1 CONCEPTO

El artículo 835 de la ley Federal del Trabajo define la prueba instrumental:

ART. 835.- La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.

El artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo obliga a la Junta a tomar en cuenta las actuaciones que obran en el expediente del juicio.

La instrumental de actuaciones, está integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio; por consiguiente, al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cual la Junta no tiene porque mencionar un estudio especial de esa prueba, ya que su estudio se efectúa a través del valor probatorio que le da a cada uno de los elementos de prueba, y el estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones.

Cabe mencionar, que no hay litigante que omita ofrecer la prueba instrumental de actuaciones “en lo que favorezca a mis intereses”, lo cual no podrá

tomarse en cuenta, debido a que como ya mencionamos es una obligación de la Junta el analizar y apreciar lo actuado en el juicio independientemente de que favorezca a una u otra parte.

En estos términos la prueba instrumental corresponde al principio de adquisición procesal.

CAPITULO 6 VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

6.1 CONCEPTO DE VALORACIÓN

La palabra valoración en el Diccionario Jurídico de Rafael de Pina y De Pina Vara se define el concepto de valoración como: sinónimo de valuación. Valoración.// Justiprecio.⁹⁴

El tema de valoración de las pruebas es de gran importancia, pues resulta el momento procesal decisivo en el juicio. Por ello señala Couture que ya no se trata de saber qué en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado deber expedir.

Así pues, nuestro empeño en este capítulo será dar respuesta a la trascendente pregunta. Pero antes de hacerlo, es importante destacar la circunstancia de que las pruebas, por virtud del fenómeno de adquisición procesal, benefician no solamente al oferente de la prueba.

Por virtud del principio de adquisición procesal, las pruebas no sólo benefician a la parte que las haya rendido, sino a todas las demás que pueden aprovecharse de ellas, en lo que les favorezca, ya que no es posible vivir la convicción del juzgador sobre la existencia ó la no existencia de los hechos litigiosos.

En términos generales podemos afirmar que no tienen la misma eficacia todos los medios de prueba. Si consideramos, lo que es cierto, que los medios de prueba tienen como finalidad crear la convicción del juzgador, será fácil advertir que será tanto más eficaz un medio de prueba, cuanta mayor proximidad exista entre el órgano jurisdiccional y dicho medio de prueba.

⁹⁴ DE PINA VARA RAFAEL DICCIONARIO DE DERECHO. 2ª ed. Ed. Porrúa S.A. México, D.F. 1989. p. 478

Lo anterior me lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una sólida estructura en materia de prueba, o lo que es lo mismo, que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta, como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

6.2 LA VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

Se afirma que en la valoración de las pruebas no intervienen las partes, como sucede en otras fases del procedimiento probatorio, es decir, la valoración es una actitud exclusiva de las Juntas.

Reiteramos que la valoración de las pruebas es una actividad exclusiva de las Juntas, porque verifica la concordancia entre el resultado de las pruebas y las afirmaciones o proposiciones vertidas por las partes.

Para entender cabalmente el sistema que se aplica para la valoración de las pruebas en materia laboral, naturalmente en nuestro Derecho, es necesario, antes que nada, precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para lograr que se entienda la valoración de las pruebas realizaré una reseña histórica sobre el camino que se ha recorrido al respecto.

En el periodo comprendido de 1917 a 1924, la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran las autoridades administrativas por carecer de imperio para hacer cumplir sus determinaciones.

La Corte llegó a la conclusión a través del argumento simplista de que si tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje ó no acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 constitucional (esta fracción fue reformada después), tales autoridades no gozaban de las características de un órgano jurisdiccional.

El 1° de Febrero de 1924, cambiando de rumbo la Corte estableció el criterio de que las juntas de Conciliación y Arbitraje sí son auténticos órganos jurisdiccionales.

Arturo Valenzuela menciona: “En la ejecutoria del 24 de agosto del mismo año de 1924, que con la anterior cierra una época en la historia de nuestros tribunales del trabajo, se establecieron claramente los siguientes principios:

1°. Los Tribunales del Trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes.

2°. Son verdaderos Tribunales (órganos jurisdiccionales) encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos sea colectivamente ó en forma individual.

3°. Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos ó sentencias que dicten, pues de otro modo sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían sus objetos”.

