

321309
17
24.

UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS RECONOCIDOS OFICIALMENTE POR
ACUERDO No.3213 CON FECHA 16-X-1979
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



DOGMA Y PRAXIS EN EL ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA
JORGE MARTINEZ ARREGUIN
ASESOR DE LA TESIS:
LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA
CED. PROFESIONAL 106211

MEXICO, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997



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.

Con profundo agradecimiento dedico esta tesis...

*A mis Padres: Lorenzo y Carmelita
Por ser insustituibles pilares de mi
formación como ser humano y ser fuente de
amor y comprensión reflejada en el apoyo
que me brindan, convirtiéndose en el centro
de mi admiración, respeto e impulso por
alcanzar esta meta.*

*A mis abuelitas: Trini y Nico
Porque desde algún lugar permiten les
comparta mi alegría de este logro.*

A mis hermanos:

Martin

Jorge, In Memoriam

Angélica y

Lorenzo

*Que de forma incondicional siempre me
han apoyado con cariño, para obtener una
gran meta, por mí forjada y con ustedes
alcanzada.*

A ti:

*Porque tan lejos; estuviste siempre
cerca, alentando el firme propósito
de concluir una de las prioridades
que existen en mi vida.*

A mi asesor:

*Lic. Ignacio Garrido Villa, como modesto
testimonio de mi agradecimiento por los
conocimientos y orientación que me ha
brindado, tanto teóricos como prácticos y
que lejos de limitarse a ser un excelente
abogado y profesor se convierte en auténtico
amigo por tan reconocida calidad humana.*

Al licenciado:

*David A. Dias Méndez; mi más
sincero agradecimiento por su
colaboración en la dirección técnica
y de estilo para la elaboración de
este trabajo.*

*A mis amigos y compañeros:
Afectuosamente, y en especial a
Raúl Martínez Olvera por la
amistad fraternal que nos hemos
otorgado quedando extensa en
nuestras familias.*

*A todas y cada una de las personas ...
que injustamente escapan a mi memoria y
que en alguna forma han contribuido en la
realización de la presente tesis.*

*Y por supuesto:
A la Universidad del Tepeyac, por tan
loable esfuerzo de contar con profesores y
autoridades que aportan al alumno los
conocimientos, orientación y consejos para
el desarrollo total.*

A todos gracias.

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO I. LA PRUEBA.	1
1.1 Noción.	2
1.2 Definición de prueba.	2
1.3 Objeto de la prueba.	4
1.4 Ubicación de la prueba.	5
1.5 Evolución de la prueba a través de la historia.	7
1.6 Teoría general de la prueba.	11
1.7 Principios procedimentales en el proceso laboral.	14
CAPITULO II. LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.	
2.1 Noción.	23
2.2 Medio de prueba en materia laboral.	24
2.2.1 La prueba confesional en el proceso laboral.	27
2.2.2 La prueba documental en el proceso laboral.	38
2.2.3 La prueba testimonial en el proceso laboral.	42
2.2.4 La prueba pericial en el proceso laboral.	47
2.2.5 La prueba de inspección ocular en el proceso laboral.	53
2.2.6 La prueba presuncional en el proceso laboral.	56
2.2.7 La prueba instrumental en el proceso laboral.	60
2.2.8 Otros medios de prueba.	61

CAPITULO III. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.	62
3.1 Noción.	63
3.2. Reglas generales.	64
3.3 La prueba confesional.	68
3.4 La prueba documental.	71
3.5 La prueba testimonial.	78
3.6 La prueba pericial.	81
3.7 La prueba de inspección ocular.	82
3.8 La prueba presuncional.	84
3.9 La prueba instrumental.	85
3.10 Admisión de pruebas.	85

CAPITULO IV. DESAHOGO DE LA PRUEBAS.

4.1 Reglas generales.	89
4.2 Principios generales en el desahogo de las pruebas.	92
4.3 La prueba confesional.	93
4.4 La prueba documental.	98
4.5 La prueba testimonial.	98
4.6 La prueba pericial.	103
4.7 La prueba de inspección ocular.	106
4.8 La prueba presuncional.	108
4.9 La prueba instrumental.	109

CAPITULO V. CARGA PROCESAL EN LOS JUICIOS LABORALES.

5.1 Carga procesal de la prueba. (Onus Probandi)	111
--	-----

5.2 La carga de la prueba después de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.	113
5.3 Ejecutorias.	122

**CAPITULO VI. LA VALORACION DE LA PRUEBA EN
EL PROCESO LABORAL.** 128

6.1 Noción.	129
6.2 Sistemas de valoración de las pruebas.	129
6.3 Valoración de cada uno de los medios de prueba.	139
6.3.1 Valoración de la prueba confesional.	140
6.3.2 Valoración de la prueba documental.	144
6.3.3 Valoración de la prueba testimonial.	152
6.3.4 Valoración de la prueba pericial.	162
6.3.5 Valoración de la prueba de inspección ocular.	166
6.3.6 Valoración de la prueba presuncional.	166
6.3.7 Valoración de la prueba instrumental.	167
6.3.8 Otros medios de prueba.	168

CONCLUSIONES 170

BIBLIOGRAFIA 174

LEGISLACION CONSULTADA 178

INTRODUCCION

Como es natural la evolución de la vida, trae aparejada la evolución del hombre y por tanto es justo pensar que éste último será por siempre cambiante en sus ideas.

De ésta forma DOGMA Y PRAXIS EN EL ANALISIS DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL, representa un trabajo que permite asomarnos, por principio de cuentas, a la ventana del pasado y conocer la existencia de una etapa llamada primitiva, en la que relacionada a las pruebas, se conocían a éstas como "Ordalías" o "juicios de Dios" y de las que sobresalía la prueba del Juramento, la del Duelo, la del fuego, la del agua y del arroz; caracterizadas todas ellas por la deshumanizada forma de su "desahogo", y que consentían la práctica de dichas pruebas, las autoridades eclesíásticas y del gobierno.

Ya en una etapa llamada científica, con razonamientos elocuentes y ante la necesidad de probar hechos en que el actor funda su acción y el demandado justifica sus excepciones o defensas; aparecen las pruebas como parte vital y decisiva etapa del proceso, que en el caso que nos ocupa delimitaremos dentro de la rama laboral.

Nos referimos a una delimitación, que obedece al reconocimiento de la autonomía con que se conduce la enseñanza y aprendizaje del Derecho del Trabajo, cuyas características particulares obligan al estudio del presente tema.

Por lo anterior la presente investigación tiene como finalidad conocer de forma precisa aspectos tan importantes que a la prueba se refiere y que

abarcan desde su concepto, su objeto y principios, hasta las características que guardan todas y cada una de las pruebas que como la confesional, la documental o la pericial, hace mención la Ley Federal del Trabajo.

Al haber obtenido la información suficiente para referirnos a los medios de prueba la presente investigación da muestra de la forma correcta en que en una audiencia; de las muchas que a diario se celebran en las Juntas de conciliación y arbitraje local o federal; deben ofrecerse las pruebas y con ello obtener la satisfacción de haber sido admitidas por la Junta, para su posterior desahogo.

Por último, hablaremos de la carga de la prueba en el proceso laboral y la valoración que de ésta última; realicen las Juntas de conciliación y arbitraje a través de su presidente; situación que es apoyada para efecto de mayor conocimiento en el presente trabajo, por abundante material jurisprudencial que permite una visualización amplia acerca del alcance y valor probatorio, que bajo los criterios de la Suprema Corte de Justicia, deben tener cada una de las pruebas admitidas y desahogadas.

CAPITULO I

LA PRUEBA

1.1 NOCION

Partiendo de los pensamientos doctrinarios se sostiene que el proceso judicial se puede asimilar a un silogismo cuya premisa mayor está constituida por una norma jurídica (Ley), la menor por el hecho litigioso y la conclusión por la sentencia, por lo que la tarea del juez se dirige al descubrimiento del término medio que une el hecho con la disposición de la ley. Por lo anterior reflexionamos que para que el juez pueda llegar al descubrimiento del término medio que une el hecho con la disposición de la ley, es imprescindible que conozca la verdad de la existencia del hecho y de aquí la obligación, que de ella impone a los litigantes de probar los hechos de donde derivan sus respectivos derechos, por ello es necesario la reglamentación de los medios probatorios, su ofrecimiento, deshogo y valor jurídico.

1.2 DEFINICION DE PRUEBA

La etimología del vocablo "prueba" proviene del latín probó que significa bueno, honesto ya que se piensa que obra con honradez el que prueba lo que pretende.

Así también del latín probandum que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe.

En Lato Sensu; es todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr el cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles.

En Stricto Sensu; "es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso."¹

Por prueba se entiende principalmente, según la define la ley de la partida, "la averiguación que se hace en el juicio de alguna cosa dudosa, o convicción que somete el litigante en la forma que la ley previene, ante el juez del litigio y que son propias, según derecho para justificar la verdad de los hechos alejados en el pleito".²

"PLANIOL. Afirma que se llama prueba, todo procedimiento implicado para convencer al juez de la verdad de un hecho".³

"LAURENT. Manifiesta que la prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho".⁴

Por las anteriores definiciones la "prueba" destaca relevante importancia, pues se coloca como el punto fundamental del proceso y del derecho mismo, a tal grado de pensar que quien tiene un derecho y carece de los medios probatorios, para hacerlo valer ante los tribunales, en caso necesario, no tiene más que la sombra de un derecho. También se observa que la prueba se dirige al juez, no al adversario, por la necesidad de colocarlo sobre la verdad o falsedad de los hechos por alegados.

¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Pág. 2632

² Marco Antonio Díaz de León. La Prueba en el Proceso Laboral. Pág. 412 y 413 Tomo I

³ Marcel Planiol. Tratado Elemental de Derecho Civil. Pág. 70

⁴ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 665

1.3 OBJETO DE LA PRUEBA (thema, probandum)

El enfoque de éste punto esta dirigido por regla general a los hechos sobre los que éstos sean controvertidos, sin embargo sólo los ordenamientos del derecho procesal civil y del mercantil delimitan el objeto de la prueba con cierta precisión. El artículo 284 del Código adjetivo civil dispone "sólo los hechos están sujetos a prueba, el derecho lo estará únicamente cuando se funde en usos o costumbres o se apoye en leyes o jurisprudencia extranjera"⁵.

Podemos observar que el numeral transcrito con antelación solo exige la prueba del derecho cuando se trata de:

- a) derecho consuetudinario, y
- b) derecho extranjero.

En relación a este último se ha precisado por parte de la Suprema Corte de Justicia que el medio idóneo para probarlo es la certificación que expida la Secretaría de Relaciones Exteriores después de consultar lo conducente con las legaciones y consulados acreditados en México. Además de las hipótesis mencionadas el código Federal de procedimientos civiles en su artículo 86 contiene una disposición similar a la transcrita, pero, además agrega a la jurisprudencia nacional, sin embargo la doctrina mexicana considera que la jurisprudencia cuyo conocimiento y acatamiento es obligatorio para todos los juzgadores en los términos de los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, no requiere en rigor que sea probada, sino basta con que se le cite y que se precisen los datos de localización de la compilación en la cual puede ser consultada.

⁵ Código de procedimientos civiles para el Distrito Federal. art. 284

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo prescribe que "las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos no hayan sido confesados por las partes"⁶. La primera parte de este precepto establece con precisión el objeto de la prueba, pero debemos aceptar que la continuación a este numeral es ociosa pues el legislador no se da cuenta que esa parte resulta innecesaria, puesto que si algún hecho ha sido confesado por alguna de las partes ya no es controvertido por lo que desaparece el punto medio de contienda entre la acción y excepción, es decir, la LITIS.

1.4 UBICACION DE LA PRUEBA

En cuanto a la ubicación de la prueba en el Derecho Positivo Mexicano, se encuentra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes emanadas del congreso, los tratados internacionales como lo dispone el artículo 133 del propio ordenamiento federal, sin embargo y como lo ha definido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, todo planteamiento ante los tribunales civiles, agrarios, administrativos o del trabajo debe de estar debidamente fundamentado en el derecho positivo vigente, la jurisprudencia y la doctrina, de este modo la prueba la encontramos, no solo en su enunciación, sino también en su aplicación, en la doctrina, a través de los distintos pensamientos de reconocidos juristas, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en sus leyes reglamentarias que para el caso que nos ocupa es la Ley Federal del Trabajo, así como los tratados internacionales a los que se refiere el artículo citado con anterioridad de la "Carta Magna".⁷

⁶ Ley Federal del Trabajo. Art. 777.

⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Respecto a la ubicación de la prueba dentro del cuerpo de leyes, se discute en la actualidad por medio de tres teorías, que si pertenece al derecho material, al derecho procesal o bien a ambos derechos.

a).- "La primera de dichas tesis sostiene que las normas sobre pruebas, forman parte exclusivamente del derecho material".⁸

b).- "La segunda tesis sostiene que las pruebas corresponden tanto a la parte material como procesal del derecho, basados en que pueden existir normas que regulen sobre la prueba sin ser necesariamente normas procesales ya que solo garantizan situaciones jurídicas de derecho material y estas normas actúan sin intervención de juez alguno" o porque como asegura "PLANIOL y RIPERT a menudo resulta que las pruebas se obtienen en las relaciones civiles ordinarias sin que exista litigio alguno",⁹ su producción no tiene necesariamente carácter contencioso y no siempre supone una acción y un procedimiento, esta tesis entre otros es apoyada por CARNELUTTI, COLIN y CAPITANT, ALSINA y BAUDRY LACANTINERIE".¹⁰

c).- "La tercera tesis, sostiene variados argumentos: la procedencia de clasificar la institución de la prueba únicamente dentro de parte procesal del derecho, argumentando que el conjunto de normas jurídicas procesales que regulan la prueba y los medios de prueba pertenecen al derecho procesal, con diversos argumentos. Esta teoría es sostenida entre otros por CHIOVENDA, MICHELI, ROCCO Y ANDREI VISHINSKI. Esta última tesis es la adoptada por la legislación mexicana".¹¹

⁸ Miguel Bermudez Cisneros. La carga de la prueba. Pág. 6

⁹ Idem.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

1.5 EVOLUCION DE LA PRUEBA A TRAVES DE LA HISTORIA

En una primer etapa llamada "primitiva" existían pruebas que en épocas de ignorancia y superstición se sujetaba a los acusados para determinar si eran inocentes o culpables. Estas pruebas fueron usadas con frecuencia en los siglos IX, X y XI y se les llamaron como JUICIOS DE DIOS, entre los que destacaban principalmente el de juramento, duelo, fuego, agua y arroz.

a. La prueba de juramento, llamada también purgación canónica, consistía en que el acusado se veía obligado a prestar el juramento y que se decía jurator o sacramentatis, cogía un puñado de espigas y las echaba al aire tomando al cielo por testigo de su inocencia, la más común y que subsistió por más tiempo fue jurar sobre los sepulcros, reliquias o altares de los santos para que los mismos mártires fuesen testigos de la verdad o vengadores del perjurio, los acusados decían: "Juro por la salvación de mi alma que lo que digo es verdad"¹².

b. La costumbre de apelar al duelo, lid o singular batalla para probar el demandante su derecho o justificarse el acusado del delito que se le imputaba cuando no se podría averiguar la verdad por las pruebas que el derecho tenía establecidas, fue general entre los bárbaros del norte, se propagó rápidamente entre los francos, como aparece por la ley sálica y capitulares de Carlo Magno, y después se hizo común en España, según es de ver por el fuero antiguo de Sahagún y por los de Salamanca, Tanguas, Oviedo, y aún por el Código de las partidas, en que el rey sabio procuró por lo menos refrenarla sujetando los duelos, lides, rieptos y desafíos a un prolijo formulario y estableciendo leyes

¹² Joaquín J. Escribano. *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*. Pág. 1068.

oportunas "para precaver la facilidad y licencia y evitar el furor y civelidad con que antes se practicaban".¹³

c. La prueba del fuego se hacía con una barra de hierro ardiendo, de tres libras de peso. el acusado ayunaba tres días a pan y agua, oía misa el tercero, hacía juramento de estar inocente, recibía luego la sagrada eucaristía, era rociado con agua bendita y aún bebía de ella, tomaba en seguida el hierro encendido levantándole dos o tres veces, o llevándole más o menos lejos según la sentencia, mientras que los sacerdotes recitaban las oraciones acostumbradas, y por fin metía la mano en un saco que se cerraba muy bien poniendo en él sus sellos el juez y el adversario. Al cabo de tres días se quitaban los sellos y abría el saco y si entonces no se advertía en la mano señal de quemadura, se pronunciaba la inocencia del acusado que quedaba absuelto. "Hacíase también la misma prueba metiendo la mano en una manopla de hierro ardiendo, o andando descalzo sobre nueve o doce barras de hierro en el mismo estado".¹⁴

d. "La prueba del agua se verificaba o con el agua hirviendo o con el agua fría. La del agua hirviendo o prueba caldaria, que iba acompañada de las mismas ceremonias que la del hierro, consistía en meter la mano en una caldera de agua hirviendo y coger un anillo o unas piedras que estaban colocadas a mayor o menor profundidad",¹⁵ La del agua fría que era la del vulgo, se practicaba con mucha sencillez: después de algunas oraciones recitadas sobre el paciente, se le ataba la mano derecha al pie izquierdo, y en esta posición se

¹³ *Idem.*

¹⁴ *Idem.*

¹⁵ *Idem.*

le echaba al agua: si sobrenadaba, se le trataba como criminal, y si se sumergía se le declaraba inocente".¹⁶

Fueron llamadas juicios de Dios, las pruebas anteriores porque se pensaba que el cielo jamás permitía que se castigara a un inocente, haciendo un milagro en favor del acusado al rigor del orden natural de las cosas: sin sospechar las artimañas de que se valían algunos delincuentes para salir triunfantes. Esta práctica se observó en toda Europa durante algunos siglos con la aprobación de varias iglesias y en virtud de mandamientos de los reyes y emperadores, hasta que por fin llegó a despreciarse como vana y supersticiosa, quedando abolida con el estudio de las ciencias y la propagación de las leyes romanas, como igualmente por la ilustración de los papas, pues sobre todo en la Edad Media, las personas que sabían leer se encontraban en reducida minoría al grado de que aprendieran a leer para que pudieran administrar justicia. No a todos los obispos y dignatarios eclesiásticos les era fácil firmar las actas de los concilios, por que tampoco sabían escribir. En el derecho moderno, y salvo casos muy contados de excepción, la prueba está regida por el principio de publicidad mientras que en el pasado era secreta.

La prueba a través de la historia ha mantenido uniformidad en su significado, esto es que de acuerdo con el concepto de prueba como manifestación jurídica, al igual que todos los actos mismos, por siempre han sido afectados por las corrientes dominantes en el momento histórico en el que se aplican y así hemos conocido desde épocas rudimentarias de la prueba judicial en la que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido cuando se describen como tales, sistemas de pruebas abandonadas al empirismo de las impresiones personales, para pasar a

¹⁶ *Ibid* Pág. 1069.

sistemas más evolucionados en lo jurídico como los hubo en Grecia y Roma y en donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en lógico y razonado y como principales medios se recurrían a testigos y documentos, los primeros investidos de solemnidades ineludibles como lo fue el juramento.

Pero así como en el curso de la historia se evidencia, el mundo cae en la etapa de estabilidad o anquilosamiento del medievo en que la cultura en vez de avanzar se retrotrae en muchos casos, así también sucedió en el derecho, y en concreto la prueba judicial, en vez de avanzar retrocedió, ya que el sistema germánico¹⁷ de la época se impuso en Europa, en donde el juez era un mero espectador que solo vigilaba el cumplimiento de las reglas formales del juego. Se juzgaba por convicción, después las irrupciones nórdicas y el predominio creciente de la ignorancia y de la fuerza introdujeron las ordalías, y los duelos judiciales, y entonces ya no hubo ni prueba legal ni convicción íntima, pues el oficio del juez se restringió a verificar si el acusado salía o no victorioso del experimento, si estaba ya purgado y si su campeón había o no vencido la lucha.

Como afirma BENTHAM "que los procedimientos eran un juego de azar o escenas de juglería y en vez de lógicos existían exorcistas y verdugos, el hombre vigoroso podía defender cien injusticias, con el hierro en la mano".¹⁸

Pero cuando el hombre se reencuentra así mismo, tal corriente afecta también al derecho y surge un derecho canónico con el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que la etapa anterior y de ahí surge una prueba trasada que suponía una valoración previa de las pruebas, sistema hoy atacado y no deseable, pero que en su época se hizo necesario a fin de

¹⁷ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 666

¹⁸ Miguel Benítez Cisneros. Op. Cit. Pág. 8

terminar con anteriores métodos. Así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución francesa, en la que se clama por una legislación en la que exista una libertad de apreciación y la convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios.

En la época actual, y a través de una paulatina modificación de los sistemas probatorios se llega a un momento crucial, en el que los juristas exigen modificaciones tendientes a una prueba judicial con una real calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y en la que la investigación de los hechos aparezca una operación técnica, con ayuda valiosa de la psicología y demás ciencias modernas, con el otorgamiento de facultades inquisitivas al juez y sobre todo, como expresa GIULIANA: "que existe una marcada reacción contra la exagerada preponderancia de la prueba documental preconstituida porque cada día se extienden más los sectores en que es imposible exigirla y en que las decisiones deben basarse a otros medios, se clama menos formulismo y mas libertad de apreciación para el juez",¹⁹ y esto será la prueba científica, meta del derecho moderno.

1.6 TEORIA GENERAL DE LA PRUEBA

Para poder encausar de forma correcta el sentido de la teoría de la prueba, particularmente en materia laboral, es necesario, primeramente conocer el significado de teoría, así tenemos que el concepto de teoría es "Conocimiento especulativo considerado como Independencia de toda aplicación.- Serie de las leyes que sirven para relacionar determinado orden de fenómenos".²⁰

¹⁹ Miguel Bermúdez Cisneros. *Op. Cit.* Pág. 8 y 9

²⁰ *Diccionario Léxico Hispánico.* Pág. 63

Ahora bien, de este proceso especulativo al que se refiere la teoría, se determina la necesidad de llegar a la veracidad o aproximación de la misma por parte del órgano-respecto a un hecho concreto, de ahí que la teoría de la prueba a primer lugar especula de cuales son los medios probatorios, de su aplicación o adherencia al proceso y en el caso particular al proceso laboral, y en seguida desarrolla su vinculación con el hecho o derecho controvertido y por último sus efectos en relación a los mismos.

