

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

=====

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO**

**LAS PRUEBAS DE LA DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO
AFIRMATIVO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:

JUANA HERNÁNDEZ CHÁVEZ

ASESOR: MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL-
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO


DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **JUANA HERNÁNDEZ CHÁVEZ**, con número de cuenta: **083364693** inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: "**LAS PRUEBAS DE LA DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO**", bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El **LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ**, en el oficio con fecha 3 de Marzo de 2016, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumno(a) referida.

Atentamente
"**POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU**"
Ciudad Universitaria, D. F., 7 de Marzo de 2016.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL. El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

C.c.p. -Seminario.
c.c.p. - Alumno.

**A MI PADRE CELESTIAL *DIOS ABBA*
Y PADRES TERRENALES:**

María Carmen Chávez Rodríguez y Baltazar Hernández Trejo, por regalarme el don de la vida, en especial a mi *madre* por el apoyo incondicional que durante toda su vida me brindó, hasta el día que mi padre Dios Abba la llamó, dejándome la mejor de las herencias, la Fe en Dios y la Educación.

IN MEMORIAM.

A MI HERMANO:

Gustavo Hernández Chávez, quien para darme ánimo solía decirme: “Juanita, las mujeres son más fuertes, porque tienen un sexto sentido que nosotros no tenemos”.

IN MEMORIAM.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

Y en especial a la Facultad de Derecho con toda mi gratitud hoy y siempre por mi formación profesional.

**AL DIRECTOR DEL SEMINARIO
DE DERECHO DEL TRABAJO:**

Dr. Porfirio Marquet Guerrero, quien con la dirección de este seminario y su sapiencia hace posible la expresión de las inquietudes de sus estudiantes seminaristas.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Myriam Paulina Mendoza Camarillo, mi más eterno agradecimiento y respeto, por haberme guiado en la presente investigación, brindándome su apoyo, orientación y confianza hasta la conclusión de la misma.

I N D I C E

INTRODUCCIÓN.	I
--------------------	---

C A P Í T U L O P R I M E R O.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

(Primera Parte)

	Página
1.1 Definición del Derecho Procesal del Trabajo.	1
1.2 Concepto de Proceso y Procedimiento.	3
1.3 Concepto de Parte.	6
1.4 Definición de Audiencia y la Primera Audiencia en los Procedimientos regulados en la Ley Federal del Trabajo.	9

C A P Í T U L O S E G U N D O.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES “LA PRUEBA.”

(Segunda Parte)

2.1 Concepto de Prueba.	32
2.2 La Prueba Procesal.	35
2.2.1 La prueba como parte de la Ciencia del Derecho Procesal.	36
2.2.2 La prueba como sistema de normas procesales objetivas.	38
2.2.3 Definición de prueba (varios autores).	39
2.2.4 Concepto de la prueba en contrario.	42
2.3 Naturaleza de la Prueba.	43
2.4 Teoría General de la Prueba.	51
2.5 Objetivo de la Prueba.	56
2.6 Características de la Prueba.	57

C A P Í T U L O T E R C E R O.
ANTECEDENTES DE LA PRUEBA.

	Página
3.1 La Prueba en la Historia General del Derecho.	59
3.2 Institución de la Prueba en Contrario.	73
3.3 La Prueba en el Proceso Laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas de1980.	81

C A P Í T U L O C U A R T O.
MARCO JURÍDICO DE LAS PRUEBAS DE LA DEMANDA CONTESTADA
EN SENTIDO AFIRMATIVO Y PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO
879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

4.1 La Prueba en el Proceso Laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente.	93
4.2 Momento procesal del ofrecimiento de pruebas.	143
4.3 Regulación de la Prueba en Contrario en la Ley Federal Del Trabajo vigente.	152
4.4 Jurisprudencia de la Prueba en Contrario.	153
4.5 Crítica y Propositiones Personales.	169
CONCLUSIONES.	187
BIBLIOGRAFÍA.	189

I N T R O D U C C I Ó N

En nuestro país es de gran importancia la existencia del medio que regule las actividades del Estado, capital y trabajo para la solución de los conflictos laborales; por lo que se iniciará esta investigación, con la definición del Derecho Procesal del Trabajo, por la trascendencia que tiene para el desarrollo del proceso laboral y los procedimientos dentro del mismo, así como algunas definiciones de parte, audiencia y la primera audiencia en los procedimientos regulados en la vigente Ley Federal del Trabajo, por mencionar algunos: procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procedimiento especial, procedimiento colectivo de naturaleza económica, procedimiento de huelga, procedimientos paraprocesales y el regulado con el nombre de conflictos individuales de seguridad social tras la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año dos mil doce; siendo de gran importancia para esta tesis el *Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, ya que en el mismo se regulan *las pruebas de la demanda contestada en sentido afirmativo* (o prueba en contrario), por lo que también, es trascendente el significado de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en que se divide la primera audiencia de algunos procedimientos regulados en la Ley Laboral.

Así mismo, en el segundo capítulo de esta investigación se estudiará el concepto de prueba y definición de la misma desde un aspecto procesal y judicial, por la relevancia que tiene en la ciencia del derecho procesal; así como el concepto *de prueba en contrario* de algunos juristas: Guillermo Cabanellas, J. Jesús Castorena y Marco Antonio Díaz de León; también se analizará la naturaleza de la prueba, en la que veremos los motivos, objeto, fin y medios o instrumentos de prueba; además, la teoría general de la prueba, en la que trataremos algunos de sus principios importantes:

Principios de inmediación, igualdad de oportunidad probatoria, concentración, contradicción; los que unidos con el objeto, fin y clasificación de la prueba constituyen dicha teoría, finalmente, abordaremos el objetivo y características de la prueba.

En igual forma, por la trascendencia que tiene la prueba en la formación histórica-social de cada pueblo, en el apartado tercero de este trabajo, veremos la prueba en la historia general del Derecho en tres períodos: **Período místico o supersticioso** en el que se abordará el sistema de pruebas que tenía el Derecho Germánico; **período dogmático u objetivo** en el cual se tratarán los medios probatorios en el Derecho Romano, Ático y Canónico; y **período crítico y científico** en el que a través de diversas reformas de los sistemas probatorios se llega a la actualidad.

También en este apartado se verá la institución de la *prueba en contrario* a partir del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal del año de 1926, algunas leyes laborales locales, Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la vigente Ley Federal del Trabajo; y por la importancia que tiene la prueba en el proceso laboral, se mencionarán los medios de prueba aceptados en dicho proceso de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas del año de 1980.

Por último, en el capítulo cuarto de esta investigación, se estudiarán los medios de prueba en el proceso laboral regulados en la Ley Federal del Trabajo vigente; así como el momento procesal del ofrecimiento de los mismos. Y la regulación, análisis y críticas personales del precepto legal de la *prueba en contrario* en la actual Ley Laboral y su jurisprudencia; para finalmente exponer las proposiciones personales de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

C A P Í T U L O P R I M E R O.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

(Primera Parte)

- 1.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
- 1.2 CONCEPTO DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.
- 1.3 CONCEPTO DE PARTE.
- 1.4 DEFINICIÓN DE AUDIENCIA Y LA PRIMERA AUDIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

C A P Í T U L O P R I M E R O.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

(Primera Parte)

En este Capítulo de la presente investigación, veremos la definición del Derecho Procesal del Trabajo, por la importancia que tiene para el desarrollo del proceso laboral y los procedimientos dentro del mismo, conceptos y generalidades que también se expondrán; así como diversas definiciones de parte, audiencia y la primera audiencia en los procedimientos regulados en la vigente Ley Federal del Trabajo, como son: Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Procedimiento Especial, Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica, Procedimiento de Huelga, Procedimientos Paraprocesales y el actualmente regulado con el nombre de Conflictos Individuales de Seguridad Social que surgió con la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha Treinta de Noviembre del año Dos Mil Doce; así como el significado de las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en que se divide la primera audiencia de algunos procedimientos regulados en la Ley Laboral.

1.1 DEFINICIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Hoy en día podemos encontrar diversas definiciones del Derecho Procesal del Trabajo, a continuación se mencionarán algunas de ellas que en mi concepto son de gran importancia.

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, dicen que la mayoría de autores procesalistas definen al Derecho Procesal del Trabajo como “la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales

para la actuación del derecho y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes, en todo lo concerniente a la materia laboral.”¹

Estos mismos maestros afirman que “El Derecho Procesal del Trabajo conoce la actividad jurisdiccional en los diversos conflictos laborales, a fin de mantener el orden jurídico dentro de nuestro sistema de derecho.”²

El Doctor Alberto Trueba Urbina, define al Derecho Procesal del Trabajo como “El Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones patronales, interobreras e interpatronales.”³

Asimismo, dice que: “Como rama del derecho procesal social el Derecho Procesal del Trabajo tiene su teoría propia que deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales Burocráticos distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes de los del proceso burgués, pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores.”⁴

El profesor Armando Porrás y López afirma: “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 jurídico y económico.”⁵

¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 2001. p. 15.

² Ibidem., p. 16.

³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición actualizada. Editorial Porrúa. México, 1982. p. 74.

⁴ Ibidem., p. 73.

⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Librería de Manuel Porrúa. México, 1975. p. 19.

Por su parte Francisco Ross Gamez, considera: “El Derecho Procesal Laboral es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.”⁶

De las anteriores definiciones del Derecho Procesal del Trabajo, se desprende que este derecho tiende a regular las actividades del Estado, Capital y Trabajo para mantener el equilibrio de las relaciones de los dos últimos cuando se hayan en conflicto; pudiéndose conceptuar al Derecho Procesal del Trabajo como: El conjunto de reglas jurídicas dictadas para la aplicación eficaz del derecho sustantivo y que regulan la actividad de los tribunales y de las partes en todos los procedimientos relativos a la solución de los conflictos obrero patronales.

1.2 CONCEPTO DE PROCESO Y PROCEDIMIENTO.

El concepto de proceso y procedimiento al igual que el Derecho Procesal del Trabajo, ya ha sido aportado por diversos autores, en seguida se mencionan algunos de ellos.

Para el catedrático Rafael de Pina, “El proceso supone una actividad generadora de actos jurídicamente reglados, encaminados todos a obtener una determinada resolución jurisdiccional.”⁷

El profesor Armando Porras y López, considera que “el término proceso significa en su acepción genérica, una serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y en el espacio. Como especies,”... cita “el proceso químico, psicológico, jurídico, etc.” También opina que el proceso “implica la idea de avanzar toda vez que una de las

⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. Baja California, 1986. p. 17.

⁷ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Librerías Botas. México, 1952. p. 97.

características esenciales del proceso es su propio dinamismo, el movimiento manifestado por las diferentes fases procesales que van llevando a las partes a la sentencia.”⁸

Asimismo, afirma que el proceso como relación o como situación “Es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.”⁹

“El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso.”¹⁰

“El proceso es lo abstracto, en tanto que el procedimiento es lo concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.”¹¹

El Licenciado Arturo Valenzuela, afirma que el proceso “es el conjunto de todos los actos que se realizan para resolver jurisdiccionalmente un conflicto jurídico.”¹²

Este mismo profesor dice que “la selección y combinación de los diferentes actos que constituyen un proceso determinado, es lo que se llama procedimiento.”¹³

Para el doctor Alberto Trueba Urbina, “El término proceso es una idea genérica: Es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir; pero jurídicamente es el conjunto de actos para el desenvolvimiento de la

⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 189.

⁹ Ibidem., p. 190.

¹⁰ Idem.

¹¹ Idem.

¹² VALENZUELA, Arturo . Derecho Procesal del Trabajo. “Los principios fundamentales de la Relación Procesal del Trabajo”. Editorial José M. Cajica, Jur. México, 1959. p. 149.

¹³ Idem.

función jurisdiccional. En otras palabras el proceso supone una serie de actos de las partes (contingentemente del tercero) y del tribunal desarrollados dentro de marcos legales, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto de intereses.”¹⁴

Este maestro también afirma que el procedimiento “es tan solo el aspecto externo, puramente formal, de los actos jurídicos procesales.”¹⁵

Para Francisco Ross Gamez, el proceso en su acepción general “implica progreso; transcurso del tiempo; continuación de una serie de cosas sin fin, o bien una serie de fenómenos que íntimamente unidos acaecen en el tiempo y el espacio.”¹⁶

Afirma, que de manera general el proceso “Siempre implicará un conjunto de actos que suceden en el tiempo y que se mantienen vinculados entre sí; esto es, que para que exista proceso genéricamente hablando, independientemente del acaecimiento de fenómenos en el tiempo y en el espacio es necesario que exista una relación de coordinación entre tales actos vinculándolos hacia determinada finalidad, que puede ser diversa, tanto por la causa generadora como por el objeto que se persigue.”¹⁷

También sostiene que en el campo del Derecho “El proceso jurídico, es aquella serie de actos que encierran el desarrollo de la función jurisdiccional y que se encuentran entrelazados para un fin determinado, y así podemos hablar de procesos legislativos, administrativos, judiciales, civiles, penales, Mercantiles, laborales, etc.”¹⁸

¹⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., p. 325.

¹⁵ Ibidem., p. 326.

¹⁶ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. cit., pp. 210 y 211.

¹⁷ Ibidem., p. 211.

¹⁸ Idem.

Como se puede desprender de los conceptos anteriores, el proceso es el conjunto o serie de actos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional encaminada a resolver el conflicto de intereses y la totalidad de todos esos actos procesales constituyen el procedimiento.

1.3 CONCEPTO DE PARTE.

El maestro Armando Porras y López, nos dice que el concepto de parte tiene una doble apreciación: una tradicional y la otra moderna.

Tradicionalmente, “parte es la que disputa con otra en juicio sobre alguna cosa, ya sea como actor o como demandante, ya como reo o demandado.”¹⁹

Este mismo autor considera que las doctrinas modernas no han precisado satisfactoriamente el concepto de parte y critican el concepto tradicional de parte, ya que “afirman que no es necesario que para ser parte se requiera que sus derechos sean motivo de controversia o bien, que sea necesario ser titular de la acción o de la excepción.”²⁰

En su “opinión, se puede estructurar un concepto de parte tomando las ideas más correctas de las corrientes tradicionales” y modernas; diciéndonos que “Parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepción principal, conexa o accesoria para la actuación de la ley. Este concepto, comprende a los terceristas que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación procesal.”²¹

El autor Rafael de Pina, nos dice en su obra Curso de Derecho

¹⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 203.

²⁰ Ibidem., pp. 203 y 204.

²¹ Ibidem., pp. 204 y 205.

Procesal del Trabajo, que la “doctrina tradicional definía al litigante (o parte) diciendo que es la persona que disputa con otra en juicio sobre alguna cosa como demandante o como demandado.” Es esta definición la que origina “una confusión inadmisibles entre el concepto de parte y el de litigante.”²²

Este autor también afirma en dicha obra que “partes no son únicamente el demandante y el demandado. Partes son también los terceros que intervienen en el proceso, en cualquiera de las formas autorizadas por la legislación procesal, desde el momento en que se produce su intervención.”²³

Finalmente, dice que parte “Es la persona que defiende en el proceso un interés propio.”²⁴

El doctor Alberto Trueba Urbina, expresa: “En términos doctrinarios, es parte quien posee capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de un representante, la actuación del derecho así como aquel frente al cual es demandada dicha actuación, o sea, son partes en el proceso el actor, el demandado y también los terceros.”²⁵

También manifiesta que “ser parte en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pretensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídicas que gozan de libertad de contratación, es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo.”²⁶

El catedrático J. Jesús Castorena establece: “Son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados

²² DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 118.

²³ Idem.

²⁴ Ibidem., p. 119.

²⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., p. 363.

²⁶ Idem.

de los Laudos. Para ser parte se requiere tener un interés jurídico, que ese interés se encuentre amenazado o haya sido transgredido, y que para conjurar la amenaza o restituir en el disfrute del derecho a la víctima, esta se defienda.”²⁷

Agrega, “que partes en un proceso son las personas que hacen valer una pretensión y las que pueden ser afectadas por esa pretensión.”²⁸

La pretensión debe ser válida, lícita y apoyada en la existencia de una norma substantiva. “Resulta de lo anterior, que son partes en el proceso quien ejercita la acción, a esta parte se le llama parte actora, demandante, pretendiente, etc.; (sic), la persona en contra de quien se ejercita la acción se llama demandada, reo, etc., y los terceros que pueden ser afectados o por el ejercicio de la acción misma o por la ejecución del laudo que la declare procedente; en caso de pretender la parte reo, es decir de dar contestación, y de reconvenir etc. y los terceros, cuyas pretensiones deben satisfacer los mismos requisitos consignados respecto de la pretensión de la parte actora.”²⁹

De los anteriores conceptos se puede afirmar que la vigente Ley Federal del Trabajo al establecer quienes son las partes en el proceso también como algunos de los autores antes mencionados entre ellos Armando Porras y López, Rafael de Pina y Alberto Trueba Urbina; considera que las partes en el proceso son las personas físicas o morales que acrediten un interés jurídico en el proceso ejerciendo acciones y oponiendo excepciones; así como aquellas personas que les pueda afectar la resolución y a las que se les llama terceros interesados.

Lo anterior se desprende de lo estipulado en los artículos 689 y 690 de

²⁷ CASTORENA J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta “Didot.” México, 1971. p. 105.

²⁸ Ibidem., p. 106

²⁹ Ibidem., p. 107.

la actual Ley Federal del Trabajo y que a la letra dicen:

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

“**Artículo 690.** Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.”

1.4 DEFINICIÓN DE AUDIENCIA Y LA PRIMERA AUDIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

AUDIENCIA:

“En el lenguaje forense actual, significa en primer acepción, el acto por intermedio del cual una autoridad administrativa o judicial, en función de juzgar, oye a las partes o recibe las pruebas.

En este sentido la audiencia es un medio de comunicación entre las partes y el Juez, ya que institucionalmente es la ocasión procesal para aportar e invocar razones ante el juez competente.”³⁰

AUDIENCIA: “Del verbo audire; significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes para decidir los pleitos y causas.”³¹

AUDIENCIA: “En sentido procesal, complejo de actos de varios sujetos,

³⁰ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1990. p. 939.

³¹ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Tomo I. Vigésima Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas. Editorial Heliasta. Argentina, 1986. p. 410.

realizados con arreglo a formalidades preestablecidas, en un tiempo determinado en la dependencia de un juzgado o tribunal destinada al efecto, para evacuar trámites precisos para que el órgano jurisdiccional resuelva sobre las pretensiones formuladas por las partes, o por el Ministerio Público en su caso.”³²

“Pueden ser las audiencias de pruebas, de alegatos, de ambas cosas a la vez, y de discusión y emisión de la resolución.”³³

El Licenciado Euquerio Guerrero, dice que: “Se entiende por audiencias, del verbo “audire”, “oír”, aquellos actos por virtud de los cuales el tribunal escucha las peticiones, demandas, contestaciones de las partes, ofrecimiento y recepción de pruebas, alegatos de las mismas partes, etc.”³⁴

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales afirman que “la audiencia constituye el acto por el cual, el soberano u otra autoridad, escucha personalmente a los ciudadanos que exponen, reclaman o le piden algo.

En materia laboral, es el período en el cual la autoridad regula directamente la intervención personal de las partes de acuerdo con la naturaleza del acto jurídico a realizar v. g.: conciliación (promover soluciones), demanda y excepciones (fijar litis), pruebas (admitir y desahogar etcétera). ”³⁵

PRIMERA AUDIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

³² DICCIONARIO DE DERECHO. Rafael de Pina Vara. Trigésima Quinta Edición. Actualizada por Juan Pablo de Pina García. Editorial Porrúa. México, 2006. p. 114.

³³ Idem.

³⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Tercera Edición. Editorial Porrúa. México, 2003. p. 475.

³⁵ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Ob. cit., p. 76.

De la lectura de la vigente Ley Federal del Trabajo, podemos decir que principalmente se regulan los siguientes procedimientos:

- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- Procedimiento Especial.
- Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica.

- Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, actualmente, una vez que la Junta admite el escrito de demanda interpuesta por el actor, dictará acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la **primera audiencia** denominada: **CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES**, prevista por el Artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo en vigor; apercibiendo a las partes de lo dispuesto en el artículo 879 de la citada Ley.

Esta **primera audiencia** constará de dos etapas como lo establece el artículo 875 de la vigente Ley Laboral que a continuación se transcribe:

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

- a) De conciliación; y
- b) De demanda y excepciones.
- c) (Se deroga).

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

Veamos el significado de estas dos etapas para algunos autores.

Conciliación.

Miguel Bermúdez Cisneros, entiende por Conciliación, “El hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.”³⁶

El mismo autor en su obra Derecho Procesal del Trabajo nos dice que la Conciliación ha sido definida por la O. I. T. (Organización Internacional del Trabajo), “como una práctica consistente en solicitar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y a llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo.”³⁷

Agrega, que la conciliación “como institución dentro del procedimiento laboral mexicano se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo características de esta etapa: La comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca la orientación del funcionario que conoce del diferendo.”³⁸

El catedrático Armando Porrás y López, afirma que desde el punto de vista psicológico, “La conciliación es el estado anímico, en el cual las voluntades concurren, espontáneamente para la realización de un objetivo concreto.”³⁹

³⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 2007. p. 135.

³⁷ Ibidem., p. 136.

³⁸ Idem.

³⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 216.

También sostiene que desde el punto de vista jurídico, “La conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran sus derechos y obligaciones de acuerdo con principios universales de derecho.”⁴⁰

El Licenciado Francisco Ross Gamez, en su obra Derecho Procesal del Trabajo, expresa que la conciliación ha sido “considerada como el presupuesto procesal necesario e indispensable para integrar validamente el proceso en el derecho Procesal Laboral.”⁴¹

En relación al concepto el autor antes mencionado nos dice que “de conformidad con los diccionarios de la lengua el término Conciliación, que implica acción de conciliar, entre otras acepciones, está la de poner de acuerdo; conformar doctrinas al parecer contrarias; atraerse la benevolencia, etc.”⁴²

Agrega, que “los diccionarios jurídicos definen a la conciliación, como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.”⁴³

Para este autor la conciliación es “una fórmula de avenio intentada antes de la controversia,”... “ya como procedimiento regulado por la ley, ya como fórmula extrajudicial comprende tanto los actos realizados por el juzgador o autoridad conciliadora, como los de las partes y el resultado de los mismos que es lo que propiamente podríamos llamar conciliación.”⁴⁴

En el artículo 876 de la vigente Ley Federal del trabajo se establece la

⁴⁰ Idem.

⁴¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob.cit., p. 266.

⁴² Ibidem., pp. 265 y 266.

⁴³ Ibidem., p. 266.

⁴⁴ Ibidem., p. 267.

forma en que se desarrollará la etapa conciliatoria.

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

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

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

IV. (Se deroga).

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la

etapa de demanda y excepciones.”

Demanda y Excepciones.

El profesor Armando Porras y López, entiende por demanda: “El acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción en contra del demandado ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado.”⁴⁵

La contestación a la demanda, para el maestro mencionado es “En el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado.”⁴⁶

El Licenciado Francisco Ross Gamez, respecto a la definición de demanda, propone la que dio el maestro Armando Porras y López eliminando lo relativo al demandado y quedando en consecuencia como: “Aquel acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción ante el poder jurisdiccional a fin de que la ley proteja el derecho invocado.”⁴⁷

La contestación de la demanda para el autor Miguel Bermúdez Cisneros, “Es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda con el fin de aclarar su situación jurídica discutida.”⁴⁸

En esta etapa el actor podrá ratificar aclarar o modificar su demanda para expresar nuevos hechos y prestaciones y el demandado deberá contestar la demanda en la cual opondrá sus excepciones y defensas.

⁴⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 233.

⁴⁶ Ibidem., p. 239.

⁴⁷ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. cit., p. 291.

⁴⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 138.

La actual Ley Laboral en el artículo 878 señala las normas conforme se desarrollará la etapa de demanda y excepciones.

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

En este procedimiento la Junta apercibirá a las partes en términos de lo dispuesto por el artículo 879 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

“**Artículo 879.** La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurran las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandando no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

Ahora bien, en relación a este último párrafo del artículo con antelación descrito, cabe aclarar que antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha 30 de noviembre del año 2012, la audiencia a que nos hemos referido constaba de tres etapas, esto es conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; pero con la mencionada reforma dicha audiencia se redujo a dos etapas; por lo que consideramos que el tercer párrafo del artículo antes mencionado debe referirse a la **audiencia** de ofrecimiento y admisión de pruebas y no a la etapa como se menciona en el mismo.

- Procedimiento Especial.

En el Procedimiento Especial, una vez que la Junta admite el escrito de demanda en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, dictará acuerdo en el que citará a una **audiencia** denominada: **CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN** prevista por el Artículo 893 de la vigente Ley Federal del Trabajo en el cual se estipula:

“**Artículo 893.** El procedimiento se iniciará con la presentación del

escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.”

Este numeral regula como se va a iniciar el procedimiento por vía especial y los términos dentro del mismo; en este procedimiento se van a celebrar todas y cada una de las audiencias del procedimiento ordinario en una sola audiencia; la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, y se dictará la resolución en forma de laudo; debiéndose efectuar la audiencia a que se refiere el artículo anterior, dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de presentación de la demanda, o bien concluida la investigación para la dependencia económica y declaración de beneficiarios.

La actual Ley Laboral en el artículo 895 señala las normas para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución.

“Artículo 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”

En este procedimiento la Junta apercibirá a las partes en términos de los artículos 894 y 896 de la vigente Ley Laboral.

“**Artículo 894.** La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.”

“**Artículo 896.** Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley.”

En el Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje vimos el significado de las etapas de Conciliación, Demanda y Excepciones para algunos autores, por lo que en este **Procedimiento**

Especial, veremos el significado del ofrecimiento de pruebas, que antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de fecha 30 de noviembre del año 2012, formaba parte de la primera audiencia dentro del Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como la tercera etapa de dicha audiencia.

Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Para el maestro Armando Porras y López: “En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y en su contestación que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen.”⁴⁹

El Licenciado Francisco Ross Gamez afirma: “En la audiencia de Ofrecimiento, hay dos fases claramente identificables, tanto en lo que hace a su naturaleza como por lo que respecta al momento procesal oportuno en que se llevan a cabo; siendo el primer período el de ofrecimiento que se concluye con la resolución de parte de la autoridad de declarar cerrado y concluido tal acto jurídico; para posteriormente desarrollar el siguiente y segundo período que es el de calificación o admisión de las pruebas, acto realizado exclusivamente por la autoridad que interviene.”⁵⁰

El autor Miguel Bermúdez Cisneros, considera que el Ofrecimiento de Pruebas es el “Acto procesal mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba.”⁵¹

⁴⁹ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 267.

⁵⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. cit., pp. 353 y 354.

⁵¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 141.

En el Procedimiento Especial, al concluir el desahogo de las pruebas, se formularán alegatos y se dictará dentro del término establecido por la ley la resolución respectiva.

- Procedimiento Colectivo de Naturaleza Económica.

En la tramitación de este procedimiento la Junta al recibir la demanda citará a las partes a una audiencia y procurará que las partes lleguen a un convenio, intentando la conciliación en cualquier estado del procedimiento hasta antes de que se dicte la resolución que ponga fin al conflicto.

La vigente Ley Federal del Trabajo, señala en el artículo 905 como procederá la Junta después de recibir la demanda.

“Artículo 905. La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.”

También, la actual Ley Laboral en el artículo 906, indica las normas a observar durante el desarrollo de la audiencia.

“Artículo 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

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

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

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus

alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

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

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

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

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

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

Como podemos desprender, los artículos antes descritos establecen el trámite que llevará la autoridad laboral desde el momento en que reciba la

demanda del juicio colectivo de naturaleza económica, debiendo citar a las partes a una audiencia en la que procurará su conciliación y en caso de no existir ésta, recibirá las pruebas que hayan ofrecido; así como, la designación de tres peritos por la junta para que investiguen las causas y hechos que motivaron el conflicto.

- Otros Procedimientos Laborales.

- a) Procedimiento de Huelga.
- b) Procedimientos Paraprocesales.
- c) Conflictos Individuales de Seguridad Social.

a) Procedimiento de Huelga.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, señala la forma de iniciar este procedimiento y los requisitos que se deben de cumplir.

“Artículo 920. El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación de pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta

de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.”

En este procedimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una **audiencia de conciliación** la cual podrá ser diferida por una sola vez a petición de los trabajadores, pues así lo establece el artículo 926 de la vigente Ley Laboral.

“**Artículo 926.** La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.”

La actual Ley Federal del Trabajo, también señala en el artículo 927 las normas a que se sujetará la audiencia de conciliación.

“**Artículo 927.** La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.”

En nuestra legislación, el conflicto de huelga puede tramitarse dentro del procedimiento ordinario que señala la Ley Federal del Trabajo, o el procedimiento señalado para conflictos colectivos de naturaleza económica, ya que así lo establece el primer párrafo del artículo 937 de la vigente Ley Laboral.

“**Artículo 937.** Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso.”

b) Procedimientos Paraprocesales.

De estos procedimientos, cabe aclarar que si bien es cierto nuestra legislación, también señala los llamados **Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios**, también lo es, que éstos se pueden entender como una jurisdicción voluntaria, consistente en actos administrativos en los que se solicita a la Junta su intervención para que se realice una actividad a nuestro favor.

El trámite establecido para estos Procedimientos Paraprocesales, se encuentra señalado en el artículo 983 de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

“Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.”

c) Conflictos Individuales de Seguridad Social.

Con la nueva reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año 2012, se regulan los conflictos Individuales de Seguridad Social, que no existían en la Ley anterior, ya que se tramitaban en vía del procedimiento ordinario; ahora en los artículos 899-A al 899-G del Capítulo XVIII de los Procedimientos Especiales en la vigente Ley Laboral, se regulan los mencionados conflictos; señalándose en los preceptos 899-A y 899-B el objeto, competencia de estos conflictos y quienes pueden promoverlos.

“Artículo 899-A. Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del seguro social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las Administradoras de Fondos de Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

La competencia para conocer de estos conflictos, por razón del territorio corresponderá a la Junta especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentra en la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.

En caso de que se demande únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.”

“Artículo 899-B. Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

I. Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;

II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;

III. Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios; y

IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.”

También de la vigente Ley Federal del Trabajo, se desprende que en el procedimiento de estos conflictos individuales de seguridad social la Junta

señalará día y hora para la celebración de la audiencia inicial, sin indicar la forma en que se desarrollará dicha audiencia.

De lo expuesto en este tema se puede concluir que se entiende por **audiencia** al acto procesal por medio del cual las partes invocan sus razones, aportan sus pruebas respecto a sus pretensiones ante el órgano jurisdiccional, para que éste resuelva sobre el interés en conflicto.

Asimismo, actualmente en materia laboral la primera audiencia en el **Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**, se denomina **Audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES**, constando de dos etapas:

La primera es la de **Conciliación** en la cual las partes en conflicto tratarán de llegar a un arreglo respecto al interés en conflicto.

En la segunda etapa que es la de **Demanda y Excepciones**, el actor ratificará su escrito de demanda, esto es insistirá en la acción invocada en la misma, y el demandado opondrá sus defensas y excepciones, dando contestación a las razones de hecho y derecho que invoca el actor.

En los **Procedimientos Especiales**, la primera audiencia se denomina **audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCIÓN**.

En este procedimiento se va desahogar todo en la misma audiencia, por lo que desde la demanda inicial se deben de ofrecer todas y cada una de las pruebas con las que el actor pretenda acreditar su acción y el demandado a su vez pondrá sus respectivas pruebas para probar sus excepciones o defensas, debiéndose seguir el procedimiento como en el ordinario, en cuanto a la demanda, contestación, ofrecimiento admisión y desahogo de pruebas, alegatos y la resolución que dicte la Junta.

Por lo que se refiere a los **Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**, la Junta después de recibir la demanda citará a las partes a una **AUDIENCIA** en la que si concurren las dos partes, las exhortará para que procuren un **arreglo conciliatorio** y en caso de no existir éste, recibirá las pruebas que hayan ofrecido las partes; intentando en cualquier estado del procedimiento la conciliación hasta antes de que dicte la resolución que ponga fin al conflicto.

El **Procedimiento de Huelga**, se iniciara con la presentación del pliego de peticiones y la junta citará a las partes a la **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN**, en la que procurará avenirlas, sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga; pudiéndose diferir dicha audiencia por una sola vez a petición de los trabajadores.

Los **Procedimientos Paraprocesales o Voluntarios**, se pueden entender como una jurisdicción voluntaria en la que se solicita a la Junta su intervención para la declaración de la persona expresamente señalada, la entrega de una cosa, o la diligencia que se pide se lleve a cabo; sin que este promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Finalmente, el procedimiento de los **Conflictos Individuales de Seguridad Social**, se regula con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año 2012, en los artículos 899-A al 899-G del Capítulo XVIII de los Procedimientos Especiales; en la que se señala el objeto, competencia y quienes pueden promoverlos; además de que en dicho procedimiento la Junta señalará día y hora para la celebración de la **AUDIENCIA INICIAL**.

De lo expuesto en este Capítulo, se infiere que el Derecho Procesal del Trabajo, tiende a regular las actividades del Estado, Capital y Trabajo para mantener el equilibrio de los dos últimos cuando se encuentren en conflicto;

es decir, cuando las Partes obrero patronales consideren agraviado el derecho sustantivo, deberán recurrir al Proceso Laboral, mediante los procedimientos regulados en la vigente Ley Laboral para dirimir su conflicto.

En estos Procedimientos la Junta de Conciliación y Arbitraje señalará día y hora para la celebración de la primera audiencia según el procedimiento que corresponda; esto es en el Procedimiento Ordinario ante las Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia denominada de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES; siendo este procedimiento de gran relevancia para la presente investigación, ya que en él se establecen las Pruebas de la Demanda contestada en sentido afirmativo, también conocidas como prueba en contrario.

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES “LA PRUEBA.”

(Segunda Parte)

2.1 CONCEPTO DE PRUEBA.

2.2 LA PRUEBA PROCESAL.

2.2.1 La prueba como parte de la Ciencia del Derecho Procesal.

2.2.2 La prueba como sistema de normas procesales objetivas.

2.2.3 Definición de prueba (varios autores).

2.2.4 Concepto de la prueba en contrario.

2.3 NATURALEZA DE LA PRUEBA.

2.4 TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA.

2.5 OBJETIVO DE LA PRUEBA.

2.6 CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA.

CAPÍTULO SEGUNDO.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES “LA PRUEBA.”

(Segunda Parte)

En el presente capítulo de esta investigación relativo a la prueba, se estudiará el concepto de la misma en algunos diccionarios jurídicos y el que nos dan algunos doctrinarios; así como la definición de prueba desde un aspecto procesal y judicial, por la trascendencia que tiene en la ciencia del derecho procesal y sistema de normas procesales objetivas; también se dará el concepto *de prueba en contrario* de algunos juristas; además se estudiará la naturaleza de la prueba, en la que veremos los motivos, objeto, fin y medios o instrumentos de prueba; así mismo se estudiará la teoría general de la prueba en la que trataremos algunos de sus principios importantes como son: principio de inmediación, de igualdad de oportunidad probatoria, concentración, contradicción; los que unidos con el objeto, fin y clasificación de la prueba constituyen dicha teoría, finalmente, abordaremos el objetivo y características de la prueba.

2.1 CONCEPTO DE PRUEBA.

En primer término veremos el significado de la palabra prueba en algunos diccionarios jurídicos y después el concepto de prueba que nos dan diversos doctrinarios como Armando Porras y López, Rafael Tena Suck y Alberto Trueba Urbina, sin restar importancia a la gran diversidad de juristas que han aportado dicho concepto.

Prueba. “F. Acción y efecto de probar. Argumento, razón instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Indicio, muestra o seña que se da de una cosa. Experiencia o ensayo que se hace de una cosa. Der. Justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que la Ley autoriza

y reconoce por eficaces. Pl. Der. Probanzas y sobre todo las que se hacen de la nobleza o limpieza del linaje de uno.”¹

Prueba. “I. Del Latín probó, bueno, honesto y probandum, recomendar, aprobar, experimentar patentizar, hacer fe.

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

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

Por último, por extensión también se suele denominar pruebas a los medios, instrumentos y conductas humanas, con las cuales se pretende lograr la verificación de las afirmaciones de hecho. Así se habla de la prueba confesional, prueba testimonial, ofrecimiento de las pruebas, etc.”²

Prueba. “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Cabal refutación de una falsedad. Comprobación, persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el Juez, o en quien ha de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o la falsedad de algo. Indicio, muestra, señal. Ensayo,

¹ DICCIONARIO PARA JURISTAS. Juan Palomar de Miguel. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 2003. p. 1271.

² DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2009. p. 3123.

experiencia.”³

En relación a la etimología de la palabra prueba, el Dr. Guillermo Cabanellas en su obra *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, menciona que en opinión de Caravantes “para unos procede del adverbio probe, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez quien prueba lo que pretende; y según otros, de probandum, de los verbos recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe, según varias leyes del Derecho Romano.”⁴

El Licenciado Armando Porras y López, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo*, expresa que “el término prueba para algunos autores deriva del adverbio latino probe” que significa “honradamente u honradez;” para otros deriva de “probandum,” significando “patentizar, experimentar, hacer fe, respecto de alguna cosa.”⁵

Opina, que, “La prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso.”⁶

Los catedráticos Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., expresan que “Probar 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.

La prueba tiende a demostrar en juicio con los elementos que la Ley

³ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Guillermo Cabanellas. Tomo VI. Vigésima Primera Edición revisada, actualizada y ampliada. Editorial Heliasta. Argentina, 1989. p.497.

⁴ Idem.

⁵ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición. Librería de Manuel Porrúa. México, 1977. p. 249.

⁶ Ibidem., p. 250.

establece la certeza de los hechos controvertidos por las partes.”⁷

Así mismo, mencionan que “la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido, así, probar”... “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.”⁸

El doctor Alberto Trueba Urbina, afirma que prueba es “Acción de evidenciar la realidad de un hecho y prueba judicial es la acción de evidenciar un hecho o derecho por los medios que la leyes prescriben.”⁹

De los conceptos antes mencionados se desprende que la prueba sirve para evidenciar, demostrar la verdad de una cosa; siendo esta cosa dentro de un juicio los hechos controvertidos en el mismo.

También consideramos que los conceptos más precisos respecto a la prueba son los que nos dan los maestros Armando Porras y López, Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en virtud de que éstos aluden a la demostración de los hechos controvertidos por las partes en el proceso, logrando la certeza de tales hechos por los medios que la ley establece.

2.2 LA PRUEBA PROCESAL.

En este tema por la trascendencia que tiene la prueba en el proceso, se abordará su estudio como parte de la Ciencia del Derecho Procesal y como

⁷ TENA SUCK, Rafael y otro. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Trillas. México, 2001. p. 103.

⁸ Idem.

⁹ DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Alberto Trueba Urbina. Tercera Edición. Ediciones Botas Librería. México, 1957. p. 352.

sistema de normas procesales objetivas; así como la definición de algunos juristas procesalistas sobre la prueba procesal y judicial.

2.2.1 La prueba como parte de la Ciencia del Derecho Procesal.

El maestro Marco Antonio Díaz de León, considera que el estudio de la prueba no compete “ya hacerlo con base en el derecho procesal civil ni en el calificado de derecho procesal penal, sino dentro de la Teoría General del Proceso,...”¹⁰

Por “la importancia y trascendencia de la prueba dentro del derecho procesal, se requiere su estudio trate, cuando menos, lo siguiente: su concepto, respondiente a la pregunta ¿Qué es la prueba?; su objeto, que contesta a la pregunta ¿Qué se prueba?; sus sujetos, satisface a la interrogante ¿Quiénes prueban?; su procedimiento, atiende a la cuestión ¿Cómo se prueba?; su afecto, responde a la pregunta ¿Qué valor tiene la prueba?; así como su teleología, respondiente de la interrogante ¿Qué fines tiene la prueba, o qué se persigue con ella? Estos elementos permiten una idea general de la prueba e integran, al igual que la acción, el proceso o la sentencia, un capítulo del estudio del derecho procesal.”¹¹

El concepto de prueba ha tenido diferentes versiones algunos de ellos no alcanzan a definirla, “así existen conceptos de prueba equivocados por referirse, más que a la prueba, a la acción de probar;”... otros confunden el resultado de la acción de probar, y que es lo probado, con la propia prueba;”... también existen aquellos que “pensando en la prueba realmente han hecho referencia a los efectos subjetivos que produce lo probado, como son la verosimilitud, la certeza, etcétera”¹²

¹⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Editorial Porrúa. México. 1990. p. 436.

¹¹ Ibidem., pp. 436 y 437.

¹² Ibidem., p. 437.

El mismo maestro agrega que para formular un concepto es necesario fijar “la hipótesis y objeto de conocimiento a conceptuar.”¹³

“El objeto de conocimiento prueba no se debe confundir con el de probar; en primer lugar, se diferencian gramaticalmente, pues, prueba es sujeto y probar es verbo; semánticamente difieren también; prueba es razón fundada suficientemente y que da validez a un argumento. Probar es verificar, demostrar, confirmar algo que se afirma como cierto o existente. Por lo regular, esta acción de probar pertenece a lo fáctico, queriendo decir con esto, con tal actividad se llega al terreno de los hechos u objetivo; la prueba en cambio, corresponde al intelecto, es juicio; cabe el probar sea algo puramente intelectual, pero entonces, ello sería silogismo, raciocinio considerado como una serie de operaciones psíquicas consistentes en avanzar más allá de los datos proporcionados por el simple juicio.”¹⁴

Agrega, el maestro mencionado, “el objeto de conocimiento prueba, es en sí, un juicio conceptuado; un dogma; una abstracción que se tiene por demostrada; creación mental ya ni siquiera de los juristas, sino de aquellos dedicados a estudiar las leyes del pensar o de la lógica, disciplina ésta que es el elemento nuclear de toda investigación de la cual participa indiscutiblemente nuestra ciencia jurídica general, y en especial el derecho procesal.”¹⁵

El hecho de que “en la sentencia definitiva se llegue o no a la verdad real y en su lugar se obtenga una verdad formal en muchos casos adulterada, ello es una situación que no desvirtúa al concepto de la prueba, ni menos aún, hace perder al método científico utilizado en el proceso, su validez.”¹⁶

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

¹⁵ Ibidem., p. 438.

¹⁶ Ibidem., p. 439.

El juez en el proceso tiene dos actividades: el “descubrimiento de la verdad real de los hechos y aplicación del derecho válido para los mismos.”¹⁷

La prueba es “un juicio, una idea denotante de necesidad ineludible de demostración, verificación, o investigación de la verdad de aquello afirmado en el proceso.”¹⁸

2.2.2 La prueba como sistema de normas procesales objetivas.

El catedrático Marco Antonio Díaz de León, afirma que es común que los juristas “de las distintas corrientes de pensamiento procesal: civil, penal laboral, etcétera., el referirse a la prueba de manera aislada y particular según se trate de la disciplina que profesen.”¹⁹

Agrega, “no sólo en el proceso, sino también fuera de él deben ser demostrados jurídicamente los hechos, y que las pruebas no sirven solamente para el proceso, pues su estudio se remonta a algunos códigos sustantivos, también lo es que en el proceso es donde con más extensión se ha sistematizado lo relativo a la prueba.”... Si “la idea de proceso, en abstracto abarca todas las clases de procedimientos, concretamente practicables en la positividad, los relativos códigos procesales calificados de penal, civil o laboral, etcétera, todos ellos, por igual son antes de nada los medios reglados con los cuales el Estado cumple su deber de prestar el servicio jurisdiccional; son un conjunto de normas conteniendo los métodos de debate que sirven para constatar la procedencia o improcedencia de las pretensiones aducidas por las partes, y así determinar la certeza del interés, en justicia, se deba tutelar en la sentencia. Por ello toda legislación procesal debe contener reglas de prueba que garanticen a las partes su participación

¹⁷ Ibidem., p. 440.

¹⁸ Idem.

¹⁹ Idem.

en el proceso para demostrar sus pretensiones. La exigencia de un procedimiento de prueba regulado, especialmente, se justifica no sólo para que las partes puedan probar sino, "... para que el Juez pueda ser convencido y controlado en su función de juzgar; para ello en los códigos procesales se precisan con claridad y firmeza los medios por los cuales los órganos jurisdiccionales habrán de llegar a las convicciones fácticas y jurídicas donde funden sus decisiones."... así mismo, el deber del Juez va más allá de juzgar todo litigio planteado; habrá de hacerlo además con justicia." ²⁰

Este mismo maestro define a la prueba en su aspecto de normas procesales objetivas como "un principio procesal que denota, normativamente, el imperativo de buscar la verdad, de que se investigue o en su caso se demuestre la veracidad de todo argumento o hecho que llegue al proceso para que adquiera validez en una sentencia justa." ²¹

2.2.3 Definición de Prueba (varios autores).

En este apartado de la presente investigación, mencionaremos algunas definiciones de juristas procesalistas, sobre la prueba procesal y judicial.

El académico Francisco Ross Gamez, considera que la definición más exacta de prueba es la de Laurent, quien la definió "como la demostración legal de la verdad de un hecho," "porque comprende tanto a la prueba en genero, como a la prueba en estricto, dentro de un proceso, porque es esencial la demostración legal de la verdad de un hecho, es lo que en última instancia abarca la institución, tanto desde el punto de vista material como procesal." ²²

²⁰ Ibidem., pp. 441 y 443.

²¹ Ibidem., p. 444.

²² ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1986. pp. 334 y 335.

El maestro Rafael de Pina, en su obra *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*, afirma que “la palabra prueba tiene muy varias significaciones, todas ellas sin duda útiles para la investigación de su verdadero sentido procesal.

Según otras acepciones, la palabra prueba, o bien designa los medios, probatorios o elementos de convicción considerados en sí mismos, o los distintos géneros de pruebas judiciales, el grado de convicción o la certidumbre que operan en el entendimiento del juez aquellos elementos.”²³

También afirma, que la prueba “se dirige al Juez y no al adversario, por la necesidad de colocarlo en situación de poder formular un fallo sobre la verdad o falsedad de los hechos alegados,”...²⁴

En la actividad probatoria “participan el Tribunal, las partes, el Ministerio Público, en su caso, y los terceros llamados a declarar como testigos o a dictaminar como peritos.”²⁵

Para el profesor Marco Antonio Díaz de León, “en el ámbito jurídico-procesal, la expresión prueba tiene dos significados: denota un sistema de normas adjetivas ---los ordenamientos procesales adjetivos, dentro de los cuales normalmente se contienen los procedimientos probatorios--- y un sistema de conceptos: integradores de un capítulo o rama de la ciencia del derecho procesal. Es de entenderse ambos sentidos concuerdan con los dos momentos del concepto, que es actividad pensante y a la vez objeto pensado.

La prueba, pues, como actividad intelectual, es parte de la ciencia

²³ DE PINA, Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. Ediciones Botas Librería. México, 1952. p. 169.

²⁴ Idem.

²⁵ Ibidem., pp. 169 y 170.

procesal; como objeto de actividad; es conjunto de normas: ordenamientos procesales objetivos.”²⁶

El catedrático Miguel Bermúdez Cisneros, considera que “Aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con más frecuencia se usa la palabra “demostrar” para referirse a la actividad que tiene como término la falsedad o verdad de una proposición, pero la prueba de los hechos, concierne principalmente a las ciencias experimentales; mientras que la demostración predomina en la ciencias deductivas y en la filosofía.”²⁷

Este mismo maestro entiende por prueba judicial “la que se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la que verse la contienda.” Por ello “esta prueba tendrá que desahogarse dentro de un proceso”; siendo lógico “que quien ofrezca la prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador,” debiendo ser principalmente “las partes en litigio; o en casos extremos terceros que por intereses convergentes o contrarios a las partes venga a juicio y también puedan probar”²⁸

Respecto a la definición de pruebas judiciales, este catedrático considera que la “evidente y realista en su contenido” es la que “afirma Carnelutti”, como “el conjunto de las normas jurídicas que regulan el proceso de fijación de los hechos controvertidos”.²⁹

De lo antes manifestado se puede afirmar que todos y cada uno de los conceptos de prueba señalados en este tema, refiriéndose a la prueba ya como una acción de probar o bien como el resultado de dicha acción; todos

²⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Ob. cit., p. 436.

²⁷ BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983. p. 4.

²⁸ Idem.

²⁹ Idem.

aluden a una finalidad que es lograr la convicción del juzgador para dictar su sentencia o resolución; esto es, con la prueba se obtiene la demostración de los hechos controvertidos o argumentados por las partes en el proceso, permitiendo con esto que el Juez descubra la verdad formal o real de aquello afirmado en el proceso.

2.2.4 Concepto de la prueba en contrario.

Para la presente tesis también, es necesario dar un concepto de la **prueba en contrario**, o más bien tener conocimiento de lo que entienden algunos autores por prueba en contrario en el proceso laboral.

Guillermo Cabanellas sostiene: La prueba en contrario es la “que desvirtúa una presunción “juris tantum”, toda la que quebrante la situación favorable para el adversario.”³⁰

J. Jesús Castorena afirma: “Por prueba en contrario se entiende la posibilidad de demostrar que el hecho afirmado en la demanda no ocurrió.”³¹

Marco Antonio Díaz de León dice: “Si el demandado no contestó la demanda no podrá ofrecer pruebas sino aquellas que se relacionen con los hechos de la demanda, dado que en estos casos no existirán otros hechos a probar.

Concretamente, el demandado sólo está facultado para rendir prueba para demostrar: a) Que el actor no era trabajador o patrón; b) Que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. A

³⁰ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho usual. Revisada, actualizada y ampliada. Tomo VI. Vigésima Primera Edición. Editorial Heliasta. Argentina, 1989. p. 501.

³¹ CASTORENA, J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta “Didot”. México, 1971. p. 165.

estos medios permitidos es a lo que se conoce con el nombre de “pruebas en contrario.”³²

De los conceptos anteriores se puede desprender que la prueba en contrario son los medios permitidos al demandado que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, en virtud de que no compareció a la etapa de Demanda y Excepciones, para que en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; teniendo con esto el demandado la oportunidad de desvirtuar la presunción favorable del actor.

2.3 NATURALEZA DE LA PRUEBA.

El maestro Armando Porras y López, considera que para desentrañar la naturaleza de la prueba se deben estudiar los siguientes puntos:

a) Motivos de la Prueba. El maestro mencionado dice: “En concepto de Chiovenda son motivos de prueba, las razones que producen mediata o inmediatamente la convicción del Juez;”... siendo “distinto los motivos o por mejor decir, el razonamiento del Juez sobre el fundamento de dichos medios de prueba.”³³

b) Objeto de la Prueba. El catedrático antes citado sostiene que el objeto de la prueba son los hechos y no el derecho, toda vez que los hechos son los que cambian constantemente, nunca son los mismos, ya sean los del actor o los del demandado y “es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones.”³⁴

³² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 1140.

³³ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Ob. cit., p. 251.

³⁴ Ibidem., pp. 251 y 252.

También considera “que para que los hechos puedan ser objeto de prueba deben tener los siguientes requisitos:

1. Que los hechos sean alegados por la partes.
2. Que sean negados.
3. Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.
4. Que no esté prohibida la prueba de los mismos.
5. Que sean admisibles.”³⁵

“El derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la Ley positiva,”... ya que ésta “es fija, se presume que es conocida de todos, al menos durante cierto tiempo a fin de que las instituciones sociales, sobre todo el Estado, tenga una sólida base.”³⁶

La “Ley positiva extranjera, al ser invocada por una de las partes, debe probarse” la existencia de la misma, en virtud de que el Juzgador mexicano no esta obligado a “conocer todas las leyes positivas de los diferentes países de la tierra,”³⁷

Así mismo, considera que “de acuerdo con la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, los hechos notorios no pueden ser objeto de prueba;” entendiendo por hechos notorios según nos dice Calamandrei, “aquéllos hechos cuyos conocimientos forman parte de la cultura normal propia de un determinado círculo social.”³⁸

c) Fin de la Prueba. Afirma, Armando Porras y López que “El fin de la prueba es el Juez, es decir, el fin de la prueba es el de hacer que

³⁵ Ibidem., p. 253.