Desde entonces, se ha ido afirmando cada día más el concepto de que los tribunales del trabajo son órganos jurisdiccionales exactamente iguales en este aspecto, a los tribunales Judiciales.

Su independencia del poder judicial igualmente ha sido expresa y sistemática reconocida por la Suprema Corte.

El giro de la Suprema Corte es muy importante, como se verá enseguida.

Antes de 1924 la Corte llegó a decir que los miembros de éstas Juntas, que no constituyen un tribunal de derecho; ya que como anteriormente se ha dicho que las Juntas se consideraban autoridades administrativas, fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja, porque ésta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos.

De lo anterior se puede deducir, interpretando esto como a contrario sensu, y para que exista un principio de congruencia, que a partir del momento en que las Juntas fueron consideradas como auténticos órganos jurisdiccionales, dejaron de ser tribunales de conciencia.

Por otra parte se puede agregar que es correcto que la Corte haya seguido sosteniendo, a partir del momento en que cambió su criterio, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales. Son diversos los argumentos que se pueden emplear para justificar la afirmación.

El razonamiento de la Corte, ya mencionado anteriormente, en el sentido de que no debían ser consideradas las Juntas como Tribunales de Derecho, por estar los trabajadores y los patronos en la posibilidad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo que se pronunciara, fue claramente precario, pues sólo atendía a un aspecto parcial de lo que caracteriza a un órgano jurisdiccional. Pero suponiendo sin conceder que la Corte haya tenido razón, en la actualidad carecería de base el argumento, pues tal posibilidad por parte de los trabajadores y de los patronos ha quedado reducida a su mínima expresión desde 1962 en que el Presidente Adolfo López Mateos promovió importantes reformas a las fracciones XXI y XXII, entre otras, del artículo 123 constitucional, mismas que fueron aprobadas por el Poder Constituyente.

Desde otro punto de vista, y atendiendo a la naturaleza de las funciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales porque realizan el

interés jurídico no satisfecho, llevado al proceso, mediante la aplicación de una norma de derecho que soluciona el conflicto.

Vista la naturaleza jurídica de las Juntas lo que consideramos un presupuesto necesario para nuestro estudio, me voy a referir, a la valoración de las pruebas en el procedimiento laboral.

Al ocuparme de los sistemas de valoración de las pruebas en general, se, apunta que el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo aparentemente es vinculatorio de la libre convicción, cuando dice en la fracción II “El señalamiento de los hechos controvertidos”.

Esta disposición tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondiéndole como número del artículo el 550. De ahí que sea oportuno acudir a la Exposición de Motivos de dicha ley para ver qué encontramos sobre el particular. La exposición nos dice que la apreciación de la prueba “en conciencia” significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio, como se ve, la Exposición de Motivos no se fue a los extremos, es decir, no acogió la rigidez, de las pruebas legales ni se inclinó hacia el sistema de libre convicción.

6.3 SISTEMAS DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

La doctrina europea frecuentemente efectúa una distinción entre el sistema de la “libre apreciación de las pruebas” ó de “libre convicción” y el sistema llamado “tarifa legal” denominado también el de “Pruebas legales ó Prueba Tasada”.

Al estudiar a Courture podemos decir que el sistema de la “libre apreciación” consiste en que el modo de razonar de la Junta no se apoya necesariamente en las pruebas que se encuentran en el expediente, sino que la Junta adquiere el

convencimiento de la verdad, con las pruebas desahogadas en autos. El segundo sistema “Tarifa legal” la Ley es quien le señala a la Junta en forma anticipada el grado de eficacia que le debe atribuir a cada medio de prueba.

En la legislación actual a la Junta se le otorgan algunas reglas características del sistema “Tarifa legal”, por ejemplo en el artículo 820 de la Ley Federal del trabajo ordena “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; fue el único que se percató de los hechos, si la declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obren en autos; y concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad;

Existe en forma intermedia entre los dos sistemas “libre apreciación” y “tarifa legal” un sistema que se ha denominado de “sana crítica” ó “sistema mixto” pues éste sistema no tiene la incertidumbre del primer sistema y carece de la excesiva rigidez del segundo; sino al contrario éste sistema mixto vincula la lógica y la experiencia.

