



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

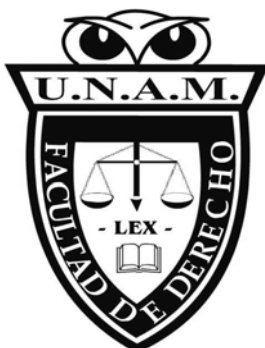
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

RODRIGO ABOYTES ESPINOSA

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



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.

A DIOS:

Por cumplir una etapa más de mi vida y poder compartirla con todos mis seres queridos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Por la formación personal y académica que he recibido hasta el día de hoy y por permitirme formar parte de sus egresados.

A MI PADRE:

Por la formación que me dio, los valores, el deseo y coraje de superación, por su apoyo inquebrantable, amor y paciencia en todo momento y circunstancia.

A MI MADRE:

Por su cariño eterno y por quererme tanto.

A MI HERMANO:

Por que siempre estará ahí en los momentos más difíciles.

A MI HERMANA:

Por estar conmigo en las buenas y en las malas.

A MI ABUELITA JUANITA:

Simplemente gracias por estar conmigo hasta el día de hoy y por compartir momentos especiales conmigo.

A IGNACIO, CARLOS, VÍCTOR Y PEPE:

Por su apoyo en los momentos difíciles de mi vida.

A MIS TÍOS Y PRIMOS:

Por su apoyo tan especial y que me han motivado a seguir adelante. Y por compartir conmigo pequeños pero grandes momentos en mi vida, pero sobre todo con su cariño.

A MI PRIMO ALFONSO:

Por el apoyo y amistad formada por los años.

AL LIC. TOMÁS NATIVIDAD SÁNCHEZ:

Por la oportunidad de formar parte de su equipo de trabajo.

A TOÑO DOMÍNGUEZ SERNA:

Por su enseñanza y mostrarme la importancia del estudio y la honestidad.

A ALBERTO JORGE MALDONADO, ALEJANDRO HERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, RAÚL MEJÍA ESLAVA Y JETZAEL ENRIQUE MOISEN CEDILLO.

Por que siempre han estado conmigo en las buenas y malas. Y por que hemos compartido grandes momentos tan especiales. Pero sobre todo que me han demostrado su sincera y franca amistad.

A MI ASESORA LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS:

Por ser parte de esta importante etapa de mi vida y sobre todo por su enseñanza y paciencia para concretar este importante paso.

A ERIK SHARBEL LÓPEZ GÓMEZ.

Por su apoyo y amistad incomparable, por las risas y los años que han formado nuestra amistad.

A CYNTHIA DUARTE MONTAÑO:

Por tu afecto y cariño en mi vida.

A OSCAR LARIOS, JORGE ORTIZ, MARYCRUZ MARTÍNEZ MOLINA, HERIBERTO MARTÍNEZ BUSTAMANTE, ROBERTO COLULA, JESSICA YURITZI ESPINDOLA, ABRAHAM VALDERRABANO Y TODOS LOS AMIGOS QUE AL DIA DE HOY ME ACOMPAÑAN.

A TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE INVOLUNTARIA O VOLUNTARIAMENTE HAN CONTRIBUIDO EN MI FORMACION PERSONAL Y PROFESIONAL, ES POR ELLO QUE DE ALGUNA MANERA SE LOS AGRADEZC

**ANÁLISIS DE LAS PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

INDÍCE

INTRODUCCIÓN.....I

CAPÍTULO 1.

**MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA PRUEBA CONFESIONAL Y
TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

1.1. Derecho Procesal del Trabajo.....	1
1.2. Proceso y Procedimiento.....	6
1.3. La Prueba.....	10
1.4. Teoría General de la Prueba.	12
1.5. La Prueba Judicial.....	14
1.6. Fin de la Prueba.....	17
1.6.1. Naturaleza de la Carga Procesal.....	19
1.6.2. La Carga de la Prueba.....	24
1.6.3. La Prueba Confesional.....	25
1.6.4. La Prueba Testimonial.....	30
1.7. Valoración de las Pruebas.....	33

CAPÍTULO 2.

MARCO HISTÓRICO DE LAS PRUEBAS

CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

2.1. Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	36
2.2. Antecedentes del Procedimiento Laboral en Nuestras Leyes Federales del Trabajo.....	38
2.2.1. En la Ley Federal del Trabajo de 1931.	42
2.2.2. En la Ley Federal del Trabajo de 1970.	46
2.2.3. Reformas en Materia Procesal en la Ley Federal del Trabajo en 1980.....	49

2.3. Antecedentes de la Prueba Confesional y Testimonial.....	56
---	----

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA PRUEBA

CONFESIONAL Y TESTIMONIAL

3.1. Constitución Política.....	62
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	68
3.2.1. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	70
3.2.1.1. De la Prueba Confesional.....	76
3.2.1.2. De la Prueba Testimonial.....	80
3.2.2. El Desahogo de Pruebas.....	82
3.2.2.1. De la Prueba Confesional.....	85
3.2.2.2. De la Prueba Testimonial.....	88
3.3. Valoración de las Pruebas en Materia Laboral.....	95

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA QUE PLANTEAN LA PRUEBA

CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

4.1. La Carga de la Prueba dentro de la Ley Federal del Trabajo.....	102
4.2. Problemática de la Prueba Confesional.....	107
4.2.1. Propuesta.	113
4.3. Problemática de la Prueba Testimonial.....	115
4.3.1. Propuesta.....	117

CONCLUSIONES.....	119
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA.....	126
--------------------------	------------

INTRODUCCIÓN

El tema central de este trabajo lo son la prueba confesional y testimonial en la Ley Federal del Trabajo. La etapa probatoria es uno de los momentos mas importantes dentro del proceso del trabajo mediante las pruebas que se ofrecen en un procedimiento, cada una de las partes afirma o niega todos y cada uno de los hechos en los que basa su pretensión o defensa. Así las diferentes pruebas aportadas durante el proceso laboral son herramientas indispensables que el juzgador estudia para emitir el fallo final.

En la actualidad las pruebas en comento han quedado rebasadas por la falta de reformas a la Ley Federal del Trabajo, cuando inclusive a lo largo de la historia eran consideradas como los medios probatorios de mayor fuerza y eficacia, en especial por lo que hace a la prueba confesional tanto que ésta llevo a ser llamada como la “reina de las pruebas”, y la prueba testimonial era un elemento esencial para el esclarecimiento de los hechos materia de la litis, llegando al día de hoy a ser una prueba desprestigiada por la falta de veracidad de los testigos en cuanto a los hechos que les constan.

En la presente investigación se propone la creación de una prueba confesional mas ágil, flexible y acorde a las necesidades de nuestro tiempo, así como una prueba testimonial que se desahogue rápidamente y en donde haya credibilidad en los testigos que se presenten, y para aquellos que sean falsos, existan penas severas para sancionar su proceder.

Es así que para lograr nuestro objetivo estudiamos a fondo la prueba confesional y testimonial en la ley de la materia, y para cumplir dicho objetivo la estructura de nuestro trabajo se encuentra dividida en cuatro

capítulos, en el primero encontramos los conceptos básicos mas utilizados a lo largo de nuestra investigación de tesis, como son: la definición de lo que es derecho procesal del trabajo, el proceso y procedimiento, la prueba, la prueba judicial, naturaleza de la carga procesal, la carga de la prueba y entraremos al análisis de las pruebas primordiales que analizamos en el presente trabajo como son la prueba confesional y la prueba testimonial así como su correspondiente valoración en la materia que nos ocupa.

En el capítulo segundo, se desarrolla el marco histórico de las pruebas confesional y testimonial, iniciando con los antecedentes del derecho procesal del trabajo y los antecedentes del procedimiento laboral en nuestras leyes federales del trabajo.

En el capítulo tercero, se entra al estudio de la situación legal vigente de la prueba confesional y testimonial, entrando a su análisis en la perspectiva que marca la Ley Federal del Trabajo en su etapa de ofrecimiento, admisión y desahogo de dichas pruebas.

Finalmente en el cuarto capítulo, se tratan las principales problemáticas que plantean la prueba confesional y testimonial en materia laboral, se comenta el punto de vista del sustentante sobre dichas problemáticas y su propuesta final.

Nuestro trabajo de investigación se apoya en el método deductivo porque se parte de lo general a lo particular, en relación a nuestro objeto de estudio que son las pruebas confesional y testimonial en el derecho del trabajo.

Otro método empleado es el jurídico, éste en virtud de ser la base de nuestro trabajo y estarnos apoyando en la legislación presente (vigente) y pasada, así como de doctrinarios y de jurisprudencia.

Asimismo se aplica el método histórico, siendo que éste se utiliza para conocer las distintas etapas de las pruebas confesional y testimonial así como su sucesión cronológica en la materia laboral, así también para entender su evolución y desarrollo siendo necesario revelar las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales. Mediante este método se analizara la trayectoria concreta de dichas probanza en la Ley Federal del Trabajo.

De gran importancia será a la vez el método analítico ya que al separar los elementos de las pruebas confesional y testimonial conoceremos a la vez sus deficiencias y así el porque de la importancia de las propuestas dadas en le presente trabajo.

La técnica de investigación utilizada en nuestro trabajo es la documental apoyándonos en ella para analizar con acuosidad tanto la prueba confesional como a la testimonial en la ley de la materia.

CAPÍTULO 1

MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LA PRUEBA CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal, es una norma jurídicamente regulada de la protección del ordenamiento jurídico del estado, este asume esa garantía, y se obliga a proteger lo derechos del ciudadano. Para que el Estado preste su apoyo, es necesario que quien reclame, justifique su derecho, que se oiga, por ello esta obligado a algo, en derecho todo es opinable si se fundamenta.

Los tratadistas entienden por Derecho Procesal a el sistema de normas que tienen por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional ¹. Estas normas han de regir cuando las instituciones se ven obligadas a pedir justicia del poder público, se precisan ciertas garantías como que él que reclame justifique su derecho y que al obligado se le escuchen sus argumentos.

Hay ramificación del derecho procesal, a cada derecho sustantivo, le corresponde un derecho adjetivo, cuya finalidad es crear normas para que el derecho objetivo se pueda llevar a cabo, por ello, el derecho procesal es el derecho adjetivo ligado al objetivo, para que el derecho subjetivo personal pueda alcanzar tutela.

¹ Cfr. D. ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Becerra Bautista. Jus. México. 1945. Pág. 9.

El derecho procesal existe porque hay discrepancias y no bastan las normas subjetivas. La palabra proceso proviene del término latino “*procederé*” que significa avanzar, andar, porque son una serie de actos que se concatenan (se siguen unos a otros) hasta conseguir esa resolución judicial que las partes interesan ².

El derecho procesal es un instrumento de satisfacción de pretensiones, un medio para llevar a cabo la función jurisdiccional, una vía de solución de conflictos.

El derecho procesal es derecho público, porque regula la más importante prerrogativa del estado, que es administrar justicia. Como consecuencia, las normas procesales son derecho necesario y se aplican con independencia de la voluntad de las partes, obligando tanto a las partes como al tribunal que lo aplica por vinculación de esa propia ley a los órganos que ejercen esa función soberana que tiene el Estado.

Visto lo antes expuesto, en la presente tesis nos apegamos a la definición que nos da de derecho procesal, García Máynez como: “el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa, o con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y en caso necesario ordenen que se haga efectiva” ³.

El derecho procesal laboral ha sido considerado como aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes

² Cfr. MARGADANT, Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Octava edición. México. 1978. Pág. 139.

³ GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 1989. Pág. 127.

en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo, aparece como un producto del siglo veinte, cuando el nacimiento y desarrollo inusitado del derecho del trabajo que por el natural contenido de sus normas relativas a jornadas de trabajo, contrataciones, descansos, indemnizaciones etc; provocan la necesidad de la aparición de principios procesales propios y no coincidentes con el del derecho común, si no con un derecho procesal del trabajo caracterizado por su constante búsqueda de fluidez en la solución de los conflictos ⁴.

Así cuando hablamos de autonomía para la rama del derecho laboral, es autónoma cuando aplica un conjunto de principios y de instituciones propias.

Hay características propias del derecho procesal del trabajo, mismos que encontramos plasmados en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que por su importancia se transcribe:

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

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

⁴ Cfr. MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987. Pág. 89.

Así tenemos, la oralidad; esta se refiere a expresiones con significado relativo, por que en materia procesal la oralidad no podrá hacer prescindir de la escritura y por ello la categoría del juicio oral o juicio escrito tan solo depende de la prevalecencia de uno u otro medio de expresión de los procesos, de esta manera la oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento al evitar formalismos y a la celeridad, y especialmente a la intermediación.

Celeridad, una de las primordiales características del proceso laboral es precisamente la celeridad con que debe resolverse o tramitarse el juicio y esta intención procesal se reflejara en la brevedad de los términos fijados a las partes y a las autoridades, lo cual unido al principio de oralidad redunda en un abreviación del juicio laboral.

Publicidad, contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas, aunque la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios la moral o las buenas costumbres.

Gratuidad, el cual se contiene en el artículo 19, de la ley de la materia el cual reza: “Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causara impuesto alguno” .

Instancia de parte, es la característica de que la actividad jurisdiccional se ejercita a petición de los particulares, en donde tenemos una participación activa del tribunal en el proceso.

Economía y Concentración, es la simplificación del procedimiento, eliminando en lo posible el trámite de incidentes los cuales los resolverán de plano salvo los casos especiales.

Otros principios como la apreciación de las pruebas en conciencia se convierte en un rasgo distintivo del derecho procesal laboral, así como el laudo con el cual se finaliza el juicio, aclarando que siempre existirá el amparo en sus respectivos términos, sin olvidar el principio más discutido relativo al carácter tutelar que puede tener el derecho procesal del trabajo, así este derecho nació como un reglamento de la clase explotada en una época en la cual el acumular riquezas a costa de lo que fuera propiciaba inhumanas condiciones de trabajo sobre todo para los que su único patrimonio era exclusivamente, su energía de trabajo ⁵.

Comenta Alberto Trueba Urbina que “el proceso del trabajo tiene como carácter tutelar para el obrero el privilegio que en el pueden suplirse determinadas deficiencias técnicas de su reclamación, ya que la Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen obligación de sujetarse ciegamente a la llamada litis, sino tan solo declarar el derecho y cumplir la ley reguladora del proceso” ⁶, agregando que, “en el proceso obrero no rige el principio teórico de la igualdad jurídica frente a la evidente desigualdad monetaria del trabajador y empresarios, esto no quiere decir que el proceso quede fuera de los marcos del derecho sino que las partes quedan sujetas a normas jurídicas procesales de carácter social opuestas a las del viejo derecho procesal individualista pues solo se trata de compensar la desigualdad de condiciones económicas con formulas jurídicas protectoras del sujeto más débil del proceso: el obrero” ⁷.

Desde que se promulgó la Constitución vigente, conquistó el derecho del trabajo su autonomía, como tronco jurídico independiente, teniendo como

⁵ Cfr. MONTERO AROCA, Juan. Introducción al Derecho Procesal. Tecno. España. 1976. Pág. 122 y 123.

⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. Pág. 203 y 204.

⁷ Ídem.

fuerza el Derecho del Trabajo el artículo 123 Constitucional, esta circunstancia y el hecho de que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no se encuentra el Derecho Común como fuente del Derecho procesal del Trabajo, sosteniéndose con ello su autonomía.

Existen situaciones que no se encuentran previstas en las leyes, tratados internacionales o reglamentos, cuando se dan éstos casos se aplicarán aquellas disposiciones que rijan casos semejantes, así como los principios de justicia y seguridad, también, deberá tomarse en cuenta, el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Distrito en casos similares.

1.2. PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

Sabemos que el génesis del proceso es un conflicto de intereses, “el interés que existe entre dos entes personas físicas o morales, con intereses ya sean individuales o colectivos de los cuales en la lucha de conflictos recíproco puede derivar de procesos simples y procesos complejos, entendemos por proceso la serie de actos que se realizan por las partes bajo la luz del juez para la composición del litigio”⁸.

El proceso tiene como fundamento la realización de un derecho objetivo y la tutela de un derecho subjetivo, su objetivo es la realización tanto del derecho sustantivo como del derecho objetivo y la tutela de los derechos subjetivos, los individuales, es un sistema de relaciones jurídicas entre el juez, las partes y terceros; los auxiliares de la justicia, etc⁹.

⁸ BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Volumen IV. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1970. Pág. 17.

⁹ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Esfinge. México. 1999. Pág. 15.

Así el proceso sin referencia de los conceptos previos de jurisdicción y de acción carece de sentido. El proceso no es más que “el instrumento con que los titulares de la potestad jurisdiccional cumplen la función que les viene atribuida constitucionalmente y no es más que el medio con el que se desarrolla el ejercicio del derecho fundamental de los ciudadanos a la tutela judicial efectiva. Como instrumento y medio el proceso adquiere pleno sentido cuando se advierte su correlación con las nociones de jurisdicción y de acción” ¹⁰.

La jurisdicción es la potestad del estado ejercida a través de sus órganos, de aplicar la ley en los litigios que se sometan a su conocimiento, juzgando la controversia planteada y haciendo cumplir lo juzgado: De ahí que se adviertan estos elementos: una potestad, o sea un atributo de la soberanía del estado, la potestad de juzgar, y el imperio, hacer cumplir lo juzgado.

La jurisdicción en primer término es: “un atributo de la soberanía del estado, y además que su ejercicio soporta el mando, de hacer cumplir forzosamente, lo juzgado por el órgano del estado al ser la jurisdicción la potestad dimanante del imperio del Estado, es ejercida exclusivamente por jueces y tribunales independientes, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado” ¹¹.

Por otro lado es importante distinguir a la acción, la cual como nos refiere Aniceto Alcalá- Zamora y Castillo: “es la posibilidad jurídicamente encuadrada de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para

¹⁰ Ibidem. Pág. 20.

¹¹ La Solución de los Conflictos Laborales. Tomo II. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1985. Pág.12.

obtener el pronunciamiento de fondo y en su caso, la ejecución respecto de una pretensión litigiosa”¹².

Como elementos de la acción tenemos los sujetos, ellos son las partes como agentes impulsores del proceso y el juez como agente juzgador, el objeto el cual se refiere a la función de la acción y reside en la finalidad de componer el litigio, la composición del litigio involucra que este se satisfaga por la autoridad jurisdiccional a través del proceso.

Una vez visto lo anterior nos apegamos a la siguiente definición del proceso:

“Instrumento de la jurisdicción para que se nos haga justicia institución del derecho público integrada por una sucesión de actos jurisdiccionales procesales dirigidos para la conservación del orden jurídico y que tienen por finalidad la realización del derecho objetivo y la protección de los derechos individuales subjetivos, por el cual se desarrolla la función pública de la protección del orden jurídico privado, definiendo en cada caso el derecho de los particulares”¹³.

De esta definición se extraen dos fines:

1. La tutela y conservación del orden jurídico.
2. La protección de los derechos individuales.

Tenemos también la definición de procedimiento, la cual es:

¹² ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México. 1972. Pág. 89 y 90.

¹³ SALMORAN, Maria Cristina. “Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo”. Revista Artículo 123. Número XVI. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990. Pág.21.

“Es el aspecto externo del proceso, sería lo equivalente a tramitación, un mero orden de proceder, de concatenar unos hechos con otros”¹⁴.

Junto a la palabra proceso suele usarse la de procedimiento y no siempre se marcan debidamente las diferencias. Proceso y procedimiento tienen una misma raíz etimológica, “*procederé*”¹⁵, pero las diferencias atienden a que el procedimiento hace referencia a forma, y en lo judicial a forma de la actividad jurisdiccional, de modo que en él resalta la apariencia externa de esa actividad, mientras que en el proceso es necesario tomar en consideración la estructura y los nexos que median entre los actos, los sujetos que los realizan, la finalidad a que tienden, los principios a que responden, las condiciones de quienes los producen, las cargas que imponen y los derechos que otorgan.

Otras diferencias entre el proceso y el procedimiento, son que el proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción, tiene una finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una sentencia, el procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o reglas que atañen a la exterioridad del proceso, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos¹⁶.

Es importante el conocimiento de las etapas procesales ya que son las fases en que se agrupan los actos y hechos procesales a través de los cuales se concreta y desenvuelve el proceso, de acuerdo con su finalidad inmediata. Es claro que si bien todos los actos que integran el proceso comparten el objetivo final de éste (que consiste en la composición del

¹⁴ *Ibidem*. Pág. 22.

¹⁵ Cfr. *Ibidem*. Pág. 16.