³⁶ Ibidem., p. 252.

³⁷ Idem.

³⁸ Ibidem., p. 253.

el Juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.”³⁹

d) Los medios o instrumentos de Prueba. Estos “se denominaban clases de prueba;”⁴⁰ actualmente la vigente Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 establece:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informativos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Por su parte, el académico Francisco Ross Gamez, nos dice que para descubrir la naturaleza de la prueba es necesario analizar “sus elementos fundamentales, tales como el objeto de la prueba, el fin que persigue, así como los medios probatorios que existen en el campo del Derecho Procesal.”⁴¹

³⁹ Idem.

⁴⁰ Ibidem., p. 254.

⁴¹ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. cit., p. 339.

a) Objeto de la Prueba. Este académico al igual que el maestro Porras y López, sostiene que el objeto de la prueba son los hechos y respecto al derecho éste no requiere prueba por “la obligación que se impone al Juzgador del conocimiento de las leyes que nos rigen.”⁴²

Lo anterior lo podemos confirmar en la vigente Ley Federal del Trabajo artículo 878 fracción VIII, el cual previene “Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

También considera que no todos los hechos son objeto de prueba porque es necesario, “primero que tales hechos sean alegados por las partes, es decir que formen parte de la *litis contestatio*, toda vez que resultaría ocioso e inútil tratar de probar hechos que no se hicieron valer, pues como reza un proverbio jurídico lo que no está en el expediente no está en la vida jurídica.”⁴³

Así mismo, nos dice que no todos los hechos alegados por las partes son objeto de prueba, “porque se requiere necesariamente que exista controversia respecto de los hechos alegados,”... ya que si los “hechos son llanamente aceptados o bien aquellos que no fueron expresamente controvertidos, resulta inútil e improcedente su prueba,” en virtud de lo establecido en la Fracción IV, del artículo 878, el cual previene que aquellos hechos sobre los cuales el demandado no suscite expresamente controversia, se le tendrán por admitidos sin admitírsele prueba en contrario. También afirma “que son objeto de prueba los hechos que sean alegados por las partes y que además sean controvertidos.” Sin que lo anterior implique que todo hecho alegado por las partes y controvertido sea objeto

⁴² Idem.

⁴³ Ibidem., p. 340.

de prueba, toda vez que también se requiere que tal hecho “no se tenga legalmente por verdadero.”⁴⁴

Este mismo autor agrega, que no todos los hechos alegados por las partes, controvertidos y que no sean tenidos legalmente como verdaderos son objeto de prueba, ya que “puede suceder que existan hechos controvertidos, alegados por las partes y que no se tienen legalmente por verdaderos, pero que la prueba de los mismos no pueda practicarse por estar estrictamente prohibida por nuestras leyes.”⁴⁵

Finalmente, nos dice que además de ser “hechos alegados o controvertidos, que no sean tenidos legalmente por verdaderos y no esté prohibida la prueba de los mismos es necesario que tales hechos sean admisibles o creíbles.”⁴⁶

De lo expuesto, se infiere que el objeto de la prueba, es lo que se debe probar o sea los hechos.

Así, en la vigente Ley Federal del Trabajo se desprende que el objeto de la prueba son los hechos afirmados y controvertidos por las partes, según se puede interpretar de los artículos siguientes:

“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.”

⁴⁴ Ibidem., pp. 340 y 341.

⁴⁵ Ibidem., p. 341.

⁴⁶ Idem.

“Artículo 872. La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.”

“Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este

último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

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

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

“Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta ley y de acuerdo con 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, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

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. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

“Artículo 881. Concluida la etapa (sic) audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.”

b) Fin de la Prueba. También Francisco Ross Gamez, sostiene que es “el establecimiento de la verdad;” estando de acuerdo con lo que afirma el maestro Armando Porras y López “es hacer que el Juez mediante el procedimiento lógico del razonamiento encuentre la verdad.” Para que el juzgador esté “en posibilidad de aplicar la norma al caso concreto,” eliminando “la incertidumbre, amenaza o violación del derecho.”⁴⁷

⁴⁷ Ibidem., p. 342.

c) Medios Probatorios. Al igual que el académico Armando Porras y López el maestro antes mencionado, nos remite al artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los medios probatorios aceptados por la Ley de la materia.

2.4 TEORÍA GENERAL DE LA PRUEBA.

Partiendo de que una “teoría general supone una unidad de principios que adquieren calidad de básicos o fundamentales y sobre los cuales se pueden estructurar variados sistemas, y existiendo dichos principios en materia de pruebas judiciales, tan solo basta con pensar en la necesaria “igualdad de oportunidad probatoria”, así como en “el principio de inmediación,” “la concentración,” “la contradicción,” “la carga,” etc., los cuales unidos a otros temas, tales como el objeto, el fin de la prueba, la clasificación de la misma, etc., para que se configure una teoría general de la prueba, que si bien reconoce la necesidad de que cada rama del derecho por razones de naturaleza o de política legislativa guarde sus propias modalidades en cuanto a las formalidades exigibles para la admisión, recepción y valoración de la prueba; por otro lado, reúne con solvencia lo genérico en materia de pruebas judiciales frente a cualquier rama del derecho que argumentara primacía.”⁴⁸

En relación a esta teoría trataremos algunos de sus principios importantes.

- Principio de inmediación. Este principio “consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas;”... convirtiéndose esto “en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada, en la que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal.”⁴⁹

⁴⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., pp. 9 y 10.

⁴⁹ Ibidem., p. 10.

La dirección e intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, debe requerir"... tanto de un "carácter receptivo ante las pruebas que se le presenten,"... así como "la participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo del juzgador con las partes y testigos." ⁵⁰

- **Principio de Igualdad de oportunidad probatoria.** Este principio "trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de pruebas deben ser iguales en cualquier momento del proceso para las dos partes." ⁵¹

- **Principio de la concentración de la prueba.** Consiste en garantizar a las partes que las pruebas se reciban "en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas." Esto es que exista unidad en el desahogo de las pruebas para que "el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas". ⁵²

- **Principio de la contradicción de la prueba.** En este principio se estipula "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 contraprueba." ⁵³

- **Objeto de la Prueba.** Este punto ya lo tratamos en la presente investigación al estudiar la naturaleza de la prueba; sin embargo no está por demás mencionar que el objeto de la prueba son "los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho," en virtud de que "éste no está sujeto a

⁵⁰ Idem.

⁵¹ Idem.

⁵² Ibidem., p. 11.

⁵³ Idem.

prueba"... y que de acuerdo con la doctrina francesa sostenida por Garsonnet y Cesar Bru, así como por el maestro Armando Porras y López; las características que deben reunir los hechos para que puedan ser objeto de prueba son: "que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no esté prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles"; agregando el académico Porras y López una característica más: "Que los hechos sean alegados por las partes." ⁵⁴

- **El Fin de la Prueba.** El maestro Miguel Bermúdez Cisneros considera que existen dos corrientes respecto al fin de la prueba, esto es "¿Qué es lo que busca el oferente al llevar la prueba hasta el juzgador?"

1ª. "La que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad.

2ª. La que considera como fin de la prueba judicial, el lograr convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba." ⁵⁵

Ahora bien, tomando en cuenta que "el interés perseguido por las partes en un juicio es probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación,"... buscando demostrar no una verdad intrínseca, sino "su verdad" "considerada ésta como valor axiológico; por lo que el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos; motivo por el que indiscutiblemente la segunda corriente ha sustituido a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o conocimiento que se adquiere de él; puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto." ⁵⁶

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ Ibidem., p. 12.

⁵⁶ Ibidem., pp. 12 y 13.

- Clasificación de la Prueba.

Los juristas han pretendido crear una clasificación de la prueba considerando varios factores como son: El tiempo en que se producen, los efectos que causan dentro del proceso, la forma en que se rinden; sin embargo en el transcurso de esta investigación hemos observado que según el tiempo y los autores estas clasificaciones se modifican, motivo por el cual a continuación se señalará una síntesis de los grupos admitidos por la mayoría.

- **Pruebas plenas y semiplenas.** El maestro Rafael de Pina afirma: “La prueba *plena* es aquella que alcanza un resultado positivo que permite sea aceptada sin el temor fundado de incurrir en el error”, agrega la prueba *semiplena* “no puede considerarse realmente como una verdadera prueba, pues, de hecho, no es otra cosa que una prueba frustrada.”⁵⁷

De lo anterior se desprende que la prueba plena es la que conduce a la verdad sin que exista la posibilidad de equivocarse, y la semiplena es la que está afectada por su posible error.

- **Pruebas directas e indirectas.** Las *directas* son aquellas que “demuestran la realidad o certeza de los hechos, sin ninguna interferencia” e *indirectas* las que “sirven para demostrar la verdad de un hecho pero por mediación de otros con el que aquél está íntimamente relacionado.”⁵⁸

- **Pruebas reales y personales.** Las pruebas *reales* son “aquellas de las que el conocimiento que de las mismas se desprende se adquiere” por “la inspección o análisis de un hecho material ya consumado de

⁵⁷ DE PINA, Rafael. Ob. cit. , p. 170.

⁵⁸ Idem.

donde se deduce la veracidad o en su caso la falsedad del hecho que fue objeto de la prueba en sí.” Las *personales* las que nos conducen a la verdad de un hecho mediante el testimonio humano; “aunque para la finalidad de esta clasificación personal también lo podría ser la prueba confesional.”⁵⁹

- **Pruebas originales e inoriginales o derivadas.** Hacen “referencia a los documentos, ya sea que se trate de documentos en el que se haga constar el acto jurídico que hay que probar o bien de copias o testimonios o reproducciones de ese documento.”⁶⁰

El maestro Miguel Bermúdez Cisneros, considera como pruebas originales “el dicho de los testigos, cuando éstos fueran presenciales de los hechos sobre los cuales deponen.” y entiende por *inoriginales* o “derivadas las pruebas no originales sino que con calidad de copias hayan sido aportadas a juicio en caso de documentos”.⁶¹

- **Pruebas históricas y críticas.** La prueba *histórica* es aquella cuyo resultado “debe fundarse única exclusivamente en la observación que haga el Juez o Tribunal frente al hecho de probar;”... “las *críticas* se refieren al raciocinio por parte del tribunal para que partiendo de un hecho conocido, se pueda llegar hasta un desconocido y que sea materia del juicio.”⁶²

- **Pruebas preconstituidas y por constituir** (simple o constituida). Estas tienen relación con el tiempo en que se produce la prueba, así es prueba *preconstituida* “la que se realiza con anterioridad al

⁵⁹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 13.

⁶⁰ ROSS GAMEZ, Francisco. Ob. cit. p. 337.

⁶¹ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 14.

⁶² Ibidem., p. 16.

proceso;" la prueba *constituida* es la que "se realiza en el proceso mismo".⁶³

- **Pruebas nominadas e innominadas.** Las pruebas *nominadas* (*legales o tazadas*) son "las señaladas primeramente por la ley,"... y las *innominadas* aquellas cuya ausencia en la codificación no representa la no aceptación de las mismas en el proceso,"...⁶⁴ ejemplo el artículo 776 de la vigente Ley Federal del Trabajo "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.....VIII y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia", sin mencionar si se está limitando a los señalados.

- **Pruebas idóneas e ineficaces.** Por pruebas *idóneas* se entiende "aquellas que se ajustan a lo perseguido en juicio;"... esto es las "que cumplen con su finalidad de probar un hecho a la no existencia de tal y ello es materia de litis," las pruebas *ineficaces* son aquellas cuya ineficacia consiste "en que los hechos probados por tal medio no sean materia de la litis planteada y de allí que tal clasificación cobre gran importancia en el momento en que con la ley de la materia, los tribunales del trabajo acepten o rechacen las pruebas ofrecidas por las partes para probar sus acciones o excepciones en el juicio." ⁶⁵

2.5 OBJETIVO DE LA PRUEBA.

El vocablo objetivo, según algunos diccionarios, significa "lo perteneciente o relativo al objeto." ⁶⁶

⁶³ Ibidem., p. 14.

⁶⁴ Ibidem., pp. 15 y 16.

⁶⁵ Ibidem., p. 16.

⁶⁶ DICCIONARIO JURÍDICO. Dr. Gonzalo Fernández de León. Tomo IV. Tercera Edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Argentina, 1972. p. 11.

El objeto de la prueba, hemos estudiado son los hechos.

Ahora bien, atendiendo al significado de la palabra objetivo, como lo relativo al objeto, podemos desprender que el objetivo de la prueba es el descubrimiento de la verdad, la certeza de los hechos afirmados por las partes en el proceso.

2.6 CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA.

El doctor Alberto Trueba Urbina opina: La prueba en el Derecho Laboral se “distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso.”⁶⁷

La prueba laboral no está sujeta a ninguna arquitectura jurídica, ni conformación especial para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formulismos legales.”⁶⁸

También sostiene que “La prueba laboral tiene un carácter social que no tienen ni la civil, ni la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su función que es distinta una de las otras, en continente y contenido.”⁶⁹

Agrega, que “El sentido social de la prueba laboral la reviste de cierta sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario las acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil por la función patrimonial que representa.”⁷⁰

⁶⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1965. p. 301.

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición. Editorial Porrúa. México, 1982. p. 376.

⁷⁰ Idem.

De lo expuesto en este capítulo sobre la prueba se puede desprender que la misma sirve para evidenciar, demostrar la verdad de una cosa; siendo esta cosa dentro de un juicio los hechos afirmados y controvertidos en el mismo.

Así mismo, se infiere que **la prueba en contrario** en el proceso laboral es la que desvirtúa los hechos o la situación favorable para el actor, esto es que con los medios permitidos por la ley laboral se da la posibilidad al demandado de demostrar que el hecho afirmado en la demanda no ocurrió, a pesar de que la demanda se le haya tenido por contestada en sentido afirmativo; permitiéndole el artículo 879 de la vigente Ley Federal del Trabajo rendir prueba para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

También se puede afirmar que todos y cada uno de los conceptos y definiciones de prueba mencionados en este tema, refiriéndose a la prueba ya como una acción de probar o bien como el resultado de dicha acción, todos aluden a una finalidad que es lograr la convicción del juzgador para dictar su sentencia, Laudo o resolución; es decir, con la prueba se obtiene la demostración de los hechos controvertidos o argumentados por las partes en el proceso, permitiendo con esto que el Juez descubra la verdad formal o real de los hechos afirmados en el mismo.

Para lo anterior, el juzgador, esto es los Tribunales del Trabajo, deberán de valorar las pruebas ofrecidas por las partes en el proceso y permitidas e indicadas en el artículo 776 de la vigente Ley Federal del Trabajo como son: la confesional, documental, testimonial por mencionar algunos de los medios probatorios que nuestra legislación laboral establece.

CAPÍTULO TERCERO.

ANTECEDENTES DE LA PRUEBA.

3.1 LA PRUEBA EN LA HISTORIA GENERAL DEL DERECHO.

3.2 INSTITUCIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

3.3 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 Y REFORMAS DE 1980.

C A P Í T U L O T E R C E R O.

ANTECEDENTES DE LA PRUEBA.

Por la trascendencia que tiene la prueba en la formación histórica-social de cada pueblo, en este tercer capítulo de la presente investigación, veremos la prueba en la historia general del Derecho en tres períodos: **Período místico o supersticioso** en el que se verá el sistema de pruebas que tenía el Derecho Germánico; **período dogmático u objetivo** en el cual se abordarán los medios probatorios en el Derecho Romano, Ático y Canónico; y **período crítico y científico** en el que a través de diversas reformas de los sistemas probatorios se llega a la actualidad; así como la institución de la *prueba en contrario* desde el Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal del año de 1926, algunas leyes laborales locales, Ley Federal del Trabajo de 1931, hasta la vigente Ley Federal del Trabajo, finalmente por la importancia que tiene la prueba en el proceso laboral se mencionarán los medios de prueba aceptados en dicho proceso de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970 y reformas del año de 1980.

3.1 LA PRUEBA EN LA HISTORIA GENERAL DEL DERECHO.

La evolución de la prueba es de gran importancia ya que está vinculada a la formación histórica y a las condiciones sociales de cada pueblo.

Así, para algunos autores las instituciones probatorias pueden “ser agrupadas según la relación que han tenido con el concepto de verdad, o sea: revelada, o período místico o supersticioso; impuesta por la autoridad religiosa o secular, o período dogmático u objetivo; u objeto de la libre crítica

apoyada en las adquisiciones científicas, o período crítico o científico.”¹

En el período **místico o supersticioso** en el que tiene gran relevancia la divinidad o animismo, el hombre primitivo afirma “que la divinidad cuando es invocada, ilumina hasta los más pequeños actos, dando a conocer la verdad.” Estimando que el delito es un “hecho ofensivo a la divinidad,” recurriendo a ésta “para la prueba,” siendo la “prueba eminentemente mágica.”²

Dentro de este período se puede citar al derecho Germánico, el cual “concibió el proceso inicialmente como un medio de pacificación social.”... dependiendo la solución del proceso, “no del convencimiento del Juez, sino por lo regular del resultado de un ritualismo y de unas solemnidades en las que la prueba descubre la voluntad de un ente superior imparcial: la divinidad.”³

En este tipo de proceso los medios de prueba son pocos, “y el objeto de la prueba, más que los hechos son las afirmaciones jurídicas, dirigiéndose aquella más bien al adversario que al Juez, cuya misión se reduce a declarar quien ha de probar y con qué medios, y por ello la sentencia definitiva es en realidad la que provee a la prueba que surge mediada la litis, al contrario de lo que ocurría en Roma, donde aparecían los más diversos medios probatorios dirigidos al juez, con admisión generalmente de la contraprueba, y con decisión que se producía al final del proceso.”⁴

El acusado en el sistema germánico “debía probar que la acusación no era verdadera”... y una vez que “surgía la sentencia sobre la prueba, ésta

¹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XXIII. Editorial Driskill. Argentina, 1986. p. 774.

² Idem.

³ SILVA MELERO, Valentín. La Prueba Procesal, Teoría General. Tomo I. Editorial Revista de Derecho Privado. España, 1963. p. 8.

⁴ Ibidem., p. 9.

determinaba quien debía de probar, y cuál había de ser el objeto de la prueba, y como debía desenvolverse la controversia, según el éxito de la prueba practicada.”⁵

Por la religiosidad de los germanos “y el rigor de su religión”... “la declaración de los interesados había de ser veraz.” Por ello el juramento era de gran importancia. “El juicio de Dios respondía al convencimiento de que los dioses no podían, si eran invocados, hacer triunfar la (sic) sinrazón, y si la victoria llegaba, era porque la divinidad había proclamado el derecho justo.” Por lo que para el pueblo germánico, “la verdad incontestable es aquella que se deriva del juramento y del juicio de Dios, con la consiguiente degradación del órgano judicial, sobre todo después de producida la sentencia sobre la prueba, por haberse establecido ya las condiciones que habían de determinar el vencimiento y con la consecuencia de que el juez, a partir del instante aquél, podía desaparecer,” entrando de nuevo en la comunidad y confundiéndose con ella.”⁶

El catedrático Valentín Silva Melero en su obra *La Prueba Procesal* nos dice: “Según Goldschmidt, el procedimiento germano estaba transido de un sistema de pruebas formales”; siendo una de ellas “el juramento de purificación, en el que se colocaba el demandado en la alternativa de justificarse o sucumbir. La discrepancia se decidía en duelo, empleándose también diversas ordalías, como la del fuego o hierro candente, el agua hirviendo o fría.” Además, “al juramento aludido se acompañaba generalmente del de otras personas, casi siempre de la misma estirpe, los llamados conjurados, que no eran verdaderos testigos ya que, en definitiva, deponían exclusivamente sobre la reputación del demandado.”⁷

⁵ Idem.

⁶ Ibidem., pp. 9 y 10.

⁷ Ibidem., p. 10.

Así mismo, el maestro Miguel Bermúdez Cisneros en su obra *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*, nos dice que Bentham afirma, “que los procedimientos eran un juego de azar o escenas de juglería y en vez de lógicos existían exorcistas y verdugos; el hombre vigoroso podía defender cien injusticias, con el hierro en la mano.”⁸

En el período **objetivo o dogmático**, se consideran como medios apropiados para conocer la verdad, todos aquellos en que la razón se utilice. Dentro de este período se encuentra el Derecho Romano pudiéndose distinguir diversos períodos en el mismo.

“En la época de *Legis actiones*, los medios de prueba” se fundan “principalmente sobre testimonios prestados ante el Juez después del Juramento”; posteriormente “fueron admitidos otros, especialmente documentos, reconocimiento judicial, prueba indiciaria y juramento.”⁹

La prueba en el período *Formulario* estaba “sometida a la discrecionalidad del juez”.¹⁰

En este período los principales medios de prueba son la testimonial y la escrita que recibe el nombre genérico de *instrumenta privata* cuando provenía de documentos redactados por particulares, *instrumenta pública* los que eran redactados por oficiales públicos llamados *tabelliones*. También se admitieron como medios de prueba la confesión, el juramento y las presunciones.

En el período de la *cognitio extra ordinem* tuvo gran importancia “el derecho de interrogación de las partes por el Magistrado,” indicando éste “a

⁸ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo*. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1983. p. 8.

⁹ SILVA MELERO, Valentín. Ob. cit., p. 5.

¹⁰ Idem.

cuál de ellas incumbía la carga de la prueba.”¹¹

Los medios de prueba casi fueron los mismos que los del período formulario y muy similares a los existentes en la actualidad.

Por lo que se refiere “a la valoración de la prueba, el Magistrado” ya no cuenta con el “arbitrio ilimitado”, sino que está “subordinado y vinculado a lo establecido en la ley para supuestos concretos.”¹²

La prueba testimonial es “considerada inferior a la escrita,” estableciendo una constitución de Constantino “que el Juez no debía prestar fe a un sólo testigo,” independientemente del “prestigio o rango social” que tuviere, “declarando así explícitamente el menor valor de este medio probatorio de prueba frente al documental.”¹³

“La *Ley Carolina*, dictada por Carlos V, para el Sacro Romano Imperio, incorporó el sistema inquisitivo e impuso su teoría legal probatoria, creando la aritmética jurídica con la misma división de la prueba en plena y semi-plena.

La *Ley Carolina*, para aprovechar la tortura como prueba de verdad, condiciona los indicios en forma que conduzcan a la cuestión, y califica de indicios suficientes, después de haberlos llamado razonables, a los que resultan probados por dos buenos testigos. Al subordinar el indicio a la confesión, le quita toda eficiencia para sustentar una condena. No deja, sin embargo, de ser minuciosa y metódica en la reglamentación de esa prueba: el articulado contiene detalladas instrucciones para que los jueces sepan reconocer los indicios y sacar el mejor provecho de ellos.”¹⁴

¹¹ Ibidem., p. 6

¹² Idem.

¹³ Idem.

¹⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Ob. cit., p. 774.

En el derecho romano, los delincuentes, los incapaces, los infames, y las prostitutas, no podían deponer en juicio por no tener capacidad para ser testigos. “Los esclavos podían ser sometidos a tormento y sólo podían declarar a favor de su señor. El Tormento se consideraba como medio de comprobar la veracidad del testimonio, y al lado de este medio de prueba y de la confesión, los romanos,” también “conocieron la prueba documental y la indiciaria.”¹⁵

Respecto a la posición del juez en relación a la prueba, el catedrático Valentín Silva Melero, considera interesante un texto Ciceroniano que la concreta en los siguientes términos:

“No consiste el deber del juez, dice, en una labor mecánica de contar los testimonios, sino que debe examinar el grado de credibilidad. Si no fuera así, no podría haber diferencia entre buenos y malos jueces, y su función no sería razonable, sino una pura labor mecánica que afectara simplemente a los sentidos... Por eso el deber del juez es profundizar el examen del testimonio y condenar sólo a aquellos que producen un real convencimiento de ser culpables, declarándolos, en caso contrario, en libertad.”¹⁶

Así mismo, el maestro Valentín Silva Melero dice, que en Roma fue “clásica la noción de la prueba como *argumentum*, es decir, *ratio quae rei dubiae faciat fidem*. Según esta definición, la prueba aparece sobre todo en el aspecto lógico de la argumentación, siendo su ámbito la duda y lo probable; no la evidencia.”¹⁷

Este mismo autor, también sostiene que en el Derecho Romano existían “normas de exclusión como,”... el “testimonio de la mujer, del loco o del impúber;”... operando además, el principio de contradicción en el sentido

¹⁵ Idem.

¹⁶ Ibidem., pp. 6 y 7.

¹⁷ Ibidem., p. 7.

de que el interrogatorio de testigos, era dirigido “por los representantes de las partes, para la libre valoración de la prueba, mientras fue admitida;” principio que posteriormente fue limitado por “el principio de la carga de la prueba,” que sirvió “como límite contra el arbitrio de los jueces y contra el espíritu de litigiosidad,”... estructurándose esta teoría en la época contemporánea, “como carga de la persuasión en cierto sentido basada sobre una idea de lo probable y de lo normal.” ... Esta “teoría de lo probable implicaba simplemente un criterio, con la finalidad de orientar la investigación, ya que sus principios sólo eran válidos salvo prueba en contrario.”¹⁸

Por otra parte, es de gran importancia en la evolución histórica de la prueba, las instituciones procesales en Grecia; algunos historiadores afirman que no existía “una neta diferenciación entre el procedimiento civil y penal, conforme a los principio de oralidad, publicidad y bajo el signo de una justicia rogada.”¹⁹

El Magistrado, en la fase instructoria, “se limitaba a recibir y recoger las pruebas que las partes ofrecían, pero que debían practicarse en el debate público ante los tribunales populares de los que ostentaba la presidencia.”²⁰

También, se admitió como caso excepcional el sistema inquisitorio en el que la acción de oficio la promovía “el Magistrado que proveía directamente a la asunción de la prueba, así como a la decisión,” este sistema se utilizó con mayor “frecuencia en las ciudades griegas sometidas a un régimen oligárquico, como por ejemplo, Esparta, Creta o Corinto, mientras que en las ciudades” democráticas, “tales normas parece que se aplicaban exclusivamente a los extranjeros.”²¹

¹⁸ Ibidem., p. 8.