Por lo que se concluye que existen tres sistemas de valoración de las pruebas:

- a) Sistema de libre apreciación ó libre convicción
- b) Sistema de tarifa legal ó prueba legal
- c) Sistema de sana crítica ó sistema mixto

Tomando en cuenta lo anteriormente narrado y considerando que la ley ordena que los laudos se dicten con fundamento y motivación; es por lo que decimos que la Junta ha adoptado el sistema mixto de valoración de las pruebas; lo anterior se sustenta con la Jurisprudencia definida de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que menciona y sostiene como nuestro sistema de valoración de pruebas en el procedimiento laboral el sistema mixto.

Tratándose de la facultad de los Jueces para la apreciación de la prueba, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al Juzgador para la apreciación de ciertas pruebas (Testimonial, Pericial o Presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de los cuales no debe separarse, pues al hacerla su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que se descansa, dicha violación puede dar material al examen constitucional.⁹⁵

6.4 VALORACIÓN DE CADA UNO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN PARTICULAR

Según se ha dicho anteriormente, no existe un orden jerárquico propiamente dicho para la valoración de las pruebas. El valor de cada una dependerá de las circunstancias especiales que concurren en cada caso.

6.4.1 CONFESIONAL

Antes de entrar en materia, se debe recordar que la confesión puede ser expresa ó ficta. En tales condiciones, me referiré a ambas. Respecto a la *confesión expresa*, en primer término para que se haga prueba es necesario que, se relacione con hechos ejecutados ó, al menos, conocidos por el absolvente. “La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados ó conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos ó consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.

⁹⁵ QUINTA ÉPOCA. TOMO LV. Pág. 2192. Freytah Gallardo, Guillermo. Tomo LXVI, Pág. 180. CIA. DE Phonofil De Foret. Tomo LXVII, Pág. 1044, Casayin W. Alfredo . Tomo LXVIX Pág. 2256, Moreno Ayala José. Sucesión De y Coags.

6.4.2 DOCUMENTAL

En su caso de la prueba documental es preciso hacer una agrupación lógica. por consiguiente, me ocuparé primero de la documental pública para después referirme a la documental privada y respecto de esta última tendremos presentes los documentos provenientes de las partes y de terceros.

Los documentos públicos forman convicción respecto de los actos contenidos en ellos. "Hacen fe respecto del acto ó actos contenidos en ellos, y no de aquellos que como incidentales ó accesorios aparecen en los mismos documentos".

Sin embargo, para que la documental se reputa como pública y, por tanto, haga prueba plena, se requiere que sea expedida por funcionario ó fedatario público, precisamente en ejercicio de su cargo ó de sus funciones, pero cuando la certificación expedida por un fedatario público es en relación a una copia de un documento privado, no goza de efectos probatorios plenos, ya que ésta copia certificada por fedatario público se equipara a un documento privado.

6.4.3 PERICIAL

Como ya se ha dicho, al hablar de la naturaleza de esta prueba, que el órgano jurisdiccional debe imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos, pues de lo contrario quedaría en manos de éstos la administración de la justicia. A esta idea, la Suprema Corte de Justicia de la Nación le ha dado el sello de jurisprudencia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha

soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos.

La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, ni rige en relación con ella al principio de la mayoría, en cuanto a número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para deducir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos.

Analizando desde otro punto de vista el valor de esta prueba, es conveniente decir que se equipara a la pericial la prueba documental ofrecida cuyo contenido requiere conocimientos especiales sobre la materia que verse, cuando la contraparte del oferente ha tenido la oportunidad de repreguntar al perito. La Suprema Corte ha dicho al respecto que si el trabajador ofrece una prueba documental en la que obra el dictamen de un médico, quien, basándose en conocimientos propios de su especialidad, dictaminó que ese obrero presentaba determinadas lesiones que le ocasionan una incapacidad del trabajo, y, además, esa probanza es ratificada durante la tramitación del juicio, en donde la contraparte del oferente tiene oportunidad de repreguntar al médico sobre lo asentado en su dictamen, tiene que convenirse que dicha documental se equipara a una prueba pericial.

6.4.4 TESTIMONIAL

Esta prueba, tal vez la más socorrida, para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir varios requisitos, a saber: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante el órgano jurisdiccional; que sea

plural; que haya idoneidad, que exista uniformidad, y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Esto es en términos generales, pues ocasión tendré de advertir matices en cada requisito.