De esta manera la teoría de la prueba sustenta a la misma con los siguientes principios que enuncia DEVIS ECHANDIA:

a) Principio de ofrecimiento de la prueba.- En él las partes ofrecen al tribunal, al órgano jurisdiccional, los diversos medios de prueba con los que suponen llegarán a constatar o a corroborar lo que han planteado en la fase postulatoria.

b) "Principio de Inmediación de la prueba.- Consiste en la necesaria presencia del juzgador, dirigiendo la recepción de las pruebas, principio que se convierte en garantía jurídica al evitar que la controversia no llegue a convertirse en una contienda privada en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal, imprescindible de mencionar en que la dirección e intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, requiere no de un carácter solamente receptivo ante las pruebas que se presenten, sino por el contrario, debe de tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos".²¹

²¹ Miguel Bermudez Cisneros. La carga de la prueba. Pág. 10 y 11

c) Principio de igualdad de oportunidad probatoria.- Este principio se convierte en fundamental no solo en todo el campo de las pruebas sino en todo el campo del Derecho ya que no viene a ser sino un reflejo dentro de la teoría general de la prueba, de la igualdad que las partes deben observar ante la ley, a través de él se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador obra para la admisión y recepción de las pruebas deben de ser igual en cualquier momento del proceso para las dos partes.

d) Principio de la concentración de la prueba.- Es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad en cuanto al desahogo de las pruebas a los efectos de que el convencimiento del juzgador pueda obtener mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios, ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas lleva el riesgo de que se desvirtúen en alguna de ellas, por lo tanto, se convierte en principio rector de todo sistema de pruebas cualesquiera que sea la rama del derecho en que se desarrollen, el que estas pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

e) Principio de la contradicción de la prueba.- Este principio establece la oportunidad procesal, de que la parte contra quien se le ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contraprueba. Para algunos connotados autores como CIPRIANO GOMEZ LARA, DEVIS ECHANDIA y BERMUDEZ CISNEROS, este principio de la contradicción, es necesario para la validéz de la prueba, ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

Aunque en la teoría general de la prueba se incluye el objeto de la misma, pasaremos al estudio de su fin, puesto que ya con anterioridad se da la explicación de lo referente al primer punto.

f) Principio del fin de la prueba.- ¿Qué es lo que busca el oferente al llevar la prueba hasta el juzgador?, los criterios de planteamiento a través de los cuales se ha tratado de buscarle solución son variados, pero bien pueden resumirse en dos corrientes: primero la que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad. Y la otra que considera como fin de la prueba judicial, el lograr convencimiento en el juzgador en relación a los hechos a que se refiere la prueba. Considerando que el interés perseguido para las partes en un juicio es el probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación, es indiscutible que no es una verdad intrínseca la que busca demostrar, sino es su verdad considerada esta como valor axiológico, por lo que el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos, motivo por el que indiscutiblemente la segunda corriente ha substituido a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea de reconocimiento que se adquiere de él, puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de ideas con el objeto.

1.7 PRINCIPIOS RECTORES EN EL PROCESO LABORAL

Para dar comienzo al desarrollo de este tema es necesario citar el numeral 17 de Ley Federal del Trabajo que nos establece:

“A falta de disposición expresa en la constitución en esta ley o en sus reglamentos, o en sus tratados a que se refiere el

artículo 6o., se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”.

Analizando este artículo encontramos primeramente el principio de analogía ilustrado por la relación existente con el artículo 6o. de la misma ley en el sentido de tomar en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, y posteriormente hace mención de los principios generales de Justicia Social derivados, así como los generales del derecho, sabiéndose tomar en cuenta lo establecido por el artículo 18 de la Ley en comento en la que agrega que en la interpretación de las normas de trabajo se consideran las finalidades que pretenden los artículos 2o. y 3o. del mismo ordenamiento y que son conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, además de ser el trabajo un derecho y un deber sociales, quedando en la parte IN FINE del artículo 18 la confirmación de una ley proteccionista hacia el trabajador expresando que en casos de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por lo anterior observamos que los principios que rigen en la aplicación e interpretación de la norma laboral hacen de esta una disciplina jurídica “SUI GENERIS” dando muestra con el desarrollo explicativo de estos principios entre los que destacan los siguientes:

1.- Principio de Justicia Social

“Art. 123 toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización para el trabajo, conforme a la ley”.

Posteriormente este artículo constitucional enuncia treinta y un fracciones a las que queda contenido básicamente este principio por ser una amplia protección a la clase económicamente débil aún cuando el artículo 2o. de esta ley establezca que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, además de quedar establecido en el artículo 3o. que el trabajo es un derecho y un deber social y no es artículo de comercio, a este respecto es importante señalar que aún cuando sea un derecho y un deber social de cada diez personas, dos cuentan con ocupación lo que resulta un derecho pisoteado por la falta de empleos y un deber social que se ensordece al reclamo de la población que necesita un trabajo. Y continúa diciendo el citado artículo que exige respeto para las libertades en condiciones de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ovalle Favela al citar a Fix Zamudio señala que “El principio de justicia social en el cual procura la protección jurídica de los seres económicamente débiles para tratar de lograr un equilibrio efectivo entre los diferentes grupos de clases sociales”²².

Como ya lo he aseverado este principio es el resultado del sentir paternalista del legislador hacia la clase económicamente débil dándole el apoyo

²² José Ovalle Favela, Derecho Procesal Civil. Pág. 9

suficiente a través de la ley federal del trabajo para salvaguardar de sus derechos y escudo de los abusos patronales.

2.- Principio de Publicidad.

"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 en el proceso..."²³

En lo que respecta a las actuaciones de la junta y específicamente lo que establece el artículo 720 de la Ley laboral en el sentido de que las audiencias serán públicas a excepción de las que la junta ordene de oficio o instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de negocios, la moral o las buenas costumbres, el principio de publicidad garantiza a las partes su presencia física en todas y cada una de las diligencias y audiencias que se realicen durante el proceso lo que representa el poder vigilar la correcta aplicación del procedimiento para ambas partes buscando la mayor equidad y legalidad posibles.

3.- Principio de Gratuidad.

Este principio plasmado en el ya citado artículo 685, deriva de la legislación constitucional, que en su artículo 17 establece la garantía de seguridad jurídica indicándonos que "toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los

²³ Ley Federal del Trabajo. Art. 685

plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial, su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".²⁴

Se desprende por tanto que este principio no se restringe en su aplicabilidad en ciertos procesos, y por lo contrario queda incluido tanto en el proceso laboral como cualquier otro.

4.- Principio de Inmediatez.

Este principio que en realidad y a opinión personal resulta un lineamiento relacionado con los principios de oralidad y publicidad se advierte con mayor vigor como aquel que orienta la función jurisdiccional y de esto, Bermudez Cisneros nos dice: "El principio de inmediatez consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas y tomando participación activa en el desarrollo de las mismas".²⁵

Es oportuno señalar que el principio de inmediatez esta dirigido, por la naturaleza del proceso laboral a promover la pronta solución de la litis poniendo en contacto personal a juzgador con las partes.

5.- Principio de oralidad

Es precisamente en el proceso laboral donde existe una de las particularidades que tienen caracterizado a este, y es la predominación oral, consiste en que de manera personal las partes ejerciten su acción y oponen

²⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Art. 17

²⁵ Miguel Bermudez Cisneros, La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Pág. 10

defensas y excepciones, además de ofrecer sus pruebas, de manera coordinada en la misma audiencia en que actúen.

Este, es un principio que permite la celeridad del procedimiento, necesaria por la condición que guarda el trabajador, quien necesita una rápida solución a su contienda, en caso de no existir conciliación.

Es importante señalar que el principio de oralidad no restringe la posibilidad de contestar la demanda ni de ofrecer pruebas en un escrito, pues esto puede realizarse siempre que se exhiba en la audiencia correspondiente proporcionando una copia del escrito mencionado a la contraparte y el original para que obre en el expediente, por lo que la restricción se dirige a no poder realizar lo anterior mediante oficialía de partes.

Por lo anterior es oportuno hacer la siguiente cita "En ningún procedimiento, ni en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el Derecho procesal del trabajo".²⁶

6.- Principio Dispositivo

NEMO JUDEX SINE ACTORE, reza una máxima romanista, por lo que al no haber juez sin parte es necesario que el interesado a quien le han sido violados sus derechos laborales, ejercite su acción y la junta pueda intervenir emitiendo una resolución al respecto.

En este sentido el Dr. Hala Morales y el Lic. Rafael Tena Suck señalan que "si las partes no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por

²⁶ Francisco Ramírez Fonseca, *La prueba en el Procedimiento Laboral*. Pág. 27

conducto de sus titulares, es necesario que los particulares, promuevan o ejerciten sus acciones".²⁷

Sin embargo hay que tener el cuidado necesario para que el factor tiempo no intervenga como enemigo en este principio, ya que para ejercitar acciones de trabajo deberá hacerse dentro del tiempo marcado por el artículo 516 y correlativos de la Ley Federal del Trabajo.

7.- Principio de Economía y concentración procesal

Al pretender el Derecho Laboral, tramitar sus juicios de forma económica y concentrada a instituido en diversos numerales, de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional aspectos importantes para lograrlo, como lo es el artículo 697 que indica "siempre que dos o más personas ejercitan la misma acción u opongan la misma excepción común, salvo que los litigantes tengan intereses opuestos".

Así también y en lo que hace a la concentración en el proceso el artículo 761 establece "los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueven, salvo casos previstos en esta ley".

Existe el otorgamiento de validez al acto de admisión de la demanda por una junta incompetente y se considera válido el convenio que se celebre ante la misma para poner fin al litigio, siempre y cuando sea en el período de conciliación, con esto se evita la pérdida de tiempo al tener que demandar ante la junta competente y esperar a que señalen nueva fecha para que tenga verificativo la audiencia de conciliación.

²⁷ Rafael Tena Suck y Hugo Hala Morales, Las pruebas en el procedimiento laboral. Pág. 95

8.- Sencillez en el proceso

Acorde a lo establecido en el artículo 687 de la Ley laboral que libera de formulismos a las partes en el momento de sus comparecencias, escritos, promociones o alegatos, el proceso laboral debe ser sencillo por la naturaleza que guarda una de las partes: El trabajador. Tomando en cuenta que, el acervo cultural de un trabajador en su mayoría no es tan amplio como para poder realizar un planteamiento idóneo en una demanda, se ha implantado este principio para que el mismo trabajador pueda ejercer sus acciones con el exclusivo requisito de precisar los puntos petitorios.

CAPITULO II
LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

2.1 NOCION

La denominación de los medios de prueba corresponde a las fuentes de donde el juzgador deriva las razones (motivos de prueba), que producen mediata o inmediatamente su convicción.

Medio de prueba es para "GOLDSCHMIDT, Todo lo que puede ser apreciado por los sentidos, o que pueda suministrar apreciaciones; en otras palabras, cuerpos físicos (materia de la prueba de reconocimiento judicial), y exteriorizaciones del pensamiento (documentos , certificados, dictámenes, declaración de las partes, etc.)".²⁸

Es medio de prueba todo aquello que el legislador, según el fundamento de la lógica y de la experiencia, reputa apto para confirmar la verdad de los hechos controvertidos.

"LESSONA, partiendo del criterio que distingue las pruebas según que preexistan antes del juicio o sean en él formuladas (formadas), divide los medios de prueba en dos clases:"²⁹

- a) Medios de Prueba Preconstituidos, y entre estos coloca los no escritos y los escritos.

²⁸ Rafael de Pina, Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 129

²⁹ Rafael de Pina, Op. Cit., Pág. 129

- b) Medios simples o Casuales, y entre estos coloca a la confesión, la Testimonial, la Pericial y la Inspección Judicial.

En general podemos afirmar que los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad, en otras palabras, los medios probatorios son la razón para probar una cosa.

2.2 MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL

Teniendo la noción de lo que se entiende como medio de Prueba, podemos afirmar que el nuevo Derecho Procesal del Trabajo, entendiéndose por tal el "Conjunto de normas jurídicas relativas al proceso laboral, esto es el de reglas destinadas a la aplicación en las normas del derecho laboral a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el propósito de que los órganos del trabajo declaren la existencia de determinada obligación y, en caso contrario ordene que se haga efectiva."³⁰ Introduce grandes innovaciones en su capítulo referente a las reglas generales de las pruebas, ya que reglamenta de manera adecuada la Prueba de Inspección, prueba que la ley anterior ignoraba y a su alrededor se tejían serios conflictos de interpretación acerca de la posible aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles para suplir las lagunas de la Ley Laboral. Asimismo nos señala como medios de prueba novedosos "Las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia", fórmula que parece referirse a toda reproducción que pueda acreditar un hecho; grabación de imagen originalmente captada por televisión, etc.

³⁰ Fernando Floresgómez González, Gustavo Carvajal Moreno, Noções de Derecho Positivo Mexicano, pág. 218.

El artículo 776 de nuestra Ley Laboral, nos dice:

"Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo: Son admisibles en el Proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. CONFESIONAL;***
- II. DOCUMENTAL;***
- III. TESTIMONIAL;***
- IV. PERICIAL;***
- V. INSPECCION;***
- VI. PRESUNCIONAL;***
- VII. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES; Y***
- VIII. FOTOGRAFIAS y, en general, aquellos medios aportados por el descubrimiento de la ciencia.***

Este artículo, establece el sistema Enunciativo de la Prueba, o sea aquel que admite otros medios de prueba aparte de los señalados por el mismo, no especificados, tal situación se desprende del contenido del primer párrafo del artículo transcrito, y únicamente establece dos limitaciones que consisten en que dichos medios de prueba no sean contrarios a la moral y al derecho, esto quiere decir, que cualquier medio de prueba será admitido siempre que no afecte o altere las buenas costumbres establecidas por la sociedad, ni que viole o altere las normas reguladoras de la conducta externa de los hombres, por lo que podemos concluir que el espíritu de la Legislación Procesal Penal es el de adecuar sus normas a las realidades de los factores de la producción, de capital y trabajo, trabajadores y patrones y a los adelantos científicos de la vida

moderna, para entender la naturaleza y finalidad de la prueba tal como lo establece el propio artículo 776 arriba mencionado.

El orden de enumeración de los medios de prueba no expresa preferencia alguna en su estimación ya que si aceptara que determinada prueba vale más que otra y debe preferirse, sería preciso que entre las pruebas en cuestión hubiese un antagonismo manifiesto, a fin de que, no siendo posible la existencia de las dos, se impusiera la supremacía y supervivencia de una sola, además ni la Ley ni la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación permiten hablar de preferencia de un medio de prueba sobre otro y al efecto Una Sentencia de la Corte ha establecido la tesis siguiente:

“no es verdad que la ley establezca que sea preferente la prueba documental sobre la Testimonial”. Con referencia a los medios de prueba, la conclusión correcta debe ser idéntica”. Semanario Judicial de la Federación, Quinta Epoca, T. XL: 11, p. 1252. Febrero de 1934.

Pasando al análisis de la regulación en nuestra Ley laboral de los medios de prueba, el artículo 777 nos dice:

“Art. 777 de la Ley Federal del Trabajo: Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las Partes”.

Esto quiere decir interpretando a contrario sensu este artículo; que las pruebas aun cuando se refieren a los hechos controvertidos pero ya han sido confesados por las partes, se desecharán en virtud de resultar inútiles e

intrascendentes para la resolución del conflicto. Por otro lado considerando que el artículo 779 nos dice:

“Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo: La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

corroborar lo antes dicho, esto es que la interpretación del artículo 777 corresponde a lo establecido en el 779 anunciada su parte final que constituye una garantía de las partes para el caso de, que se deseche alguna prueba. Podemos concluir que el artículo 777 es tan claro que resulta innecesaria la frase que indica “Cuando no hayan sido confesados por las partes”; esto en base a que la litis se integra con la demanda ejercitando alguna acción, y la contestación oponiendo excepciones; por tanto aquí es donde se establecen los hechos controvertidos y si alguno, ya ha sido confesado es obvio que no será controvertido, resultando inútil e intrascendente, el ofrecimiento y desahogo de una prueba referente a ese hecho.

2.2.1. La prueba confesional en el proceso laboral

Noción.- La Confesión es uno de los medios de prueba que más interés ofrece, tanto desde el punto de vista doctrinal como desde el punto de vista práctico; así como por la importancia que se le ha concedido históricamente, y por la crisis por la que atraviesa en la actualidad.

La confesión fue considerada por las Leyes de Partida como la prueba más perfecta y eficaz. Generalmente, fue apreciada en tiempos pasados como

una de las pruebas más seguras. Actualmente, no hay que dejar de tener en cuenta que, como dice "VALVERDE, Para que la Confesión pueda ser un medio práctico de prueba se requiere una nobleza, una gran dosis de buena fe y un espíritu de rectitud en quien hace la declaración, pues de otro modo es medio inútil o de escasa utilidad. La experiencia del tiempo presente, autoriza para poner en duda que el requerimiento tradicional para la confesión haya tenido en el pasado la eficiencia absoluta que le reconocen algunos tratadistas, ya que, en todas las épocas, la coacción de tipo moral o religioso ha desaparecido, en la generalidad de los casos, ante el interés personal. Este perjuicio ha servido para mantener, en los medios judiciales, el prestigio de la Prueba de Confesión y para que los legisladores contemporáneos no se hayan atrevido a alterar, en lo fundamental, la regulación y los efectos que tuvo en los tiempos más remotos".³¹

El espíritu acentuadamente conservador de las clases forenses siente todavía un apego irrazonado hacia este medio de prueba, que no es ni más ni menos apta que cualquier otra para la averiguación de la verdad, pues este resultado no depende tanto del medio de prueba que se utilice en un caso determinado, como de la probidad, de la pericia del juzgador, y de la lealtad de las partes.

La Confesión es, considerada desde el punto de vista de su regulación procesal actual, como una prueba legal.

³¹ Rafael De Pina. Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 141 y 142

Ahora bien para el efecto expuesto, a continuación se cita la definición de la Confesión para entender su finalidad en el proceso laboral.

DEFINICION.

LESSONA.- "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".³²

TRUEBA URBINA.- "Confesión es la declaración que hace una parte, de la verdad de hechos afirmados por el adversario y favorables a éste".³³

MANRESA.- "La Confesión es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante"³⁴

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- Por Confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba solo produce efectos en los que perjudica a quien la hace. Conservando el criterio de la Corte amplía el concepto para decirnos que "La Confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican".

³² Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil, pág. 176

³³ Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba, Pág. 22

³⁴ Rafael de Pina. Tratado las Pruebas Civiles, pág. 140

Estas son algunas de las muchas definiciones que sobre la Confesión existen, de las cuales analizaremos sus elementos comunes y así tenemos que todos hablan de "Una Declaración o Reconocimiento", este quiere decir que se trata de una exteriorización del pensamiento hecha por una de las partes en el juicio, por otra parte coinciden que tal declaración o reconocimiento "Versa sobre la verdad de un hecho", lo cual resulta de capital importancia dada su finalidad como medio probatorio; asimismo coinciden en que "Las consecuencias jurídicas de reconocimiento, perjudican al confesante", o sea este último elemento constituye la finalidad de la prueba confesional ya que el reconocimiento o declaración de la verdad de un hecho debe beneficiar al oferente y perjudicar al confesante. De las anteriores definiciones podemos concluir que "La confesión es la declaración o reconocimiento que una de las partes hace de la verdad de un hecho de consecuencias jurídicas que benefician al oferente y perjudican al confesante. Nuestra ley omite definición alguna sobre la Confesión.

CLASES DE CONFESION.-

Existen diversas clases de Confesión sin embargo únicamente mencionaremos las principales con el objeto de analizarlas en cuanto a su regulación en la Legislación Laboral.

La Confesión se clasifica en dos grandes grupos:

- a) JUDICIAL
- b) EXTRAJUDICIAL.

- a) *Confesión Judicial*.- "RAFAEL DE PINA.- Se llama confesión judicial a la formulada en juicio, ante juez competente, y con sujeción a las formalidades procesales establecidas al efecto".³⁵
- b) *Confesión Extrajudicial*.- "RAFAEL DE PINA.- Se llama confesión extrajudicial la hecha fuera de juicio, en conversación, carta o en cualquier documento que en su origen no haya tenido por objeto servir de prueba del hecho sobre que recaen. También se ha considerado así la hecha ante juez incompetente".³⁶

En cuanto a la materia de nuestro estudio, podemos decir que la confesión será judicial siempre que se realice dentro del juicio laboral y ante la junta competente, también lo será la demanda y la contestación de la misma. La confesión será extrajudicial cuando se realice fuera del juicio Laboral, pero considero que en materia Laboral no se puede dar la confesión extrajudicial ya que si esta se diera fuera de Juicio, estaríamos ante otro medio de prueba, por ejemplo si una de las parte confiesa ante notario, estaremos ante una Documental Pública y no ante una Confesión, por otra parte no puede tener efecto una confesión ante una Junta Incompetente, ya que nuestra legislación laboral en su artículo 706 declara nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente.

Hecha esta observación diremos que la confesión Judicial puede ser 1.- Expresa o 2.- Tácita.

El artículo 95 del Código Federal de Procedimientos Civiles dice:

³⁵ Rafael de Pina. *Op. cit.* pág. 146.

³⁶ Rafael de Pina. *Tratado de las Pruebas Civiles*, Pág. 152

“Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo: La Confesión puede ser expresa o tácita: expresa, la que se hace clara y distintamente, ya al formular o contestar la demanda, ya absolviendo posiciones, o en cualquier otro acto del proceso; tácita; la que se presume en los casos señalados por la ley.

1.- CONFESION EXPRESA.- Es la formulada con palabras y señales claras, en otros términos la que no deje lugar a dudas.

Para efectos de este trabajo, nuestra legislación laboral, se refiere a la Confesión en los siguientes términos:

“Artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo: Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante”;

“Artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo: Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio”.

2.- CONFESION TACITA O FICTA.- El mismo artículo 95 del Código Federal del Procedimientos Civiles dice: “La que se presume en los casos señalados por la ley.” En realidad esta forma de confesión constituye una presunción Juris Tantum. Esta confesión esta regulada por los artículos 788, 789 y 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo los cuales transcribimos:

Artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo: "La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

Artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo: "Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales."

Artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción VII. "Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello."

Para mejor proveer los antecedentes daremos una definición de Posición como figura jurídica del Proceso antes de analizar los artículos citados.

Según CAVALARIO.³⁷ "Las posiciones son, ciertas proposiciones breves por las cuales el actor o el reo expresan por escrito hechos alegados en el juicio para que responda su contrario previo juramento." (Ahora Protesta)

³⁷ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil, pág. 369

Ahora bien teniendo esta definición, diremos que nuestra Ley Laboral establece dos causas por las cuales se les declara confesos a los absolventes o partes del juicio y que son las siguientes:

- 1.- Cuando alguna de las partes debidamente notificada y apercibida no concurra el día y hora señalados para absolver posiciones.
- 2.- Cuando se niega el absolvente a responder las posiciones que se le articulen o sus respuestas sean evasivas.

También la ley considera como Confesión Ficta la demanda cuando no compare el demandado a la etapa de Demanda y excepciones lo cual se desprende del artículo 879 de la Ley Laboral.

Siguiendo con la Regulación de la Prueba Confesional en nuestra legislación analizaremos los artículos 786 y 787 que constituyen una modalidad inquietante.

Artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo: "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".

Artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo: "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”.

Dentro del análisis de estos artículos es prudente hacer la siguiente interrogación: ¿Quiénes pueden absolver posiciones? la regla general es que únicamente pueden absolver posiciones las partes, sin embargo en materia laboral es permitido que absuelva posiciones personas que parecerían extrañas al juicio, y con ello se atentaría contra la naturaleza de la prueba confesional que es exclusivamente para las partes en conflicto. Sin embargo ésta excepción que se da únicamente en materia laboral, establece ciertos requisitos para que sea procedente como son que los funcionarios de la empresa o sindicales, hayan intervenido en los hechos que dieron origen al conflicto o sea que les sean propios, o bien que por sus funciones les deben ser conocidos, y el último requisito que se puede considerar como el más importante es el que los hechos motivo del conflicto les haya sido atribuidos en la demanda o contestación, sin estos requisitos estos funcionarios no podrán absolver posiciones para hechos propios.

También se establece en el primer artículo antes transcrito la innovación de que las personas morales desahogarán posiciones por conducto de su representante legal.

El anterior procedimiento de la ley de 1931 establecía que cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastaba que se le citara, asimismo establecía que la persona que se presentase a absolver posiciones en representación de una persona moral, debía acreditar que tenía poder bastante para ello esto quiere decir que bastara que los poderes para actuar en los conflictos laborales no se reduzcan al señalamiento de las facultades sino que además se indique en ellos que se faculta al apoderado para actuar como representante legal. De modo inmediato podría conciliarse y absolver posiciones. Aun cuando la intención del legislador es loable ya que la intención es la de que el más alto funcionario de una empresa concurra personalmente a absolver posiciones, se pensaría más seriamente para despedir a un trabajador, sin embargo el legislador olvidó que las escrituras constitutivas conceden a los administradores plenas facultades y además las de sustituirlas para que otorguen poderes legales o especiales. En otras palabras la representación legal es una función transmisible que se reducirá al señalamiento como representante legal de la empresa.

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

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

Este artículo viene a terminar con el criterio de la Corte que consideraba como prueba testimonial y no como confesional para hechos propios la de los empleados de la empresa, cuando al ofrecerse, el empleado ya no prestaba sus servicios a la empresa, y al efecto se transcribe la citada tesis:

CONFESIONAL. DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA, IMPROCEDENCIA DE LA.- Es improcedente la Confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo, por lo tanto no debe declarársele fictamente confeso, pues solo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración.
Informe 1969, Cuarta Sala. Pág. 55.

Aún cuando la verdadera naturaleza de la Confesional para hechos propios debería de ser la de una Testimonial, este artículo se justifica en cuanto a establecer un equilibrio entre los contendientes en un juicio, sin embargo atenta contra la garantía de igualdad establecida en nuestra constitución, ya que lo que manifiestan los empleados en la confesional para hechos propios será en sus consecuencias de lo confesado en contra de la empresa.

El artículo transcrito establece ciertos requisitos de procedencia sin embargo se verán en el capítulo correspondiente al ofrecimiento de pruebas.

2.2.2 La prueba documental en el proceso laboral

La terminología jurídica ha designado dentro de la Doctrina del Derecho Civil esta prueba, como prueba "Instrumental" iniciándose así una desaveniencia con la denominación de la prueba en el proceso civil, por que el término instrucción viene del Latín "Instruere" que significa instruir, de donde se deduce que los autores que usan esta expresión proceden del tradicionalismo jurídico y conservan la misma terminología usada por la Ley de Partida del Antiguo Derecho Español, lo que hace pensar que tal vocablo queda y resulta más justo y apropiado el actual término de "Documento", derivado de la palabra Documentum y éste, a su vez del verbo docere, que significa enseñar, esto es medio de enseñanza, y la documental en cuanto a su función enseña al juzgador el contenido del mismo para que se le de el valor correspondiente.

DEFINICION.-

"PARA CERVANTES.- Documento es todo escrito en que se haya consignado algún acto o hecho".³⁸

"PARA MANRESA Y NAVARRO.- Por documento se entiende, en lenguaje forense, todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio, o cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga".³⁹

³⁸ Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Pág. 31

³⁹ Miguel Bermudez Cisneros. Ob. Cit., pág. 32

"PARA BETTI.- Documento es una cosa constituida en presencia de un hecho y destinada a fijar de modo permanente la percepción física, con la función de representarla en el porvenir".⁴⁰

"PARA KISCH.- Estima como documentos todas las cosas donde se expresa, por medio de signos, una manifestación del pensamiento, siendo indiferente el material sobre el que los signos están escritos y también la clase de escritura".⁴¹ Debe señalarse que este criterio se enfoca a lo que conocemos como instrumento.

"PARA DEVIS ECHANDIA.- Documento es toda cosa que sirve de prueba histórica indirecta o representativa de un hecho cualquiera".⁴²

Para mí esta última definición capta la variedad informativa que sobre la prueba documental nos puede presentar los avances científicos de la actualidad como serían las fotografías, el cine, las grabaciones o copias en los más diversos sistemas, sin embargo nuestra Legislación Laboral en este aspecto adopta la doctrina que considera que la manifestación única del documento es la escritura, fundándose en que no incluye en la prueba documental las fotografías, grabaciones, o filmaciones; ya que estos medios de prueba los agrupa entre los llamados científicos, estableciendo claramente lo dicho en el artículo 776 fracción VIII.

Se concluye que el elemento substancial de la Documental, es el que sea producto de una actividad humana, y que su resultado sea representativo de

⁴⁰ Rafael de Pina. Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 168

⁴¹ Rafael de Pina. Ob. Cit., Pág. 168

⁴² Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba, Pág. 32

algo, esto es, hacer constar de alguna forma la existencia pasada, presente o futura de un acto o hecho.

CLASIFICACION.-

Los documentos, desde diversos puntos de vista de su estudio pueden clasificarse en auténticos y no auténticos, anónimos y nominales, declarativos e informativos, constitutivos, traslativos, etc.; pero la división más común y que mayor importancia puede presentar a nuestro estudio es la que se hace en documentos públicos y documentos privados.

PARA EDUARDO PALLARES.⁴³ "Documento Público es aquel que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con fe pública, en ejercicio de sus funciones con motivo de ellas y con los requisitos de ley."

Para el mismo Autor Documentos Privados son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención, de estos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 795 y 796, define a los Documentos Públicos y los Documentos Privados en los siguientes términos:

Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo: "Son documentos Públicos aquellos cuya formulación esta

⁴³ Eduardo Pallares. Diccionario de Derecho Procesal Civil, Pág. 291

encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé, 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 fé en el juicio sin necesidad de legalización”.

Por su parte, La Suprema Corte nos ha dejado ver su concepto de Documento Público y la asimilación que hace a éste, del Privado.

Por documento Público se entiende aquel cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario investido de fé pública o expedido por un funcionario público en ejercicio de sus funciones... Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniarío que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que haya inducido a error para obtener la susodicha firma; este documento en sí mismo implica Confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona. Boletín de Información Judicial, Febrero 1952 p. 55.

Finalmente y por exclusión, es posible afirmar que documento privado es aquel que no tiene el origen ni adquiere después la calidad de público.

Artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo "Son Documentos Privados los que no reúnen las condiciones provistas por el artículo anterior.

Es decir, son documentos privados los que no reúnen las características de los documentos públicos".

Por otra parte es conveniente señalar que en el Procedimiento Laboral los documentos pueden constituir un medio de Prueba, una Constancia de otro medio de prueba y Un Instrumento de prueba, por lo que será un Medio de Prueba cuando se ofrece para que se atienda a su significado, será Constancia cuando su contenido se refiera a otra prueba, como la pericial por ejemplo; y será Instrumento cuando para su perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba tal y como sucede por ejemplo con el reconocimiento de firmas.

2.2.3 La prueba testimonial en el proceso laboral

NOCION.- La prueba testimonial es tan peligrosa como imprescindible. El testimonio humano, para la fijación exacta de los hechos en el proceso; presenta, desde luego, grandes dificultades de interpretación adecuada en los jueces y del personal de los Tribunales del Trabajo en algunos casos, pero jamás podrá prescindirse de este elemento de prueba, que bien utilizado, puede darnos una impresión viva y exacta de la realidad que trate de investigar.

El origen de la prueba testimonial se remonta a los tiempos de la antigüedad; tenían entonces un gran valor, por que era el único medio con el cual contaban los hombres para hacer constar los actos que celebraban o los hechos de los cuales derivaban sus derechos. Posteriormente al inventarse el

arte de la caligrafía, disminuyó el prestigio de esa prueba aunque sin perderlo totalmente; por que el conocimiento de ese arte fue al principio el patrimonio de unos cuantos, pero a medida que progresa la civilización, se le dió mayor fé a los instrumentos y documentos, porque las constancias en ellos contenidas perduran y no están expuestas a los caprichos de los hombres, debidas a la pérdida de la memoria por el transcurso del tiempo, al interés y a las demás pasiones que los pueden dominar.

En el Derecho Romano se estimó la prueba testimonial como un medio de convicción y por tanto, la sancionó y autorizó, declarando en unas leyes quienes pueden ser testigos, cuantos son necesarios para que se tenga por probado un hecho, etc., pero no le dió el carácter de una prueba indiscutible, sino que dejó al arbitrario del juez la estimación de su valor probatorio.

"El tratadista RESENDEZ, nos comenta: La Prueba Testimonial sería la más perfecta de las pruebas si se pudiera suponer que los hombres son incapaces de mentir o errar; la experiencia, por desgracia, demuestra que es la más factible y la más débil de las pruebas, razón que ha conducido a los legisladores a darle un valor relativo, considerándola apenas como una prueba complementaria o subsidiaria".⁴⁴ Sin embargo nuestra Legislación Laboral la considera como una prueba fundamental para la resolución de los conflictos laborales, y siguiendo el criterio de la libre apreciación de las pruebas en cuanto a su valor probatorio, lo que se verá con más amplitud en capitulado aparte.

⁴⁴ Marco Antonio de León, La Prueba en el Proceso Laboral, Pág. 648, Tomo II

DEFINICION.-

"PARA RAFAEL DE PINA.- Testigo es la persona que declara en Juicio acerca de la existencia o inexistencia de cualquiera de los hechos objeto de prueba en un determinado proceso. La declaración del testigo se denomina Testimonio. El testigo es el órgano de la prueba; el testimonio, el elemento de prueba".⁴⁵

"PARA EDUARDO PALLARES.- Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo."⁴⁶

"PARA DE BAUDRY LACANTINNERIE Y BARDE.- Testigo es la persona que ha percibido directamente por sus propios sentidos el hecho controvertido. Esta definición se olvida de los testigos de oídas".⁴⁷

Podemos afirmar que de estas definiciones el elemento fundamental de los testigos es declarar sobre los hechos controvertidos de acuerdo con la percepción a través de los sentidos, se declara sobre los hechos que hubiesen visto y oído y en general percibido.

Cabe hacer mención de la marcada diferencia existente entre la prueba testimonial y la confesional. La Testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos; la Confesional, por el contrario se refiere a hechos propios del absolvente. Y no se diga que el apoderado de una persona moral es un tercero, pues la

⁴⁵ Rafael de Pina. Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 204

⁴⁶ Nestor de Buen L. Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 451

⁴⁷ Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba, Pág. 29

absolvente es parte de la persona moral, la que por ser un ente abstracto necesariamente debe estar representada por una persona física. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronuncia en igual sentido al decirnos que:

“La prueba Testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos los principios de Inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial”.

Amparo Directo 2984/61 Camiones Industriales, S.A. 20 de Septiembre 1961 5 Votos.

CLASIFICACION DE TESTIGOS.- Los testigos en el lenguaje forense reciben diversas denominaciones como son las siguientes:

- 1.- PRESENCIAL O DE VISTA.- El que depone sobre hechos que han visto, presenciado y le constan.
- 2.- DE OIDAS.- El que refiere el dicho de otra persona.
- 3.- INSTRUMENTAL.- El que ha sido testigo del otorgamiento de una escritura.
- 4.- FALSO.- El que ha faltado maliciosamente a la verdad en su declaración.
- 5.- CONTESTES.- Aquellos cuyas declaraciones están conforme el hecho y en sus circunstancias.
- 6.- SINGULARES.- Los que discuerdan en el hecho, en las personas, o en cualquier otra circunstancia esencial.

Por último cabe señalar la obligatoriedad que implica el ser testigo basada en el proceso penal y que al efecto recoge nuestra legislación laboral. FLORIAN⁴⁸ afirma que “de la importancia suma y de la necesidad de los testigos para el esclarecimiento de los hechos que en el proceso penal se debaten, surge el riguroso deber del testigo de prestar su concurso. En cuanto el testimonio se halla relacionado con el hecho a esclarecer, de él debe deducirse necesariamente. Sin el testigo, el hecho, por lo común, no podría afirmarse. De aquí surge la profunda diferencia, ya indicada, que separa al testigo de el perito; éste último, extraño al hecho, puede ser sustituido; el primero, por el contrario, es insustituible. La indispensabilidad del testigo para los fines del proceso penal, así como crea el DEBER del testigo, determina el DERECHO del Estado a exigir la prestación del testimonio. Esto es que sin los testigos los hechos no pueden ser esclarecidos, el Estado, para cumplir su deber específico, tiene el derecho de exigir, con su autoridad y fuerza, la prestación del testimonio”. Este criterio es adoptado por nuestro Derecho Procesal del Trabajo en el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo.

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

No obstante esta obligación, también tiene su excepción consistente en que cuando se trate de un testigo que sea alto funcionario público, rendirá su declaración por medio de oficio, quedando a discreción de la junta determinar

⁴⁸ Rafael de Pina, Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 207

cuando se trata de un alto funcionario, y en estos términos lo establece el artículo 813 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 813, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo:
“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”.

Consideramos que el artículo anterior rompe con las normas fundamentales del procedimiento laboral, al establecer una forma distinta de desahogo de la prueba testimonial, no obstante lo anterior también presenta el efecto de abusar de la facultad que le concede a la junta de determinar quienes son considerados como altos funcionarios y al efecto propongo una enumeración limitativa de estos altos funcionarios para que no se preste esta excepción a múltiples abusos en virtud de compromisos que las juntas tengan con estos “Altos Funcionarios”.

En lo concerniente al incidente de tachas se verá en capítulo distinto, así como las objeciones a los testigos.

2.2.4. La prueba pericial en el Proceso Laboral

NOCION.-

Recorriendo lo que pudiese ser la historia de las codificaciones nos encontramos que en los más antiguos sistemas de Derecho ya se hace palpable la existencia del Peritaje como medio probatorio, si bien no con las formalidades y

perfeccionamientos con que se conoce en la actual legislación, si existían al menos como una opinión dictada por los Doctos respecto a las gestiones sometidas a su consideración por los árbitros o jueces. Aunque cabe hacer notar, que en el más antiguo Derecho Romano, nada se decía en relación a la Prueba Pericial, pero no vamos a tratar de ignorar lo lógico que resulta la existencia de la Pericia como prueba, ya que cuando aparece el Derecho Romano de la época de Justiniano,⁴⁹ en él ya se reglamentaba el peritaje, e ahí la secuencia en la codificación de este medio probatorio hasta llegar al antiguo Derecho Español, en el que ésta institución de la prueba pericial, ya gozaba de una reglamentación bastante definida y casi tal como la conocemos en la actualidad en que se parte del principio de que el perito es un asesor a quien necesariamente tiene que recurrir el juzgador, en virtud de sus conocimientos en un arte u oficio cuando los puntos controvertidos son materia de alguna ciencia o arte que requiera de conocimientos específicos ajenos a los del juzgador, pero a diferencia de los peritos de esa época del Derecho Romano de que hablamos en la actualidad, ya no se le reconoce al perito un poder determinante en la controversia, por estar esto reservado única y exclusivamente al juzgador.

DEFINICION.-

BERMUDEZ CISNEROS.⁵⁰ Peritaje es la opinión sobre algún hecho u objeto, basada en el conocimiento y experiencia, que un Docto externa ante un juez o tribunal.

⁴⁹ Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba. Págs. 37 y 38.

⁵⁰ Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba, Pág. 38

De la anterior definición, se desprende la función que desempeña la persona llamada para integrar éste medio de prueba, por lo que para mayor comprensión es necesario analizar lo que se entiende por perito.

"RAFAEL DE PINA. Llamemos perito a la persona entendida en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al juez o tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales, en mayor grado que los que entran en el caudal de una cultura general media".⁵¹

"STAFFORINI. Perito es un técnico a quien un juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales".⁵²

"TRUEBA URBINA. Se denomina Perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar el tribunal sobre algún aspecto de la controversia".⁵³

De éstas definiciones analizaremos sus elementos fundamentales, que son los siguientes:

1.- El que la persona designada sea un técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar; en otras palabras que sea técnico en la ciencia o arte sobre la que deba determinar. Sobre este elemento existen dos clases de peritos:

⁵¹ Rafael de Pina. Tratado de las Pruebas Civiles, Pág. 183
⁵² Miguel Bermudez Cisneros. La Carga de la Prueba, Pág. 38
⁵³ Miguel Bermudez Cisneros. Ob. Cit., Pág. 38

a) **TITULARES.-** Que son aquellas personas que han recibido título de perito profesional o que han cursado una carrera profesional reglamentada por el Estado.

b) **PRACTICOS.-** Aquellos cuya especial capacidad la han adquirido únicamente en el ejercicio de un oficio o arte.

2.- Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal; o sea, que para que la opinión pericial o dictamen tenga interés de estudio para el jurista, es necesario que se realice dentro de algún juicio.

3.- Que el hecho u objeto sobre el que verse el dictamen requiera de conocimientos técnicos especializados en alguna ciencia o arte.

NATURALEZA DE LA PRUEBA PERICIAL

Al respecto existen dos doctrinas:

- a).- La que considera a la prueba pericial como un medio probatorio, idéntico a cualquiera de los medios de prueba existentes, al respecto nos dice **ESCRICHE** el perito es el sujeto que, propuesto por las partes, rinde su dictamen que influirá o no en el sentir y pensar del juzgador.
- b).- La segunda doctrina es la que considera al perito, no como uno de los medios de prueba existentes, sino que es un verdadero auxiliar del juzgador, es decir, el juzgador, ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita asesorar de un individuo

versado en alguna ciencia o arte a fin de ilustrarse mejor para dictar una sentencia más justa, apegándose a los hechos controvertidos.

Al efecto considero que desde el punto de vista de nuestra legislación laboral, regula el Peritaje como un medio de prueba, pero desde el punto de vista procesal considero que cuando la prueba pericial sea a petición de parte, estaremos ante un medio de prueba en virtud de que las partes son las que tratan de influir en el sentir y pensar del juzgador, para llegar a su convicción. Por otro lado, si la Prueba Pericial es de oficio, estaremos ante un auxiliar o asesor del juzgador, ya que es el mismo tribunal el que ante la imposibilidad de tener los conocimientos especiales requeridos, se asesora de técnicas que se necesitan para resolver la cuestión controvertida. La prueba pericial de oficio la regula nuestra ley laboral en su artículo 782.

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

Este artículo faculta a la junta para el caso de ser necesario practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, o sea diligencia para mejor proveer, y entre ellas la prueba pericial. No obstante lo anterior no se debe confundir la facultad que este artículo confiere a la autoridad con la obligación impuesta a la junta en el artículo 825 fracción V, siempre que se de la condición establecida en esa fracción del citado artículo y

al efecto la transcribimos: "En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la junta designará un perito tercero". Lo anterior significa que la junta tendrá la obligación de nombrar un perito tercero en discordia cuando los dictámenes de los peritos ofrecidos por las partes estuvieren en discrepancia.

Artículo 821 de la Ley Federal del Trabajo: "La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte".

La Corte, sobre el particular nos dice:

"La prueba pericial tiene como objeto principal el de que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las juntas en las cuestiones técnicas de las que estas carecen de conocimientos, y no determinar el alcance de los hechos alegados por las partes respecto de la subsistencia de la materia del trabajo, pues esa facultad corresponde a la junta, conforme al examen de las constancias de autos y de acuerdo con su convicción soberana".

Tesis de Jurisprudencia No. 121. Apéndice 1917-1965. Quinta Parte. P. 121.

Artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo: "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 primera parte de este artículo es ociosa ya que si un perito no tuviere dichos conocimientos, no sería perito, sin embargo determina las características del perito.

Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo: "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 posibilidades de cubrir los honorarios correspondientes.**

Igualmente se trata de una obligación condicionada que le impone la ley a la junta cuando se realice alguna de las condiciones que establece, por otra parte este artículo atenta contra la garantía de igualdad consagrada en nuestra carta magna en sus artículos 14 y 17 Constitucional. Lo que será motivo de un comentario más amplio.