¹⁹ Ibidem., p. 3.

²⁰ Idem.

²¹ Ibidem., p. 4.

El “juez debía decidir según la ley, y sólo en el supuesto de no existir normas aplicables procedía según su prudente arbitrio, pero no estaba obligado a conocer las leyes, ni a tenerlas en cuenta si no habían sido oportunamente alegadas.”²²

En el proceso ateniense, la declaración de testigos era admitida con limitaciones concretas referidas “a las mujeres, a los niños y a los esclavos, con algunas excepciones en procesos por delitos contra la vida, y para los esclavos comerciantes en las causas mercantiles. También existían otros supuestos en que aparecía el testimonio de una mujer o de un esclavo, siempre que se contara con su consentimiento, e incluso con el concurso del tormento si se trataba de siervos.”²³

Asimismo, en el proceso griego se tuvo conocimiento de “la prueba documental e incluso con una valoración de carácter sustancial y no meramente ad probationem,” esto es “en los supuestos de contratos mercantiles, y en algunos casos se otorgaba a determinados documentos acción ejecutiva y prueba plena, también en negocios comerciales, sobre todo tratándose de banqueros, cuyos libros daban fe, cuando se trataba de personas a quienes en el concepto público se consideraban como dignas de confianza.”²⁴

En la *época clásica del derecho ático*, el juramento no obstante de considerarse “como medio de prueba usual, no tuvo la importancia que adquirió en períodos anteriores”, debido a “la degradación progresiva de las instituciones democráticas, que al reducir la función de la magistratura a meras actuaciones formales cerró la posibilidad para los jueces de deferir de oficio al juramento a una de las partes en el período instructorio, quedando solamente el que propusieran éstas recíprocamente. Por lo demás se

²² Idem.

²³ Idem.

²⁴ Ibidem., p. 5

conoció el juramento decisorio y también el que se concretaba a un solo punto de la controversia.”²⁵

“Posteriormente cuando el hombre se reencuentra así mismo, ello afecta también al derecho y surge entonces un *Derecho* canónico en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados”...²⁶

Fue en el derecho canónico, donde surge “la llamada prueba tasada o tarifada, es decir la vinculación del juez por reglas generales de prueba,” para terminar con anteriores métodos y prevenir “la arbitrariedad judicial.”²⁷

El procedimiento canónico logró “el abandono de los medios irracionales probatorios y la introducción de la lógica del juicio;” aunque no hemos de olvidar que la estructura “del procedimiento canónico sería inconcebible” sin “los precedentes romanos, y fue el derecho procesal Justiniano, el que presentó la base de partida de la ulterior evolución canónica, que el derecho procesal vino elaborando dentro de una tendencia calificada como lógica de las exclusiones.”²⁸

Así, tenemos que la “concepción del derecho probatorio en términos de norma de exclusión, continua bajo los canonistas fiel a los principios clásicos de la prueba, manteniéndose el principio de contradicción, como insoslayable criterio para la investigación de la verdad, así como la carga de la prueba y la idea de una escala de probabilidades.”²⁹

La idea de la probabilidad mejor, tuvo “repercusiones en el terreno judicial, porque la probabilidad aparecía como base de una lógica de la

²⁵ Idem.

²⁶ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 8.

²⁷ SILVA MELERO, Valentín. Ob. cit., p. 10.

²⁸ Ibidem., pp. 11 y 12.

²⁹ Ibidem., p. 12.

investigación, así como en relación a la mayor o menor seguridad, sus límites y su falibilidad, es decir, que entre dos probabilidades se consideraba que existía siempre una mejor, y es la conciencia de esta perspectiva lo que determina la elaboración de la teoría de las presunciones a partir del siglo XIII, con lo que se abre un campo inmenso en materia de la prueba.”³⁰

Los tratadistas medievales, elaboraron la teoría de la presunción enmarcándola en el cuadro de las teorías retóricas. “Su campo es la duda y la probabilidad, y ofrece al juez, un camino lógico para la averiguación de la verdad.”... la presunción en aquella época se sujetó “a la idea de la normalidad y, además, a un principio de economía procesal”; significando esto “que no debía probarse todo y que imponía prudencia, ya que la probabilidad contraria no podía quedar excluida. La teoría de la presunción en cuanto a la lógica de la averiguación permitía adherirse a la verdad más probable, y la presunción se consideró prueba que partía de la verosimilitud y aun de la conjetura. La idea de escala de probabilidades elaborada en el Medioevo, fue la base previa de la teoría de las presunciones y no todas las probabilidades tenían un valor igual; algunas eran preferentes por motivaciones éticas. La probabilidad mejor operaba en el sentido de una presunción de inocencia, y el principio de la carga de la prueba era la consecuencia de esta idea de la probabilidad.”³¹

Asimismo, “al establecerse el razonamiento jurídico sobre la base de esta lógica de la probabilidad se produjo una libertad de investigación, por parte del juez, obligándole a valorar el pro y el contra, los “*argumenta veritatis*” contenidos en las opuestas perspectivas,” preocupándose además “por la falibilidad del juicio, lo que motivó determinadas prohibiciones”, esto es “que fueran vedadas ciertas fuentes de conocimiento, como enseñan los canonistas, consecuencia de la discreción y de la prudencia en el juicio, y plena conciencia de los límites de la razón en el mundo de lo probable, pero

³⁰ Idem.

³¹ Ibidem., pp. 12 y 13.

sin que, por otra parte, el término “verdad probable” tuviera el mismo significado que en la actualidad, ya que no se trataba de referirse a una vaga intuición no corroborada por la prueba, sino a la razón que ha puesto en el juego todos los medios idóneos para buscar la verdad en el mundo de lo contingente.”³²

Posteriormente, a consecuencia de lo anterior se limitó el campo de la prueba, proclamándose “que el juramento sólo debe ser admisible cuando es indispensable,” así “la ciencia procesal medioeval fue entonces identificada con un capítulo de dialéctica,” siendo “interesante referirse a la estructura y a la teoría dialéctica de las posiciones, que determinaron la consecuencia de estimar que el momento de la contradicción era esencial, a través de la corrección recíproca, la exclusión de las argumentaciones y la valoración de los sentidos como medio de conocimiento.”³³

Las *posiciones* en el aspecto procesal “fueron un medio de investigación de la verdad. Su fin era la elaboración de pruebas nuevas y complicadas cuestiones,” valiéndose para su construcción, los doctores medioevales “de una institución procesal ya existente: el interrogatorio, que se utilizó para probar por medio de contestaciones o respuestas del adversario,” estos interrogatorios, “se transformaron en *posiciones* a las que sólo desde el siglo XII se comienza a recurrir, considerándose como acto exclusivo de la parte, no del defensor,” sin que pudieran “ser ordenadas de oficio por excluirse la intervención del juez en la cuestión de hecho.”³⁴

La *posicion* difiere del interrogatorio, en “que la declaración de la contraparte se hace en virtud de juramento, pero bajo un principio de igualdad. Las partes se encuentran en idéntica situación respecto a poder provocar la confesión, y dada su trascendencia, se impusieron una serie de medidas y

³² Ibidem., p. 13.

³³ Ibidem., p. 14.

³⁴ Idem.

cauteladas para limitar los riesgos que podrían entrañar, elaborándose un verdadero plan en la lógica de las exclusiones, que todavía hoy pueden ser válidas en los ordenamientos procesales que mantienen las posiciones y que se concretan a las siguientes:

- a) Superfluas, es decir, las que se referían a intereses ya definidos con certeza.
- b) Impertinentes, porque no tenían relación directa ni indirecta con la causa.
- c) Oscuras e indirectas, porque no se podían individualizar.
- d) Imposibles, contra naturaleza, porque contrastaban con el orden de las cosas.
- e) Múltiples, cuando contenían dos cuestiones y podían jurarse en falso parcialmente.
- f) Generales, en cuanto podían producir oscuridad.”³⁵

Las posiciones, simplificaron la carga de la prueba, toda vez que “permitieron probar por medio de respuestas del adversario”; sin embargo éstas perdieron su preminencia debido a la desvaloración del juramento “y fueron sustituidas progresivamente por artículos”³⁶

Asimismo, en la Edad Media “se produjo una construcción unitaria del testimonio que tuvo en cuenta conjuntamente aquellas informaciones de las partes y las de los terceros, a través de la *fides*.”³⁷

³⁵ Ibidem., pp. 14 y 15.

³⁶ Ibidem., p. 15.

³⁷ Idem.

Posteriormente, se aceptó “el conocimiento de la verdad probable en contraposición de la verdad necesaria”... “y se comprende que en la reconstrucción judicial del hecho, se precisaba renunciar a la verdad,”... lo que en la actualidad se conoce como una verdad material y formal. “Una simple verdad judicial que se obtiene en virtud del procedimiento de investigación basada en la prueba”³⁸

En la época medieval, la reconstrucción judicial del hecho, se consideró “como un aspecto particular del estudio de las razones puras, siempre en relación al problema del conocimiento a través de los testimonios.” También fue rígido “el criterio de exclusión” de todo lo que pudiera adular la percepción del testigo; sosteniendo además una distinción total “entre los hechos procesales, y hechos que se deducen de aquéllos y que no son el resultado de una percepción, sino de un juicio, que por tal motivo quedaba excluido del testimonio.” Esta limitación del testimonio dio origen a diversas consecuencias: a) “El testigo no podía ser interrogado sobre sus opiniones,” existiendo además una gran desconfianza hacia el testimonio de credulitate por parte de los juristas; b) “Prohibición de la prueba testifical de una proposición negativa”; y c) La oposición hacia “testigos de referencia, por mantenerse el principio de que el testimonio debía de estar rígidamente limitado a la percepción.”³⁹

Por otra parte, en el proceso *Italo-canónico* se utilizaron como medios de prueba:

- La confesión que era la más importante, pero solamente la judicial hacia prueba plena.

- El testimonio, en el que se “exigía la concordancia de dos testimonios

³⁸ Ibidem., pp. 15 y 16.

³⁹ Ibidem., pp. 16 y 17.

“para hacer prueba”, excepto “si se trataba de un testigo presencial, en cuyo caso era suficiente uno.”⁴⁰

También había incapacidades del testimonio en el supuesto del perjurio, del delincuente, siervos y enfermos mentales; permitiéndose el testigo de referencia sólo en casos concretos y estableciéndose categorías de testigos sospechosos, en lo supuestos de parentesco o de dependencia, los que no tenían un domicilio fijo y los desconocidos.

- Los peritos y el reconocimiento judicial se aceptan, “como sensibles percepciones del juez en relación al hecho a probar.”⁴¹

- Los documentos públicos son los que producen fe plena, en tanto que los privados y la confesión extrajudicial, sólo “se consideraban pruebas indiciarias.”⁴²

- Las presunciones jurídicas liberaban de la carga de la prueba y las demás se consideraban “como indicios.”⁴³

“El período **crítico y científico** es la Edad de Oro de la prueba. El hombre empieza a adquirir la verdad por su propia experiencia y razonamiento.”⁴⁴

Posteriormente, es en la Revolución Francesa, cuando se clama por una legislación con “libertad de apreciación y una convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los juicios.” Así a través de diversas modificaciones de los sistemas probatorios llegamos a la actualidad, en la

⁴⁰ Ibidem., p. 18.

⁴¹ Idem.

⁴² Idem.

⁴³ Idem.

⁴⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Ob. cit., p. 775.

“que los juristas exigen modificaciones” para “lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una operación técnica;”... esto es “se reclama menos formalismo y más libertad de apreciación para el juez.”⁴⁵

3.2 INSTITUCIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRARIO

Por la importancia para la presente tesis, en el capítulo segundo bajo el apartado 2.2.4, se dio el concepto o lo que se entiende *por prueba en contrario* en el proceso laboral.

Ahora bien, la prueba en contrario fue expresamente tipificada en el Artículo 78 del **Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal** de fecha *9 de Marzo de 1926* y que a la letra dice:

“ARTICULO 78.- Si el demandado no compareciere el día y hora que se le haya fijado en la segunda citación, exceptuando causa grave, a juicio de la Junta, o resultare mal representado, lo cual comprobará ésta cuidadosamente, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en las fracciones XXI y XXII del artículo 123 de la Constitución General de la República, teniéndose, en su caso, por contestada la demanda en sentido **afirmativo, salvo prueba en contrario**, para el efecto de que la Junta fije la responsabilidad que le resulte del conflicto.”⁴⁶

Otras leyes laborales locales, en caso de ausencia del demandado o de mala representación, ordenaban que se tuviera por contestada la demanda negativamente, así lo estableció la Ley del Trabajo del Estado de **Tabasco** de 1926 en el artículo 186 que a continuación se transcribe:

⁴⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 9.

⁴⁶ DIARIO OFICIAL. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. 20 de Marzo de 1926. p. 469.

“Art. 186.- La audiencia deberá llevarse a cabo y se levantará el acta respectiva, aun cuando no comparezcan los interesados. No concurriendo el demandado se le tendrá por inconforme con la demanda y se dará por contestada en *sentido negativo*.”⁴⁷

También, algunas leyes de trabajo como al Ley de Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de **Guanajuato** condenaban al demandado a rescindir el Contrato de Trabajo.

“Art. 3.- La negativa del patrono obligará a éste a pagar al obrero u obreros con quienes hubiere ocurrido el conflicto, el importe de sus salarios de tres meses, sin perjuicio de la responsabilidad que le resulte del conflicto, quedando rescindido el contrato de trabajo.”⁴⁸

“Art. 4.- Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará también por terminado el contrato y las autoridades tomarán providencias para garantizar la libertad del patrono para celebrar nuevo contrato y para evitar que se impida trabajar a los nuevos obreros.”⁴⁹

“Art. 35.- Si una de las partes no asistiere por sí o por representante al acto de conciliación se entenderá que renuncia ésta y se le requerirá para que comparezca al día siguiente a la iniciación del arbitraje; si tampoco compareciere, será declarado rebelde y se procederá como dispone el artículo 54 y los que en el se citan.”⁵⁰

“Art. 54.- En el caso del Art. 35, si la rebeldía fuere de los obreros, se observará lo dispuesto en el artículo anterior; si fuere del patrono se aplicará lo dispuesto en el Art. 3º, procediéndose desde luego como indican los

⁴⁷ PERIÓDICO OFICIAL. Villahermosa, Tabasco. 9 de Abril de 1927. p. 2.

⁴⁸ PERIÓDICO OFICIAL. Guanajuato. 19 de Agosto de 1926. p. 213.

⁴⁹ *Idem*.

⁵⁰ *Ibidem.*, p. 216.

artículos 45 a 50; pero si los obreros exigieren también la responsabilidad que del conflicto resultare a cargo del patrono, se tramitará esta reclamación conforme a las reglas que señala el capítulo V, sin suspender la ejecución relativa al pago de la indemnización de salarios.”⁵¹

En otras leyes se tenía al demandado por conforme con la demanda, o establecían mayores sanciones como la Ley de **Oaxaca** del 21 de Marzo de 1926:

“Artículo 208. El día señalado para la audiencia, si al anunciarse el despacho del negocio no estuviere presente el actor que fue debidamente citado, o resultare mal representado, la junta tendrá por reproducida la demanda formulada en los actos de conciliación y el demandado expondrá su contestación, en vista de esa demanda.

Si al ser llamado a contestar la demanda no estuviere presente el demandado, se le citará por segunda vez, para que comparezca dentro de las veinticuatro horas siguientes, a petición del actor.”⁵²

“Artículo 209. Si el demandado no comparece el día y hora señalado en la segunda citación, salvo que faltare por causa grave a juicio de la junta o cuando estuviere mal representado, se considerará rebelde.”⁵³

“Artículo 210. Los efectos de la rebeldía serán:

Por lo que toca al patrono:

a) Que termine el contrato de trabajo cuando este de acuerdo el

⁵¹ Ibidem., p. 218.

⁵² EXTRA PERIÓDICO OFICIAL del Gobierno Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. 21 de Marzo de 1926. p. 16.

⁵³ Idem.

trabajador, con obligación para aquel de indemnizar a éste, dándole tres meses de salario.

- b) Que además, se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo para el efecto de resolver sobre la responsabilidad que le resulte del conflicto, salvo prueba en contrario y que no se admita excepción alguna.
- c) En el caso de que el trabajador no esté conforme con su separación o en el que la demanda sea por cese injustificado, la junta condenará al patrono a pagar al trabajador tres meses de salario, independientemente de todos los que le correspondan por el tiempo que haya permanecido separado el obrero de sus labores hasta que haya dictado su resolución la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.”⁵⁴

“Artículo 211. Si al anunciarse el despacho del negocio no estuvieren presentes ni el actor ni el demandado, se tendrá por no expedida la cita ni para uno ni para otro, pudiendo expedirse de nuevo, si el actor así lo pidiere.

Lo mismo se observará cuando no concurra el demandado y aparezca que no fue citado debidamente.”⁵⁵

Por otra parte, en **1931 fue expedida la Ley Federal del Trabajo**, estipulando la prueba en contrario en el Artículo 517 en lo siguientes términos:

“artículo 517.- Si el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo,

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ Idem.

salvo prueba en contrario.”⁵⁶

Posteriormente, una de las primeras ejecutorias que interpretaron el artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fue la del 6 de Julio de 1933, J. B. Larregui, y que a continuación se transcribe:

“PRESUNCION JURISTANTUM.- En atención a que cuando una disposición legal permite diversas inteligencias, ha de preferirse la más justa, la más liberal, en el sentido de la defensa , el artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, debe interpretarse en el sentido de que, simplemente ha creado una confesión ficta, una presunción juristantum, respecto a la veracidad de los hechos alegados por el actor, que el demandado puede desvirtuar, rindiendo prueba en contrario, y no de tener a éste como rebelde con el arbitraje, sin que pueda ya rendir prueba alguna con respecto al fondo de la controversia. (Larregui, J. B. Sent. de 6 de Julio de 1933). “⁵⁷

Asimismo, “en ejecutoria de 5 de Junio de 1935, Ignacio Dávila,” la Suprema Corte de Justicia, “interpreta la rebeldía del demandado de no comparecer a la audiencia de Demanda y Excepciones, así como los efectos de la confesión ficta de la demanda,” en lo siguientes términos:

El artículo 517 de la ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no comparece a la audiencia de demanda y excepciones, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. En esta virtud, la no comparecencia del demandado a la audiencia mencionada, establece la presunción de que son ciertos los hechos sostenidos por la demanda; y esta presunción no puede considerarse infundada, pues está establecido por la misma Ley y, en consecuencia, sólo

⁵⁶ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1931. p. 115.

⁵⁷ LASTRA Y VILLAR, Alfonso. Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1935. pp. 589 y 590.

puede destruirse por medio de las pruebas que, con tal objeto, rinda el demandado. En consecuencia, es infundado el primero de los agravios aducidos en contra de la sentencia que se revisa, porque el juez federal no puede desconocer la situación legal que resultó al quejoso por su falta de asistencia a la audiencia de demanda y excepciones, ni considerar que, por el hecho de que la presunción recae a favor de afirmaciones formuladas por el reclamante, tal presunción carece de valor probatorio, pues como antes se ha dicho, en el caso no se trata de una simple presunción humana, sino de una presunción establecida expresamente por la Ley.”⁵⁸

Con posterioridad, la Suprema Corte de la Nación, dictó dos interesantes ejecutorias: la de 24 de Abril de 1942, Julieta Rafols, y la de 17 de Julio del mismo año, Macario Mejía, en las que “se precisan otros aspectos de la rebeldía del demandado, en cuanto a su defensa posterior y al carácter preclusivo que entraña el no destruir los hechos fundatorios de la demanda.”⁵⁹

(Ejecutoria de 24 de Abril de 1942, Julieta Rafols). “Al decir el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo que si el demandado no comparece o resulta mal representado, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, no hizo sino establecer el derecho de los demandados para contrarrestar o desvirtuar el sentido afirmativo de la demanda declarado por la Junta, debido a su falta de comparecencia o mal representación o lo que es igual, trató de que no quedara sin defensa de ninguna manera el demandado y en esa forma, se pudiera comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada.”⁶⁰

(Ejecutoria de 17 de Julio de 1942, Macario Mejía). “Cuando el demandado no concurra a la audiencia de demanda y excepciones, la Ley dispone que

⁵⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Talleres Lito-tipográficos Laguna. México, 1943. pp. 367 y 368.

⁵⁹ Ibidem., p. 368.

⁶⁰ Ibidem., pp. 368 y 369.

se tendrá la demanda como contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, lo que implica el reconocimiento de certeza de los hechos fundatorios de la reclamación, presunción que no se destruye sino probando en contrario; y, cuando esto no se hace se crea una situación procesal firme, a virtud de la preclusión que no puede ser desestimada por las Juntas, pues, si lo hace, infringen los artículos 515, 517 y 550 de la Ley del Trabajo.”⁶¹

Tiempo después, fue abrogada la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, por la **Ley Federal de Trabajo de 1970**, estableciéndose también la prueba en contrario en los artículos 754 y 755 de la manera que sigue:

“Artículo 754.- Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.”⁶²

“Artículo 755. El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son cierto los hechos afirmados en la demanda.”⁶³

Posteriormente, por decreto del 30 de Diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha **4 de Enero de 1980**, se modifica el Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y se consagró la prueba en contrario en el artículo 879 en los términos siguientes:

⁶¹ Ibidem., p. 369.

⁶² DIARIO OFICIAL. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos. 1o. de Abril de 1970. p. 89.

⁶³ Idem.

“Artículo 879. La audiencia se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en el etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”⁶⁴

Finalmente, por decreto del 29 de Noviembre de 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha **30 de Noviembre de 2012**, se reforma la Ley Federal del Trabajo de 1980, y se estipula la prueba en contrario en el artículo 879 de la vigente Ley Laboral, en los términos siguientes:

“Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en el etapa” (sic) audiencia “de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era

⁶⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Sexagésima cuarta Edición. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 411.

trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

En relación a este último párrafo del artículo antes descrito, cabe aclarar que antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha 30 de noviembre del año 2012, la audiencia a que se refería dicho artículo constaba de tres etapas, esto es conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; pero con la mencionada reforma dicha audiencia se redujo a dos etapas; por lo que consideramos que el tercer párrafo del artículo 879 de la vigente Ley Laboral, debe referirse a la **audiencia** de ofrecimiento y admisión de pruebas y no a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas como se menciona en el mismo.

Así mismo, la tipificación de la prueba en contrario se remonta al año de 1926, en que fue establecida por el Artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, hasta la actualidad en que se regula por el Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

3.3 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 Y REFORMAS DE 1980.

Iniciaremos este tema desprendiendo los medios de prueba aceptados en el Proceso Laboral y regulados desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 hasta las reformas del año de 1980.

La **Ley Federal del Trabajo de 1931**, no contenía enumeración alguna de los medios de prueba utilizados en el proceso laboral, pero en distintos artículos hacía referencia a la prueba testimonial (artículo 525), a la pericial (artículos 572, 573, 575), a la documental (artículos 524, 578), y a la confesional (artículos 527, 528, 529); en la forma siguiente:

“Artículo 524.- Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y, en general, presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas.”⁶⁵

“Artículo 525. Si por enfermedad u otro motivo que la Junta estime justo, no puede algún testigo presentarse a la audiencia, podrá recibírsele su declaración en su domicilio en presencia de las partes y de sus abogados, a no ser que atendidas las circunstancias del caso, la Junta crea prudente prohibirles que concurran.”⁶⁶

“Artículo 527. Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que le haga, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado o por calificar de fútil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestada en sentido afirmativo las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no estén en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos.

Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos.

Cuando alguna pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrá negarse a contestarla si los ignora. No podrá hacerlo, sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las

⁶⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Ob. cit., p. 116.

⁶⁶ Idem.

relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios.”⁶⁷

“Artículo 528. El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o patrón.

No podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para auxiliar su memoria.”⁶⁸

“Artículo 529. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las dé las explicaciones que estime convenientes o las que la Junta le pida.

Si se niega a declarar, la Junta le apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

Si las respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.”⁶⁹

“Artículo 572. La Junta, después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, quienes se asesorarán de dos comisiones, una de obreros y otra de patrones, iguales en el número de sus componentes.”⁷⁰

“Artículo 573. Los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ Ibidem., p. 117.

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Ibidem., p. 125.

circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones, técnicas, instituciones y personas, los informes que le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos.”⁷¹

“Artículo 575. Terminado el estudio, los peritos formularán desde luego un informe en el cual consignarán el resultado obtenido, y un dictamen relativo a la forma en que según su parecer, pueda solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición.

El informe y el dictamen de los técnicos se pondrá a la vista de las partes por un término de setenta y dos horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para a celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados.”⁷²

“Artículo 578. El día de la audiencia de pruebas dichos libros y documentos se tendrán a la vista, los peritos acompañarán sus dictámenes y en presencia de la Junta se discutirán entre ellos. La Junta procurará que uno y otro perito precisen sus puntos de vista y les dirigirá cuantas preguntas estime convenientes.”⁷³

Así mismo, en la **Ley Federal del Trabajo del 1º de Mayo de 1970**, que abrogó la Ley del 18 de Agosto de 1931, tampoco se enumeraban las pruebas admitidas en el proceso laboral; sin embargo en su artículo 760

⁷¹ Idem.

⁷² Idem.

⁷³ Ibidem., p. 126.

Fracciones V, VI, VII y VIII hace referencia a la pruebas: documental, confesional, testimonial y pericial respectivamente, e inclusive en los artículos 766, 767 y 768 provee las normas que se observarán en la recepción de dichos medios probatorios. A continuación se transcriben los preceptos legales antes mencionados:

“Artículo 760. En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

V. Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como pruebas. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente;

VI. Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

a) Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se le cite.