Respecto a lo primero, ó sea que tenga la naturaleza de una prueba testimonial, lo dicho por los testigos debe ser una escueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración. Sobre el particular, la Corte señala que para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal, de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que le consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues, de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos ó científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del Derecho.

6.4.5 PRESUNCIONAL

Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa, es muy escaso el material que, al respecto, nos proporcionan las autoridades de Amparo. Las Juntas en sus laudos, a decir verdad, nunca aluden a ella, menos la analizan. Acaso sea porque si bien se ve, esta prueba es consecuencia de las demás y va implícita en el sentido de las otras pruebas.

Parece que la Corte está de acuerdo con lo dicho cuando señala que no acreditadas las causales del mismo, encaminadas a evitar que prospere una reclamación de reinstalación, provoca que se aplique la presunción de tenerse por cierto el despido, según criterio jurisprudencial de. La Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque se trate de un caso en que el patrón lo sea una dependencia del Poder Ejecutivo.

6.4.6 INSTRUMENTAL

Partiendo de la idea de que en materia laboral son admisibles todos los medios de prueba, en adición a las pruebas ya estudiadas, vamos a hacer referencia a dos o más, como más significativas.

Tenemos la denominada instrumental de actuaciones, en el caso de ésta prueba, acontece lo mismo que sucede con la Presuncional. La no mención de la Junta al valorar las pruebas no constituye un agravio porque al estudiar la Junta las pruebas desahogadas, está ya ha estudiando la instrumental y la Presuncional.

CAPITULO 7 PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA LABORAL

Antes de dar por terminado este estudio sobre las pruebas y debido a que la Ley Federal del Trabajo protege a un sector débil determinado de la sociedad se mostrará el avance de las normas protectoras del trabajador que estamos experimentando al renovar diferentes conceptos e incluir nuevos principios en que la Ley Federal del Trabajo se tiene que reformar esperando que esta investigación cumpla con sus objetivos por lo que es conveniente formular algunas observaciones alrededor del artículo 886 de la Ley Federal del Trabajo, en su capítulo XVII referente al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que contiene la facultad de las Juntas para ordenar pruebas sin intervención de las partes, y que a continuación se mencionará.

ART. 886.- Último Párrafo)

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo ó para la práctica de las diligencias solicitadas.

Si bien se puede mencionar que el principio general del derecho de que el que afirma esta obligado a probar, se encuentra, alterado en varias ocasiones por los precedentes de los Tribunales de Trabajo y aún por resoluciones de la Suprema Corte, pues en ciertos casos se impone la carga de la prueba al patrón, respecto de hechos negativos. En caso de negativa, según la doctrina, existe la carga de la prueba para el que niega, solamente cuando esa negación envuelve una afirmación, pero en materia laboral como ya dijimos, no es invariable esta regla, lo que trata de justificar por el deseo de proteger a la parte más débil en el litigio.

Esta facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los procedimientos y especialmente en las pruebas, se mal interpreta pretendiendo suplir olvido ó corregir los defectos de las pruebas rendidas por las partes, con el pretexto de que se trata de pruebas para mejor proveer.

Así mismo se desvirtúa totalmente la intervención en el juicio, si se pretende suplir las deficiencias por medio de estas pruebas.

Ante estas facultades tan amplias resulta completamente absurdo aceptar el desahogo, de pruebas para mejor proveer que tengan la finalidad indebida señalada por la Suprema Corte.

Si bien el Proceso Laboral es dispositivo en cuanto a su puesta en marcha ya que la autoridad no puede, en modo alguno, obligar a alguien a promover una demanda, ni la autoridad puede hacerla valer por si misma, la tendencia hacia una condición inquisitiva, a partir de que el juicio inicia, es cada vez más clara, sin olvidar la facultad que la ley le concede a los representantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para solicitar el desahogo de cualquier diligencia que a su criterio juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y sin importar que esta disposición nos lleva a la interpretación de malos entendidos puesto que se da el caso en que las Juntas al tener esta facultad es juez y parte en el proceso.

CONCLUSIONES

PRIMERA.-

Podemos concluir que el derecho procesal del trabajo es el 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, interobreras e interpatronales.

SEGUNDA.-

El objeto de la prueba son los hechos contenidos en la demanda, en la contestación, en la réplica, contrarréplica y reconvencción en su caso. Así la prueba es el medio que aportan las partes en un proceso con el objeto de que se llegue a la convicción de los hechos controvertidos y se dicte resoluciones favorables a sus intereses.