2.2.5. La prueba de inspección en el proceso laboral.

DEFINICION.-

"GOLDSCHMIDT.- En un amplio sentido. Inspección Judicial es toda asunción de prueba consistente en una percepción sensorial realizada por el juzgador".⁵⁴

⁵⁴ Rafael de Pina. Tratado de las Pruebas Cíviles, Pág. 194

"ROSENBERG.- La Inspección Judicial es, toda percepción sensorial directa del tribunal sobre cualidades o circunstancias de personas o cosas".⁵⁵

"PORRAS LOPEZ.- El reconocimiento o Inspección Judicial, es el acto procesal en virtud del cual el juzgador personalmente, conoce personas, actos, cosas, animales etc., materia del proceso".⁵⁶

"EDUARDO PALLARES.- La Inspección Judicial es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juez tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionadas con el litigio".⁵⁷

De estas definiciones podemos decir que el objeto de la prueba pericial es el de que el tribunal reconozca físicamente objetos o personas relacionadas con algún litigio.

Esta prueba tiene una especialidad bien clara; las demás, aunque también, pueden aportarse al juicio, pueden originarse antes y en forma extrajudicial, mientras que la Inspección es esencialmente judicial, inseparable del procedimiento, e imposible sin la intervención del juzgador, que caracteriza este medio probatorio.

Artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y

⁵⁵ Rafael de Pina, *Op. Cit.* Pág. 194.

⁵⁶ Francisco Córdova Romero, *Derecho Procesal Penal del Trabajo*. Pág. 102

⁵⁷ Eduardo Pallares, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Pág. 423.

requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.”

Este artículo constituye el fundamento legal de la Inspección Judicial, asimismo constituye la facultad discrecional de la junta para practicar las diligencias para mejor proveer, por otra parte, constituye el fundamento legal de la Inspección Judicial de Oficio, y por último establece una de las garantías de las pruebas que es el de la Publicidad al establecer que estas diligencias se realizarán con citación de las partes.

Artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo: “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.”

Del texto de este artículo resulta el fundamento legal de la Inspección a petición de parte. La prueba de Inspección se diferencia de la Pericial en que aquella es una simple verificación de hechos o datos realizados por miembros del propio tribunal, en tanto que esta se estructura por elementos ajenos a la junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate.

En este sentido se muestra el criterio de la Corte cuando dice:

“La inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requerirán de conocimientos

técnicos especiales". Boletín Semanario Judicial de la Federación Num. 27, pág. 45 Cuarta Sala.

GARANTIAS FORMALES DE LA INSPECCION JUDICIAL.

El reconocimiento debe practicarse previa citación de las partes fijándose día, hora y lugar. Las partes, sus representantes o abogados, pueden concurrir al acto y hacer las observaciones que estimen oportunas. Del reconocimiento ha de levantarse acta que firmen los concurrentes, asentándose los puntos para esclarecer la verdad. Estas garantías se verán con más amplitud en el desahogo de esta prueba.

2.2.6. *La prueba presuncional en el proceso laboral.*

NOCION.

Tratándose de buscar un origen de tan discutida institución "HEDEMANN dice de todo el Derecho Romano Clásico, no aparecen las presunciones como un medio definido de prueba sino hasta centurias después cuando aparece el Derecho Canónico en todo su esplendor, en donde ya realmente se establece que se le reconoce tal calidad probatoria inclusive se llega a encontrar presunciones legales o sea fijadas por la ley misma pero no encuentra un desarrollo completo como lo alcanzan al reglamento en el Código de Napoleón en el que ya aparecen diversificaciones, reglas fijas y de aplicación hasta en la actualidad".⁵⁸

⁵⁸ Miguel Bermudez Cisneros. *La Carga de la Prueba*. Pág. 43

DEFINICION.

"MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS.- La presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana".⁵⁹

"ARMANDO PORRAS LOPEZ.- La presunción es el razonamiento lógico, en virtud del cual, de un hecho conocido se obtiene otro desconocido".⁶⁰

"RAFAEL DE VARA.- La presunción es una operación lógica, mediante la cual partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto".⁶¹

"ESCRICHE.- Presunción es la conjetura o indicio que sacamos, ya del modo que generalmente tienen los hombres de conducirse, ya de las leyes ordinarias de la naturaleza; o bien la consecuencia que saca la ley, o el juzgador, de un hecho conocido para averiguar la verdad de un hecho desconocido o incierto".⁶²

DEFINICION LEGAL.- Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

Como elemento fundamental para que operen las presunciones, es necesaria la existencia de un hecho conocido para que partiendo de este como

⁵⁹ Miguel Bermudez Cisneros. *Ob. Cit.* Pág. 43

⁶⁰ Eduardo Pallares. *Diccionario de Derecho Procesal Civil.* Pág. 371

⁶¹ Rafael de Pina. *Tratado de las Pruebas Civiles.* Pág. 233

⁶² Rafael de Pina. *Ob. Cit.* Pág. 234

premisa, el tribunal juzgador pueda concluir sobre el otro hecho desconocido. Otra característica fundamental de esta prueba es que no precisa procedimiento para su desarrollo, pues la demostración del hecho base ha de hacerse por otro medio de prueba (Documentos, Testigos, etc.), y la deducción del hecho consecuencia es una operación puramente lógica o de interpretación legal, que no exige formalidades procesales.

Por otra parte de la definición legal se puede afirmar que existen dos tipos de presunciones a).- Presunción Legal.- Artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente; b).- Presunción Humana. Artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo que dice "Hay presunción humana cuando un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel. Las Presunciones Legales se subdividen en:

- a).- Juris et de Jure.- Son aquellas que no admiten prueba en contrario.
- b).- Juris Tantum.- Son aquellas que se pueden desvirtuar por otro medio de prueba.

SU REGULACION EN NUESTRA LEGISLACION LABORAL

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

Esto quiere decir que en virtud de que la presunción legal constituye un mandato de observancia obligatoria para el juzgador, el que tenga a su favor la

presunción únicamente debe probar el hecho en que la funda para que el legislador le de la eficacia legal correspondiente.

Artículo 833 de la Ley Federal del Trabajo: "Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario.

Según este artículo se debe concluir que en materia laboral no existen las presunciones Jure et de Lure o sea las que no admiten prueba en contrario, y por lo tanto todas las presunciones en materia laboral se pueden desvirtuar por cualquier otro medio de prueba.

Artículo 834. "Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en que consiste y lo que se acredite con ella".

Este artículo constituye una innovación con relación al proceso anterior de la Ley Federal del Trabajo de 1931 ya que anteriormente se seguía el criterio de la Corte que establecía lo siguiente:

"El juzgador puede hacer la apreciación de la prueba presuntiva, a un cuando la misma no sea ofrecida por las partes pues esa especie de prueba no requiere, por su naturaleza, que sea ofrecida expresamente, ya que es el resultado del ejercicio de la función judicial por cuanto la ley define las presunciones, como la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

***Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. T. LIX.
Segunda Parte. P. 1414.***

Esto es, que con este nuevo precepto se requiere para que la presuncional tenga valor probatorio pleno que se indique en qué consiste la presunción y lo que se está acreditando dentro del juicio con la misma, sin estos requisitos de forma la presuncional no tendrá el valor probatorio pleno aunque de acuerdo al sistema de libre apreciación de las pruebas en conciencia, el juzgador determinará que valor se le atribuirá a dicha prueba.

2.2.7. La prueba instrumental en el proceso laboral

DEFINICION.

DEFINICION LEGAL.- La prueba Instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado como motivo del juicio.

Artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo. "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

Por lo oficioso de esta prueba no es necesario realizar un análisis tan amplio como en los anteriores medios de prueba en virtud de que aún cuando no se ofrezca como prueba la instrumental, el juzgador tendrá la obligación de tomar en consideración todo lo actuado del juicio al momento de dictar el laudo correspondiente, sin embargo consideramos que no se trata de un verdadero medio de prueba ya que no se trata de hacer convicción con está prueba si no

que el juzgador tiene el imperativo de tomar en consideración todo lo actuado en el juicio.

2.2.8 Otros medios de prueba.

Como el fin último de todo proceso es la indagación de la verdad, la legislación positiva admite prácticamente todos los medios de prueba. Así la fracción VII del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, en adición a los medios de prueba ya estudiados, se refiere a "Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

Lo anterior ha obligado a decir al maestro TRUEBA URBINA que "No se precisan los medios de prueba sino tan solo se enuncian".

El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna. Generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida; las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes o inclusive presunciones legales y humanas.

En general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho".

CAPITULO III
OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

3.1 NOCION

El ofrecimiento de Pruebas consiste en el acto mediante el cual las partes, a fin de probar sus acciones o excepciones, concurren al tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basen sus pretensiones de obtener un fallo favorable, o sea, es un acto jurídico ejecutado por las partes que ofrecen pruebas. Considerando que la etapa de Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, comprende como se indica la Admisión de Pruebas, diremos que consiste en el acto jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en virtud del cual admiten o rechazan las pruebas ofrecidas por las partes tomando en consideración las normas que regulan el ofrecimiento de las primeras.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se encuentra regulada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo. "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.**

Primeramente mencionaremos los principios generales que rigen el ofrecimiento de pruebas y posteriormente analizaremos las reglas específicas de ofrecimiento de cada una de las pruebas establecidas por nuestra legislación procesal laboral.

3.2 REGLAS GENERALES

Es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas, tan es así que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el

riesgo de que sean desechadas con todas las consecuencias legales que la misma ley establece.

En atención a las características del procedimiento laboral, las pruebas pueden ofrecerse en forma oral, pudiendo hacerse el ofrecimiento también por escrito, y en éste último caso el escrito debe llevar la firma del oferente ya que en caso contrario se le tendrá por no ofrecidas las pruebas que mencione en su escrito no firmado. Y al efecto es aplicable el criterio sustentado por la Corte para el escrito de contestación y que se transcribe. "Es correcta la conclusión de la Autoridad responsable en lo relativo a tener por contestada 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".

Informa 1969, Cuarta Sala; p. 58

Por otra parte, nuestra legislación impone la carga procesal a las partes para presentarse personalmente por sí por apoderado a la etapa de ofrecimiento de pruebas, aún cuando las pruebas se ofrezcan por escrito, ya que la parte que no concurra personalmente por sí o por apoderado a la Etapa de Ofrecimiento de Pruebas, tendrá como sanción jurídica la pérdida del derecho de ofrecer pruebas, aún cuando se presenten por escrito.

Ahora bien, supuesta la comparecencia del oferente, las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados, Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo.

La Corte abunda en lo anterior al decir "Resultan inoperantes las pruebas rendidas para demostrar hechos constitutivos de excepciones que no se hicieron valer o que fueron opuestas en términos tales que su vaguedad o imprecisión deben estimarse improcedentes", de lo anterior podemos decir que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos que constituyen el fundamento de las acciones y excepciones de las partes, los cuales deben ser demostrados durante la secuela del Juicio, y si no se refieren a dichos hechos las pruebas resultarán intrascendentes e inútiles para el esclarecimiento de los hechos que es la finalidad del juzgador. La conclusión de éste precepto anterior nos la establece el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo. "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

O sea, la Junta desechará las pruebas que no se refieran a los hechos controvertidos que se exponen en la demanda y contestación y que a su vez constituyen la litis, por resultar inútiles e intrascendentes, pero estableciendo una garantía para las partes al expresar el motivo de ello, ya que si no se expresara constituiría una violación al procedimiento impugnado mediante el amparo.

Por ejemplo al ofrecerse una prueba testimonial deberá de precisarse los hechos sobre los cuales versará dicha prueba, ya que en caso contrario la junta desechará tal prueba, ya que la misma se encuentra impedida para la recepción de la prueba al ignorar los hechos sobre los que declararán los testigos.

Artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo. "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".

Es un principio general que admite las excepciones consignadas en la propia ley, según analizaremos más adelante.

Artículo 880 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo. "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..."

Al respecto la corte considera que "Mientras la Junta de conocimiento no declare, mediante acuerdo, cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas, durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las que consideren pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias, las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas".

Boletín Semanario Judicial de la Federación, No. 19 P.7 Cuarta Sala.

Artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo. "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 hacían valer en contra de los testigos".

Lo anterior claramente nos establece que las pruebas se deberán ofrecer en una audiencia salvo que se refieran a hechos supervenientes, o sea hechos de los cuales alguna de las partes desconocía en el momento de ofrecer sus

pruebas, o que las nuevas pruebas se refieran a circunstancias que afectan la credibilidad de los testigos, y en tales circunstancias lo reafirma el artículo 881 que nos dice: Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

3.3 LA PRUEBA CONFESIONAL

La regla general para el ofrecimiento de la prueba confesional se encuentra establecida en el artículo 786 de nuestra Ley federal del Trabajo que nos dice.

Artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo: "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".

Se trata de la regla general de la Confesional ya que como vimos anteriormente la característica fundamental de la confesión es que únicamente las partes confiesan, sin embargo en materia laboral también pueden ser llamados a confesar personas extrañas al Juicio, se consideran extrañas al juicio en virtud de que no tienen la calidad de actor ni demandado, es decir no son partes en el juicio ya que carecen de interés o legitimidad en el mismo, ya que la resolución que dicte ni les beneficia ni les perjudica. Como son los funcionarios de las empresas y sindicatos, y su regulación se encuentra en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice.

Artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo: "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 le deban ser conocidos".

Con respecto a esta excepción diremos que al ofrecer la prueba confesional para hechos propios a cargo de los funcionarios de la empresa o sindicato, es importante cumplir con dos requisitos esenciales para que no sea desechada dicha prueba y que son los siguientes:

- 1.- Que los hechos que dieron origen al conflicto se les hayan atribuido en la demanda o contestación de la misma.
- 2.- Que esos hechos les sean propios o bien que por razón de sus funciones les sean conocidos. A este particular es aplicable la siguiente Tesis "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 tanto, cuando esos hechos hubiesen dado origen al conflicto y sean propios de ellos".

Semanario Judicial de la Federación, séptima Época. Vol. 67, Sexta Parte, P. 25.

Es importante señalar que al ofrecerse la prueba confesional se solicite la citación del absolvente con apercibimiento en los términos de los artículos 788 y 789 de la Ley Federal del Trabajo que al respecto dicen "La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen". Aun cuando la Ley impone a la Junta la obligación de apercibir a los absolventes con los apercibimientos de ley. Según el artículo 104 del Código Federal de Procedimientos Civiles dice "El que haya de absolver posiciones será citado personalmente, a más tardar, el día anterior al señalado para la diligencia, bajo apercibimiento de que, si dejare de comparecer sin justa causa, será tenido por confeso".

Por otra parte es importante señalar que la notificación ha de ser personal cuando se trate de una confesional para hechos propios, en donde el absolvente no es parte en el juicio; pero en el supuesto de una confesional a cargo de la contraparte, la notificación es correcta si se hace por conducto del apoderado.

Al ofrecerse la prueba confesional de una persona que radica fuera del lugar de residencia de la Junta, se deberá acompañar en sobre cerrado el pliego de posiciones que previamente se calificará y se mandará a la junta exhortada para su desahogo.

Por último cabe señalar lo establecido en el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que se impone al trabajador la obligación de que al ofrecer la prueba confesional para hechos propios, indique el domicilio donde deberá ser citado el absolvente, y si lo ignora deberá comunicarle a la junta

antes de la fecha señalada para el desahogo de la prueba y en este caso la Junta solicitará a la empresa que proporcione el último domicilio de tal personal, y una vez citado el absolvente y de no presentarse el día y hora, será presentado por la policía.

3.4. LA PRUEBA DOCUMENTAL

Las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, tratan en una forma amplia la regulación de la prueba documental, estableciendo un tratamiento adecuado para ciertos problemas específicos que se presentaban en la regulación anterior, sin embargo se hace patente la falta de orden en la presentación de los artículos.

Considero que la presentación de los artículos debería ser la siguiente: El primer artículo debe ser el 803 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que se debe establecer la obligación en primer término de exhibir los documentos que ofrezcan como prueba para que obren en autos, el segundo artículo sería la definición de lo que es documento público y documento privado de acuerdo con los artículos 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo. Ya que tenemos la definición de lo que es un documento privado es importante tomar en consideración lo que la ley previene en el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo como autor de un documento privado, posteriormente listaríamos los artículos que previenen el perfeccionamiento de los documentos privados, como son los artículos 797, 798, 800 y 801 ya que este último artículo se refiere a un documento privado, posteriormente listar el artículo 799 ya que se refiere a un documento en general sea público o privado, luego pondríamos los artículos 804, 807, 808, 809, 810, 811 ya que todos estos se refieren a documentos en

general y por último listaríamos los artículos 804, 805 y 812 ya que este último se refiere a documentos públicos.

Por otra parte la documental debe relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse; El desechamiento por una Junta de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dicta cuál es la finalidad que se trata de probar.

Artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo: "Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetaran en cuanto a contenido y firma, en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos".

Este precepto exige que los documentos privados sean presentados por la parte oferente que los detente. En su parte siguiente establece dos hipótesis:

Primera.- Si los documentos se objetan en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento.

Segunda.- Si no son objetados, podrá solicitarse su devolución previa copia certificada en autos. Se solicita la devolución de los documentos privados en virtud de que pueden ser útiles al que los ofrece para realizar algún otro trámite legal o personal.

Respecto de la primera hipótesis nos menciona la palabra objeción que de acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española significa: contradicción,

impugnación, oposición, y a su vez la palabra impugnación significa: atacar, defender, negar, esto quiere decir que cuando se objetan los documentos privados en cuanto a su contenido y firma, se esta negando el contenido y la firma de los mismos, y que de acuerdo con el precepto que se comenta es necesario su perfeccionamiento mediante el ofrecimiento de la ratificación de contenido y firma de los documentos privados objetados, a cargo del suscriptor de los mismos, sin embargo no es suficiente ofrecer el perfeccionamiento de los documentos privados que han sido objetados sino que la parte oferente tendrá la obligación de lograr dicho perfeccionamiento, siempre que el ratificante sea un tercero ajeno al juicio, proporcionando el nombre y domicilio del ratificante so pena de desechamiento de la ratificación. Ahora, si los documentos objetados están firmados por la parte objetante, no es necesario perfeccionar la prueba documental ya que la objeción tiene que ser probada por quien la hace, así lo establece la Corte al manifestar "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena".

Boletín Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca, Vol. 66 Quinta Parte, P. 49

En cuanto a la segunda hipótesis no hay problema alguno ya que sobre el particular nos dice la Corte "Si no se objeta el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente".

Amparo Directo 2684/64 Jefe del Departamento del Distrito Federal. 24 de Noviembre de 1965. 5 votos.

De lo anterior comentado se concluye que los documentos privados objetados en cuanto a su contenido y firma pero que no se perfeccionaron, serán admitidos pero carecerán de valor probatorio pleno.

Artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo: "Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre".

Este artículo establece otro tipo de perfeccionamiento de las copias simples o fotostáticas de los originales de los documentos privados cuando son objetadas en cuanto a su autenticidad, o sea cuando se niega su originalidad, y en éste caso el oferente de las copias simples o fotostáticas deberá ofrecer el perfeccionamiento de las mismas, mediante compulsión o cotejo con sus originales, y en caso de no ofrecer su perfeccionamiento, la prueba será admitida por la Junta pero las mismas carecerán de valor probatorio, y no obstante que se solicite el cotejo se deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentra para que por conducto del Actuario en la Junta realice el cotejo correspondiente.

Artículo 799 de la Ley Federal del Trabajo: "Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentre en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo".

Este artículo establece la obligación a las autoridades y a personas ajenas al juicio a exhibir documentos.

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

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

Es decir, cuando un documento proviene de tercero ajeno al juicio, el oferente de la prueba documental deberá ofrecer la rectificación de contenido y firma del documento por parte del suscriptor del mismo, pero deberá proporcionar el nombre y domicilio del ratificante para que sea notificado personalmente. Ahora bien, ¿qué pasará si el ratificante desconoce la firma y contenido del documento?, en éste caso se deberá ofrecer la prueba pericial caligráfica, grafoscópica o dactiloscópica, haciéndolo en la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Artículo 801 de la Ley Federal del Trabajo: "Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren".

Es el caso cuando se esta ante la imposibilidad para presentar los originales de los documentos privados por formar parte de un libro, expediente o legajo, y en este caso el oferente deberá exhibir copia del documento solicitando su compulsas con su original mediante el Actuario de la Junta,

indicando el lugar donde se encuentren los originales, si no se ofrece el perfeccionamiento de la copia en los términos antes indicados la misma carecerá de valor probatorio.

Artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo: "Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente.

Este precepto de la Ley Federal del Trabajo, impone a la Junta la obligación de solicitar informes o copias a alguna autoridad, cuando las partes se lo soliciten en vía de ofrecimiento de pruebas.

Artículo 806 de la Ley Federal del Trabajo: "Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente".

Artículo 807 de la Ley Federal del Trabajo: "Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o cumpulsa, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario".

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la junta, que se encuentren en cualquiera de los

supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda...”

Los textos anteriores, establecen la obligación al oferente, de solicitar la compulsa o cotejo de la prueba documental que haya ofrecido para que la misma se perfeccione y se le de valor probatorio pleno, sin olvidar el oferente como lo vimos anteriormente, deberá exhibir copia del documento privado, que éste exhiba en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, y señalar el lugar donde se encuentre el original del documento para que se compulse o coteje por conducto del Actuario de la Junta. En el caso anterior si el original del documento privado se encuentra en el lugar de residencia de la junta no existe problema alguno, pero si se encuentra fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente ofrecerá la compulsa o cotejo mediante exhorto que se dirija a la autoridad correspondiente.

Artículo 809 de la Ley Federal del Trabajo: “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”.

Artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo: “Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su

exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido”.

Artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo: “Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley.

Este artículo previene el perfeccionamiento de los documentos privados objetados en cuanto a su contenido y firma lo cual ya se ha comentado.

3.5 LA PRUEBA TESTIMONIAL

Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo: “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 podrán 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”.

En términos generales si no se cumplen los requisitos establecidos en este precepto, la junta desechará o declarará desierta la prueba testimonial ofrecida por las partes, no obstante se hace necesario el análisis de cada uno de los requisitos.

1er. Requisito.- Sólo podrán las partes ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar. Los testigos ofrecidos por las partes que rebasen en número de tres, serán desechados por la junta.