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 sean propios de ellos.

d) La Junta ordenará se cite a los absolventes apercibiéndolos de tenerlos por confesos en 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.

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 la guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, en sobre cerrado, para que practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

VII. La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá el pliego de preguntas. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formularlas directamente ante ésta;

VIII. Si se ofrece prueba pericial, el oferente indicará la materia sobre la que deba versar el peritaje. Admitida la prueba, la Junta prevendrá a las partes que presenten sus peritos en la audiencia de recepción de pruebas, apercibiendo al oferente de que lo tendrá por desistido de la prueba si no lo presenta y a la contraparte de que la prueba se recibirá con el perito del oferente. El trabajador podrá solicitar de la Junta que designe su perito, exponiendo las razones por las que no pueda cubrir los honorarios correspondientes.”⁷⁴

⁷⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Lic. Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge. México, 1970. pp. 343 a 345.

“Artículo 766. En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;

II. La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue insidiosas; pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad;

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

IV. Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta;

V. Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa;

VI. Si las respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia del articulante lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII. Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aun cuando no sean propios; y

VIII. La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d), si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante.”⁷⁵

“Artículo 767. En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I. Las partes presentarán sus testigos en la audiencia de recepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, Fracción VII;

II. No podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar;

III. La Junta tendrá las facultades a que se refiere la fracción I del artículo anterior;

IV. Para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción VII. Las partes formularán las preguntas verbal y directamente;

V. Las tachas se formularán al concluir la recepción de la prueba. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las pruebas respectivas.”⁷⁶

“Artículo 768. En la recepción de la prueba pericial se observarán las normas siguientes:

I. Si los peritos no pueden rendir su dictamen en la audiencia. La Junta señalará día y hora para que lo presenten. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacerles las preguntas que juzguen conveniente;

⁷⁵ Ibidem., pp. 349 y 350.

⁷⁶ Ibidem., p.351.

II. Si alguno de los peritos no concurre a la audiencia a que se refiere la fracción anterior, sin causa justificada, previamente anunciada y comprobada, la prueba se desahogará con el perito que concorra; y

III. En caso de discrepancia en los dictámenes, la Junta podrá designar un perito tercero.”⁷⁷

Posteriormente, por decreto del 30 de Diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha **4 de Enero de 1980**, se reformó la Ley Federal del Trabajo de 1970, modificándose los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis, Derecho Procesal del Trabajo, Procedimientos de Ejecución y Responsabilidades y Sanciones respectivamente; estableciéndose en el Artículo 776 una enumeración de los medios de prueba admisibles en el proceso laboral y que a la letra dice:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”⁷⁸

⁷⁷ Ibidem., p. 352.

⁷⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Berrera. Ob. cit., pp. 380 y 381.

En esta reforma del Derecho Probatorio Laboral, además de la enumeración de los tradicionales medios de prueba en el Derecho Procesal, se consignó una serie de disposiciones con el fin de llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral. Así mismo en la reforma procesal se detallan las normas a seguir en el ofrecimiento, admisión y desahogo de los medios de prueba admitidos en el Derecho Procesal del Trabajo.

De este capítulo se desprende que la prueba en la historia general del Derecho la podemos considerar desde tres períodos: **Período místico o supersticioso**, en el que la divinidad tiene gran importancia; en este período se puede citar al Derecho Germánico, el cual tenía un sistema de pruebas formales como el juramento de purificación, los conjuradores (que no eran realmente testigos, ya que declaraban sobre la reputación del demandado); existiendo en sus procedimientos diversos tormentos como el fuego, hierro candente, agua hirviendo o fría y en lugar de lógicos exorcistas y verdugos.

El período objetivo o dogmático, en el que se consideran como medios para conocer la verdad aquellos en que se utilice la razón; dentro de este período encontramos al Derecho Romano, Derecho Ático y Derecho Canónico. El Derecho Romano consideró al tormento como medio de comprobar la veracidad del testimonio y con este medio de prueba y la confesión, también utilizaron la prueba documental y la indiciaria.

En el Derecho Ático, las instituciones procesales en Grecia, en caso excepcional también admitieron el sistema inquisitorio, la declaración de testigos era admitida con limitaciones respecto a las mujeres, niños y esclavos con la utilización del tormento en caso de siervos. Además, el proceso griego conoció la prueba documental y el juramento que tuvo menor importancia en la época clásica del Derecho Ático que en períodos anteriores; considerándolo en dos aspectos: el juramento decisorio y el que se concretaba a un solo punto de la controversia.

En el Derecho Canónico, los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados; surgiendo la llamada prueba tasada o tarifada y se utilizaron como medios de prueba: La confesión, el testimonio, los peritos, el reconocimiento judicial, los documentos públicos y privados y las presunciones jurídicas que liberaban de la carga de la prueba y las demás presunciones consideradas como indicios.

El período crítico y científico, en el que se desea una legislación con libertad de apreciación y convicción íntima para la resolución de los juicios, y en el que a través de diversas modificaciones de los sistemas probatorios, en la actualidad los juristas exigen reformas para lograr menos formulismo y más libertad de apreciación para el Juez.

Así mismo, de este capítulo se infiere que la institución de la **prueba en contrario** data desde el año de 1926, en que fue tipificada en el Artículo 78 del Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como en diversas leyes laborales locales, Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970, reformas de 1980, hasta la actualidad en la que se regula por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo vigente; permitiéndole al demandado contumaz, rendir prueba para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; a pesar de que la demanda se le haya tenido por contestada en sentido afirmativo.

Y por lo que se refiere, a los medios de prueba aceptados en el Proceso Laboral y regulados en la Ley Federal del Trabajo de los años de 1931 y 1970, en dichas leyes no se enumeraban los medios de pruebas admitidos en el mencionado proceso, sólo se hacía referencia de algunos de ellos en diversos artículos; siendo hasta las reformas de la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980; en la que se hace una enumeración de los medios de prueba en el Artículo 776 de la citada ley, así como una serie de

disposiciones y normas a seguir en el ofrecimiento, admisión y desahogo de los medios de prueba admitidos en dicho proceso con el fin de llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral.

C A P Í T U L O C U A R T O .

MARCO JURÍDICO DE LAS PRUEBAS DE LA DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 4.1 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.
- 4.2 MOMENTO PROCESAL DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.
- 4.3 REGULACIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.
- 4.4 JURISPRUDENCIA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.
- 4.5 CRÍTICA Y PROPOSICIONES PERSONALES.

C A P Í T U L O C U A R T O .

MARCO JURÍDICO DE LAS PRUEBAS DE LA DEMANDA CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO Y PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este último capítulo de la presente investigación, se estudiarán los medios de prueba en el proceso laboral regulados en la Ley Federal del Trabajo vigente; el momento procesal del ofrecimiento de los medios de prueba, la regulación de la prueba en contrario en la actual Ley Laboral y su jurisprudencia; así como el análisis y críticas personales del precepto legal y jurisprudencia de dicha prueba y finalmente las proposiciones personales de modificación al último párrafo del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que regula la prueba en contrario.

4.1 LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL DE ACUERDO A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

Iniciaremos este tema haciendo un análisis de los medios de prueba aceptados en el Proceso Laboral y regulados en la vigente Ley Federal del Trabajo.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, por decreto del 29 de Noviembre de 2012, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha **30 de Noviembre de 2012**; en igual forma se establece en el Artículo 776 la enumeración de los medios de prueba admisibles en el proceso laboral; reformándose la fracción **VIII** del ordenamiento legal antes invocado y estipulándose lo siguiente:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informativos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

La fracción última de este numeral detalla cuáles son los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; precisando algunos de ellos y que pueden ser utilizados tanto para probar las acciones como excepciones por estos medios.

A continuación se estudiarán cada uno de los medios de prueba admisibles en el Proceso Laboral y regulados en la vigente Ley Federal del Trabajo.

I. Confesional.

La confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso laboral.

Para el catedrático Sergio Tenopala Mendizábal: “confesar es reconocer o aceptar la existencia de un hecho propio que jurídicamente

perjudica los intereses en disputa de quien lo hace.”¹

El Licenciado Mario Salinas Suárez del Real dice: “Tradicionalmente se ha concebido la confesión como la admisión tácita o expresa que hace una de las partes de hechos propios y que le paran perjuicio en un litigio.”²

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales sostienen: “Conforme a la jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.”³

De las anteriores definiciones se desprende: Que la confesión es la declaración de una de las partes en la que se contiene el reconocimiento o admisión tácita o expresa de hechos propios o de aquellos que tienen obligación de conocer respecto a la controversia en el juicio y con consecuencias jurídicas que perjudican al confesante.

Nuestra Ley Laboral no define a la prueba Confesional, sólo señala la forma como debe ofrecerse y desahogarse, al indicar:

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

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal con facultades para absolver posiciones.

¹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, 2012. p. 417.

² SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor. México, 1980. p. 47.

³ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición. Editorial Trillas. México, 2001 (reimpresión. 2012). p. 109.

Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.”

- Clases de Confesión.

La prueba Confesional se clasifica de la siguiente manera:

a) **Judicial.** La “hecha ante la autoridad competente y dentro del procedimiento correspondiente, es la única con valor procesal.”⁴

b) **Extrajudicial.** Es la que se hace “fuera de juicio o ante autoridad incompetente, ésta carece de valor procesal.”⁵

c) **Expresa.** Se considera como “confesión expresa y espontánea, las respuestas en sentido afirmativo, así como las manifestaciones que obren en los autos, en este último caso, sin que tengan que ser ofrecidas como prueba.”⁶

d) **Ficta o Tácita.** “La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia a la audiencia respectiva.”⁷

Para el jurista Rosalío Bailón Valdovinos, la importancia de la confesión ficta es que “constituye una presunción legal juris tantum, que si no es desvirtuada por prueba en contrario, provoca la inversión de la carga

⁴ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Ob. cit., p. 435.

⁵ Idem.

⁶ PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Teoría General del Proceso en el Derecho Laboral. Editorial Sista. México, 2013. p. 294

⁷ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 110.

de la prueba en perjuicio del que fue declarado fictamente confeso.”⁸

La confesión ficta se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo vigente en los artículos 788, 789 y 790 fracción VII y que a la letra dicen:

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

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

“Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes;

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.”

De los preceptos antes invocados se desprende que la confesión ficta tiene lugar:

1. Cuando alguna de las partes no asista a pesar de estar debidamente citada a la audiencia correspondiente, es decir al desahogo de la prueba confesional o diligencia de posiciones.
2. Cuando asista pero se niegue a contestar.

⁸ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. El Verdadero Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Mundo Jurídico. México, 2000. p. 17.

3. Cuando no contesta expresamente, usando evasivas o subterfugios, para no responder categóricamente.

Así mismo, se deducen los requisitos indispensables que debe de reunir la confesión tácita o ficta para que opere en el proceso laboral:

1. Que se haya fijado día y hora para la audiencia correspondiente.
2. Que el absolvente haya sido notificado personalmente o por conducto de su apoderado con la antelación debida.
3. Que se haya apercibido al confesante de ser declarado confeso, en caso de incomparecencia a la audiencia.
4. Que las posiciones que se hubieren de articular al confesante hayan sido calificadas de legales.
5. Que el confesante no haya justificado impedimento legítimo para no comparecer.

e) **Pura y simple.** “Es la que se realiza de forma lisa y llana,” cuando se responde sin agregar nada que modifique o restrinja la confesión, “es decir sin ninguna aclaración a lo confesado.”⁹

f) **Calificada o cualificada.** Es cuando el confesante reconoce “la verdad del hecho acerca del cual se le interroga, pero con aditamentos de circunstancias o modificaciones que constriñan o destruyan la intención de la parte contraria.”¹⁰

⁹ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 110. Idem.

¹⁰ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 178.

g) **Eficaz.** Es la confesión que se hace “cumpliendo a todos los requisitos que la ley precisa.”¹¹

- Confesión de hechos propios.

La confesión de hechos propios será a cargo de las personas que intervienen en las relaciones obrero patronales y que como representantes del patrón “con su actividad y conducta dan pauta a los conflictos, ellos pueden ser los jefes inmediatos, encargados, gerentes” y las que realicen “funciones de dirección, fiscalización u otras similares, dentro de la conducción de la empresa, por lo que la ley permite” la confesión de los mismos “y por esto, deberán asistir a responder de las posiciones que se les articulen, en relación a los hechos que dieron origen a la controversia, cuando les sean propios.”¹²

Esta confesión se encuentra prevista en el Artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo en vigor de la forma siguiente:

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

- Desahogo de la Prueba Confesional.

¹¹ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 50.

¹² Ibidem., p. 51.

Esta se lleva a cabo mediante posiciones, las cuales “constituyen técnicamente afirmaciones categóricas que el articulante formula al absolvente para que éste conteste si son ciertas o falsas.”¹³

El desahogo de la prueba Confesional lo regula el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en los términos siguientes:

“Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán 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 deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

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;

¹³ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 113.

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.”

De la anterior disposición se infiere que las posiciones deben formularse con los siguientes requisitos:

a) El que toda posición debe tener relación con los hechos controvertidos o litis planteada.

b) Deben articularse en términos concretos y precisos.

c) El que cada posición se refiera a un solo hecho.

d) No debe ser insidiosa, entendiendo por tal la que se dirige a “ofuscar la inteligencia del absolvente con objeto de tener una confesión contraria a la verdad.”¹⁴

e) No debe ser inútil, esto es, que no se refiera a hechos confesados por las partes, ni en los que no exista controversia sobre los hechos alegados.

¹⁴ Idem.

- Protesta.

El juramento en la práctica judicial mexicana desde hace tiempo ha sido sustituido por la protesta de conducirse con verdad. En los tribunales laborales, al absolvente se le Protesta de Decir Verdad sobre las posiciones que se le articulen; toda vez que la fracción III del artículo 790 de la Ley Laboral vigente, mencionado con antelación, así lo estipula.

II. Documental.

La prueba documental es otro de los medios probatorios utilizados en el proceso laboral.

Etimológicamente, documento “Deriva de *documentum*, y éste del verbo *docere*, que significa enseñar es decir medio de enseñanza. Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana, y su resultado la representación de algo, de un hecho o de algún acto.”¹⁵

El catedrático Rafael de Pina, concibe como documento en sentido amplio a “toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento.”¹⁶

El autor José Alfonso Bouzas Ortiz nos dice, la prueba documental “consiste, como su nombre lo indica, en todos los documentos en los que conste información sobre los hechos relativos a la litis.”¹⁷

De los conceptos antes mencionados se puede deducir que el documento en sentido amplio es toda cosa, bien o representación material

¹⁵ Ibidem., p. 121.

¹⁶ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 180.

¹⁷ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Iure Editores. México, 2009 (segunda reimpresión). p. 391.

que sirve para expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; en los que puede constar información de los hechos que integren la litis.

La legislación laboral vigente no establece lo que debe entenderse por documento sólo menciona la diferencia entre documentos públicos y privados en los artículos 795 y 796 de la misma y que en el siguiente tema se estudiarán.

- Clasificación de los documentos.

Tradicionalmente los documentos se clasifican en:

a) Públicos.

b) Privados.

a) Los **documentos Públicos** para el maestro Rafael de Pina “son los otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los límites de sus atribuciones, o por persona investida de fe pública dentro del ámbito de su competencia en legal forma.”¹⁸

El jurista Ángel Ascencio Romero considera, “La expedición de los documentos por fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones es lo que les da la categoría de públicos, si no cumplen con esos requisitos, se estará ante la presencia de documentos privados.”¹⁹

b) Los **documentos privados**, afirma el catedrático Rafael de Pina: “Son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de notario ni de otro funcionario

¹⁸ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 180.

¹⁹ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 2000 (reimpresión 2006). P. 66.

que ejerza cargo por autoridad pública, o bien con la intervención de estos últimos, pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones. También se considera como documento privado la escritura defectuosa por incompetencia del notario o por otra falta en la formalidad, siempre que esté firmada por los otorgantes.”²⁰

Para el Licenciado Ángel Ascencio Romero, el “documento privado es aquel que consigna hechos o actos jurídicos realizados por particulares, en su elaboración no participan fedatarios ni autoridades en ejercicio de sus funciones.”²¹

La ley Federal del Trabajo vigente en sus artículos 795 y 796, también define y clasifica los documentos en la forma tradicional, esto es en públicos y privados; a continuación se transcriben dichos preceptos:

“Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.”

“Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.”

Además de la tradicional clasificación de los documentos antes mencionada, el doctrinario Mario Salinas Suárez del Real los clasifica en:

²⁰ DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 181.

²¹ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Ob. cit., p.66.

c) **Documentos simples.** Aquellos que son expedidos por terceros que no forman “parte de la relación en un proceso y que sin embargo,” tienen “trascendencia en el debate.”²²

d) **Documento nominativo.** “Aquel documento que se conoce su autor o de quien proviene.”²³

e) **Documento anónimo.** Aquel que se ignora quien es su autor “o de quien proviene el mismo,…”²⁴

f) **Documento autógrafo.** Aquel que está suscrito por la persona que se menciona en el mismo documento del cual es su autor.

g) **Documento original.** Aquel que se lleva primero, respecto de algún acto.

h) **Documento declarativo.** Es en el que “se contiene una declaración de voluntad, como el reglamento interior de trabajo.”²⁵

i) **Documento auténtico.** Es el documento que “hace prueba por si mismo,” sin requerir otro requisito ni del otorgante o de un tercero, consistiendo su autenticidad “en que el documento proceda realmente de la persona a que se le atribuye del que es autor,…”²⁶

- Regulación jurídica de la prueba documental.

²² SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 40.

²³ Ibidem., p. 41.

²⁴ Idem.

²⁵ Idem.

²⁶ Ibidem., p. 42.

La Ley Federal del Trabajo, regula esta prueba en sus artículos 795 a 812 que a continuación se transcriben:

En los artículos 795 y 796, como se manifestó con anterioridad, se hace la distinción entre documento público y privado; así como a su clasificación tradicional.

“Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.”

“Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.”

“Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.”

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

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

“Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o

legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.”

“Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción de un escrito la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.”

“Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.”

“Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

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

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

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

“Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.”

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

“Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentre en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.”

“Artículo 808. Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas o los tratados internacionales.”

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

“Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.”

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

“Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se

manifestaron conformes con ellas.”

De los preceptos antes transcritos se infiere:

1. Los documentos originales presentados por la parte oferente y que sean objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma deberán obrar en autos para su perfeccionamiento; en caso de que no se objeten, la oferente podrá solicitar su devolución previa copia certificada que quede en autos.

2. Tratándose de documentos privados consistentes en copia simple o fotostática, se solicitará el cotejo o compulsas con su original, en caso de objeción del mismo, debiendo la oferente indicar el lugar donde se encuentre el documento original.

3. El tercero que tenga en su poder un documento original, sobre el que versará el cotejo o compulsas, está obligado a exhibirlo.

4. El documento proveniente de tercero ajeno a juicio que sea impugnado deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, debiendo ser citado en términos de ley.

5. Se reputa como autor de un documento privado al que lo suscribe.

6. Las partes deben de exhibir los documentos que ofrezcan como prueba para que obren en autos. Los informes y copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

7. Las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, impusieron al patrón la obligación de exhibir en juicio los documentos que regulan la relación obrero patronal, adicionando en la reforma a dicha ley con fecha 30 de Noviembre del 2012; los pagos, aportaciones y cuotas de seguridad

social; indicando en su artículo 804 tales documentos y estableciendo en el artículo 805 la presunción *juris tantum*, que de no exhibirlos se le tendrán por ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda, salvo prueba en contrario.

- Objeción y medios de perfeccionamiento de documentos.

La objeción y perfeccionamiento de los documentos es de gran importancia en el proceso laboral; por ello es necesario saber que es y en que consiste la objeción, cotejo, compulsas y ratificación.

La **objeción**, es “la impugnación; la refutación que se hace a cualquier documento”; pudiendo ser ésta “tanto de hecho como de derecho...”²⁷

El momento procesal de la objeción de documentos es en la segunda audiencia denominada de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una de las razones y conveniencia de las objeciones en el proceso laboral, es que los documentos que no se objetan se entienden que son aceptados y por tanto perfeccionados.

Los efectos procesales de perfeccionar un documento son el de “satisfacer o de cumplir con los requisitos para que al mismo” se “le dé plena y total validez, para el perfeccionamiento existen medios como son: El cotejo, la compulsas y ratificación.”²⁸

Cotejo. “Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documentos, los cuales consisten en la comparación o

²⁷ Ibidem., p. 44.

²⁸ Ibidem., p. 45.

coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original y acreditan su existencia.”²⁹

Compulsa. “Compulsar implica confirmar la existencia de un documento cuyo texto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances.”³⁰

Ratificación (de contenido y firma). “Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente” (sic) se presente “en el procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos. En caso de desconocimiento de firmas, el documento debe perfeccionarse mediante la pericial técnica correspondiente.”³¹

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

III. Testimonial.

La Ley Laboral vigente, no define a la prueba testimonial pero algunos doctrinarios definen al testigo de la siguiente manera:

El maestro Rafael de Pina en su obra Curso de Derecho Procesal del Trabajo nos dice: Que la palabra testigo en derecho tiene dos acepciones, una “que se refiere a las personas que necesitan acudir a la celebración de determinados actos jurídicos”, constituyendo una solemnidad y la otra relacionada “a las personas que declaran en un juicio”; estableciendo así un

²⁹ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 124.

³⁰ Idem.

³¹ Idem.

medio de prueba. “En este sentido llama testigo: a la persona que comunica al Juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho (o hechos) cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso.”³²

El jurista Ángel Ascencio Romero afirma: “Testigo es toda persona que, sin ser parte de la controversia, conoce los hechos que la motivaron”³³

- Requisitos.

El testimonio debe ser un acto personalísimo, esto es la persona que deba rendir prueba testimonial, “no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, porque ello haría perder el elemental principio de la veracidad.”³⁴

El segundo requisito es que el testimonio debe provenir de persona extraña al juicio, es decir que “provenga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio;” y además “que no tenga interés en el juicio.”³⁵

Otro requisito del testimonio es que verse sobre declaración específica de “hechos, simples y llanamente sobre lo que vio o le conste a quien declara y no trate de justificar el porqué de los hechos mismos o la consideración que de los mismos haga...”³⁶

Finalmente, el testimonio también requiere que se refiera a “hechos pasados, no sobre hechos presentes, ni futuros”; cumpliéndose así la

³² DE PINA, Rafael. Ob. cit., p. 185.

³³ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Ob. cit., p. 69.

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor México, 1983. p. 30.

³⁵ Idem.

³⁶ Idem.

función de reconstrucción histórica que la prueba debe realizar.”³⁷

- Clases de Testigos.

Los testigos se pueden clasificar en:

a) **Contestes.** Son aquellos en los que su testimonio “coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.”³⁸

b) **Abonados.** Aquellos cuya declaración no pudo calificarse en virtud de haber muerto o estar ausentes, “son tenidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que se hace de su veracidad y por no tener tacha legal.”³⁹

c) **Idóneos.** “Son las personas adecuadas para ser testigos, por su edad, condición y conocimientos de los hechos del litigio;”... considerando que la prueba testimonial “no siempre es *idónea* para probar todos los hechos de la litis, las faltas de asistencia así como los pagos de salario consecutivos se prueban con documentales.”⁴⁰

d) **Aleccionados.** Aquellos en los que sus declaraciones son iguales o uniformes, “de lo se que desprende, fueron preparados previamente para responder en forma idéntica”⁴¹

e) **Sospechosos.** “Sus declaraciones no son válidas. Toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron aleccionados para declarar.”⁴²

³⁷ Ibidem., p. 31.

³⁸ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 115.

³⁹ Ibidem., p. 116.

⁴⁰ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Ob. cit., p. 478.

⁴¹ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 116.

⁴² Idem.

- Regulación de la Prueba Testimonial.

La prueba testimonial se encuentra regulada por los artículos 813 a 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

El Artículo 813, establece los requisitos del ofrecimiento de esta prueba:

“Artículo 813. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su deshogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley.

II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

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 servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.”

Para el caso de que el testigo deba ser citado por conducto de la Junta, el artículo 814, establece como medida de apremio, que se le aperciba para que el día y hora señalado rinda su declaración; en caso contrario será presentado por la policía.

“Artículo 814. La junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública,”

Así, el testigo que no concurra “a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.” (Artículo 819); esto es podrá emplear los medios de apremio estipulados en el Artículo 731 de la Ley laboral vigente y que son:

“I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día.

Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;

II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y

III. Arresto hasta por treinta y seis horas.”

El desahogo de la prueba testimonial lo regula el artículo 815 de la manera siguiente:

“Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley;

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

IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán 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;

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;

X. Solo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, en el caso que se presentarán más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y

XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.”

Ahora bien, en el desahogo de la prueba la Ley prevé en el Artículo 816 que si el testigo no habla español su declaración se recibirá por medio de intérprete.

“Artículo 816. Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de Intérprete, que será nombrado por la junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.”

Por otra parte, la ley de la materia igualmente regula en el artículo 817, el desahogo de la prueba testimonial fuera del lugar de residencia de la Junta.

“Artículo 817. La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las parte puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.”

- Tachas a los testigos.

Las tachas, para algunos doctrinarios son las “causas que invalidan o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes,…”⁴³

El jurista Ángel Ascencio Romero, entiende “por tacha el acto procesal mediante el cual se impugna la declaración de un testigo con la finalidad de anular los efectos de su testimonio.”⁴⁴

El Artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto estipula:

“Artículo 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

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

En relación a las tachas los doctrinarios Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales hacen la clasificación siguiente:

⁴³ Ibidem., p. 119.

⁴⁴ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Ob. cit., p. 73.

a) **Tachas al examen.** Aquellas que se “fundamentan en violaciones en el ofrecimiento o recepción de pruebas.”⁴⁵

b) **Tachas al dicho.** Las que se refieren a impugnación de las declaraciones del testigo “por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.”⁴⁶

c) **Tachas a la persona.** Estas pueden ser *absolutas*, las cuales carecen de valor y la Junta no debe considerarlas “por referirse a la capacidad y aptitud de ser testigo” o *relativas*, fundadas en “causales que pueden afectar la declaración del testigo, pero no la privan automáticamente de validez. Se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficacia probatoria del testimonio,”...⁴⁷

- Testigo singular.