TERCERA.-

Podemos decir que la carga de la prueba es la necesidad de desarrollar una actividad dentro del proceso, para obtener un resultado favorable.

CUARTA.-

Es de gran trascendencia el acto procesal en que las partes ofrecen pruebas, ya que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho se corre el riesgo de que sean desechadas con todas las consecuencias legales.

Por lo que propongo además que el ofrecimiento de las pruebas no sea de estricto derecho, sino que sea más arbitral que de estricto derecho porque la finalidad que se tiene es la de encontrar la verdad.

QUINTA.-

La Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes o inútiles, ya que la junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas cuyo

desahogo sea inútil, ya sea por referirse a hechos con controvertidos o por haber sido confesados por las partes.

Por consiguiente el desahogo de las pruebas le corresponde a la Junta mediante la celebración de una audiencia para desahogar las pruebas que se admitieron y así dictar las medidas que sean necesarias a fin de que se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

SEXTA.-

El tema de valoración de las pruebas es muy importantes pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio toda vez que ya no se trata de saber qué es en si misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién ó cómo debe ser producida ya que se trata de señalar cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que la Junta debe expedir.

SÉPTIMA.-

Las reformas procesales no solamente contemplan la posibilidad de estas pruebas que son realmente de la junta, sino que constriñen a esta a substituirse, indebidamente en el trabajador para ofrecer pruebas por él.

OCTAVA.-

Y así en base a las conclusiones anteriores podemos llegar a concluir que el artículo 840 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que éstas al realizar el laudo no mencionan las pruebas que se ofrecieron para cada una de las partes, ni que valor se les dio a cada una de éstas pruebas.

Pues considero que la obligación que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje es estar sujetas a las disposiciones de nuestra Carta Magna, por lo que al valorar las pruebas ofrecidas y rendidas en juicio deben fundar y motivar los razonamientos para concederles o negarles valor probatorio, pues es lo que deben hacer porque aquí en México las Juntas son Tribunales de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

CORDOVA ROMERO FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 1ª.ed. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1986. pp. 799

DE BUEN L NÉSTOR. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2ª. ed. Ed. Porrúa. México: 1990. pp. 640

MATEOS ALARCÓN MANUEL. LAS PRUEBAS EN MATERIA CIVIL, MERCANTIL Y FEDERAL. 3ª.ed. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1998. pp. 250

RODRÍGUEZ CAMPOS ISMAEL LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL 1ª.ed. Ed. Universidad Regiomontana. México. 1989. pp. 226

SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL. INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO. 1ª.ed. Ed. Universidad Lasallista Benavente. México. 1989. pp. 155

TENA SUCK RAFAEL. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 5ª.ed. Ed. Trillas. México. 1999. pp. 260

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 3ª.ed. Ed. Porrúa. México. 1975. pp. 655

LEGISLACIONES

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 7a. ed. Ed. Esfinge. México. 1993.

OTRAS FUENTES

AMPARO DIRECTO 67011591. BENITEZ BENITEZ PRISCILIANO. 14 DE JUNIO DE 1962.

AMPARO DIRECTO 3242/4987. ROMEO RODRÍGUEZ. ABRIL 12 DE 1971. 3ª. SALA, SÉPTIMA ÉPOCA, VOL. 28. CUARTA PARTE.

DE PINA RAFAEL DICCIONARIO DE DERECHO. 2ª. ed. Ed. Porrúa S.A. México, D.F. 1989

DERECHO PROCESAL SOCIAL (Sin datos bibliográficos).

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO. 24ª.ed. Ed. Selecciones Reader's Digest México. S.A. México. 1984.

DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO, OCÉANO UNO. 1ª.ed. Ed. Océano Grupo Editorial, S.A. España. 1997.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO. APUNTAMIENTOS PARA UNA TEORÍA DEL PROCESO LABORAL (Sin datos bibliográficos).

JURISPRUDENCIA. QUINTA ÉPOCA. TOMO LV. Pág. 2192. Freytag Gallardo, Guillermo. Tomo LXVI. Pág. 180. CIA. DE Phonofil De Foret. Tomo LXVII, Pág.1044, Casayin W: Alfredo. Tomo LXVIX, Pág. 2256, Moreno Ayala José Sucesión De y coags.