¹⁶ Cfr. BARQUET RODRÍGUEZ, Farid Alfredo. “Proceso y Derecho Procesal del Trabajo”. *Gaceta Laboral*. Número 58. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997. Pág. 21.

litigio), tales actos también se encuentran orientados por la finalidad que persigue cada una de estas etapas procesales. Éstas, además de su unificación teleológica, tienen una vinculación cronológica, en cuanto que los actos que comprenden se verifican progresivamente en el tiempo (en plazos y términos precisos) y lógica, en razón de que se enlazan entre sí como presupuestos y consecuencias ¹⁷, así y visto lo anterior en el subíndice uno punto dos, pasemos al siguiente mismo que es de suma importancia en el desarrollo de la presente tesis.

1.3. LA PRUEBA.

Encontramos como definición de acuerdo al diccionario de la legislación del trabajo, que prueba, es: La acción o efecto de probar, palabra proveniente del latín “*probandum*” que significa probar a hacer fe, lo que nos hace ver que la palabra prueba tiene el mismo significado a través del paso del tiempo ¹⁸.

En el sentido jurídico, prueba se refiere a probar y ello es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

Asimismo la prueba se deriva del verbo probar que significa, producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición ¹⁹.

¹⁷ Cfr. GOLDSSCHMITT, James. Principios Generales del Proceso. Obregón y Heredia. México. 1983. Pág. 30.

¹⁸ Cfr. PALACIOS BERMÚDEZ DE CASTRO, Roberto. Diccionario de la Legislación del Trabajo. Antigua Librería Robledo de José Porrúa e Hijos. México. 1957. Pág. 40.

¹⁹ Cfr. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1985. Pág. 31.

Así que probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales.

Aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con frecuencia se usa la palabra demostrar para referirse a la actividad que tiene como término la falsedad o verdad de una proposición.

Al lograr por medio de la prueba que la mente perciba con la misma claridad con que ven los ojos las cosas materiales, esto es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.

En la prueba encontramos tres elementos:

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

La acción de probar, es la aportación en el proceso de los elementos de convicción para la verificación de los hechos; los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en si es la demostración de la certidumbre de esos hechos ²⁰.

Así no todos los hechos son objeto de la prueba, por ejemplo, los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los que se prohíba emplear como prueba de los mismos, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

²⁰ SENTIS MELENDO, Santiago. La Prueba. Ediciones Jurídicas Europa-América. Argentina. 1978. Pág. 49 - 59.

Según Santiago Sentis Melendo, prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de un afirmación, en el sentido jurídico, y específicamente en sentido procesal, la prueba es un método de averiguación y un método de comprobación.

De ahí se desprende que la institución jurídica de la prueba esta constituida por el conjunto de las normas jurídicas que regulan el procedimiento de fijación de los hechos controvertidos, por lo que el sistema probatorio descansa en la fijación de los hechos en la sentencia según la verdad formal.

Agregando que el objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos. Para así tener que el antecedente de la prueba es una afirmación, la prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas a las partes en el juicio ²¹.

1.4. TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA.

Una teoría supone una unidad de principios que adquieren calidad de fundamentales y en los cuales se estructuran diversos sistemas, en tal virtud para que se configure la teoría general de la prueba en materia laboral necesitamos de diversos principios considerados de importancia así pues tenemos: ²²

Principio de inmediación, consistente en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas, principio que se convierte en garantía judicial, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una

²¹ Cfr. SENTIS MELENDO, Santiago. Introducción al Derecho Probatorio. Prensa Castellana. España. 1965. Pág. 56-58.

²² Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Oxford. Novena edición. México. 2000. Pág. 272-274.

contienda privada en la cual la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal. Cabe mencionar el que la intervención del juzgador en la audiencia de admisión de pruebas, debe requerir no de un carácter solamente receptivo ante las pruebas que se le presenten sino que debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas.

Principio de igualdad de oportunidad probatoria, a través de este principio se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes, es la igualdad que las partes deben observar ante la ley.

Principio de la concentración de la prueba. Es el que garantiza a las partes la unidad en el juicio, principio rector en todo sistema de pruebas en cualquier rama del derecho en que se desarrolle en cual se sintetiza en que las pruebas deban recibirse en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

Principio de la contradicción de la prueba. En el se establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de ofrecer sus pruebas ²³.

Así el estudio de la prueba deben de ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho ya que este no esta sujeto a prueba, por lo cual el objeto de la prueba será todo aquello sobre lo que pueda recaer la prueba o sea todo lo susceptible de probarse, es por lo que la conclusión respecto a que el objeto de la prueba judicial es todo aquello que siendo de interés para el proceso pueda ser susceptible de demostración histórica, el fin de la prueba es otro de los temas que pueden plantearse dentro de la teoría

²³ Cfr. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Ob. Cit. Pág. 56.

general de la prueba a lo que hay dos vertientes, la que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad y la que considera como fin de la prueba judicial, el lograr el convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba, así pues el objeto de la prueba es la confirmación de los hechos, así el profesor Briceño nos dice que confirmación es; “El interés perseguido por las partes en un juicio es el probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación, esto es tratar de demostrar su verdad considerada esta como un valor axiológico, lo que el resultado de la probanza, puede no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos”²⁴.

Clasificación de las pruebas. Se ha pretendido crear una clasificación en materia de pruebas atendiendo a diversos factores como son; el tiempo en que se produce, los efectos que causan dentro del proceso, la forma en que las pruebas se desahogan etc. Aunque estas clasificaciones se modifican constantemente por los grupos mas comunes son las pruebas que pueden ser reales o personales, originadas y derivadas, preconstituidas y por constituir, pruebas plenas y semiplenas, pruebas nominadas e innominadas históricas y criticas y por último eficaces e ineficaces²⁵.

1.5. LA PRUEBA JUDICIAL.

Teniendo una idea clara de lo que lo que es la prueba, resultara sumamente fácil entender lo que es la prueba judicial, entendiendo por ésta que es aquella que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la

²⁴ BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Cárdenas. México. 1970. Pág. 346

²⁵ Cfr. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1961. Pág. 372-373.

tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse el conflicto ²⁶.

La prueba judicial necesariamente tendrá que desahogarse dentro de un proceso, así resulta lógico que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y este interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los interesados deben de ser primordialmente las partes en el juicio, o terceros que aparezcan en dicho juicio con sus respectivos intereses en el mismo y también obligados a probar ²⁷.

La prueba judicial, es el entendimiento de los hechos controvertidos implicando que probar no quiere decir necesariamente demostrar la verdad de los hechos discutidos, si no determinar o fijar los hechos de los mismos a través de los procedimientos autorizados por la ley de la materia ²⁸.

Por lo que respecta a la ubicación de la prueba en el cuerpo de los ordenamientos jurídicos el mismo se encuentra dividido en tres posiciones:

La primera, referente a que las pruebas las forman solamente el derecho material, la segunda sostiene que las pruebas corresponden tanto a la parte material como procesal del derecho.

Tomando el hecho de que pueden existir normas que regulen sobre la prueba sin ser necesariamente normas procesales, ya que únicamente tienen situaciones jurídicas de derecho material y actúan sin intervención de juez alguno, su producción no tiene necesariamente carácter contencioso y no supone una acción y un procedimiento, así en la tercera encontramos que es en general el conjunto de normas jurídicas procesales que regulan

²⁶ Cfr. SENTIS MELENDO, Santiago. Introducción al Derecho Probatorio. Ob. Cit. Págs. 56-59.

²⁷ Cfr. Idem.

²⁸ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Oxford. Sexta edición. México. 1997. Pág. 98.

los medios de prueba así como toda la teoría de las pruebas pertenecientes al derecho procesal ²⁹.

Tenemos que la prueba judicial es la verificación y el acreditamiento de los hechos aducidos por las partes pero ante el juzgador, teniendo un planteamiento que da Cipriano Gómez Lara en el cual más que hablar de prueba judicial nos habla de confirmación ante el juzgador, subdividiendo esto en cuatro grupos o sectores ³⁰.

“Medios de convicción: Que simplemente inclinan el ánimo del juzgador hacia una afirmación in verificable por sí misma: confesión, testigos.

Medios de acreditamiento: Que están representados por cosas materiales que contienen datos o expresiones significativas sobre actos o hechos jurídicos, documentos, monumentos, instrumentos y registros.

Medios de demostración: Que implican que los objetos sean directamente mostrados al tribunal o juez y que esa experiencia directa permita el conocimiento de los mismos.

Medios de prueba: Son los procedimientos de verificación técnica y científica de fenómenos naturales siguiendo las leyes causales a que estén sometidos, o sea, la producción eficiente de fenómenos con arreglo a sus propias leyes: pruebas científicas, periciales, técnicas” ³¹.

Así tenemos principios generales relativos a la prueba judicial, como que el juez no debe juzgar por el conocimiento extraprocesal que tenga de los hechos controvertidos, sino por el que se desprende de los autos; las pruebas deben ser producidas por las partes, aunque la ley da facultades al

²⁹ Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Diversas Teorías Sobre el Fin de la Prueba Judicial. UNAM. México. 1973. Pág. 132.

³⁰ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 98.

³¹ BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Ob. Cit. Pág. 313-315.

juez para producirlas, solo los hechos están sujetos a prueba, las pruebas deberán rendirse en debate contradictorio, y no habrán de admitirse las pruebas impertinentes, las contrarias al derecho, las inmorales, las que se refieran a hechos imposibles o notorios, las que conciernan a hechos cuya existencia o inexistencia no este controvertida en el juicio y las contrarias a la dignidad humana y por último las pruebas rendidas en un juicio pueden hacerse valer en otro diverso, cuando en el primero ha sido oída la parte contra la cual se hacen convenientes.

La doctrina ha sido reticente en dar un concepto de prueba judicial por lo inaceptado de su definición, a lo que Ovalle Fabela, en un artículo publicado en la “Revista de la Facultad de Derecho de México” nos da una definición de dicha prueba arriba enunciada advirtiendo que la misma se entiende de dos sentidos, uno estricto y otro amplio; prueba en un sentido estricto es la obtención del cercioramiento judicial acerca de los hechos indispensables para la resolución del conflicto sometido a prueba; el sentido amplio comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento con independencia de que este se obtenga o no ³².

1.6. FIN DE LA PRUEBA.

El fin de la prueba es el convencimiento, la verdad subjetiva, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, así si estas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, la finalidad de la prueba se ha obtenido ya que el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, aunque exista un error o inclusive una inadecuación con la sentencia.

³² Cfr. OVALLE FABELA, José. “La Teoría General de la Prueba”. Revista de la Facultad de Derecho de México. Título XIV. Número 93. enero-junio de 1974. Pág. 273.

Todo ello nos habla de la convicción a que llega el juez para resolver mediante la certeza adquiridas por los medios de prueba sin que pueda identificarse con la verdad absoluta, así si un juez condena es porque no tiene duda. El fin de la prueba permite al juez dictar sentencia a verdad sabida y buena fe guardada tal como apreciamos en la Ley Federal del Trabajo y en su artículo 841 vigente, que a la letra reza:

“Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

En materia laboral tenemos que las Juntas tienen la facultad de recabar las pruebas, es decir el fin de la prueba como medio de comprobación y congruencia con los laudos, así como lo establece el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo vigente que señala:

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

En este orden de ideas únicamente sobre los hechos se basara el juzgador para tomarlos como pruebas, sin embargo no todos los hechos son materia de la prueba, por ejemplo los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los que se prohíban emplear como prueba de los mismos, los ociosos, los inútiles o intrascendentes para la litis tal y como señalan y en relación a lo anterior los artículos, 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.

“Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello”.

Así el elemento teológico de la prueba es, realizar convicción en el ánimo del juez o tribunal del hecho debatido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes; debe tenerse que la litis en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.

1.6.1. NATURALEZA DE LA CARGA PROCESAL.

Es de suma importancia conocer los conceptos fundamentales de las cargas en el derecho del trabajo.

Como significado del concepto de carga la cual es: “cosa que hace peso sobre otra”.

De acuerdo a la terminología jurídica, Carnelutti nos da una clara definición de carga, la cual es; “una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés”³³, así teniendo la definición de lo que es la carga procesal, entenderemos que en un juicio existen ciertas cargas procesales, por ejemplo la carga de probar la inexistencia del despido, carga del impulso procesal, carga de la prueba, etc., así también diversos estudiosos de la materia han dicho que toda carga impone un deber, otros

³³ La Solución de los Conflictos Laborales. Tomo II. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1985. Pág. 8.

afirman que la carga es una obligación jurídica, a la que se ven sujetas las partes en un juicio ³⁴.

Por carga procesal se suele entender la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja (perspectiva).

De manera más breve, puede afirmarse que consiste en un imperativo del propio interés, pues, a diferencia de la obligación, su cumplimiento produce ventajas directas a la parte interesada, y su falta de realización, si bien configura una situación jurídica desfavorable, no conduce a la imposición de una sanción o a la existencia coactiva de la conducta omitida ³⁵.

La legislación laboral ha señalado varias situaciones en las cuales se configuran cargas procesales, considerándose como las más importantes las relativas a:

a) Presentación de la demanda; b) contestación de la demanda, c) impulso del procedimiento; d) de la prueba; e) de los alegatos; f) de la impugnación.

En el proceso laboral, una de las innovaciones más importantes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 ha consistido en regular con mayor precisión el régimen de la carga de la prueba en favor de la parte trabajadora, ya que como el artículo 748 de dicha ley dispone, por una parte, que la junta de conciliación y arbitraje debe eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar

³⁴ Cfr. Idem.

³⁵ Cfr. Ibídem. Pág. 10.

al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al empresario para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; y por otra parte, el mismo precepto enumera, en forma precisa y detallada, algunos de los hechos que en todo caso, corresponde probar a la parte patronal ³⁶.

Eduardo Pallares, ha afirmado que por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la carga del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos y agrega que carga y ejercicio del derecho son la misma cosa.

Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio de derecho de acción. Si quiere obtener una sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas, esto último constituye el ejercicio del derecho de probar, así llegamos pues a una conclusión de que el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio ³⁷.

La carga procesal se sintetiza de la siguiente manera, la ley en determinados casos, atribuye al sujeto el 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 la omisión.

La carga procesal es entonces una situación jurídica por la que una parte en el proceso tiene que realizar un acto para evitar que le sobrevenga un perjuicio o una desventaja procesal. La carga procesal según el maestro De Pina y Castillo Larrañaga es el gravamen que recae sobre las partes de

³⁶ Cfr. NIEBLA Y CASTRO, Alfonso. "Proceso y Derecho Procesal del Trabajo". Gaceta Laboral. Número 56. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997. Pág. 33.

³⁷ Cfr. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1961. Pág. 53.

facilitar el material probatorio necesario al juzgador para formar sus convicciones sobre los hechos alegados o invocados ³⁸.

Las partes, en la etapa de ofrecimiento de pruebas solamente proponen sus posiciones procesales, para llegar a obtener por parte del juzgador una decisión jurisdiccional en la que se les conceda la razón jurídica, así tenemos las siguientes jurisprudencias:

Primer supuesto: El que niega solo será obligado a probar cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho, ejemplo:

“DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. LA PRESUNCION DEL DESPIDO ES INDEPENDIENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS, LAS QUE DEBERAN SER PROBADAS. Ciertamente es que, conforme al criterio sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, si el actor demanda la reinstalación en el trabajo del que dice haber sido despedido, tiene a su favor la presunción de certeza del despido; siendo cierto también, que si al contestar la demanda se afirma que el despido fue justificado y que tuvo lugar en una fecha posterior a la señalada por el actor, situación ante la cual, el despido deja de ser un punto controvertido, quedando a cargo del demandado probar las circunstancias y justificación del mismo. Por tanto, si tales circunstancias se acreditaron por el demandado, el laudo que absuelve a éste, no es violatorio de garantías individuales”.

Octava Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI, Febrero de 1993. Página: 240.

³⁸ Cfr. DE PINA Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1979. Pág.95.

Segundo supuesto: El que niega solo será obligado a probar cuando la negativa fuera elemento constitutivo de acción; ejemplo:

“HORAS EXTRAORDINARIAS CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. En los términos de lo dispuesto por el artículo 784, fracción VIII, de la Ley del Trabajo, a partir de su reforma de 1980, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo, por ende, si la parte actora demandó el pago de tiempo extraordinario y precisó éste, lo cual fue controvertido por el patrón, correspondió a esta parte la carga probatoria, en términos del indicado precepto”.

Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 61, Enero de 1993. Tesis: V.2o. J/51. Página: 90.

Tercer supuesto: El que niega no será obligado a probar cuando se niega el hecho constitutivo de la acción.

“PRUEBA DE INSPECCION. ADMITIDA SIN PREJUZGAR SOBRE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS, NO ES VIOLATORIA DE GARANTIAS, SI EL DEMANDADO NEGÓ EN FORMA LISA Y LLANA LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO. La Junta de Conciliación y Arbitraje no viola las leyes de congruencia, si al admitir una prueba de inspección señala que la misma se desahogará sin prejuzgar sobre la existencia de los documentos que se deben exhibir, si en autos consta que el demandado negó en forma lisa y llana la existencia de la relación de trabajo, ya que no se puede exigir a la contraria que enseñe documentos que, por no existir relación laboral, tampoco existen, como las tarjetas de asistencia, altas y bajas ante el Seguro Social, y demás elementos que sólo se presentan dentro de la relación de trabajo”.

Octava Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Enero de 1992. Página: 222.

Así las cargas procesales son distintas de acuerdo al caso en particular además de que en materia laboral la H. Junta tiene la facultad de intervenir en la práctica del desahogo de las probanzas conducentes al conocimiento de la verdad sobre los puntos cuestionados.

1.6.2. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Con relación a la carga de la prueba tenemos una definición, que consideramos acorde a lo que se sustenta en nuestro trabajo: “La carga de la prueba es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio del cual se le indica al juez como debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse consecuencias desfavorables”³⁹.

Se nos hace mención de que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por su propio interés y no por deber⁴⁰, aunque los principios de la carga de la prueba se convierten en una guía para las partes en el juicio, señalándole de esta manera cual hecho es importante resaltar o probar a fin de obtener las acciones intentadas.

³⁹ LAGOS OROPEZA, Juan. “Concepto, Evolución y Finalidades de la Huelga Según el Derecho Mexicano”. Revista Artículo 123. Número XVI. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990. Pág. 43.

⁴⁰ Cfr. MARTÍNEZ FRANCO, Roberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1999. Pág. 104.

Tenemos pues como regla de observancia para el juzgador que le indicara el sentido del resultado con un carácter consecutivo para la prueba, así en contrapuesto se convierte en una regla a seguir por las partes en el juicio, regla que les indicará cuales hechos deben probar si aspiran o obtener una resolución favorable en el juicio, así las reglas de la carga de la prueba deben ayudar al juez a formarse un juicio afirmativo o negativo sobre la acción que se hace valer, no obstante la incertidumbre con respecto a las circunstancias de hecho, porque le indican el modo de llegar a una decisión en semejante caso.

La esencia y el valor de las normas sobre la carga de la prueba, consisten en esa instrucción dada al juez acerca del contenido de la sentencia que debe pronunciar en un caso en que no puede comprobarse la verdad de una afirmación de un hecho importante. La decisión debe dictarse contra la parte sobre la que recae la carga de la prueba, con respecto a la afirmación de hecho no aclarada.

1.6.3. LA PRUEBA CONFESIONAL.

Como antecedentes de esta probanza tenemos que en el derecho romano se le dio una gran importancia, al grado inclusive de que en algunas épocas se le considero como la reina de las pruebas, la figura de la confesión es importante en cuanto al resultado del medio probatorio, no en cuanto a su procedimiento, en dicho sentido se le considera como el reconocimiento de la contraparte de hechos propios.

En términos de Humberto Briseño Sierra, este medio de prueba al lado de la testimonial es de los relevantes medios de convicción, situación que inclusive el sustentante tomo en consideración para decidirse a abordar el tema de este trabajo. Así pues en la prueba confesional ambas partes

pueden ser sujetos a desahogar dicha probanza ya que es claro que en materia laboral los papeles pueden cambiarse para cualquiera de las partes, ya que el que esta absolviendo puede convertirse también en articulante, así tenemos que la prueba confesional es personalísima, aunque hay mandato o poder que se puede otorgar a otra persona para que pueda absolver posiciones a nombre de una tercera ⁴¹.

Cipriano Gómez Lara nos dice: “Este mandato o poder debe otorgarse en cláusula especialísima” ⁴², es decir que se debe otorgar un mandato por la persona que tenga facultades a otra para que absuelva en su nombre, tenemos las formas de confesión reconocidas por la doctrina; como es la confesión mediante posiciones, interrogatorio directo y el interrogatorio reciproco.