El testigo singular es una excepción al concepto clásico de la prueba testimonial que *la Reforma Procesal de 1980 introdujo*, bajo ciertas circunstancias de que un solo testigo haga prueba plena y se regula por el artículo 820 de la siguiente manera:

“Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;

⁴⁵ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. Cit., p. 120.

⁴⁶ Idem.

⁴⁷ Idem.

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.”

IV. Pericial.

La prueba pericial para algunos juristas “consiste en el estudio y análisis que conforme a conocimientos especiales y técnicos, llevan a cabo personas que tienen título en la ciencia, técnica o arte que han de emitir su dictamen profesional, o bien se trate de personas entendidas en determinada actividad, cuando no esté reglamentada la profesión o arte relacionado con el aspecto en que deban emitir su opinión, siendo la finalidad de este fallo, para que el juzgador se ilustre sobre los aspectos en relación sobre los cuales versa.”⁴⁸

Además de saber en que consiste la prueba pericial, es interesante el concepto de perito que tienen algunos doctrinarios, en virtud de que a estos corresponde rendir su dictamen en el que se ilustrará el juzgador.

El jurista Ángel Ascencio Romero, considera: “Los peritos son las personas que auxilian al juzgador con sus conocimientos científicos, técnicos o artísticos en la investigación de los hechos controvertidos”⁴⁹

El licenciado Mario Salinas Suárez del Real sostiene: “El perito es la persona que está llamada a ilustrar la resolución que emita el Juzgador sobre los hechos, materia de litis, y que requieren especiales conocimientos y bien por regla general, las personas que tienen título profesional en la ciencia, o en el arte de que se trate, si éstos estuvieren legalmente

⁴⁸ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 60.

⁴⁹ ASCENCIO ROMERO, Angel. Ob. cit., p. 75.

reglamentados, toda vez que el Perito debe ser un experto en la rama sobre la cual emitirá su opinión.”⁵⁰

De las anteriores definiciones se desprenden los siguientes *elementos constitutivos de la prueba pericial*:

- a) El que la persona designada sea técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar.
- b) Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- c) Que el hecho, objeto del dictamen, requiera de conocimientos técnicos o especializados.
- d) Que la prueba pericial la propongan las partes, o una de ellas o el propio tribunal, formulando el cuestionario para su trabajo.”⁵¹

Asimismo, algunos autores consideran como otro elemento de esta prueba, el que el perito sea un tercero ajeno a las partes en juicio para que así su opinión no lleve la menor sombra de parcialidad hacía alguna de las partes en la contienda laboral.

- Clases.

Judicial. La que se lleva a cabo por mandato judicial.

Extrajudicial. Aquella que no tiene valor en juicio y sólo puede admitirse como presunción.

⁵⁰ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 61.

⁵¹ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 127.

Discrecional. Es “cuando las partes ocurren en forma voluntaria a ella,” para ilustrar al juzgador en la comprobación de un hecho relativo a una ciencia, técnica o arte.”⁵²

Singular. “Cuando interviene un solo perito por cada una de las partes o interviene un tercero en discordia.”⁵³

Voluntaria. La que se lleva a cabo por voluntad de las partes.

Colectiva. En la que intervienen varios peritos por cada una de las partes.

Necesaria. Aquella que “se lleva a cabo por disposición de la Ley.”⁵⁴

En relación a la materia, las pruebas periciales más comunes en el medio forense laboral es la pericial **Caligráfica, Grafoscópica Grafométrica, Dactiloscópica**, existiendo otras como en la medicina del trabajo, contabilidad, física, química, mecánica, plomería, electricidad, por mencionar algunas.

- Diferencia entre prueba pericial y testimonial.

El jurista Mario González García afirma: “Entre el perito y el testigo hay una diferencia esencial: El primero emite una opinión técnica que ilustra al Tribunal. El segundo informa sobre hechos que vio, escuchó o intervino sin emitir juicio alguno, pues de lo contrario, dejaría de ser imparcial.”⁵⁵

⁵² SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 62.

⁵³ Idem.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo. Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2000. p. 81.

El autor Mario Salinas Suárez del Real, en su obra *Práctica Laboral Forense*, sostiene que eminentes jurisconsultos como Carnelutti, afirman que la prueba pericial es una especie de testimonial, pero para no dogmatizar esta opinión, establece las siguientes diferencias entre las pruebas antes mencionadas.

“a) El testigo sólo puede declarar sobre hechos ocurridos en el pasado, mientras el perito, rendirá un dictamen sobre los hechos presentes.

b) Las declaraciones testimoniales sólo se fundan sobre conocimientos llanos, percibidos por el testigo con los sentidos, habiéndolo visto, tocado, oído y por su parte los peritos dictaminan con base en técnicas o bien por conocimientos científicos o artísticos.

c) Pueden ser peritos a nuestro entender las personas morales y sin embargo, es privativo de las personas físicas el ser testigos.

d) El perito puede establecer lo que ocurrirá en el futuro, con base en su técnica o conocimientos científicos, sin embargo, el testigo limita su actividad al pasado.

e) La prueba pericial puede cuantificar, estimar calidad, valor artístico, estado de las cosas, determinar su naturaleza y no así por la testimonial.

f) Procesalmente un perito puede ser recusado y la doctrina al respecto lo acepta, y no así un testigo el que exclusivamente podrá ser tachado.

g) Por disposición de la Ley (Ley Orgánica de los Tribunales), se considera a los peritos como auxiliares de la administración de justicia y no acontece lo mismo, tratándose de testigos.

h) El testigo se requiere para conocer de la modalidad de los hechos, tomando nota de sus apreciaciones, en cambio el perito sólo tiene intervención si para la apreciación de un hecho se necesitan conocimientos técnicos o científicos.

i) El testigo como tal, no puede calificar los hechos, actos y objetos motivo de su apreciación, en tanto que esta es una de las funciones del perito.”⁵⁶

- Regulación.

Esta prueba está regulada por siete artículos de la Ley Laboral vigente que a continuación se transcriben:

“Artículo 821. La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte.”

“Artículo 822. Los peritos deben tener conocimientos en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.”

“Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.”

“Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.

I. Si no hiciera nombramiento de perito;

⁵⁶ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., pp. 63 y 64.

II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y

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

“Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la junta las medidas para que comparezca;

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

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

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

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

Ahora bien, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año 2012, se adiciona el artículo **826 Bis**, en el cual se faculta a la Junta en la que se presente el peritaje, a dar vista al Ministerio Público; en caso de que sea notoria la falsedad e incongruencia del dictamen que se haya rendido.

“Artículo **826 Bis**. Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la Junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.”

- Naturaleza Colegiada de la Prueba Pericial

Antes de abordar el tema, consideramos es necesario el estudio de la naturaleza de la prueba pericial, ya que la misma ha sido discutida por diversos juristas; así algunos sostienen:

El Licenciado Ángel Ascencio Romero, estima que la naturaleza de esta prueba doctrinariamente ha sido debatida, “ya que mientras algunos consideran a los peritos como auxiliares del juzgador, otros los consideran como medios de prueba, sin faltar”... los que adoptan una posición mixta al afirmar “que los peritos son al mismo tiempo, auxiliares del juzgador y medios de prueba.”⁵⁷

“El juzgador es poseedor de conocimientos generales como producto de su formación universitaria, pero no es absolutamente experto en todo y necesita auxiliarse de los peritos en la infinita variedad de situaciones

⁵⁷ ASCENCIO ROMERO, Ángel. Ob. cit., p. 76.

concretas que deberá resolver, en las cuales algunas veces serán expertos en grafoscopia, caligrafía, química, medicina,..."⁵⁸

El catedrático Sergio Tenopala Mendizábal sostiene: "La naturaleza de esta prueba ha sido cuestionada constantemente, ya que el perito resulta un auxiliar del juzgador, respecto de la ciencia, arte o técnica que éste desconoce pese a su, necesariamente amplia preparación, la cual sin embargo no puede abarcar todos" (sic) todas "las ramas del saber humano, por lo que necesita de quien, aplicando conocimientos especiales, le proporcione medios precisos para conocer elementos históricos del litigio que debe resolver."⁵⁹

Y en relación a la *naturaleza colegiada de la prueba pericial*, este jurista considera que la "pericial es tradicionalmente una prueba colegiada, no se integra con una sola opinión sino con la de diversos peritos,"⁶⁰

En efecto, esto se puede constatar en el criterio emitido por el Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, bajo el rubro "**PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. NATURALEZA COLEGIADA DE LA MISMA.**" ... "la prueba pericial es por su propia naturaleza colegiada, en cuanto que la constituyen opiniones ilustrativas sobre cuestiones técnicas emitidas bajo el leal saber y entender de personas versadas en materias que requieren conocimientos especializados, con base en ellos y expuestos en forma lógica y razonada que revela con claridad su fundamentación, pero que por ser falibles, se hace indispensable, a fin de buscar mayor certeza en las mismas o, al menos, una posible comparación crítica, su pluralidad, la que además ofrece siempre una mayor orientación al criterio del juzgador que pueda darle base para la más acertada resolución del problema ante él

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio. Ob. cit., p. 506.

⁶⁰ Ibidem., p. 509.

planteado.”⁶¹

Así como en los artículos 822, 824, 825 Fracciones II y III de la vigente Ley Federal del Trabajo, en la que se hace referencia a “**peritos**” en plural, en los cuales se establece:

“Artículo 822. Los **peritos** deben tener conocimientos en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los **peritos** deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.”

“Artículo 824. La Junta nombrará a los **peritos** que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.”

“Artículo 825. En el desahogo de la prueba pericial...” fracción “II. Los **peritos** protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley.”...fracción “III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los **peritos** que concurran a la misma rendirán su dictamen.”...

Confirmándose también, la naturaleza colegiada de dicha prueba en los siguientes criterios:

“PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. AL SER DE NATURALEZA COLEGIADA LOS TRIBUNALES DE TRABAJO DEBEN DAR OPORTUNIDAD A LA CONTRAPARTE DEL OFERENTE PARA DESIGNAR PERITO DE SU PARTE, DE LO CONTRARIO SE ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO. De la interpretación armónica y sistemática de los artículos 821 a 826 de la Ley Federal del Trabajo se concluye que al ser la **prueba pericial de naturaleza colegiada**, los tribunales de trabajo al admitirla deben dar oportunidad a la contraparte del oferente para designar perito de su parte, pues es hasta

⁶¹ Cfr. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Séptima Época. Volumen 51. 1972. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 47

entonces que tiene conocimiento de su ofrecimiento; ya que en caso contrario se actualiza una violación a las leyes del procedimiento **laboral**, en términos del artículo 159, fracción III de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 715/2005 Filiberto García Guerra. 2 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente. Raquel Nieblas Germán, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado. Secretaria: María Ramona Gutiérrez Palafox.”⁶²

“PRUEBA PERICIAL, CARÁCTER COLEGIADO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTA OBLIGADA A NOMBRAR PERITO A LA PARTE ACTORA, CUANDO ESTA LO SOLICITE POR NO ESTAR EN POSIBILIDAD DE CUBRIR LOS HONORARIOS CORRESPONDIENTES. La **prueba pericial** de acuerdo con los principios generales del derecho procesal que rige la materia probatoria y la jurisprudencia, es por su propia **naturaleza colegiada**, pero en materia laboral ésta queda supeditada a que el tribunal obrero admita y desahogue dicha probanza ofrecida por el patrón, pues en este supuesto necesariamente tiene que nombrar el perito que corresponda al trabajador; en tal circunstancia, si aquél ofrece la **prueba** en cuestión, señalando la materia y cuestionario sobre la que debe versar y solicita a la Junta que le nombre perito por carecer de recursos económicos para contratar un profesional, por lo que al no hacerlo de este modo, la **prueba** no se perfeccionó y se incumplió lo dispuesto por lo artículos 17, 823 y 824, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

⁶² SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXIII, Junio de 2006. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 1205.

Amparo directo 271/95. Mari Luz Bello Solís. 22 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretario: Ignacio Cuenca Zamora.”⁶³

Por todo lo anterior, se concluye que la prueba pericial en materia laboral, se basa en los dictámenes u observaciones que la persona o profesional con conocimientos especializados llamado perito, rinde para auxiliar a los tribunales del trabajo, en el conocimiento y apreciación de los hechos controvertidos que requieren de conocimientos de un experto para la resolución de la controversia.

La *naturaleza colegiada de la prueba pericial*, se desprende tanto de lo preceptuado en la propia Ley Laboral, en la que se hace referencia a los **peritos**, esto es en plural; así como, de los criterios emitidos por los Tribunales Colegiados de Circuito en los que se confirma dicha naturaleza.

V. Inspección.

La Ley Federal del Trabajo, respecto a la prueba de Inspección no contiene un concepto o definición de la misma, sólo hace referencia a los requisitos que debe reunir para su admisión, así como las reglas a que se sujeta el desahogo de este medio probatorio.

La inspección para el jurisconsulto José Alfonso Bouzas Ortiz, “es la prueba mediante la cual se pretende que la Junta, por medio de su personal, se percate de ciertas situaciones de hecho”.⁶⁴

El Licenciado Mario Salinas Suárez del Real, sostiene: La inspección “es la diligencia judicial en la que el Juzgador examina personalmente los

⁶³ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 994.

⁶⁴ BOUZAS ORTIZ, Alfonso. Ob. cit., p. 395.

lugares, objetos o elementos vinculados a los actos o hechos de un litigio, con el propósito de obtener elementos de convicción.”⁶⁵

Los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales afirman: “El reconocimiento o inspección, es el acto procesal en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos y cosas en general, materia de la controversia.

La prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que aquélla es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos, realizados por funcionarios del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especializados sobre determinada materia.”⁶⁶

De los anteriores conceptos se infiere que la inspección es la diligencia o acto procesal en el que el Juez y órgano jurisdiccional, examina documentos, objetos, personas, lugares y cosas en general relacionados a la controversia.

Ahora bien, terminológicamente este medio probatorio se le conoce como Inspección o Reconocimiento Judicial; antiguamente en el Derecho Español Vista de Ojos y algunos autores también la llaman Inspección Ocular, términos que resultan imprecisos y poco jurídicos, toda vez que la Inspección Ocular o Vista de Ojos la puede realizar cualquier persona y no así la Inspección Judicial en la que únicamente se faculta al Juez que conoce del proceso para realizarla. En nuestro Derecho Laboral dicha probanza se conoce como Inspección y se lleva a cabo por conducto del actuario, así se desprende del artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁵ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 64.

⁶⁶ TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 129.

El ordenamiento legal antes invocado reconoce la existencia de este medio probatorio en sus artículos 827, 828 y 829, en los que establece los requisitos del ofrecimiento, admisión y desahogo de esta prueba; transcribiéndolos a continuación:

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

“Artículo 828. Admitida la prueba de inspección por la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.”

“Artículo 829. En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:

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

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

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

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

VI. Presuncional.

La presunción en la legislación laboral aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980, ya que con anterioridad no existía ninguna regulación expresa sobre esta prueba, aunque los tribunales la tomaban en cuenta.

Respecto, a esta prueba, el doctor Gerardo Valente Pérez López nos dice, “la PRESUNCIÓN es un razonamiento lógico mediante el cual, a partir de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto; esto es, el Juzgador deducen” (sic) deduce “la veracidad de ciertos hechos de su propia experiencia jurisdiccional o simplemente del texto legal.”⁶⁷

Por su parte el autor Mario Salinas Suárez del Real afirma que diversos Códigos Procesales Civiles, “transcriben la definición dada por Domat y entienden la presunción como las consecuencias que se deducen de un hecho conocido, para servir o hacer conocer la verdad de un incierto en que se busca la prueba, mismo concepto que se ha heredado al derecho adjetivo laboral.”⁶⁸

Efectivamente, aunque con otras palabras la Ley Laboral vigente, considera el anterior concepto al definir la presunción en su artículo 830 en los siguientes términos:

⁶⁷ PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. Ob. cit., p. 310.

⁶⁸ SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Ob. cit., p. 58.

“Artículo 830. Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.”

- Clasificación.

Tradicionalmente las presunciones se han clasificado en dos: *La legal y humana*; “la primera es la que se encuentra creada por las normas jurídicas; y la humana, la que forja el juzgador cimentándose en los hechos demostrados durante el juicio.”⁶⁹

Asimismo, para algunos doctrinarios “las presunciones legales se dividen en *absolutas* (Jure et de Jure), contra ellas la ley no admite prueba en contrario; y *relativas o mixtas* (Juris tantum)”, las cuales “pueden ser destruidas por prueba en contrario.”⁷⁰

La Ley Federal del Trabajo vigente hace referencia a la tradicional clasificación de las presunciones en su artículo 831 que a la letra dice:

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

El ordenamiento legal antes invocado en el artículo 833 también establece:

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

- Ofrecimiento y efectos de la Presunción.

⁶⁹ Idem.

⁷⁰ Ibidem., p. 59.

En el proceso de trabajo se ha establecido que en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, deben de ofrecerse las mismas por las partes; sin embargo el jurista Mario Salinas Suárez del Real en su obra *Práctica Laboral Forense*, sostiene: “Doctrinalmente existe una excepción tratándose de las presunciones que al constituir las mismas una inferencia producida por la ley o por el juzgador, no existe trámite para su rendición, (sic) rendición, ni época para su producción, ya que el juzgador de oficio deberá considerar las presunciones.”⁷¹

En relación al ofrecimiento de esta prueba el artículo 834 de la Ley Laboral estipula:

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

El requisito que impone este artículo, también ha sido motivo de discusión; ya que para algunos juristas “la no admisión” de la prueba presuncional por no estar “ofrecida conforme a derecho, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento; pues en caso contrario, conculcaría garantías constitucionales, por una falta de valoración integral.”⁷²

Por otra parte las presunciones producen el efecto de la carga de la prueba, así se desprende del artículo 832 de la Ley de la materia que a continuación se transcribe:

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

⁷¹ Idem.

⁷² TENA SUCK, Rafael y otro. Ob. cit., p. 132.

VII. Instrumental.

Este medio probatorio se encuentra regulado por los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 835 define a la instrumental de la siguiente manera:

“Artículo 835. La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio.”

Asimismo, el artículo 836 establece la obligatoriedad de los tribunales laborales de tomar en cuenta todas y cada una de las actuaciones que obran en el expediente del juicio.

“Artículo 836. La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”

Por su parte, los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* sostienen: “Es antitécnica la regulación de esta supuesta prueba, ya que la instrumental, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un “documento público”, con todos sus efectos y consecuencias jurídicas, por ser el género de la prueba documental.”⁷³

El catedrático Néstor de Buen Lozano, en su obra *Derecho Procesal del Trabajo* afirma: “la instrumental no tiene el carácter de prueba” y esto “se confirma con lo dispuesto en el artículo 835” (sic) debe ser 836 “que pone de manifiesto que ni siquiera es necesario ofrecerla: “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.”⁷⁴

⁷³ Ibidem., p. 132.

⁷⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1988. p. 485.

De lo expuesto anteriormente, se puede desprender que efectivamente la instrumental no reúne las características de una prueba en que las partes tengan que cumplir con los requisitos de ofrecimiento, preparación y desahogo de la misma, como ocurre con las pruebas confesional, testimonial, pericial, por mencionar algunas y además de que la Ley Laboral ha impuesto a las Juntas la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio; esto es, deben considerar todo lo actuado en el juicio, independientemente de que las partes no ofrezcan este supuesto medio probatorio.

Asimismo, con la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha 30 de Noviembre del año 2012, se adicionó al Capítulo XII de las pruebas, la **Sección Novena** referente a los **Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia**, bajo los numerales **836-A a 836-D** en relación a la **fracción VIII del artículo 776** de la Ley Laboral y en los cuales se establece:

“Artículo 836-A. En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

En caso de que el oferente justifique debidamente impedimento para proporcionar dichos elementos, la junta lo proveerá.”

Este nuevo artículo, estipula que el oferente de los medios probatorios señalados en la fracción VIII del artículo 776, deberá de proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para el desahogo de esos medios probatorios relativos a los elementos aportados por los avances de la ciencia y en caso de que justifique impedimento para ello, la Junta los proveerá.

“Artículo 836-B. Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección se entenderá por:

a) Autoridad Certificadora: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;

b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;

c) Certificado digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;

d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;

e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;

f) Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;

g) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;

h) Documento Digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;

i) Emisor: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;

j) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;

k) Firma Electrónica Avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;

l) Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;

m) Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;

n) Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;

ñ) Mensaje de datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;

o) Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y

p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.”

En este numeral se indica un catálogo de nombres, términos, y definiciones de lo que se debe de entender de los medios de prueba permitidos como aportes de la ciencia para el desahogo y su valoración.

“Artículo 836-C. La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:

I. Presentar una impresión o copia del documento digital, y

II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital; en el medio electrónico en que aquél se encuentre.”

En este precepto se señalan los requisitos que debe cumplir el oferente de algún documento digital o cualquier medio electrónico.

“Artículo 836 –D. En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, de fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.”

En este artículo se establecen, las normas que se observarán en el desahogo de la prueba de medios electrónicos; correspondiendo a la Junta la designación del o los peritos; podrá comisionar al Actuario para que de fe

del lugar fecha y hora en que se pongan a disposición de los peritos el medio en el que se contenga el documento digital; en caso de que éste se encuentre en poder del oferente o de la contraparte deberán ponerlos a disposición del o los peritos designados, apercibidos que de no hacerlos se decretará desierta la prueba o se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital, respectivamente; también si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste está obligado a ponerlo a disposición de la Junta, apercibido de los medios de apremio estipulados en el artículo 731 de la Ley de la materia.

4.2 MOMENTO PROCESAL DEL OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

El momento procesal del ofrecimiento de pruebas en el proceso laboral depende del tipo de procedimiento que corresponda al juicio que se tramite:

En el ***procedimiento ordinario***, las pruebas deberán ofrecerse en la audiencia denominada **Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**; salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas de testigos; así se desprende de lo preceptuado en los artículos 778, 878 Fracción VIII y 881 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

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

“Artículo 878. **VIII.** Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.”

“Artículo 881. Concluida la etapa” (sic) consideramos debe decir audiencia “de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.”

La Ley Laboral vigente reglamenta la forma en que deben ofrecerse las pruebas y expresamente precisa las normas que deben observarse en el ofrecimiento de aquellas, en el Artículo 880 y que a la letra dice:

“Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta ley y de acuerdo con las normas siguientes:

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

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. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

Asimismo, el Artículo 883 establece:

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

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

De los preceptos legales antes transcritos se puede desprender: Que la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas comprende tres actos:

- a) Ofrecimiento.
- b) Admisión.
- c) Señalamiento de Recepción.

El **Ofrecimiento** es la aportación de las pruebas que incumbe a las partes.

El acto procesal en el que las partes ofrecen sus pruebas es de gran importancia, porque si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, esto dará lugar a que sean desechadas.

Las pruebas pueden ofrecerse en forma oral o por escrito y el oferente debe comparecer personalmente a la audiencia por sí o por apoderado.

Ahora bien, el Tribunal Colegiado en materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, en relación a la comparecencia del oferente y a la suscripción del escrito de pruebas, ha establecido el siguiente criterio:

“PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. BASTA QUE SEAN OFRECIDAS POR QUIEN HAYA DEMOSTRADO SU PERSONALIDAD EN EL JUICIO Y DENTRO DE LA AUDIENCIA CORRESPONDIENTE, SIN QUE SE REQUIERA PARA SU ADMISIBILIDAD QUE EL ESCRITO QUE LAS CONTIENE DEBA SUSCRIBIRSE POR QUIEN COMPARECE. Del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que las partes podrán comparecer a juicio personalmente o por conducto de su apoderado, mediante instrumento que cumpla los requisitos así establecidos. Por otro lado, de los diversos numerales 788, 875 y 880, fracción I, se obtiene que es en la **audiencia** de ofrecimiento y admisión de pruebas donde las partes realizan su ofrecimiento probatorio. En suma, de la normatividad que rige la **comparecencia** de las partes al juicio **laboral** no se advierte como requisito para la admisión de **pruebas**, que el escrito donde se describan o enumeren deba estar suscrito por la misma persona que comparece, pues basta que quien acude a la **audiencia** lo haga mediante instrumento notarial o carta poder otorgada ante dos testigos y que sea en la misma **audiencia** donde las ofrezca. Estimar lo contrario, implicaría exigir mayores requisitos a los contenidos en la norma que rige el ofrecimiento y admisión de **pruebas**, lo que es contrario al principio que establece “donde la ley no distingue, no corresponde hacerlo al juzgador”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 402/2015. Pedro Pérez Cervantes. 3 de septiembre de 2015.

Unanimidad de votos. Ponente: Gerardo Torres García. Secretario: Javier Antonio Mena Quintana.”⁷⁵

La **Admisión** corresponde al Tribunal, es decir a la Junta, y es el acto por el cual resolverá sobre la admisión o desechamiento de las pruebas; desprendiéndose lo anterior de la Fracción IV del artículo 880 de la vigente Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 880. **IV.** Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.”

La Ley Laboral vigente, también establece que la Junta debe de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquéllas cuyo desahogo sea inútil, por referirse a hechos no controvertidos o haber sido confesados por las partes.

Lo anterior, también se infiere de lo estipulado en los artículos 777 y 779 del ordenamiento legal antes invocado, que a continuación se transcriben:

“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 o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.”

La **Recepción** es el acto del desahogo de las pruebas e incumbe al Tribunal con intervención de las partes y de otras personas.

⁷⁵ GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Décima Época. Tomo IV. Noviembre 27 de 2015. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 3615.

Algunas pruebas se desahogarán automáticamente, por su propia y especial naturaleza; es decir para su desahogo no se requiere de ninguna formalidad especial; sin embargo, algunas otras sí requieren de un procedimiento; esto es, en el desahogo de las pruebas deberán observarse las normas indicadas en la Ley Federal del Trabajo vigente; por ello el artículo 883 dispone: “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, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

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

En el ***procedimiento especial***, el actor ofrecerá sus pruebas desde la presentación del escrito de demanda; en este procedimiento se van a llevar todas y cada una de las audiencias del procedimiento ordinario en una sola audiencia, pues el propio ordenamiento laboral nos remite al procedimiento ordinario en cuanto a la conciliación, demanda, contestación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y la resolución que se dictará en forma de laudo, ya que así se desprende de los artículos 893, 895 y 899 de la Ley Laboral vigente.