2o. Requisito.- Cuando exista impedimento para que las partes presenten directamente a los testigos que ofrezcan, deberán solicitar que sean citados por la junta, señalando el motivo o causa justificada del impedimento, y proporcionando el nombre y domicilio de los mismos. En este caso se presentan diferentes variantes ya que en primer lugar si no se solicita que los testigo sean citados, a pesar de proporcionar sus domicilios, la junta admitirá la prueba pero el oferente estará obligado a presentarlos el día y hora que se señale para el desahogo de tal prueba. Segunda variante. Si se solicita que sean citados los testigos pero no se proporcionan sus domicilios, en igual forma la junta admitirá

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

la prueba pero obligará al oferente a presentar los testigos personalmente. Tercera variante.- Si no se proporcionan por parte del oferente los nombres de los testigos en la etapa de ofrecimiento de pruebas, la junta desechará la prueba testimonial. Cuarta variante.- Si el oferente no señala el motivo o causa justificada que le impide presentar a sus testigos directamente, la junta desechará la prueba testimonial. Quinta variante.- Que no establece el presente artículo pero establecido en las reglas generales de las pruebas el que consiste en que si el oferente de la prueba testimonial no precisa los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos, la junta desechará la prueba.

3er. Requisito.- Este se refiere al caso en que el testigo radique fuera del lugar de residencia de la junta y en este caso la prueba testimonial se desahogará por exhorto previos los requisitos siguientes: 1.- El oferente al ofrecer la prueba deberá acompañar el interrogatorio de preguntas por escrito. 2.- Exhibirá copias del interrogatorio para las partes, para que dentro del término de tres días la contraparte presente su pliego de preguntas en sobre cerrado. Respecto del primer requisito si se omite, la junta declarará desierta la prueba, en cuanto al segundo, la junta las expedirá a la contraparte a costa del oferente.

4o. Requisito.- Se refiere al caso de que el testigo sea un alto funcionario público y en este caso rendirá su declaración mediante oficio, quedando la determinación de alto funcionario público a discreción de la junta, constituyendo una excepción a lo establecido en el artículo 783 de la propia ley, ya que se le deberá mandar el interrogatorio para que lo conteste por escrito mediante oficio.

Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por la policía."

Este artículo, establece la facultad a la junta de auxiliarse de la fuerza pública para que se cumplan sus determinaciones y en este caso para que las personas que están enterados de los hechos controvertidos se presenten aún en contra de su voluntad.

3.6. LA PRUEBA PERICIAL

Artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo. "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."

Al ofrecerse la prueba pericial se deben reunir los dos requisitos establecidos por este artículo para que la misma sea admitida, teniendo en consideración que la prueba debe ofrecerse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas. El primer requisito se refiere a que el oferente deberá indicar la materia sobre la que deberá versar la prueba pericial, con su cuestionario respectivo, o sea el oferente deberá indicar la ciencia, técnica o arte sobre la que versará la prueba y el interrogatorio constituye las interrogantes que deberá despejar el perito con su dictamen, si no se cumple este requisito la prueba ofrecida será desechada por la junta en virtud de no estar ofrecida conforme a derecho. El segundo requisito consiste en que el oferente deberá exhibir copias del

cuestionario para cada una de las partes, aunque se ofrece oralmente deberá dictar el cuestionario en la misma audiencia y por lo tanto cumpliendo con este requisito, en caso contrario la junta apercibirá al oferente para que exhiba las copias correspondientes so pena de hacerlo a su costa. Este requisito no es esencial ya que es con la finalidad de que las partes interroguen libremente a los peritos ofrecidos, en el desahogo de la prueba.

Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo: "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.***

Este precepto sigue el espíritu de la ley de proteger al trabajador, aunque este artículo no debería ser tan amplio en sus términos ya que releva al trabajador de la obligación de ofrecer la prueba pericial según se concluye de lo establecido en el precepto que se comenta en su fracción I.

3.7. LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR

Artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo: "La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en

sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma".

En igual forma analizaremos todos y cada uno de los requisitos que se deben observar al ofrecer esta prueba.

1.- Se deberá apreciar el objeto de la misma; esto es, el oferente deberá precisar los hechos que pretende probar con la prueba de inspección, si se omite este requisito la prueba será desechada.

2.- El lugar donde debe practicarse la inspección, o sea el domicilio donde obren los objetos o documentos que serán inspeccionados, si se omite indicar el lugar la junta desechará la prueba

3.- Los periodos que abarcará; esto es que el oferente deberá indicar los periodos de tiempo sobre los que el actuario realizará la inspección, bajo pena de desechamiento de la prueba.

4.- Los objetos y documentos que deben ser examinados, en este caso el oferente tendrá que señalar los objetos y documentos que se deberán inspeccionar, al omitirse la junta desechará la prueba, por no estar ofrecida conforme a derecho.

La última parte de éste artículo impone al oferente la obligación que al momento de ofrecer la prueba de inspección se deberá acompañar las preguntas en sentido afirmativo tendientes a fijar los hechos que pretende acreditar con la prueba y en caso de no hacerlo, la prueba será desechada por no estar ofrecida conforme a derecho.

3.8. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

Artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo: "Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

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

Respecto al ofrecimiento de esta prueba la ley impone al oferente dos requisitos a observar que son:

- 1.- El oferente deberá indicar en que consiste la presunción, o sea la consecuencia que la ley o la junta deben inducir de algún hecho conocido.
- 2.- El oferente deberá indicar qué es lo que se acredita con la prueba presuncional, esto es deberá indicar qué se esta demostrando con la presunción.

Al omitir el oferente alguno de éstos requisitos, la junta no le dará valor probatorio pleno a la prueba en virtud de no estar ofrecida conforme a derecho.

3.9. LA PRUEBA INSTRUMENTAL

Artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio".

Artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio".

Resulta ocioso el ofrecimiento de está prueba, pues la junta debe estudiar de todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar un laudo.

3.10. ADMISION DE PRUEBAS

En esta parte de la Instrucción analizaremos el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se transcribió al iniciar este capítulo referente al ofrecimiento y admisión de pruebas

Fracción 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;

O sea el actor ofrecerá primeramente sus pruebas y posteriormente el demandado ofrecerá las suyas, pudiendo objetar las del actor y éste las del demandado y ambas partes deberán relacionar sus pruebas con los hechos

controvertidos bajo pena de desechamiento de las pruebas que no se relacionen con la litis.

Fracción II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con la ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado el periodo 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 la diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Esta fracción se refiere al caso de que, cuando sea necesario ofrecer nuevas pruebas de las ofrecidas por las partes, éstas se admitirán siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, o bien que se trate de hechos supervenientes, de no ser así las nuevas pruebas serán desechadas. En su segunda parte establece la posibilidad de que el actor suspenda la etapa de ofrecimiento de pruebas, cuando en la contestación de la demanda se desprendan hechos desconocidos para el mismo, y dicha suspensión será con el fin de preparar las pruebas que ofrecerá de tales hechos desconocidos.

Fracción III. La junta resolverá cuáles son las pruebas que admite y desechará las que estime improcedentes e inútiles.

Esto es, la junta desechará las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas que resulten inútiles, ya sea por que no se refieren a la litis o por que se refieran a hechos que han sido confesados.

Artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo: "Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas".

CAPITULO IV
DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

4.1. REGLAS GENERALES

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

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

Este artículo en principio establece que en el mismo acuerdo de admisión de pruebas, la junta deberá señalar día y hora para el desahogo de las mismas, dentro de los diez días siguientes hábiles, con la previa preparación oportuna de

las pruebas y los apercibimientos de ley, procurando desahogar en una sola audiencia todas las pruebas admitidas.

También nos habla del caso en que no puedan desahogarse en una sola audiencia las pruebas admitidas, en este caso señalará los días y horas en que deberán desahogarse procurando recibir o desahogar primero las del actor y después las del demandado.

Por último nos dice que el periodo de desahogo de pruebas no deberá exceder de treinta días, lo que en la práctica no se lleva a cabo ya que el gran número de expedientes que se tramitan hacen imposible el cumplimiento de esta disposición.

Ahora bien antes de iniciar el desahogo en particular de cada uno de los medios de prueba; diremos que algunas de ellas, por su propia naturaleza, se desahogan en forma automática; es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad especial. Pero otras si requieren de algún procedimiento según veremos más adelante. Algunas pruebas que se desahogan por su propia naturaleza son la documental, la presuncional y la instrumental de actuaciones.

Artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo. "La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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

aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, 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 o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

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

Este artículo se refiere a que cuando no se encuentre debidamente preparada la prueba que deba desahogarse se suspenderá la audiencia para su continuación dentro de los diez días siguientes, salvo que se trate de documentos o copias, y en este caso la audiencia no se suspenderá, pero para lograr la preparación de las pruebas la junta hará uso de los medios de apremio correspondientes. La fracción IV de éste artículo la analizaremos al terminar el desahogo de cada una de las pruebas en particular.

4.2. PRINCIPIOS GENERALES EN EL DESAHOGO DE LAS PRUEBAS

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

Este precepto establece una facultad muy amplia a las partes en el sentido de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas así como hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, con la condición de que las preguntas sean en relación con los hechos controvertidos, así también podrán examinar los documentos y objetos que se exhiban dentro del juicio.

Artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo: "Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un interrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia, fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente; y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer dentro de los cinco días siguientes, a ratificar el documento en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre para el desahogo de la diligencia".

Lo anterior es aplicable a la prueba testimonial y confesional, y se refiere al caso de que la persona que va a desahogar la prueba, debidamente prevenida para tal efecto, se encuentre físicamente imposibilitada para acudir a la audiencia de desahogo, deberá comprobar tal situación ante la junta mediante certificado médico u otra constancia fehaciente y a juicio de la junta señalará nuevo día y hora para el desahogo de dicha prueba y en caso de subsistir el impedimento y siempre que se trate de certificado médico, dentro de los cinco días siguientes deberá comparecer el médico a ratificarlo y en cuyo caso la junta se trasladará al lugar donde se encuentra la persona para que se desahogue la prueba correspondiente.

4.3. LA PRUEBA CONFESIONAL

El desahogo de la prueba confesional, resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral en particular, ya que en este acto las partes a través de sus afirmaciones o de sus negativas a las posiciones que se les articulen, manifiestan en forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.

Artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

Lo anterior está sujeto a la presencia del oferente de la prueba, pues en caso contrario la prueba será declarada desierta, a menos que con anterioridad

el oferente haya exhibido el pliego de posiciones correspondientes, siguiendo el criterio de la siguiente ejecutoria:

PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.-

Si la parte que ofreció la prueba confesional no concurre a la audiencia en que debe ser desahogada por su contraria, tal circunstancia no es motivo legal para declarar desierta dicha prueba, si con anterioridad fue ofrecida, admitida y se exhibió el pliego de preguntas que debían ser contestadas, pues la Ley Federal del Trabajo, exige la presencia del absolvente, so pena de declararlo confeso, pero no de quien propone la prueba, que bien puede formular su interrogatorio por escrito.

Amparo Directo 11/47 Wilebaldo Lagunas Covartes. 27 de Enero de 1949. Unanimidad de votos. Ponente Ministro Ramírez Vázquez.

Por otra parte y según lo establecido en el artículo que se comenta, en caso de no concurrir el absolvente el día y hora señalado para que absuelva posiciones, se le tendrá por confeso de las posiciones que se le articulen y además que hayan sido calificadas de legales previamente. Sin embargo esta regla tiene su excepción en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere al caso de que por enfermedad o por motivo justificado le sea físicamente imposible al absolvente acudir a absolver posiciones, justificando ante la junta tal motivo mediante certificado médico o constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad.

También es importante si comparecen los absolventes, distinguir si la confesional es de la contraparte o para hechos propios, así como si en el primer caso se trata de una persona física o moral. Si el absolvente es la contraparte y es persona física, no es admisible la representación, o sea tiene que comparecer personalmente, al igual que el absolvente para hechos propios.

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal.

Ahora bien suponiendo la asistencia o inasistencia de los absolventes, analizaremos los requisitos que deben reunir las posiciones.

Artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo: "En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

Esto es, que las posiciones se podrán formular oralmente en la audiencia respectiva o mediante escrito que se exhiba en la audiencia de desahogo de la prueba o antes de celebrarse la misma.

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

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

De acuerdo con lo establecido en esta fracción el primer requisito es que deben tener relación con los hechos controvertidos, por consiguiente, la junta debe desechar las que no se refieran a la controversia. El segundo requisito es que las posiciones no deben ser insidiosas, y al respecto la Corte ha dicho que Para que una posición pueda considerarse insidiosa, es necesario que se dirija a ofuscar la inteligencia del absolvente con objeto de mantener una confesión contraria a la verdad Criterio recogido por la Ley Federal del Trabajo. En este caso la junta deberá desechar las posiciones insidiosas. Tercer requisito consiste en que las posiciones no deben ser inútiles o sea deben tener relación con la litis, deben referirse a hechos no confesados y sobre los que exista controversia, de tal modo que las posiciones que sean inútiles la junta las desechará.

III. El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna.

No podrá valerse de borrador de repuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

La disposición anterior nos indica la forma en que el absolvente deberá contestar a las posiciones que le formule el articulante, en este caso el Interrogado deberá quedarse sólo, sin auxilio de persona alguna, contestando de palabra las posiciones que se le articulen, asimismo le prohíbe al absolvente consultar documento alguno que le indique las respuestas, salvo que la junta

considere que es necesario que consulte algunos apuntes o notas, que no obstante son apuntes referenciales para formular sus respuestas.

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

V. Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, los requisitos son que deben concretarse a los hechos controvertidos y que las posiciones no deberán ser insidiosas o inútiles. La junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

Establece la facultad a la junta para desechar aquellas posiciones que no reúnan los requisitos que analizamos anteriormente, sin embargo, para que no se violen las normas del procedimiento, la junta debe señalar las causas por las que estime improcedentes las posiciones.

Cabe advertir que en la práctica y de acuerdo con el Código Federal de Procedimientos Civiles, las posiciones deben articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una contenga más de un hecho.

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

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

Esta última fracción se refiere a la confesión ficta en caso de negarse el absolvente a contestar las posiciones o contestar con evasivas.

4.4. LA PRUEBA DOCUMENTAL

La documental es una prueba que se desahoga por su propia naturaleza; sin embargo, en caso de ser necesario el perfeccionamiento de una documental privada se hará en los términos del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo el cual se analizó ampliamente en el ofrecimiento de la prueba documental.

4.5. LA PRUEBA TESTIMONIAL

Artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo: "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 de la Ley Federal del Trabajo, y la junta procederá a recibir su testimonio;

Se refiere a que los testigos deberán estar presentes, por haberlos ofrecido directamente al oferente o por haber sido citados por la junta, para que se reciban los testimonios correspondientes. Pero al igual que en desahogo de la prueba confesional, si no concurre el oferente a la audiencia en que haya de desahogarse la prueba, esta tendrá que declararse desierta, así lo establece la

Corte "Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios (salvo en los casos en que sea necesario girar exhorto en que si se presentan interrogatorios), ya que las partes les formularan las preguntas verbal y directamente; por lo tanto, es indispensable que el oferente de la prueba testimonial concorra al desahogo de la misma y, si no lo hace, su inasistencia revela la falta de interés en que se reciban los testimonios que propuso el tribunal del trabajo que declara desierta tal probanza no incurre en violación de garantías en perjuicio del oferente de la prueba que se trata".

Boletín Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 75, Quinta Parte, P. 27, Cuarta Sala.

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;

Esta es una nueva modalidad que establece la ley al imponer a los testigos cuando las partes lo soliciten, la obligación de identificarse ante la junta en la audiencia de desahogo de la prueba y en caso de no poder identificarse los testigos en la misma audiencia, la junta les concederá tres días para hacerlo ya que de no cumplir con esta obligación, y la prueba testimonial desahogada será declarada desierta y con todas las consecuencias jurídicas del caso.

III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularan oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Establece el principio del examen de los testigos en forma separada con el fin de que declaren realmente lo que saben y no se instruyan con las declaraciones de los demás testigos, estableciendo dos excepciones a este principio que son cuando la prueba testimonial se desahogue a través de exhorto y cuando el testigo sea un alto funcionario público el cual rendirá su testimonio por medio de oficio.

IV. Después de tomarle al testigo la protesta 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;

Estas formalidades solemnes constituyen la exhortación que deberá hacer la junta para que el testigo se conduzca a declarar con verdad.

V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquéllas 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;

En el primer término las preguntas se formularán oralmente en forma directa, teniendo en consideración los siguientes requisitos:

- 1.- Que las preguntas se relacionen con los hechos de la lítés.
- 2.- que la pregunta no se haya formulado con anterioridad al mismo testigo.
- 3.- Que la pregunta no lleve implícita la respuesta.

Al no cumplir con estos requisitos la junta desechará las preguntas por no estar ofrecidas conforme a derecho o sea por no cumplir con los requisitos anteriores. Podemos agregar un 4o. requisito, que es el referente a que las preguntas deben referirse a los hechos con los que se relacionó la prueba testimonial ofrecida. Y solo cuando no se reúnan estos cuatro requisitos la junta desechará las preguntas.

IV. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

El oferente en primer término preguntará al testigo, posteriormente la contraparte le repreguntará, pudiendo los miembros de la junta interrogar directamente al testigo cuando lo considere pertinente, en congruencia con el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo: La junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará el interrogatorio con las preguntas calificadas e indicará a la autoridad, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Este artículo confirma lo manifestado anteriormente en el sentido de que al ofrecer la prueba testimonial que se deberá desahogar a través de exhorto, se deberá acompañar el pliego de preguntas que se desahogarán, previa calificación de las mismas por la junta.

Artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo: Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Las objeciones o tachas se formularán al concluir el desahogo de la prueba testimonial, ofreciendo las pruebas en que se fundamenten las objeciones o tachas. Al efecto la Corte ha dicho "Las tachas constituyen

solamente circunstancias personales del testigo que concurren en él, y que impiden tomarlo en consideración por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, pero no se refieren al contenido de sus declaraciones, cuando se considera que los testigos no fueron presenciales de los hechos, pues en este caso, corresponde a los propios miembros de la junta valorar el contenido de las declaraciones conforme a su convicción soberana de apreciar las pruebas.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 64, Quinta Parte, P. 33 Cuarta Sala.

Artículo 819 de la Ley Federal del Trabajo: "Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados".

Este artículo faculta a la junta para dictar medidas de apremio para que se cumplan sus determinaciones.

4.6. LA PRUEBA PERICIAL

Artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo. "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;

Esta fracción impone aparentemente la obligación de que las partes presenten a su perito el día de la audiencia, sin embargo la verdad es que ésta obligación de presentar al perito corresponde únicamente al patrón, bajo pena, si no lo presenta, de tenerlo por desistido de tal probanza, a no ser que el perito se encuentre impedido para concurrir por causa justificada que se deberá probar ante la junta.

Decimos que tal obligación es aparente ya que tratándose del trabajador la junta le nombrará perito en los siguientes casos:

- a).- Si no hiciera nombramiento de perito;
- b).- Si al que hubiese designado no compareciera el día de la audiencia de desahogo de la prueba. y
- c).- Cuando el trabajador solicite un perito a la junta por carecer de recursos para cubrir los honorarios del perito.

Como puede verse de lo anterior el trabajador no tiene la obligación de presentar al perito que le corresponda, ya que la junta esta obligada a nombrarle su perito, y a su vez presentarlo a la audiencia de desahogo de la prueba pericial.

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;

En este caso la audiencia principiará tomándole sus generales a los peritos, quienes deberán aceptar y protestar el fiel desempeño de su cargo, posteriormente pasarán a rendir su dictamen, salvo que por causa justificada

soliciten se señale nueva fecha para hacerlo, a lo cual la junta tendrá la obligación de acceder a la petición o sea señalar nuevo día y hora para que los peritos rindan su dictamen. Para ser un poco más claro en esta última parte diremos que la petición de señalar nuevo día y hora será solicitado por los peritos de las partes ya que si únicamente un perito realiza esa solicitud, la misma no procederá y únicamente se recibirá el dictamen del perito que lo rinda en el momento de la audiencia de desahogo de tal prueba, y a la parte que presentó al perito que solicitó nueva fecha se le tendrá por desierta dicha probanza.

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;

La prueba pericial se desahogará con el perito que concurra el día y hora señalados para que rinda su dictamen a menos de que se trate del perito que nombró el trabajador y no concurra, ya que en este caso la junta señalará nuevo día y hora para el desahogo de la prueba pericial tomando previamente las medidas necesarias para que el perito del trabajador concurra en la nueva fecha.

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

Esta fracción en concordancia con el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo establece la facultad a las partes y a la junta de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas.

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

La ley anterior establecía una facultad a la junta para nombrar un perito tercero en discordia cuando los dictámenes son discrepantes, sin embargo esta fracción establece a diferencia de la ley anterior una obligación a la junta para nombrar un perito tercero en discordia.

4.7. LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR

Artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo: "Admitida la prueba de inspección por la junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

Este artículo nos señala dos casos concretos en el desahogo de la inspección;

El primero se refiere al caso de que los documentos u objetos que son motivo de la inspección y que se encuentren en poder de alguna de las partes, y no se exhiban, (regularmente en la empresa), la junta tendrá por ciertos presuntivamente los hechos que se pretenden probar con tal probanza.

El segundo caso se refiere a que en caso de que los documentos y objetos se encuentren en poder de un tercero ajeno al juicio se niegue a exhibirlos en la audiencia de desahogo, en este caso la junta le aplicará los medios de apremio para que los exhiba.

Artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo: "En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la junta;

Lo anterior se refiere a que el actuario en el desahogo de la prueba, se ajustará a lo ordenado en el acuerdo de la junta sin inspeccionar más ni menos de lo ordenado. También es importante aclarar que la inspección deberá desahogarse en los términos en que la misma haya sido ofrecida, ya que de lo contrario equivale a una violación procesal de acuerdo con la siguiente ejecutoria:

"De conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 fracción XI de la Ley de Amparo, es incontestable que al desahogarse una prueba de inspección en forma distinta de la propuesta, se afectarían las defensas de los quejosos, con trascendencia al laudo reclamado".

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 4, Quinta Parte, Abril de 1969, P. 25 Cuarta Sala.

II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;

El actuario debe cumplir con este requisito de requerir le pongan a la vista los documentos u objetos que deban inspeccionarse, de otra forma, no podrá la junta hacer efectivo el apercibimiento decretado o no podrá aplicar las medidas de apremio en caso de que se trate de un tercero ajeno al juicio.

III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes;

Esta fracción establece la facultad a las partes y sus apoderados de formular las objeciones u observaciones que consideren pertinentes, relacionadas con la inspección de los documentos y objetos motivo de la prueba, en caso de negarse esta facultad se violará el procedimiento.

IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmará los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.