La confesión mediante posiciones la cual como ha señalado Carlos Arellano García constituye una típica expresión procesal con significado propio en la prueba confesional y consiste en la pregunta que se formula a la parte absolvente que soporta el peso de esta prueba, así el pliego de posiciones es un escrito constante de determinado número de ellas; el cual debe de referirse a los hechos controvertidos y son las que el absolvente deberá desahogar, previa calificación de la autoridad de ser legales y relacionadas a la litis ⁴³.

El cuestionario directo al cual nos hace mención Cipriano Gómez Lara “es el formulado por una parte a la otra, con o sin pliego de posiciones, y solo debe formularse si esta presente en el desahogo la contraparte, es

⁴¹ Cfr. BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Juicio Ordinario Civil. Trillas. México.1975. Pág. 89.

⁴² GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 129.

⁴³ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1981. Pág. 193 -196.

decir el absolvente ya sea que todo el interrogatorio sea así, o que se formule ese interrogatorio en forma oral.

Y por último tenemos el interrogatorio reciproco que no es otra cosa que al momento del desahogo del absolvente, podrá este, el absolvente, después del desahogo de la prueba a su cargo, pedir que el oferente, a su vez, desahogue las posiciones que le requiera formular directamente”⁴⁴.

Situación que se aplica más en materia civil, que en materia laboral ya que no se cumple con los requisitos para el desahogo de la prueba confesional, los cuales encontramos en los numerales 788, 789 y 790 de la Ley Federal del Trabajo que analizaremos más adelante.

Las reglas de la prueba confesional en materia laboral son muy claras a este respecto, e inclusive de la propia lectura del artículo 790 podemos obtener el objeto de la confesión, que es que el absolvente reconozca hechos propios, y es a través del interrogatorio mediante posiciones el cual provocara que quien declara reconozca hechos que le pueden, en un momento dado perjudicar, y esto es en muchas ocasiones sobre todo si la contraparte es hábil o si además se conduce con verdad y el contrario no tiene razón, no se lograra la finalidad de hacer que la contraparte reconozca hechos que le son perjudiciales así como nos menciona Cipriano Gómez Lara donde alude que una cosa es el desahogo de una prueba confesional y otra cosa bien distinta es un resultado que puede consistir, precisamente en que se haya provocado, en que se haya logrado ese reconocimiento, o bien en que ese intento o ese propósito haya fallado⁴⁵.

La confesión en un sentido lato, es la admisión que se hace en un juicio (sinónimo de procedimiento judicial) o fuera de él, de la "verdad"

⁴⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 130.

⁴⁵ Cfr. Ibidem. Pág. 131.

(coincidente o no con la verdad histórica) de un hecho o de un acto, que produce consecuencias desfavorables para el confesante ⁴⁶.

Así la confesión judicial puede ser considerada en tres diversos estadios o momentos procesales: 1. Como una diligencia prejudicial (antes de la presentación de la demanda); 2. Como una actitud que puede asumir el demandado; 3. Como un medio de prueba (mejor llamada confesional provocada) ⁴⁷.

La confesión ficta puede concebirse como la admisión que una parte del juicio, persona con capacidad plena y que adecuando su conducta y declaraciones a los requisitos procedimentales, hace conscientemente sobre hechos propios que producen efectos jurídicos en su perjuicio.

Tenemos así las distintas clases de confesión las cuales son:

La judicial, es la que se realiza dentro del proceso jurisdiccional apegada a las formalidades legales.

Extrajudicial, la que se lleva a cabo fuera de proceso judicial o ante órgano jurisdiccional incompetente.

Expresa, es la que se manifiesta en forma oral, al contestar (absolver) las posiciones (preguntas), formuladas (articuladas) por la contraparte ante órgano competente.

La expresa puede a su vez dividirse en:

Simple que es aquella cuando se formula la aceptación lisa y llanamente en consonancia con las posiciones articuladas y calificadas, cuando se

⁴⁶ Cfr. Idem.

⁴⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 132.

agrega alguna declaración más sobre la veracidad de lo articulado, limitando o modificando el alcance de la confesión ⁴⁸.

Dividida, que puede ser la confesión calificada en la que el confesante acepta una parte de la confesión como eficaz medio de prueba y se rechaza otra parte que cambia el alcance de la primera, e individual e indivisa, contrastante con la dividida, o sea, aquella confesión que no puede dividirse en perjuicio del confesante, sino que ha de rechazarse en su integridad.

La calificada también admite subdividirse en:

Tácita, es aquella que se produce por la falta de comparecencia del confesante; o por la emisión de respuestas del absolvente; o que conteste con evasivas o dijere ignorar hechos propios; o por la falta de respuestas categóricas (afirmativas o negativas).

Muchos autores como Carlos Laurent Lessona, califica a la confesión como acto de destreza del derecho material controvertido en el proceso jurisdiccional. No obstante se ha observado, que a pesar de la confesión, el juez aprecie como de mayor peso otros medios de convicción y no dicte la sentencia en el sentido del acto voluntario de la confesión vinculante (*del animus confitendi*) ⁴⁹.

La confesión es el testimonio que rinde una de las partes sobre hechos propios, dando importancia a que es un acto de ciencia y no un acto de voluntad. Aquí se prescinde del ánimo de disposición y lo que preocupa es la información que sobre los hechos debatidos puede aportar la parte, empero, conviene advertir que no es fácil olvidar el factor psicológico que

⁴⁸ Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1981. Pág. 193.

⁴⁹ Cfr. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Ob. Cit. Pág. 23.

impele en sus funciones distintivas al confesante (parte), y al testigo (no interesado en la controversia) ⁵⁰.

1.6.4. LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La palabra testimonio proviene del latín “*testimonium*”, atestación de una cosa, prueba o justificación de una cosa ⁵¹.

Esta noción abarca el documento notarial en el que consta una escritura y la declaración de un testimonio o prueba testimonial, encontramos como historia procesal del testimonio en primer lugar ya desde el proceso egipcio la rendición de argumento ya se encontraba contemplada, y fue en los procesos griego y romano en donde encontró su colosal esplendor, principalmente en el derecho romano.

Como nos menciona Cipriano Gómez Lara, en el derecho antiguo español, en el fuero juzgo y en las partidas, hubo reglas muy claras sobre los testigos, sobre el testimonio, sobre el valor de la prueba testimonial y sobre los requisitos que debería reunir ⁵².

Es así que la prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona, ajena, a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella a este ente se le denomina declarante.

El testigo o declarante es aquel individuo que le consta hechos ciertos y se le llama para que rinda su declaración ante la autoridad, versión que va a

⁵⁰ Cfr. Idem

⁵¹ Cfr. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 42.

⁵² Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 157.

realizar mediante un interrogatorio consecutivo y no indicativo por medio de preguntas que se le van realizando.

Es una persona ajena al juicio todas las personas que tengan conocimientos directo de los hechos a prueba.

No deben rendir su declaración en un juicio, familiares o personas que tengan algún interés en el juicio ya que serán parciales con su declaración, tampoco podrá el actor o el demandado y los terceristas, ya que al afectarles la sentencia definitiva pueden declarar a su favor, declaración que resulta totalmente irrelevante, si declaran en su contra estarán realizando una confesión; las partes en sentido formal, entendiéndose por ellas los representantes legales o voluntarios del actor, demandados o terceristas, ya que se encuentran, procesalmente identificados con los integrantes del juicio ⁵³.

El ofrecimiento de la prueba testimonial en materia laboral puede hacerse de manera oral o escrita en el periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas, señalando el nombre y el domicilio de los testigos y relacionándola con los hechos controvertidos y en su caso manifestar respecto a la presentación de estos para el caso de no poder presentarlos los mismo sean citados por conducto del funcionario de la junta encargado de realizar dicha situación, de ahí tendrá verificativo una audiencia de desahogo de pruebas relativa a la testimonial donde por regla general primero se recibirá la prueba del actor y después la del demandado.

En el desahogo de la prueba testimonial después de haber sido tomada la protesta de ley y de advertirle sobre las condenas en que incurren los testigos falsos se levantará constancia de los generales del testigo (nombre, edad, estado, domicilio y ocupación), en caso de que se trate de un pariente

⁵³ Cfr. Ibidem. Pág. 159.

por consanguinidad de alguno de los litigantes se hará constar este dato así como el grado de parentesco. Igualmente se asentará si es dependiente o empleado del promovente, si tiene relación de intereses o alguna sociedad, si tiene interés directo o indirecto en el juicio si es amigo íntimo o enemigo de alguno de los litigantes todo ello sirve a fin de que el juzgador este en posibilidad de evaluar objetivamente la declaración que presente el testigo.

El examen de los testigos será en forma separada y sucesiva, a fin de que unos no presencien las declaraciones de otros; una vez concluida la declaración deberá firmarse por el testigo, y hecha que sea no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción, contra la declaración de un testigo se puede promover el incidente de tachas.

En el proceso laboral tenemos que, para valorar el testimonio, la Junta debería tomar en circunspección los siguientes puntos:

- a) Que el testigo no esté inhabilitado por alguna causa legal.
- b) Que por su edad, instrucción y capacidad tenga el criterio necesario para juzgar el caso que se le presenta.
- c) Que sea imparcial.
- d) Que el hecho sobre el que se le examinó sea conocido directamente por el testigo y no por inducciones o referencias de otros.
- e) Que la declaración sea clara y precisa tanto sobre la sustancia como sobre las circunstancias del hecho declarado.
- f) Que en la declaración no concurra algún vicio de la voluntad.

Así podemos concluir que la prueba testimonial que hace prueba plena es el testimonio de dos personas siempre que convengan en la sustancia y en los accidentes del hecho, y que hayan oído o visto por sí mismos los hechos

que declaren, cuando no pacten en los accidentes y éstos, a juicio del juzgador, no sean esenciales.

1.7. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS.

Existen tres formas de valoración de las pruebas las cuales son, prueba legal o tasada, prueba libre y sistema mixto.

Prueba legal o tasada, este sistema es el más arcaico, es un sistema en que el legislador fija normas con carácter general y de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba, este sistema impone el papel desempeñado por el juez cristianizándolo en un acomodador entre las pruebas rendidas, con el valor probatorio prefijado por la ley, en tal virtud dicha situación deja en papel muy reducido en comparación con la alta designación de que ha sido objeto, ya que tal limitación representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la ley.

La prueba libre es aquel sistema que se caracteriza porque en el se conceden por el legislador libre arbitrio al juzgador, a fin de que valore las pruebas ante el desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a su apreciación y en su caso el conocimiento obtenido de las pruebas desahogadas, lo que al contrario del sistema de la prueba legal supone capacidad y criterio suficiente en el juzgador para valorar circunstancias variadas que rodean a la prueba ofrecida y desahogada hasta llegar a una concepción mas clara que la verdad judicial que se busca en el juicio, este sistema requiere de un juzgador con amplios conocimientos, pero a la vez otorga mayor flexibilidad que hace operante el que se puedan probar los mas variados hechos, producto de la diversificación de actividades especiales de la actualidad, en

los sistemas modernos se aplica el sistema de la libre valoración de la prueba por considerarla mas apta a las finalidades del juicio ⁵⁴.

Este sistema adapta el resultado del proceso inductivo a las particularidades y mínimas circunstancias del caso, nos comenta el Maestro Alcalá-Zamora y Castillo que la prueba libre es aquella que se traduce no tanto en la intima convicción del juez acerca de los hechos del proceso, como su voluntad en cuanto a la fijación de los mismos se preocupa tan solo de vencer sin cuidarse de convencer ⁵⁵.

El sistema mixto, es una conjunción de principios de los dos anteriores sistemas de allí que se le conozca como sistema mixto, caracterizado por pretender limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y de la prueba tasada o legal, es el que se han incorporado en su articulado las codificaciones modernas, se puede afirmar que el sistema jurídico mexicano adopta este sistema mixto ya que existe una liberalidad para la apreciación que va a hacer el juzgador, así tenemos en primer lugar, la mayor parte de los ordenamientos procesales se ha inclinado por el sistema mixto de valoración que combina la prueba tasada con la libre apreciación, aunque regularmente con un cierto predominio de la primera.

Cabe mencionar que otros ordenamientos establecen abiertamente el sistema de la libre apreciación, que en México, por el contenido del artículo 16 constitucional, implica siempre el deber de motivar la valoración de cada uno de los medios de prueba, ya que de acuerdo a tal precepto cualquier autoridad y con mayor razón una que desempeñe funciones jurisdiccionales esta obligada a fundar y motivar sus actos. Encontramos el sistema de la

⁵⁴ Cfr. Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Ob. Cit. Pág. 46.

⁵⁵ Cfr. ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Sistemas y Criterios Para la Apreciación de la Prueba. UNAM. México. 1998. Págs. 32 y 33.

libre apreciación, en nuestra materia laboral en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 841, y la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado en su artículo 137.

De todos los sistemas de valoración de las pruebas ninguno puede adaptarse totalmente a los diferentes medios de prueba dados, tal como lo menciona Cipriano Gómez Lara, las peculiaridades de cada uno de dichos medios imponen reglas específicas, a grado tal que a veces, varía el sistema de apreciación de una prueba a otra ⁵⁶, anotación con la que estamos de acuerdo en virtud que al menos en materia laboral tenemos por ejemplo al diferencias al desahogar la prueba de inspección judicial y al desahogar y apreciar una testimonial e inclusive calificar ambas pruebas ya que considerar un testimonio rendido en comparación con documentos a inspeccionar ambos tendrán que ser apreciados de una manera distinta y de acuerdo a los sistemas ya nombrados.

Visto lo anterior y llegado el término del presente capítulo estudiaremos en el segundo el análisis de la teoría general de la prueba y del proceso histórico de la prueba confesional y testimonial.

⁵⁶ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 103.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DE LAS PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

2.1. ANTECEDENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Desde el derecho romano se distinguía el proceso como tal y en el se establecían tres fases; la acción, que era el medio de ir hacia el proceso; el proceso, que implicaba la instrucción o conocimiento y la decisión, donde culmina la jurisdicción. También acuñó otro concepto, el procedimiento, o sea las formalidades de que tenía que revestirse el proceso, el procedimiento reside en la actuación de los tribunales, es la exterioridad del proceso mediante las actuaciones judiciales y las formalidades requeridas.

El proceso atañe al contenido interno de los actos de quienes intervienen en el mismo; el procedimiento es lo externo de esos actos ⁵⁷.

Por ello, en el derecho romano se hablaba de “*actio*”, que era la forma de acudir a la jurisdicción, proceso, de “*procedere*”, avanzar, el conjunto de actos tendientes a obtener la decisión jurisdiccional; y procedimiento, el conjunto de formalidades que reviste el proceso ⁵⁸.

El derecho procesal del trabajo emplea ese concepto genérico antes descrito del derecho procesal civil aplicado específicamente al campo laboral; o sea es un medio de obtener la jurisdicción laboral, en consecuencia el derecho procesal del trabajo tiene dos aspectos; la parte orgánica, relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones

⁵⁷ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 56.

⁵⁸ Cfr. Idem.

procésales; y la parte reguladora de las normas jurídicas, o sea la parte normativa que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso ⁵⁹.

En nuestro país, la posesión de la tierra, ha sido la causa de la lucha secular del pueblo por alcanzar una mejor forma de vida, pero la clase obrera también ha tenido sus luchas siendo esta representada dignamente en aquel constituyente en la creación del artículo 123 constitucional el cual es la base de toda legislación del trabajo ⁶⁰.

La historia del derecho procesal del trabajo en México nació simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje ⁶¹.

Trueba Urbina señala que “El Derecho Procesal de los conflictos de trabajo no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales Comunes, queda desechada la idea de ‘juicio’ del derecho procesal civil y substituida por ‘conflicto’, que es un concepto típico del derecho procesal del trabajo” ⁶².

El mismo autor manifiesta que los principios de las normas procésales del artículo 123 Constitucional se fundan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por lo que el derecho procesal tiene un contenido social (derechos de clase).

⁵⁹ Cfr. Ibidem. Pág. 57.

⁶⁰ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1949. Pág. 23.

⁶¹ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 21.

⁶² Ibidem. Pág. 23.

En tal virtud no basta la existencia del derecho material, protector y reivindicador de los derechos obreros para que impere la igualdad con las relaciones obrero-patronales, se requiere a su vez de normas jurídicas procesales que realicen aquellos derechos, por lo tanto conjuntamente con el derecho sustantivo del trabajo existe otra disciplina para su ejecución: el derecho procesal del trabajo.

El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, por lo que debemos considerarlo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo, para impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos ⁶³.

Así el derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídicos y económicos ⁶⁴.

2.2. ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN NUESTRAS LEYES FEDERALES DEL TRABAJO.

Como antecedentes del artículo 123 Constitucional y el procedimiento laboral encontramos los siguientes: Leyes de Indias, Estatuto de Comonfort de 15 de mayo de 1856, Constitución de 1857, Estatuto Profesional del Imperio Mexicano del 10 de abril de 1865, el Código Civil de 1870, Leyes de Villada y Reyes, Decreto de Adiciones al Plan de Guadalupe, legislación

⁶³ Cfr. Ibidem. Pág. 28.

⁶⁴ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 25.

preconstitucional revolucionaria (legislaciones del trabajo de Veracruz, Yucatán, etc).

En la recopilación de las Leyes de Indias se encuentran una multitud de disposiciones de carácter laboral (jornada de trabajo, pago de salario en efectivo, salario mínimo, prohibición de tiendas de raya, etc.). El Código Civil de 1870, reglamentó el contrato de obra y, dentro de él, los siguientes tipos de contrato: servicio doméstico, por jornal, de obras a destajo o precio alzado, de alquiladores, de aprendizaje y de hospedaje.

El 7 de octubre de 1914 Aguirre Berlanga gobernador del Estado de Jalisco, Publicó el Decreto que merece el Título de primera Ley del Trabajo de la Revolución que contempló, entre otros aspectos, la “CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE” ⁶⁵, asimismo el 19 de octubre de 1914, el gobernador de Veracruz, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, la cual crea las Juntas de Administración Civil, encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y dirimir las diferencias que entre ellos se susciten.

En 1915 el General Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las 5 hermanas, dentro de las que se encuentra la ley del trabajo.

La Ley del Trabajo de Yucatán reconoció y declaró algunos de los Principios Básicos que después se integrarían al artículo 123 de la Constitución, de acuerdo a sus principios la Ley creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal de Arbitraje encargadas del

⁶⁵ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Quinta edición. Porrúa. México. 1978. Pág. 46.

conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos ⁶⁶.

Ya dentro de la vigencia de la Constitución de 1917, mediante un Decreto del Presidente Venustiano Carranza de 1917, publicado en el Diario Oficial del 3 de diciembre de 1917, se señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían adoptar en los casos de los paros empresariales.

Posteriormente y hasta el año de 1926 se publicó el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ⁶⁷.

Al aplicarse las leyes de trabajo de los estados nacieron varios problemas jurídicos, sobre todo en los conflictos colectivos más que en los conflictos individuales, problemas que surgieron cuando al formarse las primeras federaciones de diversos sindicatos nacionales como el de los trabajadores textiles, el de mineros y el de ferrocarrileros, comprobóse con frecuencia que al ser presentadas demandas sobre cuestiones de una misma naturaleza los laudos pronunciados resultaban contradictorios pues la Junta Local de un estado resolvía de modo distinto al de otra entidad. Ello provocó la interposición de numerosos amparos que debió resolver la Suprema Corte de Justicia de la Nación para imponer un criterio uniforme de interpretación ⁶⁸. La situación creada determinó al Poder Ejecutivo expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación ⁶⁹.

⁶⁶ Cfr. Idem.

⁶⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 51.

⁶⁸ Cfr. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano y del Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1997. Pág. 4.

⁶⁹ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 52.

Dos años más tarde el Presidente Emilio Portes Gil presentó al Congreso un primer proyecto de Código Federal del Trabajo, en el cual se contempló que regiría en toda la República tratándose de conflictos del orden Federal, con ello se inició la Federalización de la justicia laboral. Dicho proyecto no prosperó debido a una enérgica oposición sindical, por tal motivo la Secretaría de la Industria, Comercio y Trabajo dispuso la elaboración de un segundo proyecto en el cual tuviesen participación las partes interesadas: obreros y patrones. De esa forma se convocó a los sectores obrero-patronales, y se iniciaron los trabajos en los primeros meses de 1931.

En dicho proyecto se estableció que las Juntas de Conciliación y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federales como Locales, deben procurar que sus interpretaciones legales coadyuven a realizar la finalidad perseguida en las normas, y a excluir toda formalidad que pueda entorpecer la buena marcha de las relaciones obrero-patronales ⁷⁰.