“**Artículo 893.** El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.”

“**Artículo 895.** La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;

II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y

IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.”

“**Artículo 899.** En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables”

Por lo que se refiere a los ***procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica***, el promovente deberá acompañar a su escrito de demanda las pruebas para acreditar sus pretensiones;

debiendo la Junta al recibir la demanda citar a las partes a una audiencia, en la que concluidas las exposiciones de las mismas y formuladas sus peticiones, se procederá al ofrecimiento y desahogo de las pruebas admitidas. Lo que se desprende por lo establecido en los artículos 904 Fracción IV y 906 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo.

“**Artículo 904.** El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

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

“**Artículo 906.** La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

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

En el **procedimiento de huelga**, el ofrecimiento de pruebas dependerá del procedimiento que los trabajadores sigan del conflicto motivo de la misma ante la Junta, pudiendo ser el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica; ya que así se establece en el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo.

“**Artículo 937.** Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.”

Respecto, al procedimiento de los **conflictos individuales de seguridad social**, las pruebas deberán acompañarse al escrito de

demanda, pues así se estipula en las fracciones I, VI, VII y VIII del artículo 899-C de la Ley Laboral vigente.

“Artículo 899-C. Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

I. Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente **y los documentos que acrediten su personalidad;**

VI. En su caso, **el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;**

VII. **Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de fondos para el Retiro** correspondiente o, en su caso, **el acuse de recibo de la solicitud de los mismos** y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;

VIII. Las demás **pruebas** que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y”

Las fracciones del anterior precepto legal, señalan los documentos que se deben de acompañar al escrito de demanda de los conflictos individuales de seguridad social que no existían en la Ley anterior; pero con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de Noviembre del año 2012, se regulan en el Título Catorce, Capítulo XVIII de los Procedimientos Especiales, en la vigente Ley Laboral.

4.3 REGULACION DE LA PRUEBA EN CONTRARIO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE.

La prueba en contrario, aún con la **reforma** a la Ley Federal del Trabajo vigente publicada el 30 de Noviembre del año **2012**, se regula en el artículo 879 de la manera siguiente:

“Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa (sic) audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”

El artículo antes transcrito, indica tres supuestos de la prueba en contrario:

- a) Demostrar que el actor no era trabajador o patrón.
- b) Que no existió el Despido.
- c) Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda

Así mismo, en relación al último párrafo del artículo mencionado, cabe aclarar que antes de la reforma a la Ley Federal del Trabajo con fecha 30 de noviembre del año 2012, la audiencia a que se refería dicho artículo constaba de tres etapas, esto es conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; pero con la mencionada reforma dicha

audiencia se redujo a dos etapas; por lo que consideramos que el tercer párrafo del artículo 879 de la vigente Ley Laboral, debe referirse a la **audiencia** de ofrecimiento y admisión de pruebas y no a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas como se menciona en el mismo.

4.4 JURISPRUDENCIA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

En este apartado nos permitiremos transcribir algunas Jurisprudencias sobre la prueba en contrario a que tuvimos acceso en la presente investigación, haciendo un breve comentario de las mismas.

“DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.- Las pruebas que puede rendir el demandado en el caso en que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no deben referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería nugatoria, sino que se colocaría al actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente a favor del contumaz y en perjuicio de quien no fue causante de ese procedimiento excepcional; pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda.

Quinta Época:

Tomó XCIII, Pág. 74 A. D. 2225/47.- Artex, S. A. de R. L.- Unanimidad de 4 votos.

Tomó CXIV, Pág. 20 A. D. 4219/51.- María de Jesús Cisneros.- 5 votos.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. XC Pág. 30 A. D. 2544/52.- Balneario Agua Azul, S. A.
Vol. XC Pág. 30 A. D. 6081/51.- Luís Elizalde Pallares.
Vol. XC Pág. 30 A. D. 4671/53.- Roberto Bernal Gómez.”⁷⁶

En esta Jurisprudencia se establece que las pruebas que puede rendir el demandado cuando se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, son las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda.

Esta jurisprudencia, se analizará más adelante con mayor detalle, por ser la primera que trató de precisar cuales son las pruebas que pueden rendirse en contrario, y por la importancia que tiene para la presente investigación.

“PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION.- Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación están señaladas en los artículo 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 de acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las mismas, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del ordenamiento legal invocado, en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de Conciliación y Ofrecimiento de Pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes están facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen convenientes, en relación a

⁷⁶ APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1917-1965. Quinta Parte. Cuarta Sala. Imprenta Murguía. México, 1965. p. 67.

las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de Demanda y Excepciones a que se refiere el artículo 757, lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que podrán hacer valer en la audiencia de Demanda y Excepciones, dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el período de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de Ofrecimiento de Pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo, advirtiéndose que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si este ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y Excepciones al abrirse el período de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenersele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de excepciones que no opuso, salvo lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 69 A. D. 5056/78.- Santiago Reyes Ramírez y otros.- 5 votos.

Vols. 121-126. Pág. 69 A. d. 4607/77.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, Pág. 69 A. D. 4150/78.- Francisco Márquez Segovia.- 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 69 A. D. 3483/77. Moisés Machado Rodríguez.- Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, Pág. 69 A. D. 1253/79. Rosendo Jara Alafita.- Unanimidad de 4 votos.”⁷⁷

⁷⁷ INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN por su Presidente Agustín Téllez Cruces, correspondiente al año de 1985, segunda parte, cuarta Sala. p. 123.

De esta Jurisprudencia se desprende que en el procedimiento laboral regulado en Ley Federal del Trabajo de 1970, las partes en la Audiencia de Conciliación y Ofrecimiento de Pruebas señalada por las Juntas de Conciliación, estaban facultadas para ofrecer pruebas en relación a las acciones y excepciones que pudieran hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, pruebas que se tomaban en cuenta aún cuando las partes no concurrieran a la Audiencia de Ofrecimiento de Pruebas: pero si el demandado no comparecía a la Audiencia de Demanda y Excepciones al abrirse el período de arbitraje, aunque hubiese Ofrecido pruebas ante la Junta de Conciliación, éstas no eran consideradas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que la consecuencia de su inasistencia era el tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por eso no podía ofrecer pruebas respecto de excepciones que no había opuesto, con la salvedad de lo establecido en el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.

“DEMANDA, CONTESTACIÓN DE LA. PRESUNCIONES EN CASO DE FALTA DE. Si conforme a lo establecido en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido la demandada a la audiencia de demanda y excepciones, y se tuvieron por ciertos los hechos, esto significa que al no haber ofrecido la demandada ninguna prueba que invalidara la presunción de certeza de tales hechos, los mismos quedaron firmes en el sentido expuesto por el trabajador, por lo que, en consecuencia, procede la condena al pago por esos conceptos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 56/88. Volkswagen de México, S. A. de C. V. 12 de Abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 278/90. Pascual Serrano Campos. 11 de Julio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Alvarez.

Amparo directo 394/90. Ignacio Carreón Lezama. 2 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 178/91. Narciso Corona Trueba. 21 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 93/92. Carmelita Lozada viuda de Báez. 10 de marzo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Armando Cortés Galván.”⁷⁸

En esta jurisprudencia se establece que se deberá condenar al pago de los conceptos demandados por el actor, si al demandado se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, por no haber comparecido a la audiencia de demanda y excepciones y además, por no ofrecer prueba alguna que desvirtuara la presunción de certeza de los hechos expuestos por el trabajador.

“LAUDO CONDENATORIO, PROCEDE CUANDO LA JUNTA TIENE AL PATRÓN CONTESTANDO LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN EXISTIR PRUEBA EN CONTRARIO. Si en autos aparece que el patrón a pesar de haber sido emplazado a juicio, no comparece a defender sus derechos y que por tal motivo la junta responsable en los acuerdos correspondientes, lo tiene contestando en sentido afirmativo la demanda propuesta en su contra, y por perdidos sus derechos para ofrecer pruebas, lo correcto es condenar a dicho patrón al pago de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el trabajador petitionario del amparo; máxime si éste justificó la relación laboral que lo unía con aquél y de los propios autos, no se advierte prueba alguna que desvirtuó la afirmación del quejoso en el sentido de haber sido despedido injustificadamente del trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

⁷⁸ GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Octava Época. Tomo 53, Mayo de 1992. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 62.

Amparo directo 143/88. Filadelfia García Vázquez. 21 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Brito Velázquez. Secretario: E. Gustavo Núñez Rivera.

Amparo directo 163/88. Agustín Reyes García y otro. 4 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Juan Manuel Brito Velázquez. Secretario: E. Gustavo Núñez Rivera.

Amparo directo 429/91. Pedro Bautista Cuellar. 31 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Yolanda Ulloa de Rebollo. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Amparo directo 224/91. Adelaida López Hernández. 11 de diciembre de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Yolanda Ulloa de Rebollo. Secretario: José Manuel Torres Pérez.

Amparo directo 190/92. Poldi, S. A. de C. V. 14 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Ana María Yolanda Ulloa de Rebollo. Secretario: José Manuel Torres Pérez.”⁷⁹

De esta jurisprudencia de infiere que al patrón que se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho para ofrecer pruebas por no haber comparecido a juicio, se le debe condenar al pago de todas las prestaciones reclamadas por el trabajador; además si éste justificó la relación laboral que los unía.

“DEMANDA, SU FALTA DE CONTESTACION NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO.- RELACIÓN LABORAL INEXISTENTE. Aun cuando se tenga por contestada en sentido afirmativo la demanda laboral, conforme a lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, ello no implica que se condene necesariamente en el laudo a uno o varios de los demandados, si de dicha demanda se desprende por manifestación de la parte actora, que no existió la relación laboral en términos de los artículos 20 y 21 de esa ley, con alguno de ellos, esto en estricta aplicación del artículo 794 de ese ordenamiento, toda vez que se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de

⁷⁹ GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, Octava Época. Tomo 56, Agosto de 1992. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 63.

ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo Directo 149/88.-Pedro Bonilla Sánchez. 5 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuil Rojas.

Amparo Directo 15/89.- Ignacio Carrera Argüelles y otro. 28 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Eric Roberto Santos Partido. Secretario: Manuel Acosta Tzintzun.

Amparo Directo 168/90.- Maricela Jiménez García. 11 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: César Flores Rodríguez.

Amparo Directo 350/90.- Alma Guillermina Chávez González. 15 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Gerardo Ramos Córdova. Secretario: Marcos Antonio Arriaga Eugenio.

Amparo Directo 17/93.- Pedro Serrano Lira 2 de julio de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Dueñas Sarabia. Secretario: Ezequiel Tlecuil Rojas.”⁸⁰

Esta Jurisprudencia, faculta a las Juntas para absolver a uno o varios de los demandados, aún cuando se les haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, si por manifestaciones de la parte actora se desprende que no existió relación laboral con alguno de ellos, en términos de los artículos 20, 21 y 794 de la Ley Laboral; ya que se tiene por confesión expresa y espontánea, sin necesidad de ser ofrecida como prueba las manifestaciones vertidas por las partes contenidas en autos del juicio.

“RENUNCIA POR ESCRITO. PUEDE SER EXHIBIDA COMO PRUEBA EN CONTRARIO EN EL JUICIO LABORAL, PARA DESVITURAR LA PRESUNCIÓN DE CERTEZA DE LOS HECHOS DERIVADA DE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA,

⁸⁰ GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo 69, Septiembre de 1993. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 42.

QUEDANDO SU VALORACIÓN AL PRUDENTE ARBITRIO DE LA JUNTA.

El artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo establece que si el demandado no concurre a la audiencia de ley, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Los extremos aludidos podrán acreditarse a través del escrito de renuncia del trabajador, atendiendo a que si el precepto de referencia no hace restricción alguna sobre tal aspecto, el juzgador no tiene por qué hacerla, luego, para desvirtuar la presunción de certeza del despido derivada de la falta de contestación a la demanda laboral será admisible dicho escrito, porque al contener la voluntad del trabajador de dar por terminada la relación laboral es claro que está dirigido a demostrar que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, como lo exige el referido artículo 879, sino que el trabajador renunció y se separó del trabajo voluntariamente, lo que se traduce en el negación de los hechos en que se sustenta la acción ejercitada; además, corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje efectuar tal determinación al momento de dictar el laudo relativo, tomando en consideración las pruebas exhibidas y desahogadas en términos del artículo 880 de la propia Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 92/2005-SS. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. 19 de agosto de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia 106/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticuatro de agosto de dos mil cinco. México, Distrito Federal, a veintinueve de agosto de dos mil cinco.”⁸¹

⁸¹ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Novena Época. Tomo XXII, Septiembre de 2005. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 491.

Esta jurisprudencia establece que en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, el demandado podrá exhibir como prueba en contrario el escrito de renuncia del trabajador; cuando se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo por no concurrir a la audiencia de Ley; correspondiendo a la Junta la valoración de dicho escrito, considerando las demás pruebas exhibidas y desahogadas en términos de Ley.

“DESPIDO, FECHA DEL, COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DE LA ACCION. Cuando el trabajador omite precisar en su reclamo laboral algunas de las circunstancias que rodearon el despido de que se queja, y al demandado se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin que en la fase de ofrecimiento y admisión de pruebas aporte medio convictivo alguno tendiente a demostrar la inexistencia del despido alegado o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda como lo previene el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, aquellas circunstancias no vienen a constituir elementos de la acción y, por tanto, la Junta debe declarar procedentes las acciones derivadas del despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 825/92. Luís Enrique Jiménez Quiñónez. 3 de Febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 406/93. Mi Pueblo Grill, S. A. de C. V. 10 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 67/95. Julio Aréchiga Guzmán. 28 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora.

Amparo directo 691/95. Fidel Villar Salcedo. 17 de abril de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Armando Ernesto Pérez Hurtado.

Amparo directo 774/2005. Martha Zepeda Jiménez. 12 de julio de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Hernández Lozano.”⁸²

Esta jurisprudencia establece que aún, cuando el trabajador haya omitido precisar circunstancias en que ocurrió el despido que reclama; pero a la demandada se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y además, no ofreció prueba que demostrara la inexistencia del despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en términos del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo; la Junta debe declarar procedente la acción derivada del despido.

“HECHOS SIN PRUEBA EN CONTRARIO, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 878, FRACCION IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES IMPROCEDENTE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO CONTRA EL AUTO QUE LOS TIENE POR ADMITIDOS. El Tribunal en Pleno de la Suprema corte de Justicia de la Nación en la tesis P. LVIII/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, octubre de 2004, página 10, con el rubro **“VIOLACIONES PROCESALES DENTRO DEL JUICIO QUE AFECTAN A LAS PARTES EN GRADO PREDOMINANTE O SUPERIOR. NOTAS DISTINTIVAS.”**, sostuvo que por actos que afectan a las partes en el juicio en grado predominante o superior deben considerarse aquellos de gran trascendencia que implican una situación relevante para el procedimiento, de cuya decisión depende la suerte de todo el juicio natural, bien para asegurar la continuación de su trámite con respeto a las garantías procesales esenciales del quejoso, o bien porque conlleve la posibilidad de evitar el desarrollo ocioso e innecesario del procedimiento. Ahora bien, el auto que tiene por admitidos los hechos sin prueba en contrario, en términos del artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, no causa una afectación de esa naturaleza, pues se trata de hechos no controvertidos, es decir, donde no hay contienda, por lo

⁸² SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXIV, Agosto de 2006. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 1930.

que no existe necesidad de prueba, sin que de esa decisión dependa la suerte de todo el juicio natural, pues a pesar de que la omisión de respuesta de los hechos aducidos por la parte actora en la demanda se origine por deficiencia de la demandada al contestarlos, no implica la emisión forzosa e ineludible de un laudo desfavorable contra ella, ya que la Junta deberá examinar si los hechos que se tuvieron por admitidos justifican la acción ejercitada y si el actor tiene derecho a las prestaciones reclamadas. En consecuencia, contra el auto indicado resulta improcedente el juicio de amparo indirecto, dado que es en el estudio de fondo del laudo en donde puede precisarse con mayor eficacia si esa violación procesal trascendió al resultado del fallo y si se aplicó correcta o incorrectamente el precepto invocado.

Contradicción de tesis 101/2007-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo Quinto y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 22 de agosto de 2007. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: José Eduardo Alvarado Ramírez.

Tesis de Jurisprudencia 168/2007. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de agosto de dos mil siete.”⁸³

De esta jurisprudencia se desprende que es improcedente el Juicio de Amparo Indirecto, contra el auto que tiene por admitidos los hechos sin prueba en contrario en términos del artículo 878, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; ya que es, en el estudio de fondo del laudo en donde se puede precisar si se aplicó en forma correcta el artículo mencionado.

“DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL TRABAJADOR AFIRMA ENCONTRARSE FUERA DE LA JORNADA LABORAL SIN JUSTIFICAR SU PRESENCIA EN LA FUENTE DE TRABAJO, LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO, CUANDO SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO

⁸³ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXVI, Septiembre de 2007. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de Nación. p. 467.

AFIRMATIVO. Si el trabajador señala en su demanda que estuvo sujeto a una jornada laboral y relata que fue despedido en determinadas circunstancias de tiempo, lugar y modo, pero ubica ese hecho fuera de aquel periodo, sin precisar las razones que justifiquen su presencia en la fuente de trabajo, y al patrón se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, al resolver sobre la procedencia de la acción la junta debe considerar como cierto el despido alegado debido a que la sanción procesal, prevista en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en tener por ciertas las afirmaciones contenidas en los hechos de la demanda. Esto es, la circunstancia de que el trabajador no precise las razones por las cuales se encontraba en la fuente de trabajo cuando fue despedido fuera del horario de labores, no representa un obstáculo para que la Junta declare la procedencia de la acción ejercida, debido a que ese hecho goza de la presunción de certeza ante la falta de contestación de la demanda, aspecto que corresponde desvirtuar a la demandada.

Contradicción de tesis 185/2010. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, los Tribunales Colegiados Tercero y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativas y de Trabajo del Séptimo Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito. 14 de julio de 2010. Cinco votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 117/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de agosto de dos mil diez.”⁸⁴

En esta jurisprudencia se señala que si el trabajador demanda un despido injustificado fuera del horario de labores y la demanda se tiene por contestada en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta debe declarar la procedencia de la acción, en virtud de la presunción de certeza ante la falta de contestación de la demanda y que corresponde desvirtuar a la demandada.

⁸⁴ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Novena Época. Tomo XXXII, Septiembre de 2010. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 191.

“DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL TRABAJADOR SEÑALA EN SU ESCRITO DE DEMANDA LAS CIRCUNSTANCIAS DE TIEMPO, MODO Y LUGAR EN QUE OCURRIÓ, LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLAS CIERTAS, CUANDO SE TENGA POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, PUES EN SU CASO, CORRESPONDE DESVIRTUARLAS A LA DEMANDADA, SIN QUE ELLO IMPLIQUE EL DICTADO DE UN LAUDO CONDENATORIO, TODA VEZ QUE, CON PLENITUD DE JURISDICCIÓN, DEBE ANALIZAR LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN. Cuando el trabajador afirma en su demanda que fue despedido injustificadamente, señalando las circunstancias de tiempo, lugar y modo, y al patrón se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, la Junta debe tener por ciertas las afirmaciones contenidas en los hechos de la demanda y con plenitud de jurisdicción resolver sobre la procedencia de la acción. Esto es, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo no exige forma alguna en la promoción de las demandas, sí establece requisitos mínimos que deben satisfacerse; entre ellos, el relativo a la exposición clara y precisa de los hechos, por tanto, si al patrón se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario, no representa un obstáculo para que la Junta tenga por ciertas las afirmaciones contenidas en el escrito de demanda, debido a que ese hecho goza de la presunción de certeza ante la falta de contestación de la demanda, aspecto que corresponde desvirtuar a la demandada, sin que ello implique en automático el dictado en un laudo condenatorio, pues debe analizarse la procedencia de la acción.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 504/2010. Laboratorio Dental California. 7 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén David Aguilar Santibáñez. Secretario: Israel Serrano Campos.

Amparo directo 558/2010. Melesio Rodríguez Rodríguez. 14 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Encarnación Aguilar Moya. Secretaria: Alma Itzell André Jiménez.

Amparo directo 557/2010. Carlos Antonio Díaz Esparza. 25 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén David Aguilar Santibáñez. Secretario: Francisco Lorenzo Morán.

Amparo directo 561/2010. Federico Ramos Rivera. 28 de octubre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José Encarnación Aguilar Moya. Secretario: Miguel Ángel Montalvo Vázquez.

Amparo directo 560/2010. Carlos Tomás Anguamea Yocupicio. 5 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Faustino Cervantes León. Secretario: Heriberto Santana Escobar.”⁸⁵

Esta jurisprudencia establece que cuando el trabajador en su escrito de demanda afirma un despido injustificado; señalando en los hechos de la misma las circunstancias de modo, tiempo y lugar y que aun, cuando a la demandada se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, sin prueba en contrario; esto no implica de inmediato un laudo condenatorio, sin analizar la procedencia de la acción.

“DEMANDA LABORAL. EFECTOS QUE PRODUCE LA FALTA DE CONTESTACIÓN CUANDO EL DEMANDADO COMPARECE PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA. De la interpretación del artículo 878, Fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, el silencio y las evasivas del demandado harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, de lo que se concluye que si el demandado comparece personalmente a dicha etapa y no da contestación al escrito correspondiente, la consecuencia es que se tenga por cierto todo lo manifestado por el actor en su libelo inicial, incluyendo las prestaciones extralegales que establezcan beneficios superiores a los previstos en la ley, pues esa es una sanción que previó el legislador ante la falta de respuesta a la demanda. No es óbice a lo anterior lo dispuesto en el diverso numeral 879, último párrafo, del mismo ordenamiento, que establece que cuando el

⁸⁵ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA, Novena Época. Tomo XXXIII, Febrero de 2011. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 2038.

demandado no concurre a la audiencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues tal circunstancia opera cuando el demandado no asiste al periodo de demanda y excepciones, hipótesis distinta a cuando sí comparece y no contesta, en cuyo supuesto se estará a lo previsto en la aludida fracción IV del invocado precepto 878.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 133/2004. Rosa María Leticia Jasso González. 13 de febrero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Amparo directo 2593/2004. Instituto Politécnico Nacional. 5 de marzo de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretario: Eudón Ortiz Bolaños.

Amparo directo 1203/2011. Carlos Alfredo Blue Ursua. 24 de noviembre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretaria: Margarita Jiménez Jiménez.

Amparo directo 185/2012. Eticomer, S. A. de C. V. 14 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.

Amparo directo 186/2012. 14 de mayo de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Ahideé Violeta Serrano Santillán.”⁸⁶

Esta jurisprudencia se refiere a la diferencia de las consecuencias en las hipótesis previstas por la Ley Laboral en los artículos 878 fracción IV y 879 último párrafo, respecto a la comparecencia y no comparecencia del demandado a la etapa de demanda y excepciones de la audiencia respectiva.

“AUDIENCIA LABORAL EN SU ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. LAS CONSECUENCIAS DE QUE LA DEMANDA SE TENGA POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO AL

⁸⁶ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Décima Época. Tomo 2 Libro XI, Agosto de 2012. Tribunales Colegiados de Circuito. p. 1144.

DEMANDADO QUE NO ACREDITÓ SU PERSONALIDAD EN AQUÉLLA, SE CONTIENEN EN EL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012. Del análisis sistemático de los artículos 689 y 692 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, el demandado puede acudir por sí o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Ahora bien, la sanción legal de no admitir prueba en contrario establecida en la fracción IV del artículo 878 de la referida ley, cobra vigencia cuando el demandado, al excepcionarse, guarda silencio o se conduce con evasivas es decir, requiere necesariamente de su presencia en dicha fase procesal; mientras que el diverso precepto 879 de ese ordenamiento, regula el caso específico de la incomparecencia de la parte demandada a esa etapa y no hace distinción alguna en cuanto a si la ausencia obedece a la no presencia física del directamente demandado o si ésta se suscita en virtud de que no prosperó la personalidad de quien dijo ser su representante; asimismo, establece como consecuencia que la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en el periodo de pruebas, el demandado pueda demostrar que: I) el actor no era trabajador o patrón; II) no existió el despido; o, III) no son ciertos los hechos narrados en la demanda. En esa tesitura, cuando el demandado comparece a la etapa de demanda y excepciones por medio de representante legal y le es desconocida la personalidad, debe aplicarse la consecuencia procesal prevista en el referido numeral 879.

Contradicción de tesis 174/2013. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Tercero en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Primero en Materia Civil y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, antes Segundo del Décimo Sexto Circuito y Primero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 21 de agosto de 2013. Cinco votos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Tesis de jurisprudencia 148/2013. (10ª.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de septiembre de

dos mil trece.”⁸⁷

En esta jurisprudencia se infiere, que al demandado que le haya sido desconocida la personalidad de su representante con la que se ostentó al comparecer a juicio, se le debe aplicar lo establecido en el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo; esto es, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; permitiéndosele ofrecer pruebas para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

4.5 CRÍTICA Y PROPOSICIONES PERSONALES.

En este último tema además de la crítica y proposiciones personales en relación a la *prueba en contrario*, comentaremos la opinión de algunos juristas respecto al tema en estudio.

El doctor Alberto Trueba Urbina, respecto al artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el que se consagraba la prueba en contrario consideraba que: “El no contestar la demanda implica contumacia, siendo su sanción el tener por contestada aquella en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. El alcance de la prueba en contrario no puede ser otro que constreñir al demandado a comprobar la inexistencia de la relación de trabajo, es decir, de la acción fundamental, pues de aceptarse que el efecto de la prueba en contrario comprende la posibilidad de poder destruir cualquiera otra acción de la demanda accesoria de la acción principal y que se supone no controvertida, saldría sobrando la disposición que se comenta e inútil el artículo 518 que fija los requisitos para que jurídicamente se tenga por contestada la demanda.”⁸⁸

⁸⁷ SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Décima Época. Tomo 1, Libro XXVI, Noviembre de 2013. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 600.