Esta fracción constituye un requisito que deberá observar el actuario para que la junta tenga un panorama real de lo ocurrido en el desahogo de la prueba de inspección, además si no levanta el acta circunstanciada se estará violando el procedimiento.

4.8. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

La prueba presuncional no requiere, ninguna diligencia especial para su desahogo. Simplemente se estudia en su oportunidad procesal para darle el valor que le corresponda.

4.9. LA PRUEBA INSTRUMENTAL

En igual forma no requiere ninguna diligencia especial para su desahogo y la junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones del expediente aunque no se haya ofrecido la prueba instrumental, y en el estudio de las pruebas le dará el valor probatorio correspondiente.

CAPITULO V

CARGA PROCESAL EN LOS JUICIOS LABORALES

5.1. CARGA PROCESAL DE LA PRUEBA

DEFINICION.-

El significado etimológico de la palabra carga, es cosa que hace peso sobre otra. La Real Academia de la Lengua Española, nos dice que carga significa la acción y efecto de cargar, y a su vez Cargar significa poner o echar peso sobre...

Ahora mencionaremos algunas definiciones doctrinarias sobre lo que significa la Carga Procesal, y al respecto tenemos las siguientes:

RAFAEL DE PINA.⁶³ "La palabra Carga significa en el Derecho Procesal, la necesidad de desarrollar una determinada actividad, dentro del proceso, si se requiere obtener un resultado favorable, y supone el peligro de ser vencido, si no se obra con la diligencia necesaria, según las circunstancias del caso".

COUTURE.⁶⁴ "La carga Procesal es una Situación Jurídica, Instituida en la Ley, consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en el interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él".

⁶³ Rafael de Pina. Tratado de las pruebas Civiles. Pág. 77

⁶⁴ José Ovalle Faveia. Derecho Procesal Civil. Pág. 103

CARNELUTTI.⁶⁵ "Opina que la Carga es una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

BERMUDEZ CISNEROS.⁶⁶ "Sintetiza la Carga Procesal diciendo que la Ley en determinados casos, atribuye al sujeto de poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión".

No obstante que la mayoría de las definiciones de los diferentes tratadistas, coinciden en su esencia, mucho se ha discutido sobre la obligatoriedad que las cargas procesales imponen al sujeto y de ahí que sean muchas las páginas de tratados procesales que han sido destinados a precisar los alcances de obligatoriedad de tales principios, y al respecto algunos autores consideran que toda carga impone un deber, otros afirman que la carga es una obligación, y al respecto CARNELUTTI, uno de los creadores de la Ciencia Procesal Contemporánea, a propósito de la diferencia entre carga y obligación, dice: La diferencia entre carga y obligación se funda sobre la diversa sanción que es una u otra amenaza a quienes no cumplen un determinado acto; existe obligación cuando la inactividad da lugar a una sanción jurídica (ejecución o pena); si, por el contrario, la abstención, en relación con el acto determinado hace perder solamente los efectos últimos del acto mismo, nos encontramos frente a la figura de la carga.

⁶⁵ Miguel Bermudez Cisneros. *La Carga de la Prueba*. Pág. 107

⁶⁶ Miguel Bermudez Cisneros. *Ob. Cit.* Págs. 108 y 109

5.2. LA CARGA DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL DESPUES DE LAS REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Todo lo anteriormente citado es a partir de los diferentes conceptos que en materia de prueba en general y en materia procesal laboral en particular se han desarrollado por los diferentes autores también citados.

Específicamente en materia de carga de la prueba en el proceso laboral, el presente tema cita y analiza las reformas que en materia de carga de la prueba se hicieron a la ley Federal del Trabajo en 1980.

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

- I. Fecha de ingreso del trabajador;***
- II.- Antigüedad del trabajador;***
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;***
- IV.- Causas de rescisión de la relación de trabajo;***

- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;**
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**
- VII.- El contrato de trabajo;**
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;**
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;**
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;**
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;**
- XII.- Monto y pago del salario;**
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y**
- XIV.- Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.**

La exención de la carga de la prueba al trabajador responde al principio más revolucionario de las reformas procesales de 1980, al relevar de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del artículo 804.

En la ley de 1970 "La carga era el elemento medular del proceso, esta es una institución del proceso civil magistralmente definida por CARNELUTTI, al señalar que las partes contribuyen al desarrollo del proceso mediante el ejercicio de las facultades y el cumplimiento de las obligaciones y las cargas.

La facultad consiste en el ejercicio potestativo de un derecho procesal, donde la ley no impone ni carga ni obligación.

Ejemplo: la adhesión a una prueba de la contraparte, la carga, según la define, es el poder de obrar a riesgo propio para liberarse de un perjuicio, pero sin que esté constreñido por sanción alguna para hacerlo, de manera que se satisface la carga por el propio interés, y si deja de hacerlo, no hay sanción jurídica alguna, lo único que ocurre es que su interés no es tutelado en el proceso y el incumplimiento de la carga le reporta una solución adversa, de manera distinta, la obligación es un deber jurídico cuyo cumplimiento no sólo interesa al sujeto de esta obligación sino a terceros, y sobre todo al interés predominante de la ley, podría decirse, interés jurisdiccional, que prevalece sobre el interés de las partes, para obtener una justa composición del litigio y por consiguiente su incumplimiento lleva aparejada una sanción.

El principio de la carga es de carácter civilista e individualista; se basa en la igualdad teórica de las partes ante la ley y no toma en cuenta la desigualdad de las mismas para establecer una igualdad real en lugar de la igualdad formal del proceso civil. Esa igualdad civilista, conduce a la regla del que afirma está obligado a probar y que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por él mismo.

Ese principio tuvo que flexionarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, e incluso los testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser trabajadores adictos al patrón y por tanto adscritos al interés de éste.

Entonces se acudió a una solución expeditiva. Como la carga de la prueba era una institución que operaba en favor de los patrones y el derecho laboral es protector de los trabajadores, sencillamente este derecho se apoderó de ella en favor de los trabajadores, mediante la inversión de la carga de la prueba por ejemplo en el despido, en el sentido de que el trabajador no obstante ser quien afirma el hecho del despido, no está obligado a probarlo, sino únicamente a demostrar que prestaba sus servicios al patrón y a éste le corresponde probar que no lo despidió o que lo despidió justificadamente; bajo la presunción de que el trabajador está interesado en mantener su empleo.

Sin embargo la carga de la prueba subsistió como bastión inaccesible para los trabajadores, en casos como el tiempo extra, pues debía probar las horas extra de "momento a momento" o la retención de pago de salario, tratándose en este último caso, según Mario de la Cueva, de una "prueba satánica", pues el trabajador tenía que probar en primer lugar que requirió de pago al patrón, y en segundo que éste se negó a pagarle, lo que era prácticamente imposible porque al tener que requerir al patrón en sus oficinas, sólo podía hallar trabajadores adictos a éste.

Ahora bien, las reformas de 1980 han dado el siguiente paso decisivo: dejar a un lado la carga, substituyéndola por la obligación, cambio inspirado en la posibilidad probatoria, toda vez que al disponer el patrón de los medios de prueba, a él le corresponde la obligación de probar, de acuerdo con el principio de que el derecho de la prueba pertenece al juez, más que a las partes, por que representa en el proceso el interés social que tiene primacía sobre el interés de las partes, como derivación de ese interés social, surge el nuevo principio de participación activa del juzgador en el proceso, no limitándose a ser observador

Impasible de "un torneo de astucias", según la gráfica frase de Mario de la Cueva, sino el principal protagonista en el esclarecimiento de la verdad.

Tales principios se conjugan en el innovador artículo 784 donde se dió el antecedente significativo de la comisión dictaminadora de la cámara. Substituyó la expresión original de la iniciativa, acerca de que la junta "Podrá requerir al patrón" por la de "requerirá al patrón", convirtiéndose su intervención de postestativa en obligatoria.

Cabe decir, en suma, que el artículo 784 plasma la tendencia, también apuntada por CARNELUTTI orientada hacia el carácter publicista del proceso, de substituir las facultades y cargas por las obligaciones.

Hay que hacer notar que el artículo 784 contiene 2 supuestos para su aplicación:

a).- Se refiere a la exención por la junta de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservar en la empresa. En mi opinión el trabajador deberá solicitar de la junta se haga este requerimiento, mediante la prueba de inspección, y los documentos que esta obligado a conservar y a exhibir son los indicados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si la junta tuviese que hacer ese requerimiento de oficio, además de que no podría precisar los documentos del caso, la omisión del mismo significa una lesión de derecho que daría margen a numerosos juicios de amparo.

En cuanto al momento procesal oportuno, lógicamente debe ser en la fase de ofrecimiento de pruebas, por el actor, y la junta resolverá en el acuerdo de admisión, independientemente de que, si en lo posterior, en el curso del procedimiento la junta advirtiese la conveniencia de allegarse de otros elementos de prueba, y estuviera en posibilidad de hacerlo, podrá usar la facultad que le confiere el párrafo segundo del artículo 886.

b).- En cuanto al segundo supuesto, como el patrón tiene la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre los aspectos de la relación laboral enunciados en los catorce incisos del citado artículo, por su propio interés tendrá que exhibir directamente ante la junta los documentos respectivos, sin que pueda acudir a la prueba de inspección, salvo circunstancias especiales que le impidiesen sacar esos documentos de las oficinas de la empresa, a juicio de la junta.

El artículo 784 de 1980 establece innovaciones en cuanto a la carga de la prueba al eximir de esta al trabajador en algunos casos, y solo por lo que hace a la documental y gravar en otros al patrón.

No obstante lo anterior, de continuar conservando su carácter positivo, a la ley federal del trabajo le sigue faltando la regla general que establezca la carga probatoria de las partes en el sentido de que corresponde al actor probar los hechos constitutivos de sus pretensiones y al demandado los de sus excepciones.

Mucho se ha dicho acerca de la reinversión de la carga de la prueba, en realidad sigue prevaleciendo el viejo principio procesal de que el que afirma tiene la obligación de probar y de que también tiene la obligación de probar el

que niegue, cuando la negativa entraña afirmación de un hecho. Por ejemplo el trabajador afirma haber ganado un salario y manifiesta el patrón el que considera que realmente ganaba el trabajador. Esta negativa entraña la afirmación que debe ser probada obviamente por el patrón. Desde otro punto de vista, este artículo también consagra una suplencia de la queja consistente en relevar al trabajador de la obligación de probar hechos que puedan ser del conocimiento de la junta por medios distintos a las pruebas ofrecidas por el trabajador.

De hecho siempre competirá al patrón la carga de la prueba, se aconseja abrir un expediente particular de cada trabajador y cerciorarse de que en el mismo se integren todos los documentos, para poder acreditar todos los supuestos de este precepto.

El artículo en mención señala reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, motivo por el cual se ha criticado fuertemente el precepto en mención diciendo que convierta la autoridad en juez y parte y que por lo tanto es violatorio del principio de paridad procesal.

Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo. "El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;***
- II.- Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios;***

III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y

V.- Los demás que señalen las leyes.

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

Es obligación de conservar los documentos laborales, el artículo contiene la importante innovación de obligar al patrón a conservar los documentos básicos normativos de las relaciones laborales, reflejando el principio de la obligación probatoria que sustituye a la carga de la prueba, de manera que el patrón debe tener a disposición de la junta la documentación laboral requerida por la ley; cuyo incumplimiento conlleva la presunción de ser ciertos los hechos que el actor expresa en su demanda, en los términos del artículo 805.

El artículo 804 en relación con la prueba de inspección judicial, cabe comentar que algunas autoridades laborales invocando lo dispuesto por el artículo 804 de la ley han desechado la prueba de inspección de documentos a la parte patronal, sosteniendo el criterio que debe forzosamente y necesariamente ofrecerse la prueba documental, apoyándose en el enunciado del precepto en cuestión, que dice: el patrón tiene la obligación de exhibir los

documentos del citado artículo en mención, creemos que este criterio es totalmente errado, pues está haciendo negatoria totalmente la prueba de inspección para el patrón, cuando más bien el artículo 804 es complementario a la inspección judicial, sobre todo cuando la ofrece el trabajador, ya que le impone a la clase patronal la carga de llevar los documentos convencionales que se refieren al control de la relación laboral con sus trabajadores, o la obligación de probar en juicio que no llevó tales documentos, estableciendo en favor de la clase obrera la presunción de ser ciertos los hechos que pretende probar con la inspección, ante la no exhibición de los referidos documentos.

Además el patrón demandado está en todo su derecho de aportar en juicio todos los elementos que contribuyan al esclarecimiento de la verdad, bien en vía documental o por medio de la inspección, precisamente porque la ley le da expresamente ese derecho, al reglamentar la referida prueba de inspección judicial, ya que lo que importa no es el documento en su aspecto formal, sino el contenido del mismo.

El derecho sustantivo del trabajo es protector de la clase trabajadora sin ser destructor del sector empresarial. 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.

Lo anterior no significa que los trabajadores no deban quedar relevados de la carga de 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 sólo 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 pretenciones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones”.

Amparo directo 6701/591. Benitez Benitez, Prisciliano, 14 de junio de 1962.

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, se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

La carga de la prueba en materia laboral responde al principio de quien afirma debe probar o quien niega, y cuando la negación o la negativa encierra una afirmación la carga de la prueba corre a cargo de quien niega.

Art. 82 del Código Federal de Procedimientos Civiles. “El que niega sólo esta obligado a probar:

- I.- Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;
- II.- Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante,
- III.- Cuando se desconozca la capacidad”.

5.3. EJECUTORIAS

En nuestro derecho laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha encargado de esclarecer el sentido de la carga de la prueba, según se puede ver

de la jurisprudencia Poder Judicial de la Federación 1917 - 1985. Quinta Parte. Cuarta Sala. Que a continuación reproducimos.

ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL.

Corresponde a la parte patronal la carga de probar el abandono del trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo CI, Pág. 55 A.D. 29/49. G. de Castañeda Margarita. 5 votos.

Tomo XCIX, Pág. 463. A. D. 2537/48. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XCIX, Pág. 2434. A.D. 7849/48. López H. Simón. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXXIV, Pág. 83. A.D. 1542/54. Queserfa Club, S. A. y Coag. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXXVI, Pág. 9. A.D. 7948/59. Héctor Manuel Larriñaga. 5 votos.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA.

Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Tomo LII, Pág. 1982. Chavero Cándido y Coags.

Tomo LXI, Pág. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI, Pág. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXI, Pág. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.
Tomo LXII, Pág. 1411. Sinclair Pierce Oil, Co.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA

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

Quinta Epoca:

Tomo XCIII, Pág. 1730. A.D. 9408/46. Neil Watkins John. Mayoría de 4 votos.
Tomo CVII, Pág. 1134. A. D. 4206/50. Menchaca Federico. 5 votos.
Tomo CIX, Pág. 2061. A. D. 2058/50. Unión de Obreros y Empleados de Limpieza Pública de Tampico, S.C.L. Unanimidad de 4 votos.
Tomo CXVI, Pág. 43. A.D. 199/51. Rangel López Filiberto. 5 votos.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XC, Pág. 30. A.D. 1594/51. Olga Estrada Allen. Unanimidad de 4 votos.

DESPIDO, NEGATIVA DEL. EXCEPCION DE ABANDONO. CARGA DE LA PRUEBA

Si un trabajador demanda indemnización o reinstalación por considerar haber sido despedido injustificadamente y el patrón opone como única excepción y defensa que fue aquél quien abandonó el trabajo, corresponde al demandado probar la excepción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

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

Vols. 151-156, Pág. 17 A.D. 2037/81. Gloria García Moreno. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 18. A.D. 6465/81. Hilados de México, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162. Pág. 18. A. D. 6265/81. Hilados de México, S. A. 5 votos.

Vols. 163-168, Pág. 18. A. D. 625/82. Almacenes Nacionales de Depósito, S. A. Unanimidad de 4 votos.

JUBILACION, ORDEN EN QUE DEBEN CUBRIRSE LOS FONDOS DESTINADOS A LA CARGA DE LA PRUEBA.

Quando en el contrato colectivo de trabajo o en los convenios, se establece que el patrón destinará determinada suma de dinero para el pago de jubilaciones, y que debe respetarse un orden para cubrir las mismas y se reclama por un trabajador su pago, sobre el cual la empresa se excepciona sosteniendo que la suma destinada para ese fin debe programarse, para no afectar los derechos de otros trabajadores, corresponde a la empresa la prueba de su afirmación, y no al trabajador reclamante el extremo contrario, pues es evidente que los elementos necesarios para justificar la existencia de la preferencia tienen que encontrarse en poder de dicho patrón.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXVII, A.D. 831/59. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Séptima Epoca. Quinta Parte:

Vol. 68. Pág. 19. A.D. 1783/74. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, Pág. 47. A.D. 6134/78. Ferrocarriles Nacionales de México, Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132, Pág. 40. A.D. 2446/79. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

PREFERENCIA, DERECHO DE CARGA DE LA PRUEBA

Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demanda se hubiere excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez, que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 87, Pág. 22. A.D. 1429/75. Lorenzo Zamarripa Montiel. 5 votos.

Vols. 145-150, Pág. 41. A.D. 5285/80. Mario Guerrero Hernández. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 41. A.D. 164/81. Roberto Muñoz Preciado. 5 votos.

Vols. 151-156. Pág. 36. A.D. 3643/81. Francisco Arreguín Colchado. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 40. A.D. 7308/81. Everardo Morgan Gutiérrez. 5 votos.

VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS

Corresponde al patrón la carga de prueba de haber pagado al trabajador sus vacaciones, pues siendo una obligación legal a su cargo, le incumbe la demostración de haberla satisfecho mediante los medios idóneos de que dispone para el efecto.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXVII, Pág. 51. A.D. 1863/59. Tránsito González Guzmán y

Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXII, Pág. 111. A.D. 2921/58. Mueblería la Cadena y "La Azteca".

Unanimidad de 4 votos.

**Vol. XXXIII, Pág. 76. A. D. 6276/59. María del Refugio S. de Ruiz Esparza.
Unanimidad de 4 votos.**

Vol. XXXV, Pág. 151. A.D. 5604/57. Louis Merle 5 votos.

**Vol. XXXVIII, Pág. 60 A.D. 41980/59. Josefina Pacheco Ortiz. Unanimidad de
4 votos.**

CAPITULO VI

LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL

6.1. NOCION.

La valoración de la prueba representa un juicio acerca de la eficacia que debe reconocerse, en un proceso determinado, a la ofrecida, admitida y practicada en forma legal, en el mismo.

La valoración de la prueba necesita, previamente, la interpretación de los resultados de la práctica que de ella se realice por el juez.

Es por lo tanto, la interpretación del resultado de la prueba un requisito previo a su apreciación o valoración.

La generalidad de los tratadistas no suelen dar a esta materia la importancia que realmente tiene, sino comprender que la valoración de la prueba depende en gran parte del acierto que se tenga en la interpretación y, sobre todo, que sin el auxilio de ésta cualquier intento de valoración puede quedar lamentablemente frustrado.

6.2. SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS

Los sistemas referidos al problema de la posición del juzgador en la apreciación de los medios de prueba son los siguientes:

- A).- Sistema de la Prueba Libre o de Conciencia.
- B).- Sistema de la Prueba Legal o Tasada.

C).- Sistema Mixto.

La generalidad de los tratadistas se manifiestan en favor del sistema de la Prueba Libre; y argumentan que éste sistema es el único capaz de garantizar el logro de la verdad de los hechos en el proceso y que, por otra parte, al atribuir al juzgador la responsabilidad de la investigación de los mismos, estimula su celo y contribuye a mantener vivo el sentimiento de la dignidad de la función y la preocupación por los problemas de la técnica profesional; cualquier sistema de valoración del resultado de las pruebas practicadas en el proceso que se funde en la desconfianza acerca de la preparación jurídica o moral del juez, debe considerarse como inconveniente.

A).- Sistema de la Prueba Libre o de Conciencia.- Este sistema otorga al juzgador una absoluta libertad en la estimación de las pruebas. El sistema de la prueba libre no solo concede al juzgador la facultad de apreciarla sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia para su valoración.

El sistema de la libre apreciación es aquel en que la convicción del juzgador no esta ligada a un criterio legal, formándose por tanto, respecto a la eficacia de la misma, según una valoración personal, racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo. Este sistema ha sido llamado también de la Persuasión Racional del Juzgador.

"CHIOVENDA Y LIEBMAN.- Escriben al respecto que El Derecho moderno se ha dirigido, en general, al principio de la libre apreciación del juzgador; ya no son más las reglas formales del derecho medieval, sino la consideración de los hechos y la libre apreciación del juzgador, las que deben dirigir la investigación

de la verdad en todos los casos concretos sometidos a su fallo".⁶⁷ La opinión Universal considera que ese es el método mejor para provocar el conocimiento de la verdad, y que el espíritu moderno no puede tolerar el formalismo de los siglos pasados. Todo el movimiento de más de un siglo se haya dominado por esta concepción, que ha conquistado paso a paso, a todos los países del mundo civilizado.

Cuando el legislador estima que puede tener confianza en la conciencia, en la imparcialidad y en la capacidad de los juzgadores, abraza la esperanza de que el principio de la libre apreciación de la prueba ha de resultar más conforme a la realidad en cada caso particular. Subsisten, sin embargo aún en los derechos actualmente en vigor, algunas disposiciones que pertenecen al sistema de la prueba legal, ya que ellas reglamentan, rigurosamente, la admisibilidad de la prueba y su fuerza probatoria, fijando previamente, las condiciones en las cuales el juzgador debe considerar un hecho como probado o como no probado. Estas disposiciones constituyen supervivencias del Derecho Antiguo y se deben a razones históricas y tradicionales.

"KISCH.- Por su parte nos dice que el Derecho Alemán esta dominado por el principio de la apreciación libre de la prueba".⁶⁸ En primer lugar, los medios y motivos de la prueba no están limitados por la ley, son admisibles todos. Desde luego, las especies más o menos detalladamente; pero esto no excluye que el juzgador pueda o deba recurrir a todos los demás medios que sean aptos para formar su convicción; tampoco la capacidad probatoria de los diferentes medios esta señalada con caracteres fijos y generales que hayan que tenerse en cuenta en todos los casos, sino que deja al juzgador en la libertad de sopesar el valor

⁶⁷ Rafael de Pina. Tratado de las Pruebas Civiles. Pág. 57

⁶⁸ Rafael de Pina. Ob. Cit. Pág. 60

probatorio de cada uno, según las reglas de la lógica y de la experiencia. Del propio modo, el grado de fuerza probatoria no se haya escalonado en preceptos legales; por el contrario, el juzgador ha de medir, sin estar trabado por ninguna especie de limitaciones legales, el mayor o menor influjo que puede alcanzar un determinado medio de prueba en cada caso con respecto a su convicción.