Con mínimas modificaciones, el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo fue presentado a discusión a una comisión de la Cámara de Diputados y con fechas 4 y 13 de agosto de 1931 fue aprobado. Así surgió la primera Ley Federal del Trabajo Mexicana ⁷¹.

Tenemos mas adelante que el 1° de mayo de 1970, fecha en que se conmemora los mártires de Chicago, entra en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, dejando sin efectos la anterior ley, que entre sus principales cambios a la anterior ley lo fue la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto del empleado de confianza, las normas sobre

⁷⁰ Cfr. Idem.

⁷¹ Cfr. Ibidem. Pág. 5.

agentes de comercio y en especial, de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades y casas habitación ⁷².

Llegando así a las reformas de 1980 de la Ley Federal del Trabajo, reafirmando de esta manera como fuente los principios del artículo 123 constitucional y compartiendo de esta forma las mismas esencias y características que tiene en general el derecho del trabajo, siendo en consecuencia un derecho de clase dinámico y en expansión y de dichas leyes y reformas abundaremos ampliamente mas adelante ⁷³.

No sin antes recordar que cada estado fijará las reglas de funcionamiento de sus propias Juntas, por ello, cuando hablamos de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, debemos atender al Reglamento Interior de éstas, que cada gobierno Estatal emita.

2.2.1. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Entre los antecedentes de esta ley, tenemos que existió una comisión redactora para esta ley la cual fue integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes dentro de dicho proyecto acordaron ya no llevaría el nombre de código, sino de Ley, dicha Ley fue promulgada por el presidente, Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados, y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo ⁷⁴.

⁷² Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Porrúa. México. 2000. Pág. 393.

⁷³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Pág. 688.

⁷⁴ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 369.

Así el derecho del trabajo compete a los sujetos del derecho del trabajo, en específico el procedimiento jurídico de éste, en las leyes de 1931, 1970 y reformas de 1980, empezando por la de 1931 que disponía como procedimientos distintivos los siguientes:

En primer término la Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía los procedimientos ordinarios que son: los conciliatorios y los contenciosos.

Dicha Ley contemplaba en su Capítulo III, la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación las cuales tenían conocimiento de un conflicto o diferencia suscitado entre el patrón y el trabajador, cuando algunos de los interesados ya sea el primero o el segundo respectivamente, acudían ante las Juntas Municipales o Federales de Conciliación por comparecencia o por escrito indistintamente.

Las partes tenían que señalar dentro del término de 24 horas personas que las representaran, para el efecto de integrar la junta, nombrando el Presidente Municipal o el Inspector Federal del Trabajo al Representante de Gobierno, en el caso de que las partes no nombraran a sus representantes las autoridades antes mencionadas las nombrarían para efectos de que la junta quedara debidamente integrada.

Una vez integrada la Junta ésta señalaba fecha y hora para una audiencia de Conciliación, en la cual las partes expresarían de palabra lo que a sus respectivos intereses convenía.

La Junta procedía a avenir a las partes para que llegaran a un arreglo, y de no hacerlo así, citaba a las partes dentro del tercer día para que comparecieran con el objeto de que se formulara su demanda, y opusieran sus excepciones, ofreciendo en ese momento sus pruebas, con vista en las mismas la Junta redactaba dentro del tercer día, con los considerandos que la funden, su opinión únicamente como amigable componedora.

Hecho lo anterior la junta daba un término de 24 horas a las partes para manifestar lo que a sus intereses correspondieran, si no acudían dentro de ese término se les tenía conformes con el mismo, si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta, lo hacían saber a ésta para que remitiera el expediente a la Junta Central que correspondiera o a la Federal de Conciliación y Arbitraje ⁷⁵.

En el Capítulo IV de la Ley citada se regulaba los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, procedimiento que comenzaba cuando presentada ante dichas juntas la reclamación que debiera corresponderles, el Presidente de la Junta turnaba dicha reclamación a un Grupo Especial, el cual señalaba una audiencia de conciliación y posteriormente otra de demandada y excepciones en distintas horas pero en la misma fecha, audiencias que deberían de llevarse a cabo a mas tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha que la demanda se turnaba al Grupo Especial, las partes debían señalar domicilio para que se les hicieran toda clase de notificaciones, las notificaciones hechas a las partes para las audiencias mencionadas debían hacerse cuando menos con tres días de anticipación.

Si la parte demandada no concurría a la audiencia de conciliación se le tenía por inconforme con todo arreglo, tal como lo establece nuestra ley vigente, y se le tenía por confesada la demanda en sentido afirmativo si no comparecía a la audiencia de demanda y excepciones.

En esta parte, la audiencia de conciliación se llevaba a cabo en los términos establecidos en el Capítulo III, actuando la Junta nuevamente como amigable componedora, pero si la actora y la demandada no llegaban a un arreglo en fase conciliatoria, la junta daba por terminada la conciliación.

⁷⁵ Cfr. CARPIZO, Jorge. “La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”.

Ahora bien en la audiencia de demanda y excepciones, la parte actora expondría su demanda y la demandada daba contestación a ésta, hecho lo anterior las partes podían convenir si era necesario rendir pruebas, si lo convenían así, la Junta pronunciaba su laudo, de lo contrario se señalaba una fecha para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas la cual debía tener verificativo dentro de los 15 días siguientes, en la cual la Junta determinará cuales son las pruebas que admitiría y cuales desecharía ⁷⁶.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 no listaba las pruebas, simplemente señalaba que cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que pretenda sean oídos.

En el artículo 525 se preveía la recepción de la declaración de un testigo en su domicilio, en presencia de las partes y de sus abogados en los casos de enfermedad u otro motivo que la junta estime justo ⁷⁷.

También la Ley Federal del Trabajo de 1931 contemplo la figura del careo entre testigos o partes entre sí, además la Junta podía hacer libremente las preguntas que juzgaren oportunas, además dicha autoridad podía acudir en el domicilio de cualquiera de los interesados, e incluso en el domicilio de los testigos a efecto de que se llevara a cabo la diligencia correspondiente, las partes tenían derecho a formular sus alegatos, esto nos parece muy oportuno señalar que hasta hoy dicha situación aún se da en nuestra Ley Federal del Trabajo actual.

En relación a la prueba confesional en los términos del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, si el demandado no comparece o resulta

Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año. V. Numero 15. México. 1972. Pág. 34.

⁷⁶ Cfr. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ob. Cit. Págs. 111 - 113.

⁷⁷ Cfr. Idem.

mal representado en la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; por ende, es al finalizar la anterior audiencia cuando se debía de hacer la declaración respectiva, por lo que la junta no puede efectuar ninguna condena en contra, sin la previa declaración de que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario.

Al no haber pruebas pendientes por desahogar, el expediente se turnaba a Dictamen, el cual se dictaba en una audiencia pública y debía contener el voto de todos los representantes, laudo que no admitía ningún recurso y los cuales debían dictarse a verdad sabida y buena fe guardada ⁷⁸.

2.2.2. EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como antecedentes de esta ley en particular tenemos que el entonces presidente Díaz Ordaz, designo una de las comisiones de entre las cuales figuraba el maestro Alfonso López Aparicio, esta comisión se reunió en la casa del Maestro De la Cueva, y en los primeros días de 1968, el presidente fue informado del anteproyecto, remitiendo el presidente el proyecto a los sectores interesados, para que expusieran sus puntos de vista; la Ley Federal del Trabajo de 1970 es publicada en el diario oficial de la federación el 1 de abril de 1970, entrando en vigor a partir del primero de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entraron en vigor el día primero de julio de 1970, y el artículo 80 que entró en vigor el día primero de septiembre de 1970 ⁷⁹.

⁷⁸ Cfr. Idem.

⁷⁹ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Pág. 392.

Esta ley, se dividió en tres partes, una ley sustantiva, una parte orgánica y una adjetiva, los artículos 685 y siguientes, contienen las normas procesales generales e introduce las observaciones derivadas a la actividad procesal de las juntas, tanto federales como locales. En el artículo antes mencionado se contempló que en los procesos de trabajo no se exige formalidad alguna para las comparencias, escritos, promociones o alegaciones, se incluyó que los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que prestan sus servicios, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social ⁸⁰.

Se introdujo la manera de acreditar la personalidad a fin de evitar gastos que supone el poder notarial, precisó la norma que habla de los incidentes, los cuales deben resolverse conjuntamente con el principal, la tramitación de los incidentes se reduce a una audiencia en la que después de oír a las partes y recibir las pruebas, debía dictarse la resolución.

Dicha ley contempló en materia de competencia facilitar al trabajador la presentación de las demandas a cuyo fin se otorgó al trabajador la facultad de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado.

La ley en comento contemplaba procedimientos ante las Juntas de Conciliación, los cuales eran de dos especies: meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serían posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no excedía del importe de tres meses de salario del trabajador ⁸¹.

⁸⁰ Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 161.

⁸¹ Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. Págs. 391 - 393.

El Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje encontraban las siguientes características:

Un procedimiento de naturaleza mixta, toda vez que en parte es oral y en parte escrito, evitado en lo posible los formalismos procesales, además es un proceso de doble función, es de conciliación y arbitraje, los representantes del Gobierno, del Trabajo y del Capital disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos para un mejor proveer y que las Juntas sean tribunales de equidad.

En esta ley se dio a las partes amplias garantías para su defensa, pero al mismo tiempo suprimió trámites y diligencias inútiles para mejor proveer.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 se estableció la forma de integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los requisitos para ser Procurador General y Auxiliar teniendo como objeto representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad en cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; interponer recursos ordinarios y extraordinarios para la defensa del trabajador y el sindicato; y proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar resultados en actas autorizadas

La función principal de la Procuraduría es representar y asesorar a los trabajadores y a los sindicatos formados por los mismos, ante cualquier autoridad, resolver sus consultas jurídicas y representarlos en todos los conflictos que se relacionen con la aplicación de normas de trabajo o se deriven en las mismas relaciones.

El procedimiento se inicia con una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, aceptándose la réplica y duplica del actor y del demandado, si no acudía el actor se le tenía por inconforme con todo

arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia, si no concurría el demandado se le tenía por inconforme con todo arreglo y por contestada su demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, posteriormente se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, precisándose en su artículo 763 que el objeto de las pruebas es la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 dedicó a la prueba testimonial especialmente al artículo 767, cuyas notas más importantes radicaban en la carga de presentación de los testigos por las partes, con la posibilidad de solicitar su citación por la junta señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente, en la limitación del número a cinco por cada hecho que se pretenda probar; en la formulación de preguntas verbal y directamente y en el planteamiento de las tachas al concluir la recepción de las pruebas, con señalamiento de fecha para el desahogo de las ofrecidas en tacha ⁸².

2.2.3. REFORMAS EN MATERIA PROCESAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 1980.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el cuatro de enero de 1980, tuvieron como objeto “corregir deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar, con mayor claridad plazos y términos, abreviar el procedimiento laboral; en conclusión abreviar la impartición de justicia, todo en razón de incrementar la armonía y el

⁸² Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 164 - 171.

equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del Trabajo tutelar de los trabajadores”⁸³.

El proyecto presentado a la consideración del Poder Legislativo procura ofrecer más claridad en la estructura procesal, para lo cual se incluyen hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran equidad jurídica de las partes.

Se actualiza con la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los casos del fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa.

En las reformas de 1980, por lo que hace al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, se suprimieron las disposiciones contenidas fracciones I y II del artículo 600; pero es el caso que la fracción I solo ordena que se procure un arreglo conciliatorio y la II que se reciban pruebas dentro de un término de diez días y se remita el expediente a la junta de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y

⁸³ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América. Trillas. México. 1981. Págs. 41 y 42.

sencillez del proceso, principios que se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, dado que estos principios deben prevalecer en el proceso laboral ya que simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas.

Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el mayor número de actos de las diligencias que deban de practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento ⁸⁴.

Dichas reformas señalan como objetivo de su regulación la consecución del equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

En cuanto al procedimiento individual del trabajo la nueva ley contempló el desarrollo de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas la cual deberá llevarse a cabo dentro de los quince días siguientes en el que se haya recibido el escrito de demanda, en el acuerdo que recaiga a dicha demanda se ordenará la notificación personal a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.

Si el demandado no comparece se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Si el actor no comparece se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y por perdido su derecho para ofrecer pruebas.

Se exhorta a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, si las partes no llegan a un arreglo conciliatorio se continúa con la siguiente etapa

⁸⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 426.

que es la de demanda y excepciones, en donde el actor ratifica su demanda y el demandado da contestación a la misma, posteriormente se lleva a cabo una réplica y duplica, acto continuo se pasará a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, desahogada la misma la junta podrá dictar acuerdo o reservarse el mismo sobre en el cual señala cuales son admitidas y cuales no, acuerdo en el que señalará fechas para las audiencias de desahogo de pruebas.

Una vez desahogadas todas las pruebas, la junta certificará si no existen pruebas pendientes, y en caso de no existir turnará los autos a proyecto de resolución al dictaminador.

Hecho lo anterior si se aprueba el proyecto se dictará laudo, el cual se notificará a las partes personalmente.

La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial.

El ofrecimiento de la prueba testimonial deberá hacerse en la audiencia en los términos de lo dispuesto por el artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, y sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que pretenda probar, como lo dispone la fracción I del artículo 813 del propio ordenamiento legal. Si existe impedimento por el oferente para presentar directamente a sus testigos, la fracción II del propio artículo 813 establece que deberá solicitar a la junta que lo cite señalando el motivo o la causa justificada que le impiden presentarlos directamente, todo ello no existía anteriormente ⁸⁵.

⁸⁵ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 165.

En la fracción II señala que el oferente deberá indicar el nombre y domicilio de los testigos, pues de no hacerlo ocasiona que no se admita la prueba “por su incumplimiento legal”.

Cuando los testigos tienen su domicilio en lugar distinto de aquel en que resida la Junta, la prueba a su cargo se desahogará mediante exhorto que se dirija a la autoridad jurisdiccional competente en el domicilio de aquellos.

La fracción III del artículo 813 establece la obligación, al oferente de la prueba de acompañar interrogatorio por escrito al tenor del cual será examinado el testigo y de no hacerlo, se declarará desierta la prueba.

Además, deberá exhibir copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las partes para que dentro del término de tres días presenten pliego de preguntas en sobre cerrado ⁸⁶.

Una excepción a la carga de la prueba de la presentación, se produce cuando el testigo sea alto funcionario público y en ese caso, a juicio de la junta podrá rendir su declaración por medio de oficio, esto quiere decir que contestará por escrito las preguntas que se le formulen ⁸⁷.

Otra cuestión que nos hace mención la Ley Federal del Trabajo con reformas en 1980 es la relativa a la identificación de los testigos ante la Junta, cuando así lo pidan las partes requisito que señala la fracción II del artículo 815 ⁸⁸.

Así la fracción II del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece las normas conforme a las cuales se desahogará la prueba testimonial: el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si

⁸⁶ Cfr. Idem.

⁸⁷ Cfr. Idem.

⁸⁸ Cfr. Ibidem. Pág. 166.

no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para el efecto.

El problema fundamental es que en México no existe un sistema de identificación nacional. Pues no todo el mundo tiene licencia de manejo o pasaporte ni ha obtenido credencial con fotografía para votar, y el valor de otro tipo de identificación será relativo. Aunque la ley no lo dice, debe inferirse que si el testigo no se identifica, ni en el momento de la diligencia ni dentro de tres días, se deberá tener por no desahogada la prueba ⁸⁹.

También se ha introducido el requisito en la interrogación de los testigos de aquellas preguntas que lleven implícita la contestación (Art. 815, fracción V). Lo que denota la diferencia con el interrogatorio en la prueba confesional.

Así como que los testigos deberán separarse, para evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido interrogado alguno, no sólo entre sí sino también de los representantes y de la parte por la que declaran.

Los interrogatorios se formularán oralmente, con las excepciones que señalan las fracciones III y IV del artículo 813. El hecho de que las preguntas deban formularse en forma verbal y directamente, obliga por otra parte al oferente de la prueba testimonial, a concurrir al desahogo de la misma, bajo apercibimiento de deserción.

Otra innovación consiste en que se suprime el engorroso incidente de tachas a los testigos. Según el artículo 818: "las objeciones o tachas a los mismos se formularan oralmente al concluir en el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

⁸⁹ Cfr. Idem.

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

El artículo 820 incorpora una importante innovación respecto de que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad ⁹⁰.

En opinión del sustentante salta a la vista una omisión de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1980, en lo referente a la prueba confesional, dado que omite la posibilidad de que se cite personalmente a la contraparte para absolver posiciones, como, en cambio, si lo permitía la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Es claro que la relación laboral que se prevé en los dispositivos legales enunciados, se refiere a la que se establece entre dos personas físicas, es decir tanto patrón como trabajador se consideran, aquí como personas físicas, y, por lo tanto nada excluye la posibilidad legal de que habida cuenta de un litigio entre éstas y llevando ante la junta de conciliación y arbitraje, cada una de las partes puede exigir la comparecencia personal de la otra parte absolver posiciones, pues hay que insistir en ello, el artículo 786 citado, a la expresión contraparte, incuestionablemente, la considera como persona física, dado que si otra fuera su intención saldría sobrando el contenido de su párrafo segundo que se refiere la contraparte como persona moral.

Resulta, así, que el artículo 786 de la Ley de 1980 es deficiente y desvirtúa a la prueba de confesión, al no permitir que el oferente de la misma exija que su contraparte comparezca personalmente a absolver

⁹⁰ Cfr. Idem.

posiciones. Esta situación se revertirá en contra del trabajador como una desventaja procesal.

2.3. ANTECEDENTES DE LA PRUEBA CONFESIONAL Y TESTIMONIAL.

Dichas pruebas existen desde el derecho romano teniendo su evolución hasta nuestros días por lo cual el presente punto nos dejara conocer sus antecedentes, pruebas que coadyuvan a formar convicción en el juzgador para emitir su resolución.

A lo largo de la historia del derecho procesal se ha considerado al medio de la confesión como la reina de las pruebas. A tal grado se sostuvo la eficacia atribuida a esta expresión de probar que, en el antiguo procedimiento inquisitivo operante en la material penal, se llego a justificar y autorizar su extracción por medio de la violencia física, es decir, a través del tormento.

Las consecuencias procesales inmediatas que se sacan de tener a la prueba de confesión como reina de las pruebas son las que habida su expresión en la instancia, ello valga tanto como una sentencia en contra de la parte que la hubiera producido: *“confessus pro judicato ets, qui quodammodo sua sentential demmatur”*. En el proceso civil, por ejemplo, este precepto clásico significa que si uno de los litigantes confiesa, el proceso debe terminar, debiendo el juzgador, por lo tanto, fallar en su contra, o, por lo menos, darlo por concluido citando para oír sentencia ⁹¹.

⁹¹ Cfr. NIEBLA Y CASTRO, “Alfonso. Proceso y Derecho Procesal del Trabajo”. Gaceta Laboral. Numero 56. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997. Pág. 41.

El maestro Trueba Urbina, dice que la palabra confesión proviene del latín "*confessio*" que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra, así pues, "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" ⁹².

La confesión en ciertas épocas estuvo sumamente vinculada con la religión. Inclusive muchos países no han superado esta etapa de vinculación. Hay una institución llamada juramento que está íntimamente relacionada con el desahogo de la prueba confesional en esos sistemas tradicionales.

La mayoría de los países latinoamericanos son católicos y sigue imperando en sus sistemas jurídicos el juramento como una cuestión vinculada a la confesión. También los países anglosajones tienen esta estrecha vinculación al punto de que en los tribunales debe ofrecerse la declaración precedida por una verdadera ceremonia de juramento con la mano sobre la Biblia. En México no admitimos ya el juramento, lo desterramos jurídicamente desde hace más de cien años de nuestro sistema y lo hemos sustituido por una simple y civil protesta de decir verdad, el juramento consistió básicamente en una invocación de la divinidad como especie de testigo de la verdad de lo afirmado ⁹³.

Así como antecedente en el derecho español tenemos que el desarrollo de la confesión era que el juez recibía la confesión previo el juramento de decir verdad, examinándola ante el escribano y sin conceder dilación ni plazo para que pudiese deliberar.

⁹² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1971. Pág. 222.

⁹³ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 127.

Las respuestas deben ser categóricas o negación y evitando expresiones ambiguas, obscuras y evasivas que no conducían al esclarecimiento de la verdad. La violación hacía que el declarante fuere tenido por confeso. Estos antecedentes y otros muchos que podrían invocarse, vienen a comprobar que la prueba confesional, en algún momento calificada de reina de las pruebas, no ha cambiado ni en su esencia ni en su forma.

Como un antecedente de importancia de dicha probanza y de igual manera antecedente de nuestro derecho procesal del trabajo, encontramos la Ley del Enjuiciamiento Civil del 5 de octubre de 1855, primer código civil español mismo que trata de reunir en un solo cuerpo legal los preceptos dispersos en multitud de reglamentaciones de distinta índole, en dicha ley se contemplaba la existencia de la confesión como medio de prueba, y aun cuando la establece en un cuarto lugar, después de los documentos públicos y solemnes, los privados y la correspondencia, la doctrina la considero como la mas eficaz de las pruebas atribuyendo su lugar en la colocación entre los medios de prueba ⁹⁴.

Así la primera ley procesal civil mexicana, del 4 de mayo de 1857, únicamente desarrollaba de manera muy general la forma en que se debían llevar a cabo los procesos, y por lo que respecta a la prueba de la confesión solo menciona su existencia sin reglamentarla.

No es sino hasta el 13 de agosto de 1872 cuando se publica el primer Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorio de Baja California.

En dicho código fue donde ya se hablaba mas de dicha probanza, y se transcribía casi al pie de la letra que las normas relativas de la Ley de

⁹⁴ Cfr. Revista Artículo 123. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990. Pág. 28.

Enjuiciamiento Civil, ampliando solamente algunos conceptos en lo que se refiere a los requisitos que deben reunir las posiciones, las personas que deben absolverlas y articularlas, y la valoración de la prueba, además de que contemplan la existencia de confesión extrajudicial ⁹⁵.

Tenemos pues a la prueba testimonial, misma que forma convicción por medio del testimonio que es una de las formas probatorias más antiguas utilizada en la impartición de justicia, habida cuenta la expresión oral del lenguaje entre los humanos existió primeramente la escritura y, por ende, al instrumento. Por lo mismo, no es extraño ver en todos los pasajes procesales de antaño y de diversas culturas, se considera a la testimonial como una de las más importantes pruebas junto con la confesión, en la administración de justicia ⁹⁶.

En la historia sabemos que ya en el proceso egipcio la prueba de testigos se encontraba contemplada, pero indudablemente fue en los procesos griego y romano en donde encontró un desarrollo más avanzado principalmente en el derecho romano y en el proceso romano, en general ⁹⁷.

En la ilustración del derecho real de España, ordenada por Juan Sala se dice, que la tercera especie de prueba, la más famosa y usual, es la de testigos, y agrega, ponderando las cualidades que deben tener los testigos. Para que el testimonio del testigo haga fe, es necesario que la persona que lo da no tenga prohibición para ello: algunas hay que las tienen para todas las causas, menos las privilegiadas y otras sólo para determinadas causas.

En la primera clase se numera la ley al infante, al de mala vida, como ladrón, alcahuete, tahúr, o mujer que se viste de hombre; al que falsifica

⁹⁵ Cfr. Idem.

⁹⁶ Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial. UNAM. México. 1973. Pág. 48.

⁹⁷ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 158.

carta, sello moneda: al que dejó de decir verdad por precio o soborno: al alevoso, traidor o conocidamente malo: al homicida, sea que haya hecho realmente muerte, ó procurado el aborto de mujer preñada con yerbas ó de otra suerte: al casado que vive amancebado públicamente: al que hubiere extraído y robado á alguna religiosa, ó violentado mujeres para el acto carnal: al apóstata: al casado con parienta dentro del cuarto grado sin dispensa; al que ha perdido el seso: al muy pobre y vil, ó anduviere mal acompañado: al que dio palabra solemne á otro de hacer algo por él, y no la cumple, no puede ser testigo en ninguna causa el menor de catorce años, ni en las ni en las criminales el de veinte; pero después de esta edad pueden serlo hasta de lo que vieron y supieron antes.

En determinadas causas no pueden ser testigos los siguientes: el interesado en la causa, aunque en los consejos, monasterios ó iglesia pueden serlo los que pertenezcan a ella; el familiar ó criado del que lo presenta, si no es en cosas domésticas, que ninguna otro pueda saber. Los apoderados o curadores en las causas que ellos mismos movieron por sus menores o poderdantes: los abogados en los pleitos que empezaron a defender; pero si podrán serlo en caso de que los pida la parte que no defendían, aunque sin revelar los secretos que la otra le confió.

En causas criminales no pueden ser testigos: el que está preso, contra otro que sea acusado criminalmente, ni el que lidia por dinero con bestia brava, ni la mujer prostituta, ni los parientes del acusador dentro del tercer grado, ni los que viven con él cotidianamente; ni el esclavo contra su señor, si no es en causa de traición del erario, en la de muerte de su señora por el señor, o al revés en la del adulterio de aquella ó cuando sean dos sus señores ⁹⁸.

⁹⁸ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 66 - 68.

También en el derecho antiguo español, inclusive en el Fuero Juzgo y en las Partidas, hubo reglas claras sobre los testigos, el testimonio y sobre el valor de la prueba testimonial y sobre los requisitos que los declarantes debían reunir ⁹⁹.

Así una vez conocidos los antecedentes de tan importantes probanzas podremos dar inicio con nuestro siguiente capítulo titulado, marco jurídico vigente de la prueba confesional y testimonial.

⁹⁹ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 158.

CAPÍTULO 3.

MARCO JURÍDICO VIGENTE DE LA PRUEBA

CONFESIONAL Y TESTIMONIAL

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos nos da la posibilidad de defendernos ante los tribunales, dando con esto la posibilidad de ofrecer las pruebas que se estimen pertinentes, es decir la opción de ofrecer todo tipo de pruebas para probar nuestras defensas y excepciones, así como nuestras pretensiones, oportunidad que se establece en el artículo 14 constitucional que a la letra dice:

“A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

Así como el artículo antes citado nos señala que tenemos la posibilidad al seguir un juicio ante los tribunales en este caso laborales, es ahí donde se

nos da la posibilidad de que para probar lo que deseemos, se podrán ofrecer pruebas entre otras, la prueba confesional y la testimonial, situación que nos queda mas clara citando el artículo 17 constitucional que nos expresa:

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los 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.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil”.

Es así que en la Ley Federal del Trabajo encontramos la regulación de la prueba confesional y testimonial, ley que se encuentra reglamentada por el artículo 123 constitucional en relación y tal y como lo señala el artículo 73 fracción X, constitucional en donde se denotan las facultades del congreso de la unión y que nos señala en dicha fracción antes mencionada, dentro de dichas potestades el congreso podrá:

“X. Para legislar en toda la república sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123”.

Consideramos que la base constitucional del proceso laboral mexicano, la encontramos en las fracciones XX y XXI del artículo 123 constitucional, promulgado por el constituyente de Querétaro en el año de 1917; al

establecer las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento de los conflictos laborales; creando dichas Juntas, como órganos de jurisdicción especializada.

Las fracciones XX y XXI del vigente artículo 123 constitucional exponen:

"XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual numero de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;

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

La redacción de las originales fracciones XX y XXI, suscitó una serie de dudas sobre la naturaleza jurídica y competencia de las Juntas y entre otras, se decía: ¿Eran las Juntas tribunales o sólo comités administrativos?, ¿Tenían los medios necesarios para hacer que se cumplieran sus resoluciones?, ¿Era potestativo someterse al arbitraje de las Juntas? ¿Podía desconocer el patrón el laudo de la Junta pagando la indemnización?, ¿Para qué clase de conflictos era la Junta competente? ¿Podía conocer únicamente los conflictos colectivos o también los individuales?

La Suprema Corte de Justicia, a partir de 1918 y hasta 1924, sostuvo que las Juntas no podían ejecutar sus laudos coactivamente y que su competencia sólo abarcaba a los conflictos de índole colectiva.

En 1924, modificó su criterio para sostener que las Juntas son tribunales competentes para conocer y resolver tanto los conflictos colectivos como los individuales, y que las Juntas no son tribunales especiales que violen el artículo 13 constitucional.

A continuación, en el año de 1928, la Corte sostuvo que las Juntas no constituían un tribunal y en otra ejecutoria de fecha 9 de octubre, de ese mismo año, afirmó que sí eran un tribunal.

De la contradicción anterior, nacieron varios estudios realizados por juristas de la época, con el fin de determinar la naturaleza jurídica de las Juntas. Entre los más destacados podemos nombrar a Narciso Bassols, quien en su estudio titulado: ¿Qué son, por fin, las Juntas de Conciliación y Arbitraje?, concluye que las Juntas sólo tienen competencia para conocer de conflictos colectivos; teoría que posteriormente fue atacada entre otros por Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, quienes decían que la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje debía abarcar tanto los conflictos individuales como los colectivos ¹⁰⁰.

En la actualidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son consideradas como verdaderos Tribunales Especializados que resuelven todo conflicto de trabajo, siendo el arbitraje obligatorio.

Como se desprende del texto constitucional transcrito, cuando se presente un conflicto entre el trabajador y el patrón, deberá dirimirse la controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; en donde ambas partes, aportarán los elementos necesarios y pruebas pertinentes para acreditar los hechos constitutivos de la acción ejercitada de las excepciones opuestas.

¹⁰⁰ Notas, tomadas de la Cátedra Impartida por el Profesor Soto Arias Juan José, de la clase de Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Derecho. UNAM. México. 2004.

Razonamiento que nos remite a la fracción XXXI relativo a la competencia entre la Junta Local y la Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que señala:

“XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil

2. Eléctrica;

3. Cinematográfica;

4. Hulera;

5. Azucarera;

6. Minera;

7. Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8. De hidrocarburos;

9. Petroquímica;

10. Cementera;

11. Calera;

12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y

21. tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o mas entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

Por lo anterior, podemos señalar que la prueba confesional y testimonial tienen su naturaleza jurídica en las fracciones XX y XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La fase procesal conocida como ofrecimiento de pruebas, consistente en el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, ocurren al tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable. Este acto sencillo como deben de ser todos los del proceso laboral, sí requiere al menos de fundamentales formalidades que garanticen cierto orden procesal como serían el que las pruebas deben de ofrecerse en tiempo, que tengan dichas pruebas relación con la litis, que faciliten al tribunal el desahogo de las mismas, etc. Pero estas pocas formalidades que ya en conjunto se convierten en la regulación misma del ofrecimiento de las pruebas, considero ofrecerán tema a las siguientes páginas, por lo que procedamos

señalando que audiencia es el acto de oír el soberano u otras autoridades a las personas que exponen, reclaman o solicitan alguna cosa ¹⁰¹.

Otra definición más jurídica es la del maestro Euquerio Guerrero, quien afirma: "Se entiende por audiencia del verbo '*audire*', oír, aquellos actos por virtud de los cuales el tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, recepción de pruebas, alegatos de las propias partes, etc." ¹⁰², y tomando en cuenta que comúnmente el juicio laboral se tramita mediante el desarrollo de tres audiencias. El ofrecimiento de las pruebas, se realiza dentro de la segunda de las audiencias a la cual le da el nombre: Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas; la que dentro de nuestro derecho, se encuentra regulada por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara 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;

¹⁰¹ Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Diversas Teorías Sobre el Fin de la Prueba Judicial. Ob. Cit. Pág. 312.

¹⁰² CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág.143.

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”.

Podemos decir que, por lo que hace a la fracción II, de dicho artículo y en nuestra experiencia casi nunca se da el caso que señala que el actor necesite ofrecer nuevas pruebas que se desprendan de la contestación de la demanda, siendo que cuando ocasionalmente es solicitada es desechada de plano por la Junta, ello atendiendo al principio de celeridad y procesal, así como al orden de ofrecimiento de pruebas mismo que se describe en la fracción I.

3.2.1. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Así tenemos que saber quienes pueden ofrecer pruebas, debe interpretarse el sentido de la palabra “poder” no como posibilidad de lo físico. Sino como una posibilidad de comparecer ante un tribunal laboral a fin de ofrecer pruebas; facultad que por lo demás la ley sólo otorga a las partes, entendiéndose como éstas: Las personas interesadas en un juicio y que sostienen en él sus pretensiones, compareciendo por sí mismos o por medio de otras que las representen real o presuntivamente. En general las partes que intervienen en un juicio son dos: actor que es quien presenta la demanda, ejercitando la acción y demandado, que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que se persigue mediante la acción. Puede haber un número indefinido de actores y demandados ¹⁰³.

¹⁰³ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991. Págs. 108 - 110.

En relación al ofrecimiento de pruebas, el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo no menciona exigencia alguna respecto a si debe ser verbalmente o por escrito; pero teniendo siempre presente la oralidad del procedimiento laboral ello, puede ser indistintamente siempre y cuando se ofrezcan acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo.

Si se ofrecen como prueba documentos, se exhibirán en el acto de ofrecimiento de pruebas, o en el caso de que se trate de informes que debe de expedir alguna autoridad puede el oferente solicitar de la Junta que los solicite a la mencionada autoridad, siempre y cuando indique los motivos que le impiden obtenerlos directamente de acuerdo a lo señalado en el artículo 803 y 883 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina recomienda que es conveniente que cuando se pretenda ofrecer una prueba documental que obra en otro expediente o que se encuentra en poder de otras autoridades, debe de acompañarse de un escrito en el cual conste que ha pedido a dichas autoridades la expedición o devolución de los documentos que se quieren ofrecer, para el efecto de que la Junta no le rechace la prueba ofrecida ¹⁰⁴.

Así pues la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se encuentra debidamente definida en nuestra Ley de la materia, y concuerda con la definición del docto, Stafforini, quien afirma: "La determinación de un plazo perentorio para que las partes ofrezcan sus respectivas pruebas responde a la necesidad de establecer un orden en el procedimiento y evitar dilaciones"

¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Depalma. Argentina. 1965. Págs. 417 y 418.

¹⁰⁵ STAFFORINNI, Eduardo. Tratado Derecho Procesal Social. Tipográfica. Argentina. 1955. Pág. 301.

Nuestra legislación ha definido con precisión la fase de ofrecimiento, al fijar una audiencia de ofrecimiento de pruebas, que concluirá con un acuerdo de la junta en el que se declara cerrado el período de ofrecimiento de pruebas así como su admisión y se precise cuáles de las pruebas se aceptan y en su caso cuáles se rechazan a este respecto, al postulante llama la atención acerca de las pruebas ofrecidas antes de la audiencia, es decir aquellas que se ofrecen por algunos abogados que acostumbran acompañar sus pruebas en el escrito de demanda, y creemos que tales pruebas no deben de tomarse en cuenta por el tribunal si no se ratifica su anterior ofrecimiento en la audiencia respectiva, porque de otra manera, ningún efecto tendrían el fijar términos para el ofrecimiento, y así lo ha sostenido la Suprema Corte en la siguiente tesis:

“PRUEBAS EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. De conformidad con los artículos 873, 876, 878 y 880 de la Ley Federal del Trabajo, se regula la audiencia en el juicio integrada en tres etapas sucesivas, en la primera de las cuales es forzosa la comparecencia personal de las partes, mas de allí no se infiere que deba privarse a las mismas del derecho de ofrecer pruebas por conducto de sus respectivos apoderados, puesto que el espíritu de la ley no es otro sino el de exigir que sean las partes contendientes y no sus abogados los que se enfrenten en un período de conciliación para evitar que intereses extraños impidan un avenimiento, pero de ello no se puede deducir que habiéndose tenido por ratificada la demanda en sus términos originales y por reconocida la personalidad del apoderado del actor, a éste se le tenga por perdido el derecho de aportar pruebas. El rigorismo de la ley no puede propiciar el dejar a una de las partes sin la oportunidad de probar sus afirmaciones, tanto más que la obligación de presentarse personalmente a la primera etapa a que se refiere la fracción VI del artículo 876 de la ley, no rige para la

etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, porque de admitir esta conclusión se llegaría al extremo de convertir el procedimiento laboral en un ritualismo que va en contra de las modernas doctrinas del derecho procesal, cuyas notas características son las de ampliar las facultades al juzgador en la investigación de la verdad para que sus fallos correspondan al anhelo de justicia real y efectiva, apartados en todo lo que sea posible de los formulismos que llevan a emitir resoluciones injustas”.

Séptima Época. instancia: Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Sexta Parte. Página:147.

Respecto de el caso contrario, o sea de las pruebas ofrecidas por las partes después del acuerdo en que el tribunal cerró la etapa de ofrecimiento, sólo queda decir que no son de admitirse tales pruebas, salvo el caso de excepción que constituyen las pruebas supervenientes.

Nuestra legislación laboral precisa y enumera los medios probatorios, que son admisibles y a grandes rasgos nos enuncia todos los medios de prueba que en términos generales se pueden ofrecer: La prueba confesional, la prueba testimonial, la prueba pericial, la prueba documental, la prueba de inspección, la prueba presuncional, instrumental de actuaciones, así como fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, las cuales sólo enunciamos porque en otro apartado de la tesis ya se les hizo mención de manera general, quedando solo por manifestar que el ofrecimiento de los anteriores medios de prueba requiere que se relacionen, con los puntos de la litis, es de hacerse notar también, que respecto a las pruebas mencionadas no fija la ley orden alguno en

cuanto a su ofrecimiento; en lo que sí existe orden, es en que primero sea el actor quien ofrezca sus pruebas y luego lo haga el demandado ¹⁰⁶.

Dentro del proceso del trabajo, nuestra Ley Federal del Trabajo, faculta que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, siendo este un aspecto novedoso como ha quedado dicho y que tiene como finalidad mantener el principio de contradicción ¹⁰⁷.

La audiencia de admisión de pruebas concluye con un acuerdo de la Junta que bien se podría tener como el punto culminante de dicha audiencia; mediante este acuerdo, la Junta resolverá cuáles son las pruebas que admite o rechaza, por considerar las primeras procedentes y las segundas improcedentes o inútiles.

Entendiendo por acuerdo la resolución que dicta el tribunal en asunto judicial y que para el punto de estudio reúne gran importancia porque creemos que si a través de dicho acuerdo se ejercita la facultad concedida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el artículo 880 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, de admitir o rechazar pruebas.

Por lo demás consideramos que la facultad importante y delicada de fijar las pruebas que se han de tomar en cuenta en el proceso, debe de tener como punto de referencia el que las pruebas que se admitan se dirijan a demostrar los puntos controvertidos en el proceso y de allí la admisión de las pruebas en conducentes e inconducentes o inútiles.

Por costumbre procesal reminiscente del proceso civil, es común que casi todas las pruebas de una parte se objeten por la contraria y las de él

¹⁰⁶ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 108 - 110.

¹⁰⁷ Cfr. Idem.

recíprocamente, lo que hace que muchas veces como lo previene Trueba Urbina, se convierta en peligrosa esa facultad del tribunal, ya que por precipitación puede caer en el error de desechar por inconducentes pruebas que sí podrían haber aportado elementos de convicción ¹⁰⁸.

Las Juntas deben de preferencia admitir las pruebas ofrecidas por las partes a pesar de las ya oficiosas objeciones que la contraparte les haga, ya que dado el caso de que al desahogarse resultaran inconducentes, superfluas e inútiles; más grave sería el rechazar bajo este temor pruebas que sí aportarían algo para llegar a la verdad.

Esta opinión la afirmamos con la opinión de dos doctos, el maestro Trueba Urbina y el profesor de la Universidad del Cauca Miguel Gerardo Salazar, quienes con diferentes palabras y argumentos llegan a unir comunión de conclusiones: "que las pruebas sólo deben de ser rechazadas por el tribunal en los casos en que la inconducencia o superfluidad aparezcan de una manera notoria, clara, palmaria, incontrovertible" ¹⁰⁹.

Sólo resta mencionar en esta parte de estudio del ofrecimiento y admisión de las pruebas, lo que se puede hacer ante el caso del rechazo de las pruebas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que considerando que la negativa de admisión puede causar a alguna de las partes un perjuicio tal vez grave, en nuestro derecho se encuentra protegida tal situación procesal, mediante la procedencia del juicio de amparo.

¹⁰⁸ Cfr. KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 417.

¹⁰⁹ SALAZAR MIGUEL, Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Temis. Colombia. 1963. Pág. 355.

3.2.1.1. DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

La prueba confesional, es una de las que pueden convertirse en determinantes para el resultado del juicio laboral y que encuentra en la fase del ofrecimiento un momento de trascendencia para el posterior desarrollo de la prueba, por lo cual requiere de especial cuidado de parte de los abogados que en representación de alguna de las partes que en la contienda recurren a este medio probatorio.