"CARNELUTTI.- Reconoce que la libre apreciación de la Prueba es, sin duda, al menos, cuando la haga un buen juez, el medio mejor para alcanzar la verdad; pero agrega, que no obstante, tiene sus inconvenientes".⁶⁹ El inconveniente principal, consiste en que esta libertad es un grave obstáculo para proveer el resultado del proceso; si esta libertad se limita o se suprime, conociendo por la eficacia legal de la prueba el resultado probable del proceso, surge una condición favorable en la composición de la litis.

Esta es la razón lógica de las limitaciones al principio de la prueba.

"MUCIUS SCAEVOLA.- Refiriéndose a este tema afirma que "más se gana para la bondad de los fallos con la libertad que con la opresión; más dejando al juzgador la responsabilidad ante su conciencia que cubriendo, inconcientemente, sus errores con las formas legales de apreciación".⁷⁰

B).- Sistema de la Prueba Legal o Tasada. En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juzgador. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juzgador ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal, el cual no significa nada frente al criterio de la ley. El juzgador, en este sistema,

⁶⁹ Rafael de Pina. Ob. Cit. Pág. 61

⁷⁰ Idem.

interpreta más que el resultado de la práctica de la prueba, el texto legal aplicable en relación con el mismo; sea cual fuere la convicción que el juzgador obtenga del resultado de la prueba, no prevalece, si no coincide con la valoración legal fijada en la ley.

Entiende, sin duda, el legislador cuando impone un criterio legal de valoración de las pruebas, que se encuentra más capacitado que el juzgador para señalar las normas que pueden conducir al acierto en tales casos, pero, en realidad ésta es una suposición sin fundamento, contraria a toda experiencia. El legislador sabe más que el juzgador de todo aquello que se refiere a legislar, pero el juez es superior a él en cuanto toque a juzgar.

Podemos definir este sistema diciendo que es aquel en que la convicción del juzgador no se forma espontáneamente por la apreciación de las diligencias probatorias practicadas en el proceso, sino que su eficacia depende de la estimación que la ley hace previamente de cada uno de los medios que integran el derecho probatorio. En él la prueba tiene una valor inalterable y constante independientemente del criterio del juzgador.

"KISCH.- Nos dice que el sistema de la prueba tasada padece de un fundamental defecto, que consiste en consagrar una oposición antinatural entre el convencimiento humano y el jurídico y además, tiene el efecto básico de la imposibilidad por parte del legislador, de agotar el número inmenso de posibilidades de la vida".⁷¹ El derecho moderno ha rechazado el sistema de la prueba tasada o legal. En el sistema de la prueba tasada, el legislador da al juzgador reglas fijadas con carácter general y, según ellas, tienen que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y su fuerza probatoria.

⁷¹ Rafael de Pina. Ob. Cit. Pág. 63 y 64

"CARNELUTTI.- Al reconocer que la libre apreciación de las pruebas (cuando esta operación es la obra de un buen juez), es el medio mejor para alcanzar la verdad, ha formulado, sin proponérselo, la crítica más severa que se puede hacer del sistema de la prueba tasada, ya que es su más fiel defensor".⁷²

"ALCALA ZAMORA Y CASTILLO.- Dice que la prueba legal carece hoy de razón de ser como garantía frente al juez y queda sólo como una rémora para la buena administración de justicia".⁷³

c).- Sistema Mixto.- Solo nos resta hablar del tercer sistema sobre la valoración de las pruebas y este es una conjunción de principios de los dos anteriores sistemas, y de ahí que se ha conocido con la denominación de mixto.

En la actualidad son la gran mayoría de las codificaciones, aplicantes de este sistema pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es bien distinta ya que si en verdad existe conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada con los del sistema de la libre apreciación de la prueba, en la práctica ha permitido que exista una confusión que trae como consecuencia una máxima limitación en su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de la prueba tasada o muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad a la observancia de ciertos principios que en vez de darle flexibilidad, anquilosan y dificultan su aplicación; y como dice el maestro RAFAEL DE PINA "Que tal método en vez de resolver los inconvenientes de uno y otro, los agudiza en el proceso".

⁷² Rafael de Pina. Ob. Cit. Pág. 65

⁷³ Idem.

La regla general se encuentra constituida por el libre convencimiento del juez, y las excepciones son tantas cuantos son los medios de prueba cuya eficacia resulte señalada por una norma legal. Esta opinión se funda, en vía analógica, y, además sobre la clara comprobación de que razones de técnica legislativa prohíben imponer vínculos normativos al juez respecto a la determinación de su convencimiento, sino es por mandato expreso y singular de la ley.

La combinación de los principios de la prueba legal y de la prueba libre tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de justicia y la de la certeza. Lo que no quiere decir que el conseguirlo dependa sólo del sistema probatorio que se acepte. Lo que sucede en el mixto es que lleva al proceso los inconvenientes de uno y otro.

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 nuestro objetivo permítasenos hacer una reseña histórica sobre el camino que se ha recorrido al respecto.

En el período comprendido de 1917 a 1924, la Suprema Corte sostuvo que las juntas de Conciliación y Arbitraje eran autoridades administrativas por carecer de imperio (*ius imperii*) para hacer cumplir sus determinaciones.

A tal conclusión llegó la Corte a través del argumento simplista de que si tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje o 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 1o. 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 (Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV, p. 492). "En la ejecutoria de 24 de agosto del mismo año de 1924 que con lo 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 o en forma individual.

3.- Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo solo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objetivo.

Desde entonces, se ha ido afirmando cada días más el concepto de que los tribunales del trabajo son órganos jurisdiccionales, exactamente iguales en este aspecto, a los tribunales judiciales. (Tesis de Jurisprudencia firme Núm. 431, p. 771 del Apéndice al tomo XXXVI del S.J.F).

Su independencia del Poder Judicial igualmente ha sido expresa y sistemáticamente reconocida por la Suprema Corte.

El giro de la Suprema Corte es importantísimo, como veremos enseguida.

Si las juntas son órganos jurisdiccionales no pueden ser tribunales de Conciencia.

Antes de 1924 la Corte llegó a decir que: "Los miembros de estas juntas, que no constituyen un tribunal de derecho fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja, por que esta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos".

De aquí debemos deducir, interpretando esto 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, podemos 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, en el sentido de que no debían ser consideradas las juntas como tribunales de derecho, por estar los trabajadores y los patrones en la posibilidad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo que se pronunciara, fue francamente precario, pues solo 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 patrones ha quedado reducida a su mínima expresión, desde otro punto de vista y atendiendo a la naturaleza de las funciones, las juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales por que realizan el interés jurídico no satisfecho, llevado al proceso, mediante la aplicación de una norma de derecho que soluciona el conflicto.

Ahora bien, el artículo 885 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, adopta el sistema de la Prueba Libre o de Conciencia al referirse al contenido del laudo; "Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados"; pues bien esta disposición tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondiéndole como número de artículo el 550.

De ahí que sea oportuno acudir a la exposición de motivos de dicha ley y nos dice al respecto "que la apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarle no se haga esto con 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 la prueba Legal o Tasada, y se inclinó hacia el sistema de la prueba libre o de conciencia.

La Suprema Corte de Justicia, se ha encargado, poco a poco, de ir precisando el alcance de tan importante cuestión, y al respecto ha sentado una jurisprudencia que si la leemos sin un análisis, nos llevaría a concluir que coincide con la Exposición de Motivos de la ley de 1931. La jurisprudencia en cuestión nos dice "Si bien el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de la aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se le rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones. Tesis de Jurisprudencia, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 60. Quinta parte. P. 49.

Sin embargo, la Jurisprudencia únicamente toca incidentalmente el asunto relativo a la conciencia, pues los conceptos de violación hechos valer en los juicios de amparo respectivos, se hacen consistir en la omisión de estudio, por parte de las juntas, respecto de alguna o algunas de las pruebas ofrecidas.

Todo lo dicho nos lleva a concluir que en nuestros días resulta decisivo pensar que las junta de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia, así como que impera el sistema de la prueba libre, concluyendo que el sistema que impera en la valoración de las pruebas es el de libre apreciación.

6.3. VALORACION DE CADA UNO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

Como quedo anteriormente expresado, no existe un orden jerárquico para la valoración de las pruebas. El valor de cada una dependerá de las circunstancias especiales que concurren en cada caso. La Suprema Corte, al ocuparse del

tema, nos dice que "En materia de estimación de las pruebas no existe un orden jerárquico en cuanto a ello, por lo que no es correcta la afirmación de que la prueba testimonial es la última de todas, o bien, que hay pruebas de mayor jerarquía que ella, sino que cumpliéndose los requisitos que fija la legislación adjetiva, para que una determinada probanza merezca fé, así debe aceptarse por la junta, sin que haya lugar a hacer discriminación alguna con base en un supuesto orden jerárquico que no encuentra apoyo en la ley".

Amparo Directo 7764/62. Francisco Arroyo Alba. 29 de Noviembre de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Agapito Pozo.

6.3.1. Valoración de la prueba confesional

a).- Confesión Expresa.- Según el artículo 792 y 794, de la Ley Federal del Trabajo nos dice que se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así como las manifestaciones de las partes contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, una vez que tenemos la noción legal de la confesión expresa, en primer término tenemos que para que haga prueba es necesario que se relacione con hechos ejecutados o, al menos, conocidos por el absolvente. "La prueba de Confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos".

Amparo Directo 5883/55. Minera de Santa María de la Paz y Anexas, S.A. Resuelto el 12 de Junio de 1956. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro Díaz Infante.

Por otra parte para que forme convicción la confesión debe apreciarse en su conjunto y no en forma parcial o desarticulada. "La prueba confesional debe apreciarse en su totalidad y, por lo tanto, no es lícito tomar en cuenta una posición aislada desligándola de las demás respuestas".

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Volumen CX. Quinta Parte. Agosto de 1966. Cuarta Sala. P. 30.

La Confesión en el supuesto de que reúna los requisitos correspondientes, prueba en contra del absolvente, no a su favor. "Por confesión de entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. P. 36

"La circunstancia alegada por unos trabajadores de que al confesar que renunciaron a su trabajo, agregaron que fueron coaccionados para ello, por lo que la responsable debió haber analizado al confesión en este aspecto, carece de eficacia, por que la confesión sólo prueba en lo que perjudica a quien la hace, más no en lo que le favorece".

Amparo Directo 97/62. Clemente Román Alonso y Coags. Resuelto el 26 de abril de 1963. Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Adalberto Padilla A.

Sin embargo no hay que confundir las respuestas a las posiciones con las posiciones mismas, pues depende de la forma en que éstas se articulan para que, por virtud del principio de adquisición procesal, la prueba pueda beneficiar al absolvente. "La forma y términos en que el oferente de la prueba confesional articule posiciones al absolvente, debe ser examinada por la Junta de

Conciliación y Arbitraje, al pronunciar el laudo, en razón de que los hechos afirmados al articular posiciones pueden perjudicar a quien las formula, beneficiando a la contraparte conforme al principio de adquisición procesal de las pruebas”.

Boletín Seminario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 76. Sexta Parte. P. 28.

Si la confesión es perfecta, desde luego tiene mayor jerarquía de la testimonial. “La confesión expresa del demandado tiene más valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos”.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Vol. CXV. Quinta Epoca. Enero de 1967. P. 11 Cuarta Sala.

Dependiendo de las circunstancias en que se desahogue pues es sabido que la confesional debe de producirse sin coacción física o moral.

b).- Confesión Ficta.- El artículo 788, 789 y 790 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, nos establece que la persona citada para absolver posiciones no concurriese en la fecha y hora señalada, se le declarará confesa de las posiciones que se hubiesen articulado y calificado de legales, además cuando el absolvente en el momento de la diligencia de desahogo de la prueba, se niegue a responder o sus respuestas constituyan evasivas, siendo los dos casos que la ley previene como confesión ficta.

En virtud de que la confesión ficta tiene características muy especiales, por lo que, partiendo de la base de que la confesión ficta presupone el silencio

del absolvente, para que haga prueba debe no estar en contradicción con alguna otra prueba fehaciente.

“La confesión ficta para que alcance su pleno valor probatorio, es indispensable que no esté contradicha con otras pruebas existentes en autos, y además que los hechos reconocidos sean susceptibles de tenerse por confesados para que tenga valor probatorio, esto es, que los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente y no respecto de cuestiones que no le pueden constar al que confiesa”.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 68. Quinta Parte. P.16. Cuarta Sala.

“Tanto la confesión ficta de la demanda como la confesión ficta de una de las partes, en un juicio laboral, hacen prueba plena si en contra de ellas no se hizo valer prueba alguna”. Teniéndose como una presunción de ser ciertos los hechos sobre los que versa la prueba”.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. CII. Quinta Parte Diciembre de 1965. Cuarta Sala. P. 28.

Al hablar de la valoración de la prueba documental, la confesión ficta no se destruye con documentos objetados en cuanto a su autenticidad, salvo que ofrezca y rinda prueba para acreditar que son auténticos. “Si en la audiencia de un juicio laboral una de las partes ofrece como pruebas determinados documentos, su contraparte los objeta en cuanto a su autenticidad y la primera no ofrece ni rinde prueba alguna para acreditar que tales documentos son auténticos, los mismos carecen de valor probatorio y, por tanto, no son aptos para desvirtuar la confesión ficta de la oferente”.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. CXI. Quinta Parte Septiembre de 1966. P. 19. Cuarta Sala.

Por último, en presencia de dos confesiones fictas, la junta debe dar valor a la primera en tiempo.

6.3.2. Valoración de la prueba documental

La prueba documental se divide en Documental Pública y Documental Privada, y respecto de esta última tendremos presentes los documentos provenientes de las partes y de terceros.

Documentos Públicos.- Tenemos que el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "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.

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

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas. Núm. 94. P. 168.

Sin embargo para que la documental se repunte como pública y, por lo tanto haga prueba plena, se requiere que sea expedida por funcionario público en ejercicio de sus funciones "DOCUMENTOS PUBLICOS.- Tienen ese carácter

los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones, y, por consiguiente, hacen prueba plena”.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas. Núm. 93. P. 166.

Por lo tanto carecerán de valor alguno las certificaciones que contengan asuntos ajenos a las funciones de quien haga la certificación. “Las certificaciones expedidas por las autoridades sobre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico, y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho”.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas. Núm. 60. P. 122.

Por otra parte, como los inspectores del trabajo son autoridades con fé pública, las actas levantadas por ellos en donde consten cuestiones o asuntos de su competencia tienen plena validez, “La ley federal del trabajo faculta a los inspectores del trabajo para visitar, previa identificación, las empresas a toda hora del día y de la noche, siempre y cuando se haga necesaria; facultándolos igualmente para interrogar al personal de los establecimientos, sin presencia de testigos y solicitar toda clase de documentos y registros a que obliga la mencionada ley; debiendo hacer constar en el acta que al efecto levanten si encontraron irregularidades en la empresa visitada. De lo anterior se obtiene que los inspectores del trabajo son autoridades laborales, con fé plena, pues no pretendió otra cosa el legislador al establecer que dichos funcionarios podrán interrogar al personal de los establecimientos que visiten sin presencia de

testigos; y si esto es así, resulta incuestionable que la circunstancia de que el acta ofrecida como prueba por el trabajador no aparezca que el inspector del trabajo hubiese ofrecido a las partes, y en especial a la demandada que firmara dicha acta, ni aparezcan las firmas de los representantes de aquélla, no resta valor probatorio del mencionado documento, por no requerir de la ley, para la validez del mismo que aparezcan las firmas de las personas interrogadas o de los representantes de los establecimientos visitados, o su negativa para firmar". Amparo Directo 84/970. Trabajo. Ricardo García Sánchez. Resuelto el 10 de Julio de 1970 por Unanimidad de votos. Ponente: el Sr. Magistrado Lic. Angel Suárez T. Secretario: Lic. J. Refugio Gallegos Baeza. Informe 1970. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito P. 166.

Por otro lado, hacen prueba plena las copias certificadas expedidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones. "COPIAS CERTIFICADAS.- Las que expidan las autoridades en ejercicio de sus funciones, no pueden ser tenidas como documentos privados, y cuando sean expedidas por la autoridad judicial, es indispensable que estén autorizadas por el secretario del juzgado respectivo, y si carecen de ese requisito, no tienen valor alguno".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Jurisprudencia común al pleno y a las salas Núm. 80. P. 149.

No obstante lo dicho, las actas que se levantan por autoridades distintas a las laborales con motivo de las diligencias practicadas, no son decisivas como prueba ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque lo que en ellas se asiente esté relacionado con las facultades o funciones del órgano respectivo. "Las diligencias llevadas a cabo por una autoridad distinta a la del trabajo, bien sea del orden civil o del orden penal, no son decisivas en el juicio laboral que

tiene un procedimiento autónomo y que se desenvuelve bajo sus propios principios técnicos y jurídicos, que difieren por la naturaleza de la materia, de los procesos civiles o penales, así es que tales diligencias pueden constituir una prueba circunstancial pero no definitiva para el examen de una cuestión laboral dentro del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por las partes para ilustrar el criterio de la Junta de Conciliación y Arbitraje que son soberanas, como lo expresa la ley, en la apreciación de los hechos que se le exponen y en el examen de las pruebas que se le presenten, con las limitaciones únicas que la jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación les ha impuesto”.

Amparo Directo 5388/65. Pablo Rivera. 2 de Octubre de 1967. Vol. CXXXIV. P. 11. Sexta Epoca. Cuarta Sala.

Respecto a las actas notariales, documentos a los que frecuentemente se les quiere dar el carácter de públicos atendiendo a la fe de que están investidas las notarías, pienso que en estricto rigor jurídico sólo tienen la naturaleza que se les ha querido atribuir cuando lo que se consigna en dichos documentos está dentro de la órbita de atribuciones de los notarios de acuerdo con la ley que rija sus funciones y éstas no son coincidentes con las que corresponden al órgano jurisdiccional.

En tal sentido se pronuncia la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. “La fe pública que tienen los notarios no sirve para demostrar lo que está fuera de sus funciones ni menos para invadir terrenos reservados a la autoridad judicial, como evidentemente lo están la recepción de declaraciones y las vistas de ojos, ya que estas pruebas deben prepararse en tiempo y recibirse por el juez con citación de la contraria, para que ésta se halle

en condiciones de repreguntar o tachar a los testigos y hacer las observaciones que en las inspecciones oculares estime oportunas”.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. P. 723 (Tercera Sala).

Esta jurisprudencia, que aunque es la de la sala civil, tiene indudable aplicación en la especie, y la confirma la cuarta sala al decir “Las declaraciones de personas hechos ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no puede llegar al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como evidentemente lo es la recepción de cualquier declaración, ya que, legalmente, las pruebas deben recibirse por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas puedan formular las objeciones que estimen oportunas, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se cumpla con las reglas del procedimiento aplicables”.

Amparo Directo 5648/73. Pablo Lemble Sal Sotto. 4 de Abril de 1974. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragon Guerra. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 64. Quinta Parte. P. 13 (Cuarta Sala).

Ahora bien, si los hechos relatados en el acta notarial corresponden plenamente a la función del notariado y no constituyen una substitución de la función jurisdiccional, tales actas sí deben reputarse como documentos públicos.

Documentos Privados.- El artículo 796 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: “Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior”.

En un principio diremos que para que un documento privado sea apto para producir convicción, es necesario que concurren determinados requisitos, desde luego y por economía procesal, hacen prueba los documentos privados que la contraparte no objeta, ya sea que provengan de la contraparte o de terceros. "El perfeccionamiento de los documentos provenientes de tercero sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuanto están reconocidos tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba".

Ejecutoria: Informe 1975. 2a. Parte. 4a. Sala. P. 61 A.D. 3175/75. Petróleos Mexicanos. 24 de Octubre de 1975. U.

"DOCUMENTOS PRIVADOS PRESENTADOS POR LAS PARTES POR VIA DE PRUEBA, INOBJETADOS, VALOR DE LOS.- Si no se objeta el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente".

Informe 1971. Cuarta Sala. P. 28.

Es más, las copias simples, como documentos privados, también tienen pleno valor probatorio si no son objetadas. "Las copias simples de disposiciones contractuales adoptadas como prueba por alguna de las partes, tienen valor probatorio pleno si la parte contraria no las objetó en cuanto a su autenticidad, pues esa falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original".

Informe 1971. Cuarta Sala. P. 36.

Ahora bien, si el documento privado se objeta por quien lo firmó, de todas maneras debe de consedersele valor probatorio, salvo que pruebe la objeción el que la hace. "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el

propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena”.

Tesis de Jurisprudencia. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 66. Quinta Parte. P. 49.

Lo mismo sucede en el caso de un documento privado cuya firma ha sido reconocida; hace prueba plena por que al reconocerse la firma se está reconociendo implícitamente el contenido del documento. Sin embargo, si se objeta en cuanto a su autenticidad y se prueba la objeción, el documento no tiene ningún valor probatorio. “El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto”.

Jurisprudencia: Apéndice 1975. 5a. Parte, Sala. Tesis 78. P. 85.

Una variante de lo anterior, pero con iguales resultados la tenemos en el caso de un trabajador que reconoce como suya la firma estampada en una carta de renuncia, pero que manifiesta que no se enteró del contenido del documento que firmó. “Cuando en un juicio laboral se exhibe un documento suscrito por un trabajador, que contiene la renuncia a su puesto, y el trabajador lo objeta alegando que se le hizo firmar tal documento ignorando su redacción, corresponde al propio trabajador la carga de la prueba en relación con tales hechos”.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. CII. Quinta Parte. Diciembre de 1965. Cuarta Sala. P. 40.

Igual situación se presenta en el caso de un recibo finiquito. "Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito, en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la junta, y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado en su perjuicio dolo y violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica una confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona".

Informe 1952. Cuarta Sala. P. 20.