La Ley Federal del Trabajo a este respecto determina que la prueba confesional se encuentra regulada de los artículos 786 al 794, y resumiendo sus principales características, que son, cuando se ofrece la prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas (artículo 786).

b) Cuando deba de absolver posiciones. una persona moral bastará que se la cite (artículo 786).

c) Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección o 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 sean propios de ellos (artículo 787).

d) La Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos de las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en

contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos (artículo 789).

e) Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas, y las guardará en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas (artículo 791) ¹¹⁰.

Por principio vemos que en el inciso a) trata de lo que podría considerarse como regla general en la prueba confesional, el determinar que cada parte podrá solicitar que su contra parte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas y esto es como regla general, porque de acuerdo con la doctrina de la prueba, toda confesión para que sea tal tiene que observar ciertos requisitos; el primero de los cuales es el que necesariamente sea declaración de parte, porque en el proceso, bien puede haber declaraciones de otras personas, pero éstas siempre serán testimonios o dictámenes periciales ¹¹¹.

El inciso c) ya mencionado se refiere precisamente al caso de excepción de la regla general a que hacía referencia al admitir que se ofrezcan la: prueba confesional de los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento; así como de los miembros de las directivas de los sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

¹¹⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 113.

¹¹¹ Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 58.

Esta es una importante y necesaria característica de la prueba confesional en el derecho procesal del trabajo, ya que faculta a que quebrantando la regla general se admitan confesiones de personas que no son precisamente parte de la controversia, y que algunos autores niegan a denominar, testimonios de calidad, a las declaraciones de estas personas.

Pero como lo señala el maestro Trueba Urbina, creemos que no es correcta tal denominación ya que aún en calidad de excepción sí son confesionales, porque de la misma redacción del artículo 787 de la ley en cuestión, se desprende que se admiten cuando los hechos que dieron origen al conflicto, sean propios de ellos; lo que supone una confesión o reconocimiento de hechos realizados por el propio absolvente, dentro de las funciones que son de su competencia en la administración de la empresa o directiva sindical en su caso¹¹².

El inciso b), mismo inciso que nos remite al artículo 786 de la ley de la materia, nos coloca ante la hipótesis de que la contraparte del oferente, resulte ser una persona moral, en estos casos y dado que en la mayoría de las ocasiones el trabajador desconoce los cuadros administrativos de la empresa donde labora, lo que podría generar el absurdo de ofrecer la prueba confesional de personas ajenas a la dirección o responsabilidad de la empresa, por lo anterior consideramos correcto que se le cite a la persona moral dado el caso, ya que en todo caso será el mismo compareciente por dicha persona moral el que deba justificar ante la Junta la calidad con que se acredita para absolver posiciones, es decir apersonarse ante la autoridad con su testimonio notarial de donde se desprendan las facultades para desahogar la prueba confesional¹¹³.

¹¹² Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 149.

¹¹³ Cfr. *Ibidem*. Págs. 154 y 155.

Continuando con el análisis de la prueba confesional en la Ley Federal del Trabajo nos encontramos con otro punto importante: cuando se desahogue en lugar distinto de la ubicación de la Junta que conoce del juicio, se hará por exhorto previniendo la ley que el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado, - véase que éste es el único caso en que la ley exige la presentación de pliego de posiciones, dado el carácter oral del proceso laboral -, (artículo 791).

La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copia de las que fueron aprobadas y las guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad y remitirá el original en sobre cerrado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas, todo ello de acuerdo a lo que señala el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo. Pero queremos hacer resaltar que esto solo en el caso que la prueba tenga que desahogarse por exhorto; ya que en todos los demás casos el oferente bien puede ofrecer la prueba, reservándose el derecho de articular las posiciones en el momento mismo del desahogo sin que pueda exigírsele previamente la presentación del pliego de posiciones ¹¹⁴.

Para terminar este breve comentario respecto al ofrecimiento de la prueba confesional, debemos mencionar que la junta concluirá la audiencia de recepción de pruebas, con un acuerdo en el que determinará cuáles de las pruebas ofrecidas por las partes son las que acepta para su recepción posterior y en su caso cuáles rechaza y los motivos que tuvo para ello.

Por último tenemos lo que señala el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos señala:

¹¹⁴ Cfr. Ibidem. Págs. 146-153.

“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”.

Artículo que nos remitiría al relevo de prueba por confesión expresa, por ejemplo podemos decir que si al contestar una demanda negamos lisa y llanamente la relación laboral, pero en dicho juicio nos es exhibido un alta de dicho actor ante el IMSS, existe una clara presunción de que en efecto fue nuestro trabajador, relevando ante ello cualquier prueba.

3.2.1.2. DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

El ofrecimiento de la prueba está regulada por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo 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. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a

disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

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”.

Por principio este artículo hace referencia a que la parte que ofrezca la prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos, lo que consideramos lógico ya que dejaría en estado de indefensión a la contraparte al no conocer efectivamente quien declarara en el juicio en el cual se ofrezcan.

También vemos cómo dicho artículo establece que se podrá solicitar a la Junta los cite, para lo cual se deben señalar sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos; directamente consideramos que el espíritu de esta disposición es mantener como regla general que es obligación de las partes aportar todos los elementos de prueba y presentar a los testigos y peritos que pretendan que sean oídos en juicio y no función del tribunal de citar a todos los testigos, salvo caso de excepción, como por ejemplo cuando los testigos ofrecidos sean personas al servicio de la demandada, lo que imposibilita que el actor los presente directamente, situación que inclusive en la práctica es únicamente para retrasar el procedimiento o solo son ofrecidos para ser citados por conducto del actuario y de esta manera mañosamente ser preparados debidamente por los abogados, dichos atestes.

Enrique Álvarez del Castillo comenta que el principio de aplicación general es que las partes deben siempre presentar a sus testigos ¹¹⁵.

¹¹⁵ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. CAVO. México. 1985. Pág. 65.

3.2.2. EL DESAHOGO DE PRUEBAS.

La audiencia de desahogo de pruebas, dentro del proceso laboral, es aquella en la que las pruebas son descargadas es la audiencia más característica del juicio laboral; tal vez porque se supone que del curso de ella se conocerá con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación; pero allí mismo en esta audiencia es donde se da lugar a mayor número de situaciones en que tiene que actuar el tribunal laboral realizando día a día una función integradora del Derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, deja muchos puntos sin reglamentar en comparación con la regulación que sobre las mismas pruebas existen en otras codificaciones; pero ello tuvo por finalidad dotar al proceso de mayor fluidez al suprimirle muchas formalidades, aun cuando tratando de ser justos al valorar lo que en la práctica sucede, diremos que son más los problemas que se crean con una escasa redacción, que los beneficios en cuanto a fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo ¹¹⁶.

Algunos tratadistas mantienen la misma opinión como Trueba Urbina quien expresa su criterio de la siguiente manera: "Nuestra ley establece un procedimiento probatorio muy deficiente que debe de perfeccionarse mediante reformas adecuadas con sentido científico y práctico" ¹¹⁷. Creemos se refiere dicho autor a el caso de la legislación del trabajo, al no estar federalizados los tribunales laborales, varían mucho los criterios sostenidos por las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje y lógicamente las

¹¹⁶ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 164 y 165.

¹¹⁷ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 73.

soluciones que se den a los conflictos que se les presenten al no existir la tan necesaria uniformidad de criterios respecto a lo no escrito en materia de pruebas laborales.

La audiencia de desahogo de pruebas se celebrará conforme a las reglas del artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los 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 período no deberá exceder de treinta días”.

El artículo 884 de la ley de la materia que se refiere al desahogo de las pruebas nos señala:

“La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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

II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, 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”.

Respecto del artículo 884 antes mencionado y en especial respecto de la fracción II, que señala que cuando una prueba no se encuentre debidamente preparada, se suspenderá para continuarla dentro de los diez días siguientes, situación que consideramos una laguna en cuanto a interpretación de dicho artículo ya que no nos queda claro, a que se refiere con que no se encuentre debidamente preparada, ya que bien puede no estar lista o organizada por causas imputables a la junta o por causas imputables a las partes.

3.2.2.1. DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

El desahogo de la prueba confesional resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, 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 ¹¹⁸.

El desahogo de esta prueba se encuentra contenida en el artículo 790 de la ley de la materia mismo que a la letra dice:

“En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser 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;

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

¹¹⁸ Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Pág. 129.

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

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

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

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

Así de acuerdo al artículo antes enunciado tenemos que el desahogo de la prueba confesional, iniciará con la asistencia de las personas que, acrediten la personalidad con que comparecen a juicio, consideramos que resulta importante este momento procesal porque es la persona que se presenta a absolver posiciones en representación de una persona moral en su caso, quien tiene que acreditar con qué carácter lo hace, ya que las afirmaciones o negaciones que externe obligarán a quien representa ¹¹⁹.

Se procederá a continuación, a la articulación de las posiciones en donde comúnmente resulta que se presente por la parte oferente de la prueba un pliego que contenga las posiciones para que sean calificadas por la junta, o bien si no presentan por escrito, se pueden articular en ese momento,

¹¹⁹ Cfr. Idem.

siempre previa calificación que de las mismas realice el tribunal a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente o de hechos aunque no propios, deben serle conocidos, sobre todo que guarden relación directa con los puntos de litis.

El absolvente está obligado a responder afirmativa o negativamente y posteriormente puede ampliar su respuesta si lo considera necesario ello con la finalidad de evitar imprecisiones en la respuesta tomando en cuenta que, si la respuesta del absolvente es evasiva a lo que se interroga, se le tendrá por confeso a cada una de las posiciones que conteste evasivamente a pesar de las conminaciones que le haga el tribunal a que sea categórico en sus respuestas. Al terminar de absolver todas las posiciones que se le articulen firmará el acta respectiva ¹²⁰.

No podíamos concluir este breve comentario relativo a la prueba confesional, sin mencionar dos circunstancias que bien pueden suceder en el desahogo de la prueba; primero son múltiples los casos en que algunas de las personas de quien solicitan la confesional no radiquen en el lugar donde se tramite el juicio y para tal ocasión el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo, a la letra prevé:

“Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta.

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

¹²⁰ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 149.

Por lo que la redacción es bastante explícita y no requiere de ninguna explicación a *posteriori*; ahora bien, en el supuesto caso de no comparecer la persona que tenga que absolver posiciones, se le declarará confeso de las posiciones que le articule la contraparte.

Se ha pensado y aún se ha llegado a la práctica viciosa de creer que para declarar confeso a la parte ausente, se requiere de la existencia de un pliego que contenga las posiciones para absolver y consideramos esta solución no del todo correcta, porque tal requisito lo estatuye la ley únicamente para el caso a que se refiere el artículo 791 o sea únicamente cuando tenga que desahogarse por exhorto, porque la ley en ningún otro de sus artículos fija la obligación a las partes de presentar pliego de posiciones y tomando en cuenta la oralidad que debe imperar en todo proceso laboral; puede el oferente articular posiciones verbalmente.

3.2.2.2. DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

En cuanto al desahogo de este medio de prueba encontramos de manera particular los siguientes comentarios: desprestigiada por los abusos y excesos que de ella se hace, la prueba testimonial en los juicios laborales precisa aún más que ninguna otra prueba del principio de inmediación es decir, requiere que los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto a los acontecimientos y no concretarse a leer posteriormente las respuestas que el testigo dio a las preguntas que le articularon, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba mucho se puede sacar con objeto de conocer la verdad.

Hecha la anterior aclaración pasemos a describir una probanza ordinaria, asumiendo que ningún incidente surja durante el desarrollo de la prueba

testimonial, prueba que se encuentra regulada en el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que nos dice:

“En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Así pues tenemos en un principio que como nos señala la fracción primera del artículo antes enunciado, el oferente presentará en la fecha y hora señalada, los testigos, los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos.

El testigo en presencia de los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la junta, dirá sus generales y manifestará bajo protesta de conducirse con verdad, acto sacramental de los pocos que aún reconoce el Derecho Procesal del Trabajo como una reminiscencia del Derecho Procesal Civil, formulismo que consideramos oficioso y hasta cierto punto aclaratorio, porque el solo acto de comparecer en juicio y el declarar ante una autoridad obliga a cualquier persona a conducirse con verdad, ya que ante un caso de omisión involuntaria de esta formalidad, no pensamos en que invalide su dicho, ni mucho menos le exima de las responsabilidades que lleve implícita su declaración ¹²¹.

Especial referencia haremos a la repregunta muy común para el testigo de parte del abogado contrario del que desahoga sus testigos, relativa a ¿si tiene vínculo de parentesco o de otra clase?, porque de ello bien se puede desprender una supuesta parcialidad del testigo.

¹²¹ Cfr. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1961. Pág. 424.

Con relación a estas preguntas oficiosas que el tribunal le debe articular al testigo merece comentario especial el hecho de que el testigo manifieste tener amistad con la parte oferente, caso frecuente en los juicios laborales, creemos que no debe considerarse como indefectible, principio de que sea motivo de tacha el de la amistad que el testigo pudiese tener con el oferente.

El porqué de esta posición resultará objetivo cuando se comprenda que por "amistad" se concibe: "afecto personal, desinteresado y recíproco" lo que hace que sea una relación hasta cierto punto subjetiva y que podría dentro de su existencia guardar varios grados y en todo caso al existir una estrecha amistad entre el oferente y el testigo (como en algunos de los casos acontece), bastaría que el testigo en ese momento negara ese grado de amistad y manifestara únicamente una "superficial amistad" a fin de evadir posible tacha ¹²².

Como coadyuvante de esta opinión citaremos la tesis siguiente:

“TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA. VALORACION DE SU DICHO. El hecho de que el testigo manifieste tener amistad con la parte que lo presenta, es insuficiente para desestimar su dicho, si el deponente no expresa, ni está acreditado que esa amistad sea íntima, ni que éste tenga interés directo en el negocio, pues la sola amistad con el interesado, puede explicarse en virtud de las relaciones cordiales que se dan entre ambos, dentro de la sociedad de la cual forma parte, lo cual no afecta por sí mismo la imparcialidad del declarante”.

Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: IX.2o. J/4. Página: 383.

¹²² Idem.

Consideramos para concluir, que gran parte de la solución en este problema debe quedar a criterio del tribunal a fin de evitar la práctica de restar valor a un testimonio por esta causa en forma oficiosa.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se le articulen al testigo una serie de preguntas en relación a los hechos controvertidos en el juicio; interrogatorio en que se goza de cierta libertad, pero sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone para el desahogo de una testimonial y a las cuales hacemos referencia.

a) Las preguntas deben de ser articuladas en forma concisa y clara, evitando preguntas insidiosas que traten de crear confusión a los testigos.

b) Que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes, esto es que en la redacción de la pregunta no se sugiera, la respuesta como en el caso equívoco en que la misma pregunta contiene la afirmación o la negación del hecho controvertido, creemos que ante tal situación la junta bien puede rechazarlas.

Por último, resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con lo llamado, razón de su dicho, que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso.

Esta parte del testimonio resulta de capital importancia ya que la omisión de la misma, puede traer como consecuencia la ineficacia de su declaración y así lo han estimado nuestros tribunales de amparo, en las siguientes tesis:

“TESTIGOS, CUANDO NO EXPRESAN LA RAZÓN DE SU DICHO, LA JUNTA DEBE SOLICITARLA. Cuando en el desahogo de la prueba testimonial los testigos se concretan a responder las preguntas del interrogatorio que les formulan, sin expresar la razón de su dicho, la Junta deberá solicitarla de oficio, pues de no hacerlo, y al resolver el laudo les

niega valor probatorio por la falta de dicha razón, comete la violación al procedimiento prevista en el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, en perjuicio del oferente; esto tomando en consideración que el artículo 815, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, expresamente dispone: 'En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: 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' ".

Novena Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Febrero de 2000. Tesis: I.6o.T.64 Página:1129.

“TESTIGOS NO IDONEOS EN MATERIA LABORAL. No basta que los testigos contesten en forma afirmativa o negativa en relación a las preguntas que les formula el oferente, sino que para que tengan validez esos testimonios, se requiere la demostración de la razón suficiente por la cual emiten su declaración, es decir que deberán acreditar la verosimilitud de su presencia en donde sucedieron los hechos sobre los cuales deponen, si no, carecen de idoneidad suficiente para que sean tomados en cuenta. Máxime, si al fundar la razón de su dicho, nada dicen esencialmente, respecto del por qué les consta que los actores fueron despedidos de sus trabajos por los demandados, habida cuenta que tampoco precisan las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que afirman se llevó a cabo el despido, lo cual hace que sus declaraciones resulten ineficaces”.

Novena Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995. Tesis: XX.5 L. Página: 554.

Concluido el interrogatorio directo, debe de proceder el tribunal a conceder el uso de la palabra a la contraparte a fin de que repregunte al testigo.

También en dicha prueba al igual que en la confesional puede suceder el caso de la inasistencia de algún testigo, pero si el testigo ausente fuere de los que por algún motivo hubiese aceptado citar el tribunal, debe señalarse nueva fecha para su recepción, ordenando aplicarle los medios de apremio que faculta la ley.

Todo lo anterior a fin que se presenten, ya que la obligación de comparecer como testigo es de orden público, pero lamentablemente como ya se ha mencionado, el hecho de que la oferente solicite que dichos testigos sean presentado por medio de la junta, esto solo como una estrategia procesal, y no porque ello realmente sea cierto, basándose en que la ley de la materia lo permite e inclusive sirve de base la siguiente tesis aislada que nos parece importante transcribir:

“TESTIMONIAL, ADMISION Y DESAHOGO ILEGAL. LO SON SI EL OFERENTE OFRECE SUS TESTIGOS COMO HOSTILES, SEÑALANDO LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS, Y LA JUNTA LOS ADMITE COMO DIRECTOS Y AL DESAHOGAR LA PROBANZA, LA DECLARA DESIERTA POR NO HABERLOS PRESENTADO. Si una de las partes en el procedimiento laboral, ofrece, entre otras pruebas, las declaraciones de unos testigos, argumentando que al no poder presentarlos directamente los ofrece con el carácter de hostiles, proporcionando sus nombres y domicilios, cumpliendo así con lo señalado en la fracción II, del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, y la Junta, en la diligencia de calificación y admisión de pruebas, tuvo por admitida la referida testimonial, pero con el carácter de directos; y posteriormente, al desahogarse la probanza, al no haber sido

presentado directamente uno de los testigos, hizo efectivo el apercibimiento contenido en el acuerdo de calificación y admisión de pruebas, declarando desierta tal testimonial. Resulta evidente que, tanto el acuerdo de la autoridad laboral, en el sentido de que el oferente de la prueba debiera presentar ante ella a sus testigos, y la diligencia del desahogo de la prueba testimonial en la que declara desierta la prueba testimonial, por lo que hace a uno de los testigos, resultan ser violatorios de las normas de procedimiento a que se refiere la fracción III, del artículo 159, de la Ley Reglamentaria de los artículos 103 y 107 constitucionales, ya que la Junta responsable debió tomar en consideración lo expresado por el oferente y resolver conforme a derecho, a fin de no afectar sus defensas”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Época: Octava Número: 73, Enero de 1994 Tesis : XVII. 2o. J/7 Página : 83.

Así en opinión del sustentante el desahogo de la prueba testimonial, es en particular donde se observa la astucia, capacidad y conocimiento de la litis del juicio que se pelea por parte de los abogados que en el intervienen, en primer lugar el que ofrece sus testigos, para obtener las respuestas que le sean favorables, sin ser estas indicativas y al que repregunte de obtener por parte de dichos testigos una contradicción evidente, a efecto de hacerla notar en las tachas que haga de los mismos, por lo que vemos esta prueba como una prueba trascendental en el proceso laboral.

3.3. VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Habiendo tratado brevemente las teorías más conocidas en cuanto a la valoración de las pruebas en el derecho tal como se realizó en el capítulo número uno, resulta necesario hacer el siguiente señalamiento:

En materia laboral y por lo que a nuestro país respecta, dicha valoración de las pruebas está sujeta a normas un poco excepcionales con respecto a los sistemas anotados; como ejemplo bástenos leer el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo: “Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

Tal es el concepto de derecho positivo que al respecto observa la legislación del trabajo, pero tan interesante artículo bien merece detenernos y escudriñar un poco más al respecto y si ello fuera posible remontarnos hasta el origen de tan revolucionario principio en la legislación laboral: ya que tal vez esto nos aclare un poco la confusión a que nos ha llevado el hecho de que con diversas expresiones gramaticales se haga alusión a tal principio por diversas legislaciones laborales en la actualidad.

Iniciemos nuestro análisis con el término "en conciencia" a fin de delimitar su contenido con precisión porque cierto es que todo mundo sabe que en, materia laboral las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos pueden precisar tan trascendente facultad ¹²³.

El término tan confundido no es novísimo, sino que fue incorporado en la terminología jurídica como consecuencia del cambio operado por la asamblea, constituyente en Francia, como una reacción tendiente a quitarle validez al sistema operante de pruebas legales, buscando imponer en su lenguaje, sistemas más liberales para la apreciación judicial, y así apareció por primera ocasión en el texto del artículo 342 del código de instrucción criminal francés que establecía: "sinceridad de conciencia del juzgador",

¹²³ Cfr. TENA SUCK, Rafael y Dr. Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 140 y 141.

abriendo así una pródiga etapa en lo jurídico. Aunque justo es aclarar que el término "en conciencia" se aplicó y desarrolló en las legislaciones procesales penales únicamente, como ejemplo de lo anterior citaremos la legislación procesal española (Ley de Enjuiciamiento Penal) que en el año de 1872 sustituye el término, reglas de criterio racional, por el comentado término "según su conciencia" incluyendo así la expresión que ahora nos ocupa en la legislación española de donde trasciende a la mayoría de las legislaciones hispanoamericanas ¹²⁴.

Ahora nos ocuparemos de buscar el origen de la inclusión del término "en conciencia", dentro de la legislación laboral y veremos que es precisamente nuestra, Ley Federal del Trabajo de 1931 la que introduce por primera vez la expresión "en conciencia", en el mundo de la legislación procesal del trabajo a través de su ya conocido artículo 550, que tanta discusión desato en cuanto a su interpretación y bástenos saber cómo el mismísimo máximo tribunal del país sustentó las más divergentes tesis al respecto.

A mayor abundamiento y como por cierto lo señala el maestro Heberto Amilcar, "el contenido del artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue originado también en otra disposición mexicana contenida en el Reglamento de Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje" ¹²⁵.

De aquí puede deducirse que la legislación laboral mexicana nos reserva cierta responsabilidad en el ámbito del derecho comparado, ya que si fueron nuestras leyes las que incluyeron tal término, lógico resulta que debamos de delinear a la perfección el contenido del mismo.

¹²⁴ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 98.

¹²⁵ Idem.

Pero si esto fuera poco, otras legislaciones laborales también transcribieron términos parecidos que trataban de decir lo mismo, o sea que el juzgador gozaba de una cierta liberalidad en la apreciación de las pruebas que se sometieran a su conocimiento y estas variaciones en la terminología, usadas con la misma finalidad, evidentemente, pero sin una definición de esa liberalidad, han complicado un poco el problema que nos ocupa, pues por ejemplo en la legislación del trabajo de la República de Chile se expresa: “los tribunales apreciarán en conciencia la prueba que se rinda”. Mientras en la legislación del trabajo de la República de Costa Rica se establece: “en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia”.

En la legislación del Trabajo de la República de Panamá se dice: “con entera libertad y en conciencia”. En la legislación del trabajo de Guatemala aparece: “se apreciará la prueba en conciencia”; pero el juez está obligado a expresar los principios de equidad en que funde su criterio y así vemos que de los anteriores ejemplos se desprende que muy a pesar de la gran corriente característica del Derecho del Trabajo hacia su internacionalización, al menos en este concepto han surgido divergencias en cuanto a su contenido, pues tal vez la expresión o la exposición gramatical del principio varíe de una legislación a otra ¹²⁶.

Esta confusión terminológica debe entenderse realmente por apreciar las pruebas en conciencia, por ejemplo, pensemos que la labor o proceso de decisión a que tienen que enfrentarse los miembros del tribunal en la etapa final del juicio, es decir cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo.

Deben de tener presente y sobre todo diferenciados perfectamente los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso

¹²⁶ Cfr. Ibidem. Pág. 101.

cognoscitivo y que son: primero, el de información; segundo, el de investigación; tercero, el de interpretación y cuarto, el de valoración.

El primer momento o sea el de la información, comprende una actitud receptiva por parte del tribunal, receptiva de los elementos de juicio aportados por las partes.

El segundo momento llamado de investigación, se puede describir como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas algunos otros puntos de profundización con el propósito de encontrar la verdad.

El tercero de los momentos es llamado de interpretación y en éste, el tribunal debe de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento y tal vez el culminante de los antes mencionados, es el de la valorización y para descubrir no lo que se puede entender sino lo que se debe de entender por ello, transcribimos la expresión de Heberto Amilcar, docto magistrado del fuero laboral de Argentina que nos dice al respecto: "la valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis" ¹²⁷.

Es en este último momento en el que ya no hablamos de los sistemas de valorización de la prueba (tasada, libre o mixta), porque de ellos ya hicimos anteriores señalamientos, sino tan sólo situándonos dentro de sistemas libres por ser los utilizados en los cuerpos jurídicos más modernos y sobre todo en las legislaciones laborales de la gran mayoría de los países: encontramos que existe comunión de ideas en los legisladores de esos países al establecer como sistema valorativo de las pruebas en los

¹²⁷ Ibidem. Pág. 102.

procesos laborales, a los métodos de libre valoración, eso es evidente, en lo que no existe uniformidad es en la expresión gramatical de esa liberalidad o en la posible limitación de la misma ¹²⁸.

Así tenemos el término sana crítica, tan usado en las legislaciones sudamericanas se puede definir como una función del entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador conforme a las reglas inflexibles de la lógica.

Por libres convicciones no debe entenderse como una libertad ilimitada, sino por el contrario una actuación del juez ajustada a sus deberes profesionales; lo que consideramos una apreciación justa pero complementada por las ideas del jurista alemán Kisch, quien agrega que tal actuación debe auxiliarse con las reglas de la lógica y la experiencia ¹²⁹.

El término "en conciencia", creemos pertinente localizar su significado en nuestra legislación mexicana, por haber sido precisamente ella la que lo instituyó en el medio jurídico laboral y por esta razón, la exposición de motivos de la ley, de donde se transcribe: "que la apreciación de la prueba, en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio" ¹³⁰.

Así también dentro de la interpretación del artículo, 841 de la ley de la materia tenemos los principios, "verdad sabida" y "no sujeción de reglas o formulismos", los cuales son dos conceptos complementarios; se relacionan

¹²⁸ Cfr. Ibidem. Pág. 103.

¹²⁹ Cfr. Idem.

¹³⁰ Ibidem. Pág. 103.

con la libertad que se otorga a las Juntas para allegarse todos los elementos que les pueden aproximar mejor al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y a aceptar rígidamente al valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento ¹³¹.

Principio importante también es el de la “congruencia”, que es la adecuación entre lo alegado por las partes y lo resuelto por las juntas, como por la discrepancia entre los puntos resolutiveos y las consideraciones del propio laudo, por lo que la congruencia se identifica con la validez y certeza en la resolución ¹³², así como el de “verdad sabida y buena fe guardada”.

Este nos refiere, que la junta no puede prejuzgar sobre sus acuerdos o resoluciones, y que esta se encuentra comprometida a analizar en forma absoluta el juicio en particular, ello es pruebas y actuaciones en su generalidad, dando de esta manera la resolución mas apegada a derecho.

Una vez debidamente analizados hasta el momento los tres primeros capítulos veamos en el siguiente, lo que es el análisis de la problemática que plantean la prueba confesional y testimonial en materia laboral, junto con nuestras conclusiones mismas que en conjunción con toda la información proporcionada hasta este momento deja una grata idea de la esencia de nuestro análisis de la prueba confesional y testimonial en la Ley Federal del Trabajo.

¹³¹ Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 192 y 193.

¹³² Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 141.

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA QUE PLANTEAN LA PRUEBA CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

4.1. LA CARGA DE LA PRUEBA DENTRO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Entendemos por carga procesal, cuando 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 y que dentro de tales cargas procesales, la carga de la prueba, se concibe como la actividad correspondiente a cada una de las partes en la tarea de hacer conocidos del juez los hechos en que basen sus afirmaciones de la demanda o de la defensa.

Creemos que estos principios adquieren modalidades diversas al afirmarse en un derecho que como el del trabajo es tutelar buscando el equilibrio de las partes y no podríamos ni pensar en una aplicación, donde principios como el que establece que la necesidad de probar recae siempre en el actor “*semper necessitas probandi incurrit ei qui agit*”, porque nos llevaría a la injusta situación de que en todos los casos el actor, que en los juicios laborales por lo general es el trabajador: tuviese que probar, ya no la relación de trabajo, sino el despido mismo ¹³³.

La teoría civilista de la carga de la prueba, también se guió por el conocido principio romano “*incumbit probatio, quit dicit, non negat*”, mismo que significa la prueba incumbe a quien afirma no a quien niega. Y tal

¹³³ Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 122.

criterio a pesar de haber tenido a su favor el apoyo de doctos juristas como Beuthman, Lessona y Rocha ha sufrido embates al tomarse en cuenta que:

En primer término, la negación o afirmación puede ser modalidad de redacción.

En segundo lugar, la circunstancia de afirmarse o negarse un hecho no altera la mayor o menor posibilidad de su prueba.

Por otra parte, no siempre que se afirma un hecho es necesario probarlo, pues los presumidos, los notorios y los indefinidos están exentos de prueba y esto corresponde al contrario que los niegue ¹³⁴.

Como mencionábamos antes, este criterio es aceptado del todo en la actualidad por los mismos civilistas y también es lógico que el Derecho Procesal del Trabajo opere con criterios que no aceptan al pie de la letra las normas romanas que, ignoran el contenido social del Derecho del Trabajo, así la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón en lo particular sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido por el patrón, a lo cual el trabajador solo debe probar la existencia del vínculo contractual y que ya no está trabajando, y la mejor manera de probar el vínculo laboral es por medio de documentales que ligen al patrón con el actor ¹³⁵.

De lo anterior se desprende que los principios tradicionales en que se ha sostenido la carga de la prueba en el derecho civil, sufre variaciones en materia laboral lo que hace que la concepción que de la carga de la prueba

¹³⁴ Cfr. Idem.

¹³⁵ Cfr. Idem.

se tiene en materia civil, sea diferente a la aplicabilidad que la carga tiene en un proceso laboral.

Así la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido criterios sobre la repartición de estas cargas procesales y como ejemplo de ello podemos ver que en determinados casos existen cargas con una ubicación tendiendo hacia una de las partes en la contienda laboral, como por ejemplo cuando se determina que el patrón es el obligado a probar el pago del salario por ser quien tiene los medios idóneos para la comprobación de ese hecho: otro ejemplo es cuando se establece que corresponde al patrón única y exclusivamente la carga de la prueba del abandono del trabajo y así sucesivamente podríamos citar varios casos en los que podemos reafirmar que no se concibe a la carga de la prueba como una regla de juicio de carácter sucedáneo y de aplicación radical, sino por el contrario de aplicación frecuente en los juicios laborales ¹³⁶.

Tan es así que inclusive la propia Ley Federal del Trabajo señala las obligaciones del patrón para probar las condiciones laborales, como al efecto establece el artículo 784:

“La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que 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;

¹³⁶ Cfr. *Ibidem*. Pág. 123.

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

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

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

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

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

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

Es así que de la carga de la prueba dentro de la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que:

a) La carga de la prueba en los juicios laborales es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto.

b) Forma parte integrante de la Teoría General de la Prueba.

c) En la legislación mexicana del trabajo se acepta la aplicación de la carga de la prueba.

d) La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aportado valiosas tesis que se convierten en rectoras para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de el país.

e) La carga de la prueba no es regla sustitutiva en los procesos laborales, sino medida auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos.

f) La carga de la prueba en el proceso laboral está conferida de la característica de cambio, que la hace carga móvil dentro del juicio ¹³⁷.

Podemos afirmar, que la prueba dentro del Derecho, es presupuesto indispensable para la operancia del mismo sitio, que la prueba dentro de la Teoría General del Proceso, es razón fundada suficientemente y que da validez a un argumento. Mientras tanto probar es la acción que se lleva a cabo ante una autoridad jurisdiccional para demostrar o verificar algo que se afirma como cierto o existente, y en consecuencia son diferentes una de otra; por consiguiente, afirmamos que la prueba como parte del Derecho Procesal, denota la necesidad ineludible de demostrar, verificar o investigar la verdad de todo aquello que se ha afirmado como cierto o verdadero en el Proceso ¹³⁸.

¹³⁷ Cfr. Ibidem. Pág. 128.

¹³⁸ Cfr. Ibidem. Págs. 131 y 132.

4.2. PROBLEMÁTICA DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

La prueba confesional en materia laboral, misma que ha sido debidamente expuesta en los puntos anteriores de nuestro presente trabajo, tiene dentro de su desenvolvimiento lo que consideramos como una vicisitud, ello es en la denominada prueba confesional para hechos propios, y en específico en el caso de cuando el absolvente ha dejado de prestar servicios para el patrón, pero ya ha sido ofrecida la confesional de éste.

Así a efecto de tener un mayor entendimiento del punto que deseamos tratar, vayamos al artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

“Cuando la persona 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”.

El numeral antes señalado presenta las siguientes hipótesis:

1. (Primer supuesto). Cuando el absolvente no obstante que fue legalmente notificado no comparezca ante la Junta para el desahogo de la confesional a su cargo.

En el presente caso se tiene que una vez que el actuario se cercioró por los medios idóneos a su alcance, que el absolvente para hechos propios, a

quien se le ordenó notificar, ya no presta servicios para la empresa demandada, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado dicho absolvente; por lo regular en la práctica no es proporcionado el domicilio por la oferente, ya que arguye que no tiene relación personal con el absolvente y únicamente existió por cuestiones de trabajo; sino es proporcionado por éste, la Junta podrá solicitar a la empresa demandada que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona, el artículo en cuestión no señala apercibimiento para la demandada para el caso de no realizarlo.

Ya sea que la oferente de la prueba o la empresa demandada proporcione el último domicilio del absolvente que tenga registrado y éste sea legalmente notificado y no comparezca en la fecha señalada por la Junta para el desahogo de la confesional a su cargo, no procede apercibirlo que en caso de incomparecencia se le declarará por fictamente confeso ya que esa confesión obligaría en forma absoluta a la demandada, y es trascendental tener en cuenta que en dicho momento el absolvente ya no es representante del patrón, por lo cual no existe nexo de responsabilidad de éste con la persona moral con quien en algún momento se encontraba ligado, pero el citado numeral en su parte final nos dice que si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por conducto de la policía, por lo que en estos términos deberá apercibirse a ese absolvente que ya no presta servicios para la empresa.

Asimismo, cabe hacer notar en cuanto a los directivos de los sindicatos cuando sean citados para absolver posiciones para hechos propios y ya no sean miembros de éste, debe aplicarse en igual forma el precepto que se analiza, ya que el mismo no señala a éstos para el caso de que sean citados para absolver posiciones y en ese momento ya no sean miembros de la directiva del sindicato, toda vez que el artículo 787 de la Ley Federal

del Trabajo en vigor señala que también podrán ser citados a absolver posiciones entre otros a los miembros de la directiva los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al de conflicto les sean propios.

2. (Segundo supuesto). Que el absolvente se haya mudado del domicilio que proporcionó la empresa.

En esta situación la demandada en virtud del requerimiento que le hizo la Junta, proporciona el último domicilio que tiene registrado de ese absolvente.

Dicha autoridad, al tener este elemento señalará día y hora para la confesional para hechos propios y ordenará citar personalmente al absolvente por conducto del Actuario, éste al realizar la diligencia ordenada se constituye en el domicilio indicado y es informado que la persona a notificar ya no tiene su domicilio en ese lugar, procederá a asentar su razón de lo acontecido en los autos del expediente de que se trate, pero debiendo cerciorarse por los medios idóneos a su alcance de lo informado.

En esta circunstancia, la Junta, ya sea por solicitud de la contraria, requerirá a la oferente para que presente a dicho absolvente por ser ésta la que ofreció dicha prueba, con el apercibimiento para el caso de no hacerlo, que se le declarará la deserción de su probanza, siendo un elemento para poder desahogar la confesional ofrecida, que ese absolvente esté presente, ya que se han agotado los lineamientos a seguir establecidos en el artículo 793 de la ley de la materia y la Junta no tiene facultad para poder declarar esa probanza como de irrealizable desahogo.

Por ello consideramos que sea adecuado conceder a la oferente de la prueba el término de tres días con fundamento en lo dispuesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para que manifieste lo que a su derecho convenga en relación a la razón del Actuario en el sentido

de que el absolvente para hechos propios ya no tiene su domicilio en el lugar que proporcionó la empresa, dándose con ello oportunidad a la oferente de la prueba de impugnar el domicilio señalado por la empresa o de proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio y con el apercibimiento para el caso de no hacerlo que se proveerá lo conducente.

Ya que el artículo que se analiza señala primeramente que el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio de ese absolvente para hechos propios y después de ello en caso de ignorarlo, la Junta podrá solicitar a la empresa para que lo proporcione, en estas circunstancias, por las razones antes indicadas, primeramente la Junta debe solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado del absolvente y después, si no es proporcionado o de ser proporcionado resultará falso, darle vista a la oferente en los términos antes asentados.

3. (Tercer supuesto). Que por su renuencia, para acudir ante la Junta para desahogar la diligencia, haya sido presentado por conducto de la policía o bien que éste se presente por su voluntad, una vez que el absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la demandada, es notificado para comparecer al desahogo de la confesional a su cargo y se presenta en la fecha señalada para su desahogo o es presentado por conducto de la policía, estimando la animadversión del absolvente por la coacción sobre él ejercida, con sus respuestas aceptaría imputaciones que le haga la parte actora con base en que ya están desvinculados ese absolvente y la empresa, pudiendo haberse separado conflictivamente, por lo que podría incurrir en declaraciones interesadamente adversas a ella.

Cabe citar la siguiente tesis contenida en ejecutoria, misma que se relaciona con lo antes mencionado.

"CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO EN RELACIÓN CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA. 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 como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración".

Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X,12 de abril de 1978. Página: 15.

En relación con la nombrada tesis, podemos decir que si bien no podría declarársele por fictamente confeso al absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la persona moral demandada en virtud de que se obligaría en forma absoluta a dicha empresa, ya que ese absolvente no tiene ningún nexo de responsabilidad con la sociedad demandada y ésta quedaría en estado de indefensión.

Ahora por lo que respecta a la última parte de la citada tesis, no se considera adecuado el hecho que deba razonarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración, únicamente se equipara en la forma de desahogo de esa confesional para hechos propios de la persona que ya no presta servicios a la empresa a una testimonial, ya que ese absolvente como ya se dijo anteriormente aceptaría imputaciones que le haga la parte actora para perjudicar a la demandada por lo que para no dejarla en estado de indefensión, ésta en el momento del desahogo de esa confesional puede repreguntar a ese absolvente.

Lo anterior ya que, en primer lugar por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en

su contra y testigo es todo individuo que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio.

Así con estas dos definiciones consideramos que la persona que va a absolver posiciones sobre hechos propios y que ya no labora para la empresa o establecimiento como lo establece la ley de la materia, no pueden ser testigos de sus propios actos en la prueba confesional solo se permite que absuelvan posiciones las partes, en cambio la testimonial son declaraciones de personas extrañas a la litis.

En materia laboral se ha extendido el principio que regula la prueba confesional, si bien es cierto que únicamente pueden absolver posiciones las partes actora y demandada como se establece en el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente dice:

"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".

También lo es que el artículo 787 dispone:

"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 haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Permite que otras personas puedan absolver posiciones, tales como las que se han aludido, pero ello obedece a que dichas personas que forman parte de las empresas tienen el carácter de patronos, se han equiparado a la parte patronal para los efectos procesales y en términos de lo dispuesto por el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que las personas que ejerzan funciones de dirección o administración serán considerados representantes del patrón y se les obliga en sus relaciones con los trabajadores.

La confesional para hechos propios es de una complicada connotación jurídica y se justifica su aportación para el esclarecimiento de los hechos, sujetando su valor probatorio a la apreciación de la Junta, tomando en cuenta todas las circunstancias que concurran en el caso y si la misma no es suficientemente clara debe relacionarse con las demás pruebas que se encuentren en autos, estableciendo una confrontación de todos los datos que aportan la totalidad de los elementos de convicción y que se resolverá en base a la colusión general a que se llegue.

4.2.1. PROPUESTA.

El artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, se debe reformar y quedar como sigue:

"Cuando la persona a quien se cita para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, ni sea miembro de la directiva de los sindicatos, previa comprobación del hecho, tanto la empresa o establecimiento, así como los sindicatos, serán requeridos para que proporcionen el último domicilio que tengan registrado de dicha persona, si el domicilio proporcionado resulta falso, inexacto o el absolvente ya no tiene ahí su domicilio, se requerirá al oferente de la prueba

para que proporcione alguna información sobre la localización del domicilio actual de dicho absolvente.