A mayor abundamiento, el recibo finiquito, prueba además la renuncia del trabajador, si el texto del documento contempla esta situación. "Si en un recibo finiquito de pago de salarios se asienta que el trabajador ha renunciado a su trabajo, debe estimarse que ese documento, apreciado en su integridad, e independientemente de que esté impreso, prueba no solamente el pago de salarios, sino la renuncia misma".

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. CX. Quinta Parte. Agosto de 1966. Cuarta Sala. P. 35.

Por otra parte ya se dijo que el documento privado que no es motivo de objeción, prueba en favor de quien lo ofrece; sin embargo, si el documento que provenga de terceros es objetado, para que tenga eficacia probatoria es necesaria la ratificación de quien o quienes hayan suscrito el documento. "Los documentos privados provenientes de terceros, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. P. 71.

En cuanto a las actas administrativas (no documentales públicas) para que tengan valor probatorio, es indispensable que sean ratificadas ante la junta por las personas que relataron los hechos en ellos establecidos. "Cuando las actas administrativas levantadas en dependencias burocráticas no son ratificadas en el juicio por los testigos de asistencia, pero sí por las personas que relataron los hechos que tales actas consignan, las mismas tienen valor probatorio".

Amparo Directo 4077/76. José Refugio Murillo Cueva. 14 de Enero de 1977. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

6.3.3. Valoración de la prueba testimonial

La prueba testimonial para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir varios requisitos a saber:

- 1.- Que tenga la naturaleza de una testimonial.
- 2.- Que se rinda ante el órgano jurisdiccional.
- 3.- Que sea plural.
- 4.- Que haya idoneidad.
- 5.- Que exista uniformidad, y
- 6.- Que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Respecto del primer requisito, o sea que tenga la naturaleza de una prueba testimonial, queremos decir que 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. "Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, a parte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les 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 pericia 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 o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del Derecho".

Amparo directo 2827/56. Ferrocarriles Nacionales de México. Resuelto el 13 de Junio de 1958.

En cuanto al segundo requisito, o sea que la prueba testimonial se rinda ante la junta del conocimiento, es un requisito sine qua non, al respecto la Corte nos dice: "Si bien es cierto que una acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y

ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias sí debe dársele pleno valor probatorio".

Amparo Directo 4037/60 Juan Pérez. Resuelto el 30 de Enero de 1961.

Ponente: Ministro Azuela.

TESTIGOS.- Si sus declaraciones no son rendidas ante el juez competente y llenándose los requisitos que la ley exige, el testimonio carece de validez.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Sexta Parte. Jurisprudencia común al Pleno y a las Salas Núm. 223. P. 383.

Por lo que se refiere al tercer requisito, en el sentido de que la prueba sea plural, se entiende que deben ser varios los testigos que declaren para acreditar un solo hecho.

El artículo 820 confirma y nos dice que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I.- Fue el único que se percató de los hechos;
- II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos, y
- III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

En cuanto al requisito de idoneidad, tenemos que ésta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, circunstancias que hacen

suponer que su testimonio es imparcial y es veraz. Por ello la Corte ha dicho que: "Si determinada persona que interviene como testigo de un litigio externa su opinión en el sentido de que desea que gane el juicio su representante, la particularidad de que se dude de que sea imparcial, resulta precisamente de la actitud del testigo, pues su deseo habrá de inclinarla a apartarse de la sinceridad en su declaración o por lo menos ésta carece de la idoneidad de que requiere la ley para que sea creíble sin reserva alguna".

Amparo Directo 44/59. Instituto Cultural México Norteamericano, A. C. 29 de Junio de 1961. 5 votos. Ponente: Agapito Pozo.

De acuerdo con lo expuesto sería lógico concluir que entre el testigo y el oferente de la prueba no debe haber nexos de amistad ni de dependencia. Sin embargo, la Corte se ha encargado, con criterio amplio, de atenuar el rigor de este principio.

En este orden de ideas, este alto tribunal ha considerado que no invalida la prueba el hecho de que haya amistad, no íntima, entre el testigo y el oferente: "Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta, es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio, pero no si sólo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con el oferente de la prueba, por que como esa circunstancia no constituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo presenta gane el pleito.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 58. Quinta Parte. P. 55 Cuarta Sala.

Tampoco resta valor a la prueba la circunstancia de que el testigo sea trabajador de confianza del patrón que ofrece su testimonio: "Aún en el supuesto de que existan trabajadores comunes al servicio del patrón demandado, si éste ofrece el testimonio de trabajadores empleados de confianza, el dicho de éstos debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que dé fundada razón de su dicho, sin que exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza, cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación".

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca. Vol. CVI. Quinta Parte. Abril de 1966. P. 35. Cuarta Sala.

Por mayoría de razón debe darse valor al dicho de los trabajadores en general: "Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presento en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran".

Jurisprudencia. Apéndice 1975. 5a. Parte. 4a. Sala. Tesis 262. P. 244 y 245.

Por otra parte la Corte ha considerado que la amistad unida a la dependencia económica no son razón, en sí mismas para invalidar un testimonio: "No es bastante para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto de ésta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esta sola razón y sin ningún otro motivo fundado el dicho de tales

testigos, se daría lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que, respecto de ellos, concurriesen las circunstancias indicadas”.

Amparo Directo 3031/62. Héctor Ocampo Ruiz. 23 de Agosto de 1963. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ministro María Cristina Salmorán.

El testimonio de los reclusos también es válido: “La circunstancia de que los testigos hubieren tenido calidad de reclusos, no los inhabilita para declarar respecto de los hechos de que tienen conocimiento, pues no hay disposición legal que establezca que la calidad de recluso que tengan los testigos los imposibilite para declarar sobre hechos de los que tienen conocimiento directo”. Amparo Directo 6051. Arturo Franco Pérez. 8 de Julio de 1965. Unanimidad de 5 votos. Ministro Adalberto Padilla A.

Por el contrario existen circunstancias que restan valor a la testimonial y que son determinantes ya que hacen presumir la parcialidad del testigo.

Así se manifiesta la Corte al decir: “No solo es parcial un testigo cuando éste pueda obtener u obtenga alguna utilidad, provecho o ganancia en el juicio, sino también cuando tenga inclinación estimativa hacia alguna de las partes. El hecho de que un testigo manifieste que tiene interés en que gane el pleito su oferente, es incuestionable que lo pone en una situación de parcialidad, y aun cuando no obtenga ninguna utilidad, provecho o ganancia, por no tratarse de un testigo que sea empleado o dependiente de quien que lo presentó, ni socio de ella, ni tiene alguna otra relación de interés en sentido económico, que es el primera hipótesis contenida en el artículo 363 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en relación con el interés, si demuestra con su

expresión tener inclinación hacia su oferente, y con ello un interés directo o indirecto en el pleito que es la segunda hipótesis que contiene el referido precepto legal”.

Amparo Directo 123/73. Guadalupe Rivera Gómez de Bernal. 29 de Julio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente Raúl Cuevas Mantecón (Sala Auxiliar).

El testimonio del jefe de personal, también por razones obvias se debe considerar parcial: El jefe de personal de una negociación, que como tal nombra, promueve, despide personal, etc. en las mismas, viene siendo el representante del patrón ante los trabajadores y es indudable que su dicho tiene que ser parcial en favor de su representada dada la importancia del cargo que desempeña dentro de la empresa. Por tanto, su testimonio no es eficaz para acreditar los hechos invocados como causa de despido”.

Primer Colegiado en materia de trabajo del primer circuito. A.D. 391/71. Carlos Castañeda Mejía. 28 de Febrero de 1972. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Tampoco es imparcial el testimonio de un trabajador que tiene entablada una demanda en contra del patrón. “La junta responsable al negar valor probatorio a las declaraciones de los testigos por que al ser repreguntados admitieron que tenían presentado ante el mismo grupo una demanda en contra del mismo patrón, en estas condiciones la junta no contraría la jurisprudencia de esta sala, supuesto que no altera los hechos ni tampoco incurre en defectos de lógica en el raciocinio, supuesto que es de esperarse que una persona que tiene entablado un pleito contra el patrón, por haber sido despedido de su trabajo, tiene mala voluntad en contra de éste, y por lo tanto, como sostiene la responsable en su laudo, no puede tener las condiciones de imparcialidad que exige la ley”.

Amparo Directo 7369/64. Quejosa: María Guerrero Martínez. Fallado el 13 de Julio de 1977.

Finalmente, no puede reputarse imparcial el testimonio rendido cuando los testigos son hijos del oferente. "La circunstancia de que los testigos de la parte actora sean hijos de una persona que tiene entablado juicio laboral en contra de los mismos demandados, implica que tenga interés en que el asunto en que declaran se resuelva en forma adversa a los intereses de aquéllos y esto impide que su testimonio sea imparcial".

Amparo Directo 2987/63. Roberto Cota Vázquez. 16 de Agosto de 1963 5 votos. Ponente: Ministro Alberto Padilla.

Otro requisito, que debe satisfacer la testimonial es el de uniformidad, es decir, que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, así como que cada uno de los litigios coincida en su dicho al contestar las preguntas y las repreguntas.

La Corte ha confirmado este criterio: "Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades".

Ejecutoria: Informe 1976. 2a. Parte. 4a. Sala, p. 41. A.D. 4059/75. Impulsora de la Cuenca de Papaloapan, S.A. de C.V. 9 de Junio de 1976.

Sin embargo, la coincidencia no debe ser absoluta, pues ésta hace presumir que los testigos han sido preparados. "No existen declaraciones perfectas en esencia y accidentes, como no sean las de testigos preparados".

Amparo Directo 4280/58. Ambrosio Chavarría. 17 de Junio de 1960. 5 votos.
Ponente: Arturo Martínez Adame.

Y a propósito de la uniformidad del testigo, la Corte dice que: "Si un testigo, al repreguntarlo, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria".

Ejecutoria: Informe 1976. 2a. Parte, 4a. Sala, p. 40 y 41. A.D. 1593/75.
Joaquín Bonilla Espiridión y Coagraviados. 18 de Marzo de 1976. 5 votos.

Ahora bien, lo manifestado no quiere decir que no tenga o no deba tener ningún valor probatorio la testimonial cuando haya contradicción entre los distintos testigos, pues no necesariamente ha de considerarse que todos ellos faltan a la verdad. La Corte ha dicho que: "Si la junta, frente a testigos cuyos dichos se contradicen otorga credibilidad a uno de ellos, esto no implica violación a los principios lógicos fundamentales, puesto que necesariamente la valoración y aceptación de uno de esos testimonios implica el rechazo del otro u otros".

Amparo Directo 1502/76. Fábrica de Hilados y Tejidos "Sindee", S.A. 21 de Junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
Secretario: Eduardo Aguilar Cota. Boletín Semanario Judicial de la Federación. Núm. 30. P. 46 Cuarta Sala.

El último requisito involucra la necesidad de que el testigo manifieste la razón de su dicho, aunque se aclara que tal manifestación no debe ser sacramental, al respecto, manifiesta el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito: "La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al

disponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presenció o escuchó, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos, materia de su deposición, o sea dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición; que da la razón de su dicho, ya que en materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la junta haga del material de prueba; y, por ende, si en las repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por las cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho”.

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Vol. 65. Sexta Parte. P. 30.

La Corte al respecto nos dice: “Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz”.

Informe Cuarta Sala. 1968. P. 37.

Estos son en sí los requisitos que deben cumplirse con las modalidades indicadas, para que la prueba testimonial tenga plena eficacia. Si no quedan satisfechos, la prueba debe ser ineficaz, sin embargo, la junta tiene la obligación de señalar los motivos por los que no atribuye valor a la prueba: “La facultad que el artículo 841 de la vigente Ley Federal del Trabajo concede a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las autoriza para desestimar

las declaraciones de un grupo de testigos con la sola afirmación dogmática de que incurrieron en contradicciones, pues tal proceder es contrario a lo que dispone el invocado precepto legal”.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 46. Quinta Parte. P. 41 Cuarta Sala.

Ahora trataremos lo referente a las tachas de los testigos. Estas se relacionan únicamente con la idoneidad. La Corte nos dice al respecto que: Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo, y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues, en este caso, los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas son soberanos para apreciar la prueba.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 69. Quinta Parte. P. 27 Cuarta Sala.

6.3.4. Valoración de la prueba pericial

Art. 821 de la Ley Federal del Trabajo. “La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte”.

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”.

Ya se dijo, 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 justicia. Al respecto la Suprema Corte de Justicia nos dice: “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.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. P. 121.

Es indudable, por su puesto, que la facultad de las juntas no es soberana como concepto absoluto. Queda condicionada, según la misma jurisprudencia lo señala, al prudente arbitrio de las juntas, o lo que es lo mismo, a un juicio lógico jurídico acerca del dictamen. Esta afirmación tiene apoyo en otra jurisprudencia de la -Corte que viene a complementar la anterior. “Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, ello significa que la junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la junta, y no el de juzgador de la controversia y, aun cuando la junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimarlo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben de estar sujetos al análisis que de los mismos haga la junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto”.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. vol. 41. Quinta Parte. P. 33 Cuarta Sala.

En consecuencia de lo anterior es que rija el principio de lógica y no el de mayoría, en el análisis de los dictámenes: "La prueba pericial no vincula obligatoriamente al tribunal del trabajo, ni rige en relación con ella el 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 niega valor y eficacia a otros u otros de los dictámenes rendidos".

Amparo Directo 5306/68. María Josefa Reséndiz. 17 de Enero de 1968. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Procedente: Sexta Época: Volumen XCIII. Quinta Parte. P. 23.

Lo dicho no releva a las juntas, sin embargo, de la obligación de hacer el estudio de todos los dictámenes periciales emitidos en el juicio. "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".

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Parte. P. 121. Cuarta Sala.

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 nos dice: "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".

Boletín Semanario Judicial de la Federación. No. 26. p. 51 Cuarta Sala.

Finalmente y con el fin de impedir que se viole la garantía de audiencia, la Corte ha resuelto que carece de valor probatorio el dictamen pericial confeccionado fuera de juicio. "Las juntas no pueden fundar sus laudos en dictamen pericial de una de las partes, cuando éste se realiza fuera de juicio. "Las juntas no pueden fundar sus laudos en un dictamen pericial de una de las partes, cuando éste se realiza fuera del juicio, ya que no se da oportunidad de intervenir a la contraparte para formular preguntas al perito que lo rinda".

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 67. Quinta Parte. P. 27 Cuarta Sala.

6.3.5. Valoración de la prueba de inspección ocular.

Para que pueda atribuirse valor probatorio a la prueba en análisis, es preciso que se desahogue en la forma propuesta por el oferente, forma que no es otra que la que mencioné al hablar del ofrecimientos de las pruebas.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte se pronuncia en el sentido de que: "De conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 fracción XI, de la Ley de Amparo, es incuestionable que al desahogarse una prueba de inspección en forma distinta de la propuesta, se afectan las defensas de los quejosos, con trascendencia del laudo reclamado".

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Época. Vol. 4. Quinta Parte. Abril de 1969. P. 25 Cuarta Sala.

6.3.6. Valoración de la prueba presuncional.

Por la propia naturaleza de la prueba que nos ocupa, es reducido el material que al respecto nos proporciona el Poder Judicial de la Federación como Organo de Control Constitucional. Las juntas en sus laudos, a decir verdad, nunca aluden a ella, menos la analizan. Acaso sea por que si bien se ve, esta prueba es consecuencia de las demás, y va implícita en el estudio de otras pruebas. La Corte nos dice: "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".

Amparo Directo 923/64. María Vázquez Becerra. 25 de Junio de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Raúl Castellano. Informe 1971. Sala auxiliar; P. 97.

Sin embargo no debe descartarse como prueba, ya que la propia Ley Federal del Trabajo, la determina como medio probatorio, desde luego con las peculiaridades que le son propias.

El criterio anterior queda reiterado en la ejecutoria siguiente: "La prueba documental sólo tiene valor de presuntiva, respecto a diligencias administrativas que no son ratificadas por quienes las practican y cuando no se da oportunidad a los trabajadores de desvirtuar los cargos que les formulen".

Amparo Directo 6101/61. José Álvarez Méndez. 19 de Enero de 1962. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

6.3.7. Valoración de la prueba instrumental.

En el caso de esta prueba, acontece lo mismo que sucede con la prueba presuncional. La no mención de la junta al valorar las pruebas no constituyen un agravio por que al estudiar la junta las pruebas desahogadas, está ya estudiando la prueba instrumental y la presuncional. El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito nos dice: "Al no mencionar la prueba instrumental de actuaciones y presuncional directamente la junta en su laudo, no causa agravio por que, en cuanto a 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 por qué 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 al estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones. 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 fé 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; por que en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo".

Ejecutoria: Boletín No. 18. Junio 1975. P. 117. Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Incidente de incumplimiento o desobediencia por repetición del acto reclamado. S/N. Roberto González Guitar. 17 de Julio de 1975. U.

6.3.8 Otros medios de prueba.

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 una más, como la más significativa.

Esta prueba es la referente a los "Indicios". Esta prueba necesita la concurrencia de varios requisitos: ser varios, provenir de distintas fuentes y que tiendan a probar el mismo hecho.

La Corte nos dice: "Para que los indicios lleguen a constituir pruebas suficientes en relación a un hecho determinado, deben ser varios, provenir de diversas fuentes y concurrir a probar el mismo hecho".

Amparo Directo 2091/66. Agustín Bernal Reyes. 10 de Abril de 1967. Vol. CXVIII, Quinta Parte. P. 15. Epoca Sexta.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La evolución de las pruebas, el perfeccionamiento de éstas y su aplicación, ha obedecido a un obligado ejercicio de raciocinio para que el legislador plasme en la Ley Federal del Trabajo, medios de prueba idóneos que permita a los juzgadores, encontrar la verdad escondida en hechos controvertidos por las partes y siempre que éstas no se valgan de artimañas o maquinaciones que puedan confundir el acto intelectual que decide un litigio.

SEGUNDA.- El Derecho Procesal del Trabajo cuenta con particularidades tan especiales que reflejan una marcada diferencia para con los demás procesos, por tanto concluyo que es la oralidad, el descollamiento de los juicios laborales cuya naturaleza pretende ser la celeridad del procedimiento.

TERCERA.- La prueba en el proceso laboral como en cualquier otro, es el único instrumento por medio del cual se demuestra tener la razón sobre lo que se argumenta en juicio y el más eficaz para que el juzgador conozca la verdad sobre el dicho de las partes.

CUARTA.- Siendo los hechos controvertidos (fijación de la Litls) el objeto principal de la prueba, se transforma ésta en la parte medular de todo proceso, cuyo procedimiento tendrá vital importancia en todo lo que apruebas se refiera.

QUINTA.- El Derecho Procesal en materia Laboral, rompe con la regla general de que quien afirma debe probar, puesto que la Ley Federal del Trabajo refleja un carácter proteccionista en favor del trabajador; no sólo en su parte sustantiva, donde contiene un mínimo de derechos; sino también en la adjetiva donde es el patrón a quien recae la carga de la prueba, en lo estrictamente establecido por la ley.

SEXTA.- En cuanto a pruebas se refiere, la Ley Federal del Trabajo, establece los requisitos que deben observarse para el correcto proceder, en el momento que una audiencia se de por abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y de aquellos que el litigante debe distinguir en la audiencia de desahogo de aquellas que hayan sido admitidas por la junta, por lo que una fusión entre éstos requisitos de una y otra etapa puede ocasionar serios trastornos en los derechos que legítimamente tienen las partes.

SEPTIMA.- El Derecho Vigente Positivo Mexicano reconoce como medios probatorios, todo lo que produce convicción en el órgano jurisdiccional, sin embargo el criterio probatorio respeta la moral y el orden público.

OCTAVA.- Es indispensable que las normas de trabajo teniendo como fin conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones sean aplicadas por autoridades ya sea locales o Federales, que cuenten con criterios previamente unificados para mejor obtención de la Justicia Social.

NOVENA.- Para lograr aplicar realmente la justicia laboral, es definitiva la necesidad de crear un plan federal actualizado que capacite a los integrantes de las juntas de conciliación y arbitraje tanto locales como federales.

DECIMA.- No existe necesidad de crear un Código Federal de Procedimientos laborales como algunos proclaman, en virtud de contener la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento claro, sencillo y adecuado para aplicarlo a los conflictos tanto colectivos como individuales; sólo basta el estudio e interpretación correcta a la parte adjetiva de la citada Ley.

DECIMOPRIMERA.- La valoración de las pruebas en el Derecho Procesal Mexicano, adopta de forma exclusiva el sistema de libre apreciación, que permite distinguir a las juntas de conciliación y arbitraje como tribunales de conciencia; quedando relegados en la doctrina, los sistemas conocidos como prueba legal o tasada y el mixto.

DECIMOSEGUNDA.- Será por siempre válida y necesaria la Jurisprudencia, como instrumento que permite cubrir las lagunas e impresiones de la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

ASOCIACION NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR, Diccionario Léxico Hispano, México, 1975.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor, México 1991.

CHIOVENDA, José, Derecho Procesal Civil, Tomo II Cárdenas Editor, Edición 1980.

CORDOVA ROMERO, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición, Cárdenas Editor, .

DE BUEN L., Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 11a. Edición, México 1988.

DE PINA, Rafael, José Castillo Larrañaga, Derecho Procesal Civil, 18a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1988.

DE PINA, Rafael, Tratado de la Pruebas Civiles, tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La prueba en el Proceso Laboral, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio, La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.

ESCRICHE, J. Joaquín, Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia, París, Librería de Rosa, Bouret y "c", 1860.

FLORESGOMEZ GONZALEZ, Fernando, Gustavo Carbajal Moreno, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, S.A., México 1984.

GOMEZ LARA, Cipriano, Derecho Procesal Civil, tercera Edición, Editorial Trillas, México 1987.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, octava Edición, editorial Porrúa, S.A., México 1995.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 13a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1983.

OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, segunda Edición, Editorial Harla, México 1987.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A.

PLANIOL, Marcel, Tratado Elemental de Derecho Civil, Editorial Cajica, S.A., Puebla, Puebla.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México 1980.

LEGISLACION CONSULTADA

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
México, Editorial Porrúa, 1996.**

**Código Federal de Procedimientos Civiles,
México, Editorial Porrúa, 1996.**

**Ley Federal del Trabajo,
México, Editorial Porrúa, 1996.**

Semanario Judicial de la Federación.