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

Lo anterior en virtud de que el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, no señala a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando éstos han dejado de serlo, y que pueden ser citados a absolver posiciones, ya que el artículo 787 de dicho ordenamiento vigente, señala que pueden ser citados 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.

Se considera, que primeramente la Junta debe requerir por el término de tres días, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, al Sindicato, Empresa o Establecimiento para que proporcione el último domicilio que tenga registrado de esa persona para que se proceda a citarlo.

Ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 804 de la Ley en cita, el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vinculados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores.

Ello por el requerimiento hecho por la Junta, se proporciona el último domicilio del absolvente para hechos propios, a su vez el actuario al ir a notificarlo, hace constar de que ahí ya no tiene su domicilio y que se ignora cual sea el actual, en ésta circunstancia, el sindicato, empresa o establecimiento, cumplieron con la obligación legal de proporcionarlo, por lo que no se les puede imponer una sanción ya que presuntivamente cumplieron con su obligación de proveerlo.

Por ello se considera adecuado que con la razón del Actuario se de vista a la oferente por el término de tres días, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, para que así ésta pueda impugnar el domicilio o proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio real, con el apercibimiento que de no hacerlo se le declarará desierta su probanza, ya que las pruebas deben de acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, toda vez que no podría declararse esa probanza como de irrealizable desahogo y así desde el momento que se requiere al sindicato, empresa o establecimiento de proporcionar el domicilio, se le de oportunidad a la oferente de localizar o tener alguna información de éste.

4.3. PROBLEMÁTICA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

En la prueba testimonial, misma que ya hemos estudiado previamente, encontramos una vicisitud dentro de la etapa de su desahogo, y específicamente en las fracciones I y III del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto en primer lugar porque afirmamos, que es requisito indispensable, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, identifiquen plenamente al testigo que se presente a declarar en el mismo momento en que se desahogue la diligencia, y decimos que la identificación deberá de hacerse rigurosamente con credencial oficial con fotografía, o cualquier otra credencial oficial o documento que funja con ese carácter, todo ello en virtud de que en los juicios en los cuales el sustentante ha intervenido, es común que se presenten a diversas personas, mismas que se hacen pasar por la que fuere ofrecida como testigo y dichos individuos son realmente personas que se encuentran aleccionadas para declarar parcialmente en un juicio,

corriéndose así el riesgo de que una persona sea suplantada por otra, por lo que es indispensable que se reforme la actual fracción I del artículo 813, misma que se cita:

“La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar,...”.

Pero como señalamos, dicha fracción vigente no menciona nada de su identificación fiel ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuestión que creemos deberá ser adicionada.

Por lo que hace a la fracción III del artículo 813, en relación a que se desahogue eficazmente la prueba testimonial, tenemos que expresa lo siguiente:

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

Creemos conveniente reformar dicha fracción de la Ley en cuestión, en virtud de que en no pocas ocasiones ha sucedido, que cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje exhortada en el momento del desahogo de la prueba, no acepta ni califica las repreguntas ofrecidas por la contraparte, en razón a que en el acuerdo que le gira la Junta responsable del juicio, no le faculta expresamente para ello, concretándose únicamente a desahogar la

prueba testimonial en los términos en que se ordene en el acuerdo girado por la Junta.

4.3.1. PROPUESTA.

Como propuesta a la prueba testimonial en la Ley Federal del Trabajo misma que se analizo en su totalidad en el presente trabajo, y en lo relativo a su desahogo creemos que en primer lugar deberá reformarse la fracción I del artículo 813, debiendo quedar de la siguiente manera:

"I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, testigos que deberán identificarse a satisfacción de la Junta en el momento de la audiencia, y si no pueden hacerlo, se les concederán tres días para ello; apercibiéndoles de que en caso contrario, se declarará sin efectos su testimonio rendido".

Así también proponemos que dentro del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo vigente, también se imponga pena privativa de la libertad a todo aquel que presente testigos aleccionados, ya que como se concluyo dentro de este trabajo, en amplio sentido, la definición de testigo falso encierra al testigo que resulta aleccionado.

Así también la fracción III del Artículo 813 deberá quedar como sigue:

"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 dicha probanza. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las partes en juicio, a efecto de que dentro del término de tres días elaboren sus repreguntas, las cuales se exhibirán ante la autoridad exhortada, previa calificación de legales de la autoridad

exhortante; interrogatorio y repreguntas que serán acompañadas en el exhorto”.

También se sugiere que las juntas exhortadas procedan a recibir la tacha de testigos, teniendo con ello como beneficio adicional, economía procesal y sencillez en el procedimiento, así como que se desahogué la presente prueba a tal grado que se aporten mayores elementos de prueba, mismos que podrá apreciar la H. Junta al momento de emitir su proyecto de laudo.

Podemos decir que de las pruebas aquí analizadas si es necesaria una reforma en cuanto a los puntos expuestos, todo ello a efecto de actualizar la Ley Federal del Trabajo con nuestra realidad, ya que cabe recordar que en materia procesal ya son 26 años de la última reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las normas del Derecho Procesal han de regir cuando las instituciones se ven obligadas a pedir justicia del poder público, se precisan ciertas garantías como que él que reclame justifique su derecho y que al obligado se le escuchen sus argumentos.

El Derecho Procesal del Trabajo, es así el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las partes que intervienen en el procedimiento ante éstas respecto a la materia del trabajo.

El aspecto primordial sobre la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo, es mantener el equilibrio y el imperio de la justicia social entre trabajadores y patrones.

La prueba es el medio legal para llevar al convencimiento del juzgador la convicción sobre los hechos controvertidos, que son los que están sujetos a prueba.

La carga de la prueba es el escenario jurídico en que se colocan las partes en un juicio, cuando por una disposición legal se obligan a realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso, y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja.

SEGUNDA.- La prueba confesional es una de las pruebas trascendentales en el desarrollo de la historia y en el derecho romano se le dio una gran importancia, al grado inclusive de que en algunas épocas se le considero como la reina de las pruebas, siendo la figura de la confesión trascendental en cuanto al resultado del medio probatorio, por la

importancia que se le consideraba como el reconocimiento de la contraparte de diversos hechos materia de la litis.

Así la confesión es el reconocimiento que realiza una de las partes sobre hechos propios, dando importancia a que es un acto de ciencia y no un acto de voluntad. Aquí se prescinde del ánimo de disposición y lo que preocupa es la información que sobre los hechos debatidos puede aportar la parte, también, conviene advertir que no es fácil olvidar el factor psicológico que actúa en sus funciones distintivas al confesante (parte), y al testigo (no interesado en la controversia).

TERCERA.- La prueba confesional, es una de las que pueden convertirse en determinantes para el resultado del juicio laboral y que encuentra en la fase del ofrecimiento un momento de trascendencia para el posterior desarrollo de la prueba, por lo cual requiere de especial cuidado de parte de los abogados que representan a alguna de las partes en la contienda y que recurren a este medio probatorio.

Así la confesión, es la manifestación de la verdad o reconocimiento que hace una parte de los hechos que le son propios, o a nombre de su representada, susceptibles de efectos jurídicos desfavorables para el confesante, teniendo como fin el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

La prueba confesional sólo produce efectos ante quien la desahoga, ya que con sus aseveraciones el absolvente puede variar lo que él ha afirmado en su demanda o contestación a la misma, y al variar esto, se tiene una confesión contraria a la verdad afirmada en la demanda, o la contestación.

La confesional para hechos propios, es de una complicada connotación jurídica y se justifica su aportación para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, ya que en materia laboral no únicamente se cita a las partes

a absolver posiciones sino 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.

CUARTA.- El objeto de la prueba confesional en materia laboral es, que el absolvente reconozca hechos propios, o hechos a nombre de su representada (en caso de absolver a nombre de persona moral), y ello es a través del interrogatorio mediante posiciones, el cual pretende provocar que quien declara reconozca hechos que le pueden en un momento dado perjudicar, y esto puede suceder sobre todo si la contraparte es hábil o si además se conduce con verdad y el contrario no tiene razón, pero no olvidemos que no se lograra tan fácilmente la finalidad de hacer que la contraparte reconozca hechos que le son perjudiciales.

Así sabemos que una cosa es el desahogo de la prueba confesional y otra bien distinta es el resultado, que puede consistir precisamente en que se haya incitado, en que se haya logrado ese reconocimiento, o bien en que ese intento o ese propósito se haya frustrado.

QUINTA.- Existen ciertas problemáticas en el desahogo de la prueba confesional dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Una de ellas es cuando el absolvente para hechos propios, que ya no presta sus servicios para la empresa o establecimiento, no obstante que fue legalmente notificado en el domicilio proporcionado por éstos, no comparezca en la fecha señalada para el desahogo de la confesional a su cargo, para esto procede a apercibirlo que en caso de incomparecencia será presentado por la policía.

También deberá aplicarse en igual forma el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, a los directivos de los sindicatos, toda vez que se da el caso

que se les cita para absolver posiciones para hechos propios y han dejado de ser miembros de la directiva de éstos.

Por lo que la parte oferente de la prueba confesional para hechos propios dentro del término de tres días, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo deberá manifestar lo que a sus intereses convenga, en relación a la razón del actuario en el sentido de que en el último domicilio proporcionado por la empresa ya no lo es de éste, ello es para que tenga oportunidad la oferente de impugnar el domicilio proporcionado por la empresa o proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio.

En cuanto a la forma de desahogo de la confesional para hechos propios del absolvente que ya no preste servicios para la empresa, se equipara a una prueba testimonial, así los abogados de la empresa repreguntan al absolvente, para no dejarla en estado de indefensión, toda vez que ese absolvente puede aceptar imputaciones que le haga la oferente de la prueba para perjudicar a la empresa, entendiendo la ruptura de la relación laboral.

SEXTA.- La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona, ajena a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos, por ella a éste ente se le denomina declarante.

El testigo o declarante es aquel individuo que le consta hechos ciertos y se le llama para que rinda su declaración ante la autoridad, versión que va a realizar mediante un interrogatorio consecutivo y no indicativo por medio de preguntas que se le van realizando.

Así la prueba testimonial que hace prueba plena es el testimonio de dos personas siempre que convengan en la sustancia y en los accidentes del

hecho, y que hayan oído o visto por sí mismos los hechos que declaren, cuando no difieran en gran medida en las características básicas del hecho y éstos, a juicio del juzgador, no sean esenciales.

SÉPTIMA.- En la mayoría de los juicios laborales, las partes en litigio ofrecen testigos falsos en virtud de que la propia autoridad jurisdiccional lo permite al no sancionar debidamente este tipo de conductas y sobre todo al no hacerlo del conocimiento de las autoridades encargadas de la persecución de los delitos.

La autoridad laboral debería aplicar el principio que la propia ley laboral establece, los laudos deben ser dictados a verdad sabida, en conciencia y a buena fe guardada haciendo a un lado los tecnicismos en los que actualmente incurre sobre todo en el caso de la prueba testimonial, debiendo darle mayor preeminencia a la búsqueda de la verdad.

La autoridad laboral debe realmente valorar y apreciar en su justa dimensión las declaraciones que rindan los testigos, ya, que es de criticar la forma como actualmente lo hace al menospreciar lo que debe ser mas importante, esto es, el contenido y la veracidad de los testimonios.

OCTAVA.- En la teoría se ha sostenido que el procedimiento laboral no es formalista, así lo señala inclusive la Ley Federal del Trabajo, expresándonos que el proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte.

En el caso específico de la prueba testimonial, si la Ley Federal del Trabajo dejara en la práctica de ser tan formalista en su admisión, desahogo y valoración, facilitaría que las declaraciones de los testigos resultaran más espontáneas y fieles a la verdad, que en este momento se obtienen como consecuencia de un interrogatorio formal y estricto. De igual manera la autoridad, laboral debería de preocuparse por la idoneidad y veracidad del

testigo y que este requisito sirviera para valorar correctamente sus deposiciones.

NOVENA.- Afirmamos que es requisito básico e indispensable que a los testigos que se presenten a declarar en un determinado juicio, deberán identificarse a satisfacción de la Junta respectiva en el momento de la audiencia, y si no pueden hacerlo en ese instante, se les otorgarán tres días para ello, apercibiéndoles de que en caso contrario, se declarará sin efectos su testimonio rendido, todo ello para evitar la suplantación de personas.

Así también 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, interrogatorio que se pondrán a disposición de las partes en juicio, a efecto de que dentro del término de tres días elaboren sus repreguntas, las cuales se exhibirán ante la autoridad exhortada, previa calificación de legales de la autoridad exhortante, interrogatorio y repreguntas que serán acompañadas en el exhorto, se sugiere que la autoridad exhortada tenga facultades para recibir la tacha de testigos.

Con esto último si las juntas exhortadas pudieran proceder a recibir la tacha de testigos, se tendría como beneficio adicional economía procesal y sencillez en el procedimiento, así como el que se desahogué la presente prueba a tal grado que se aporte mayores elementos de prueba, mismos que podrá apreciar la H. Junta al momento de emitir su proyecto de laudo.

Siendo así que precisamente es al oferente de la prueba al que le interesa mayormente el que los testigos que ofreció rindan su testimonio, ya que actualmente en la práctica la diligenciación de estos exhortos retrasa de manera importante la continuación del procedimiento y por consiguiente la conclusión del litigio.

DÉCIMA.- Es necesario que dentro del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo vigente, también se imponga pena privativa de la libertad a todo aquel que presente testigos aleccionados, a efecto de erradicar dicha situación.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Cuestiones de Terminología Procesal. UNAM. México. 1972.

ALCALA-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto. Sistemas y Criterios Para la Apreciación de la Prueba. UNAM. México. 1998.

ARELLANO GARCIA, Carlos. Teoría General del Proceso. Porrúa. México. 1981.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Mexicano y del Derecho del Trabajo. Mc Graw Hill. México. 1997.

BAZARTE CERDAN, Willebaldo. Los Incidentes en el Procedimiento Civil Mexicano. Carrillo Hnos. e Impresores. México. 1982.

BECERRA BAUTISTA, Miguel. El Proceso Civil en México. Porrúa. México. 1974.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tercera edición. Harla. México. 1985.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Volumen IV. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1970.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Cárdenas. México. 1970.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. El Juicio Ordinario Civil. Trillas. México. 1975.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Teoría General del Proceso. Porrúa. México, 1990.

BORJA SORIANO, Manuel. Teoría General de las Obligaciones. Decimoquinta edición. Porrúa. México. 1997.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Cuarenta Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Trillas. México. 1996.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Trillas. México. 1998.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los Trabajadores de Confianza. Segunda edición. Trillas. México. 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Responsabilidades por Despidos Injustificados o Reajustes de Personal en México, Estados Unidos y en Ibero América. Trillas. México. 1996.

CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot. México. 1988.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1999.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1989.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Quinta edición. Porrúa. México. 1978.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996.

D. ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Becerra Bautista. Jus. México. 1945.

DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952.

DE PINA Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1979.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Diversas Teorías Sobre el Fin de la Prueba Judicial. UNAM. México. 1973.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. Buenos Aires. Víctor P. de Avala. Argentina. 1970.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial Tomo II. Buenos Aires. Víctor P. de Avala. Argentina. 1970.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima edición. Porrúa. Mexico. 1989.

GOLDSSCHMITT, James. Principios Generales del Proceso. Obregón y Heredia. México. 1983.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Derecho Procesal Civil. Oxford. Sexta edición. México. 1997.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Oxford. Novena edición. México. 2000.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1994.

GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Porrúa. México. 1998.

KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Depalma. Argentina. 1965.

MARGADANT, Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Octava edición. México. 1978.

MARTÍNEZ FRANCO, Roberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1999.

MONTERO AROCA, Juan. Introducción al Derecho Procesal. Tecno. España. 1976.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo. Trillas. México. 1987.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1961.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1949.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El Despido. PAC. México. 1997.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. Permanencia de las Relaciones de Trabajo. UAM. México. 1997.

SALAZAR MIGUEL, Gerardo. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Temis. Colombia. 1963.

SENTIS MELENDO, Santiago. La Prueba. Ediciones Jurídicas Europa-América. Argentina. 1978.

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México. 1992.

STAFFORINNI, Eduardo. Tratado Derecho Procesal Social. Tipográfica. Argentina. 1955.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición, Porrúa. México. 1971.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Decimonovena edición. ISEF. México. 2001.

Ley Federal del Trabajo. Tomo II. Comentada por Luis Muñoz. Librería de Manuel Porrúa. México. 1948.

Ley Federal del Trabajo. Tomo I. Legislación sobre Trabajo. Ediciones Andrade. México. 1973.

Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2003.

Ley Federal del Trabajo. Décimo segunda edición. ISEF. México. 2006.

JURISPRUDENCIA

CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO EN RELACIÓN CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA. Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: X,12 de abril de 1978. Página: 15.

CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. QUIENES SON CITADOS A ABSOLVER POSICIONES, TAMBIÉN PUEDEN COMPARECER COMO TESTIGOS. Novena Época Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XVI, Septiembre de 2002, Tesis: XVII.2o.70 L Página: 1344.

DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. LA PRESUNCION DEL DESPIDO ES INDEPENDIENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS, LAS QUE DEBERAN SER PROBADAS. Octava Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XI, Febrero de 1993. Página: 240.

HORAS EXTRAORDINARIAS CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo: 61, Enero de 1993. Tesis: V.2o. J/51. Página: 90.

PRUEBAS EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO EN LA AUDIENCIA RESPECTIVA. Séptima Época. instancia: Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: 151-156 Sexta Parte. Página:147.

PRUEBA DE INSPECCION. ADMITIDA SIN PREJUZGAR SOBRE LA EXISTENCIA DE DOCUMENTOS, NO ES VIOLATORIA DE GARANTIAS, SI EL DEMANDADO NEGÓ EN FORMA LISA Y LLANA LA EXISTENCIA DE LA RELACION DE TRABAJO. Octava Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Enero de 1992. Página: 222.

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA. VALORACION DE SU DICHO. Novena Época, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: IV, Noviembre de 1996. Tesis: IX.2o. J/4. Página: 383.

TESTIGOS, CUANDO NO EXPRESAN LA RAZÓN DE SU DICHO, LA JUNTA DEBE SOLICITARLA. Novena Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XI, Febrero de 2000. Tesis: I.6o.T.64 Página:1129.

TESTIGOS NO IDONEOS EN MATERIA LABORAL. Novena Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO. Fuente:

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995.
Tesis: XX.5 L. Página: 554.

TESTIMONIAL, ADMISION Y DESAHOGO ILEGAL. LO SON SI EL OFERENTE OFRECE SUS TESTIGOS COMO HOSTILES, SEÑALANDO LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS, Y LA JUNTA LOS ADMITE COMO DIRECTOS Y AL DESAHOGAR LA PROBANZA, LA DECLARA DESIERTA POR NO HABERLOS PRESENTADO. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Época: 8A Número: 73, Enero de 1994 Tesis: XVII.2o. J/7 Página: 83.

OTRAS FUENTES

BARQUET RODRÍGUEZ, Farid Alfredo. “Proceso y Derecho Procesal del Trabajo”. Gaceta Laboral. Número 58. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997.

CARPISO, Jorge. “La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año. V. Numero 15. México. 1972.

La Solución de los Conflictos Laborales. Tomo II. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1985.

LAGOS OROPEZA, Juan. “Concepto, Evolución y Finalidades de la Huelga Según el Derecho Mexicano”. Revista Artículo 123. Número XVI. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990.

NIEBLA Y CASTRO, Alfonso. "Proceso y Derecho Procesal del Trabajo". Gaceta Laboral. Número 56. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997.

Origen y Evolución del Artículo 123 Constitucional. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1985.

OVALLE FABELA, José. "La Teoría General de la Prueba". Revista de la Facultad de Derecho de México. Título XIV. Número 93. enero-junio de 1974.

PALACIOS BERMÚDEZ DE CASTRO, Roberto. Diccionario de la Legislación del Trabajo. Antigua Librería Robledo de José Porrúa e Hijos. México. 1957.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima tercera edición. Porrúa. México. 1997.

LUGO, Juárez Francisco. "La Evolución de las Pruebas en Materia Laboral". Revista Artículo 123. Numero XV. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990.

SALMORAN, Maria Cristina. "Jurisdicción y Derecho Procesal del Trabajo". Revista Artículo 123. Número XVI. Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1990.

Notas, tomadas de la Cátedra Impartida por el Profesor Soto Arias Juan José, de la clase de Derecho Procesal del Trabajo. Facultad de Derecho. UNAM. México. 2004.