⁸⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 1965. p. 313.

Así mismo, dicho autor al comentar las ejecutorias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación: la de 24 de Abril de 1942, Julieta Rafols y la de 17 de Julio del mismo año, Macario Mejía, en las que se establece que el objeto de la prueba en contrario es comprobar la inexactitud de los hechos fundatorios de la acción ejercitada, creándose una situación procesal firme en virtud de la preclusión que no puede ser desestimada por las Juntas, sostiene: “Cuando la demanda se ha tenido por contestada en sentido afirmativo, la prueba en contrario debe tener por objeto destruir todos los hechos de la demanda, es decir comprobar que son inexactos; porque de ninguna manera es admisible que se justifique cualquier defensa o excepción, toda vez que éstas no han sido opuestas en los términos que señala la Ley. En realidad no se trata de una controversia sobre simples hechos sino de desvirtuar una presunción jurídica a favor del actor, que requiere comprobar la inexactitud de los hechos de la demanda.”⁸⁹

Y agrega: “La prueba en contrario debe tener por objeto un alcance distinto por la posibilidad de colocar al actor en estado de indefensión. Por esto es indispensable que el contumaz quede obligado a destruir la relación de trabajo, esto es, que no hay vínculo laboral entre el actor y el demandado, o lo que es lo mismo, que no existe contrato de trabajo.”⁹⁰

De lo anterior se desprende que para el Doctor Alberto Trueba Urbina, la prueba en contrario en el proceso laboral debe concretarse a comprobar que no existió contrato de trabajo o vínculo contractual entre el actor y el demandado y no deben justificarse excepciones o defensas que no se hicieron valer oportunamente en el proceso.

Este criterio también lo sostuvo relativamente la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia definida cuyo título es: “*Despido del*

⁸⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo II. Talleres Litográficos Laguna. México, 1943. pp. 369 y 370.

⁹⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1965. pp. 313-314.

Trabajador. Pruebas que debe rendir el demandado cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo.”, en virtud de que dicha jurisprudencia además de establecer que las pruebas que puede rendir el demandado contumaz son “las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado”, también permite al contumaz probar cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda, que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derecho distintos que controviertan los de la demanda.

Posteriormente, al abrogarse la Ley laboral de 1931, por la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la que en el Artículo 755 se estipuló que: “El demandado que no hubiese concurrido a la audiencia a que se refiere el artículo anterior,” (esto es a la de conciliación, demanda y excepciones), “sólo podrá rendir prueba en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.” Respecto a este artículo el maestro Trueba Urbina comentaba: “La teoría de la prueba en contrario la explicamos como sanción impuesta al demandado por su contumacia, constriéndolo a comprobar la inexistencia de la relación laboral o vínculo contractual; pero la norma procesal que se comenta no sólo reafirma el principio de “igualdad procesal” contrariando el espíritu y normas del artículo 123 constitucional, sino que desvirtúa la prueba en contrario en el juicio laboral con cierta tendencia bondadosa para con el patrón (rompiendo el legislador su propia teoría de la paridad procesal) al comprender dentro de la prueba en contrario la comprobación de que no existió el despido, lo que equivale a oponer la clásica excepción de sine actione agis y no sería remoto para favorecer al patrón que la jurisprudencia solidarizándose con el legislador, admitiera el ofrecimiento del trabajo en la audiencia de pruebas, a fin de establecer la presunción jurídica de que no existió el despido; lo mismo ocurriría con la comprobación de que no son ciertos los hechos de la

demanda. Vamos de mal en peor. Se impone el principio de paridad procesal en perjuicio del obrero y el de desigualdad procesal a favor del patrón.

Que quede constancia en esta nota de nuestro repudio al principio de paridad procesal en el juicio de trabajo: es no sólo contrarrevolucionario, sino brutal, establecer en una Ley que son iguales el trabajador y el empresario en el proceso, cuando que son notoriamente desiguales en la vida. La bilateralidad de las partes sólo es admisible entre banqueros o industriales.”⁹¹

Del comentario que antecede se puede apreciar que aún con la reforma de la Ley Federal del Trabajo en 1970, el doctor Trueba Urbina, sigue sosteniendo su postura de la teoría de la prueba en contrario en el sentido de que al demandado, se le debe constreñir a comprobar la inexistencia del vínculo laboral; postura con la cual en algunos aspectos estoy de acuerdo por los motivos que más adelante se expondrán.

Por su parte el Lic. Marco Antonio Díaz de León, en su obra la Prueba en el Proceso Laboral, afirma que el comentario del profesor Trueba Urbina en relación al Artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 resulta confuso, en virtud de que la cuestión más que referirse al principio de igualdad procesal entre las partes, ni a la paridad procesal que nada tiene que ver, hace mención al principio de preclusión. Por tanto no está de acuerdo con la opinión del Doctor Trueba Urbina. “El proceso laboral no puede dejar sin derecho de prueba al demandado por el hecho de no haber contestado la demanda, máxime que éste puede ser el trabajador; debe recordarse que el proceso (en este caso laboral) antes que nada, es el medio por el cual el Estado cumple con su deber de prestar el servicio jurisdiccional; que es un método de debate, con iguales posibilidades para los litigantes (excepto que beneficia al trabajador en materia de prueba), que sirve para constatar la procedencia o improcedencia de las pretensiones

⁹¹ NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y otros. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1970. pp. 341 y 342.

deducidas por las partes; que es un conjunto de reglas y cargas mediante las cuales se trata de encontrar la certeza del interés que, en justicia se deba tutelar en el fallo definitivo; que, por lo tanto, precisa de la prueba para poder otorgar la razón a quien la tenga; y que la preclusión, que es la forma con que se procura el normal desarrollo instancial, pues sanciona la inacción de los sujetos de la relación involucrados, tan sólo debe originarles la pérdida o extinción de la facultad procesal que omitieron producir en tiempo, pero no las subsecuentes y de manera principal la de las pruebas si es que éstas se tramitan con oportunidad.”⁹²

De lo antes expuesto se deduce que para el Lic. Marco Antonio Díaz de León, al demandado no se le puede dejar sin derecho de prueba por el hecho de no haber contestado la demanda, ya que según el principio de preclusión el no contestar la demanda implica la pérdida o extinción de la facultad procesal para ello, por no producirla en tiempo, más no así la de las pruebas si éstas se tramitan con oportunidad, *pero el autor mencionado no precisa las consecuencias para el demandado que no conteste la demanda, ni el objeto de las pruebas que éste ofreciera.*

El escritor Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra *La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo* sostiene: “que quien afirma que el confeso fictamente no puede ofrecer pruebas, está interpretando erróneamente el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo.”⁹³

Así mismo, considera que el precepto legal antes mencionado limita al demandado declarado confeso fictamente, a que solamente pueda rendir prueba para demostrar: a) que el actor no era trabajador o patrón, b) que no existió el despido, c) que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda y “que de acuerdo con los artículo 754 y 755 de la Ley Federal del Trabajo,

⁹² DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Tomo II. Editorial Porrúa. México, 1990. p. 1141.

⁹³ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. cit., p. 59.

el declarado confeso puede ofrecer pruebas, todas las pruebas que quiera. Que el tribunal con las facultades que le concede el artículo 760 Frac. IX, puede admitírselas o rechazárselas o admitir unas y rechazar otras,”... debiendo rechazar las “que no tengan por objeto probar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.”⁹⁴

Como se puede inferir del comentario que antecede, para el autor Miguel Bermúdez Cisneros, el tener por contestada la demanda en sentido afirmativo al demandado contumaz, se equipara a declararlo confeso fictamente de la misma y por ello puede ofrecer todas las pruebas que tengan por objeto demostrar alguno de los extremos a que se refiere el artículo 755 del Código laboral de 1970; siguiendo vigentes en el artículo 879 de la actual Ley Federal del Trabajo.

- Análisis y Críticas Personales de los preceptos legales y Jurisprudencia de la Prueba en Contrario.

La Ley Laboral vigente, hace mención a la *prueba en contrario* en el último párrafo del artículo 879, y del cual procuraré estudiar los conceptos integrales del precepto legal, desintegrándolo en la forma siguiente:

SI EL DEMANDADO... Este concepto se refiere a la persona a quien se pide una cosa en juicio, esto es, demandado es la persona física o moral en contra de quien se ejercita la acción y por tal motivo puede ejercer el derecho de excepción. En los juicios laborales pueden ser demandados el patrón, los sindicatos obreros o patronales o cualquier persona física o moral que se subrogue en las obligaciones del patrón derivada del contrato de trabajo.

⁹⁴ Idem.

NO CONCURRE... El demandado debe de asistir a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, por sí o por conducto de apoderado legalmente autorizado; ya que así se desprende de los artículos 692 y 876 de la Ley Laboral vigente; aunque es necesario que la Junta antes de establecer su falta de comparecencia, se cerciore de que ha sido debidamente notificado para concurrir a ella; pues de lo contrario el demandado puede interponer y obtener la nulidad de la notificación y de todo lo actuado en la mencionada audiencia.

LA DEMANDA SE TENDRA POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO... La contestación de la demanda en sentido afirmativo, significa el tener por ciertos los hechos en que se funda la demanda; además, la falta de comparecencia del demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, a pesar de estar debidamente notificado para que concurra ante la Junta respectiva a formular sus defensas y excepciones, implica una renuncia a sus derechos, así mismo, esta incomparecencia puede ser considerada como un tácito allanamiento a la demanda.

En el proceso laboral cuando la parte demandada asiste a la etapa de demanda y excepciones y contesta la reclamación del actor afirmativamente, su contestación implica un allanamiento o aceptación expresa a las reclamaciones de la contraria y por ese motivo la Junta no necesita recibir el negocio a prueba, toda vez de que no existe controversia de hechos. Esto sería la consecuencia de tener la demanda por contestada en sentido afirmativo como lo señala el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, sino existiera la parte final del precepto antes mencionado, además de inferirse de los artículos 777 y 880 Frac. I de la misma ley, en los que se estipula que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos.

SIN PERJUICIO DE QUE EN LA ETAPA (sic) AUDIENCIA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, DEMUESTRE QUE EL

ACTOR NO ERA TRABAJADOR O PATRÓN, QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA. Estos tres supuestos de la prueba en contrario, señalados en la parte final del artículo 879 de la Ley Laboral excluyen jurídicamente la posibilidad de que, por el sólo hecho de no concurrir el demandado a la primera audiencia, en su etapa de Demanda y Excepciones, se le tenga por allanado a las reclamaciones del actor; en virtud de que se le otorga la **oportunidad procesal** de comparecer a la audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, con la finalidad de que la parte demandada demuestre cualquiera de los tres supuestos a que se refiere el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, en el precepto antes mencionado el legislador pretendió determinar los alcances de la prueba en contrario, constriñendo al demandado contumaz a probar:

1. Que el actor no era trabajador o patrón.
2. Que no existió el despido.
3. Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

1. Que el actor no era trabajador o patrón.

Del primer supuesto, debido a su literalidad, se pueden interpretar dos situaciones:

- a) Que el demandado contumaz sin perjuicio demuestre que el actor no era trabajador.
- b) Que el demandado contumaz sin perjuicio demuestre que el actor no era patrón.

La primera situación hace referencia a que el demandado con las pruebas que ofrezca tienda a demostrar que nunca ha existido vínculo contractual o relación individual de trabajo entre él y el actor, esto es, el demandado no ha sido patrón del actor, ni éste su trabajador.

La segunda, resulta un poco confusa, ya que se refiere a que el demandado con las pruebas que aporte acredite que el actor jamás ha tenido el carácter de patrón, pero, ¿A patrón de quien se refiere la Ley?, por que ¿Qué demandado puede ofrecer prueba en contrario para demostrar que quien lo demanda (actor) no ha sido su patrón?

Ahora bien, dejando a salvo la posibilidad de que exista la situación referida y sin pretender realizar la trascendente labor de los legisladores; se propone se modifique el último párrafo del artículo 879 en los términos que más adelante se expresarán.

2. Que no existió el despido.

Con este supuesto nuestra ley laboral da oportunidad al demandado contumaz de negar la existencia de un despido; esto es, el demandado tiene la posibilidad de negar totalmente que el actor haya sido objeto de despido, para lo cual debe ofrecer pruebas que demuestren ese extremo; correspondiéndole toda la carga probatoria y quedando el actor liberado de toda prueba.

Considero, que este extremo indebidamente permite al contumaz oponer la excepción sine actione agis, que de acuerdo al criterio sustentado por los tribunales mexicanos no es otra cosa que la negación de la demanda, es decir, le da la oportunidad al demandado de negar la existencia del despido del trabajador, a pesar de que el hecho en que se impute el despido del actor se haya tenido por cierto.

3. Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El alcance de este último supuesto es muy amplio; en virtud de que puede aplicarse cuando la acción ejercitada por el actor sea el pago de diferencia de salarios, prima de antigüedad, pago de prestaciones etc., así como, para desvirtuar las condiciones de trabajo que señale el actor en su capítulo de hechos de su demanda; esto es, permite al demandado contumaz negar los hechos de la demanda que se tuvieron por contestados afirmativamente.

Otro de los preceptos legales de la Ley Laboral vigente, que se refiere a la prueba en contrario, es el artículo 878 en su fracción IV, en la cual se establece que el demandado en su contestación opondrá sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresado los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.

En la práctica laboral se ha considerado que los efectos jurídicos a que se refiere el precepto antes mencionado; así como, el artículo 879 son distintos; ya que la fracción IV del artículo 878 se refiere a la asistencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en su etapa de demanda y excepciones y que no conteste la demanda o en su caso que conteste con evasivas; y en esas circunstancias los efectos que se producen son que se tengan al demandado por admitidos los hechos de la demanda o por confesada expresa o tácitamente la misma, sin admitir prueba en contrario; en tanto, que el artículo 879 hace referencia a la inasistencia del demandado o a su mala representación, es decir que el demandado jurídicamente no esté presente y en consecuencia se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo; pudiendo ofrecer pruebas

en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para demostrar cualquiera de los tres supuestos que se mencionan en la parte final de dicho artículo.

En lo personal, estimo que la consecuencia jurídica de los artículos en estudio, debería de ser la misma, es decir el no admitirse prueba en contrario o más bien prueba alguna; toda vez que el silencio que se produce por la incomparecencia del demandado en la etapa de demanda y excepciones se puede equiparar al silencio en que incurre el demandado que comparece en la etapa procesal mencionada y no da contestación en forma oportuna a la demanda y por tal motivo no hace controversia de los hechos de la reclamación, teniéndosele por admitidos los mismos.

Considero, que el silencio en ambos casos origina que no exista controversia de hechos y al no existir ésta, tampoco hay necesidad de ofrecer pruebas, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba.

Por otra parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la prueba en contrario ha establecido Jurisprudencia definida bajo el rubro: *Despido del Trabajador. Pruebas que puede rendir el demandado cuando se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo*, misma que ha sido transcrita y comentada brevemente en la presente investigación, pero por su importancia estimamos se debe de hacer un análisis de los elementos que la integran en la siguiente forma:

“LAS PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO EN EL CASO EN QUE SE HAYA TENIDO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, NO DEBEN REFERIRSE A EXCEPCIONES QUE NO SE HICIERON VALER,... La afirmación de que las probanzas en contrario no deben referirse a excepciones que no hizo valer el demandado, es indiscutible, porque éste frente a las pretensiones del actor tiene tres

posibilidades: la de **allanarse** aceptando el pago o cumplimiento de lo demandado; la de **oponerse** negando los hechos fundatorios de la reclamación o la legitimidad de las acciones ejercitadas en su contra y la de **aceptar en parte lo que se demanda y negar la otra**; teniendo la oportunidad de establecer cualquiera de las tres hipótesis descritas en la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones en su segunda etapa, esto es, Demanda y Excepciones, a que se refiere el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo. En ésta fase el actor ratifica o modifica su demanda si lo estima conveniente, en tanto que el demandado debe contestarla, para establecer la controversia del juicio en alguna de las posibilidades mencionadas.

PUES NO SOLO LA SANCIÓN RESULTANTE DE LA FALTA DE CONTESTACION SERIA NUGATORIA, SINO QUE SE COLOCARIA AL ACTOR EN ESTADO DE INFENSION PARA PREPARAR PRUEBAS Y AÚN PARA IMPUGNAR LAS RENDIDAS POR LA CONTRARIA, CREANDOSE UNA SITUACION ANTIJURIDICA, PRECISAMENTE A FAVOR DEL CONTUMAZ Y EN PERJUICIO DE QUIEN NO FUE CAUSANTE DE ESE PROCEDIMIENTO EXCEPCIONAL;... Este segundo elemento de la jurisprudencia en estudio, trata de justificar, su negativa a que las probanzas en contrario se refieran a excepciones que no se hicieron valer.

El razonamiento es incontrovertible; porque si al demandado indebidamente se le concede oportunidad de ofrecer pruebas en contrario para demostrar elementos constitutivos de excepciones o defensas que no opuso, no existe en realidad sanción alguna en contra por su incomparecencia o mala representación en la etapa de Demanda y Excepciones; ya que como lo señala la jurisprudencia el actor queda en estado de indefensión; en virtud de que si el demandado no hace valer defensa o excepción alguna, el reclamante no está obligado a preparar, ofrecer y rendir prueba alguna para desvirtuar defensas o excepciones que no se le opusieron y por tanto, ignora. Además, si la parte demandada ofrece

prueba en contrario para acreditar excepciones no opuestas oportunamente, se crea una situación antijurídica en perjuicio de la parte actora que no provocó el especial procedimiento originado por la inasistencia del demandado a la audiencia respectiva.

PERO SI PUEDEN RENDIRSE LAS QUE TENGA POR OBJETO DESTRUIR LA CONTESTACIÓN EN SENTIDO AFIRMATIVO, PROBANDO QUE NO EXISTIO VINCULO CONTRACTUAL ENTRE EL ACTOR Y EL DEMANDADO O CUALQUIERA OTRA PARTICULARIDAD ESTRICTAMENTE NEGATIVA DE LOS HECHOS FUNDAMENTALES DE LA DEMANDA, QUE NO CONSTITUYAN EXCEPCIONES, POR NO SER HECHOS GENERADORES DE DERECHOS DISTINTOS QUE CONTROVIERTAN LOS DE LA DEMANDA.”

Esta parte final de la jurisprudencia, intentó precisar cuales son las probanzas que pueden rendirse en contrario y las define como aquellas que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando la inexistencia del contrato de trabajo entre el actor y el demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones.

En lo personal, afirmó que la jurisprudencia que se comenta reconoce al demandado contumaz la facultad de rendir prueba en contrario que tienda a demostrar **“que no existió vínculo contractual entre el actor y el demandado”**; pero no logró concretar a que se refiere su concepto de las “particularidades estrictamente negativas de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones.”

Por todo lo anterior, sin pretender realizar la trascendente labor del legislador, se propone se modifique el último párrafo del artículo 879 de la Ley Laboral vigente en cualquiera de las dos formas siguientes:

- 1ª. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, y por perdido el derecho a ofrecer pruebas, por no suscitar controversia de los hechos de la demanda que se tendrán por admitidos.

Esta postura, se propone porque se infiere de los artículos 777 y 880 Fracción I. de la Ley Federal del Trabajo, en los que se estipula que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos.

Efectivamente, los preceptos legales antes invocados estipulan:

“Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos”...

Artículo 880. Fracción I. “El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;”

Como se desprende en ambos artículos se hace mención que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos; lo cual no sucede en caso de incomparecencia del demandado que al no concurrir a la audiencia no contesta la demanda interpuesta en su contra y por ello pierde su oportunidad procesal de controvertir la demanda.

Además, por lo establecido en el artículo 878 de la Ley Laboral vigente, que refiere también a la prueba en contrario en su fracción IV, en la cual se establece:

Artículo 878. Fracción IV. “En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando

los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia y no podrá admitirse prueba en contrario.”

Los efectos jurídicos de la fracción IV del artículo 878, se refieren a la asistencia del demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, en su etapa de demanda y excepciones y que **no conteste la demanda, el silencio**, significando la abstención de hablar o falta u omisión de algo por escrito, o en su caso que conteste con evasivas; producirán los efectos de que **se tengan al demandado por admitidos los hechos de la demanda** sobre los que no suscite controversia o por confesada expresa o tácitamente la misma, **sin admitir prueba en contrario**.

En lo personal, estimo que el **silencio** en que incurre el demandado que comparece en la etapa procesal mencionada y no da contestación en forma oportuna a la demanda y por tal motivo no hace controversia de los hechos de la reclamación, teniéndosele por admitidos los mismos, se puede equiparar al silencio que se produce por la incomparecencia del demandado en la etapa de demanda y excepciones que prevé el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y por ello no hace controversia de los hechos de la demanda; teniéndosele por contestada en sentido afirmativo; el silencio en ambos casos origina que no exista controversia de hechos y al no existir ésta, tampoco hay necesidad de ofrecer pruebas, ya que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba, en términos de lo preceptuado por la Ley Laboral.

Además, porque doctrinalmente, para algunos juristas como Armando Porras y López, Francisco Ross Gamez, Marco Antonio Díaz de León, por mencionar algunos, el objeto de la prueba son los hechos y para que los hechos puedan ser objeto de prueba deben ser alegados por las partes,

controvertidos, negados, que no sean tenidos legalmente por verdaderos, que no esté prohibida la prueba de los mismos y que sean admisibles.

Por lo que reiteramos, que el efecto del **silencio** que se produce ya sea por la comparecencia del demandado y que no hace controversia oportuna de los hechos de la demanda; o bien de la incomparecencia del demandado y que por ello tampoco controvierte la demanda, el efecto es el mismo, esto es, en ambas circunstancias la parte demandada no hace controversia de la demanda; es decir no alega, ni controvierte o niega los hechos de la misma, en virtud del silencio que se produce o en que incurre.

- 2ª. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, que demuestre la inexistencia del vínculo contractual laboral.

Esta postura se sostiene parcialmente, con apoyo en las consideraciones estudiadas, doctrinalmente del jurista Alberto Trueba Urbina; quien sostiene: “El alcance de la prueba en contrario no puede ser otro que constreñir al demandado a comprobar la inexistencia de la relación de trabajo, es decir, de la acción fundamental,...”⁹⁵

Y agrega: “Cuando la demanda se ha tenido por contestada en sentido afirmativo, la prueba en contrario debe tener por objeto destruir todos los hechos de la demanda, es decir comprobar que son inexactos; porque de ninguna manera es admisible que se justifique cualquier defensa o excepción, toda vez que éstas no han sido opuestas en los términos que señala la Ley. En realidad no se trata de una controversia sobre simples hechos, sino de desvirtuar una presunción jurídica a favor del actor,

⁹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., p. 313.

que requiere comprobar la inexactitud de los hechos de la demanda.”⁹⁶

En lo personal, mi postura es en forma parcial; por considerar que al acreditar que no hubo relación de trabajo, es evidente, que tampoco puedan existir y ser ciertos otros hechos en los que se pretendan las consecuencias o derechos derivados de dicha relación; ya que para que existan éstas es necesario primero que haya una contratación laboral, y si el demandado desvirtúa el hecho en el que se le imputa el vínculo laboral, también destruye los demás hechos de la demanda; y además, por estimar que en la demanda que se ha tenido por contestada en sentido afirmativo, lo que implica el tener por ciertos los hechos de la misma, existe el hecho que narra o describe la contratación laboral, esto es la fecha de ingreso o contratación, pero si este hecho se ha tenido por cierto, no debería de aceptarse prueba alguna; toda vez que el demandado al no comparecer a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones no hace controversia de los hechos de la demanda y en términos de lo preceptuado en los artículos 777, 878 Fracción IV y 880 de la Ley Federal del Trabajo, las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos.

Por lo que se sostiene en la presente investigación, que el hecho que el demandado pueda ofrecer pruebas para acreditar cualquiera de los tres supuestos que señala el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo; a pesar de que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, implica que indirectamente se le da la oportunidad de contestar y controvertir los hechos de la demanda, al permitírsele demostrar que no existió relación de trabajo y más aún que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; liberándole así, de la aparente sanción que se le impone por su contumacia.

⁹⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. cit., pp. 369 y 370.

De lo expuesto en este último capítulo, se aprecia que los medios probatorios aún con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 30 de noviembre del año 2012, se enumeran en el artículo **776** de la Ley Laboral; reformándose la fracción **VIII** del precepto legal antes invocado en el que se mencionan algunos de los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y se adiciona al Capítulo XII de las pruebas, la **Sección Novena** en relación a la fracción **VIII** de dicho artículo, referente a los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia.

Por lo que respecta a la prueba en contrario, se sigue regulando en el artículo 879 de la vigente Ley Laboral, a través del cual al demandado se le da oportunidad de ofrecer pruebas en la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas para demostrar cualquiera de los supuestos que se mencionan en dicho artículo; a pesar de que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, y diversas jurisprudencias de dicha prueba, también apoyan esos supuestos; que en lo personal considero contravienen lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, de que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos.

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

En la presente investigación hemos visto la importancia de la prueba en el Proceso laboral y muy en especial las pruebas de la demanda contestada en sentido afirmativo, conocidas también como prueba en contrario, que son los medios permitidos por la Ley Laboral para demostrar cualquiera de los tres supuestos que se señalan en la parte final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo y con los cuales se desvirtúan los hechos de la demanda que se han tenido por contestados afirmativamente, por lo que se concluye:

PRIMERA.- La demanda contestada en sentido afirmativo, significa el tener por presuntivamente ciertos los hechos de la demanda por la falta de comparecencia del demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

La incomparecencia del demandado a la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones puede ser considerada como un tácito allanamiento a la demanda y una renuncia a su derecho de controvertir cada uno de los hechos de la demanda.

SEGUNDA.- La consecuencia de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo debería de ser el que la Junta no reciba el juicio a prueba y turne los autos a dictamen; toda vez que la propia Ley Federal del Trabajo, estipula en los artículos 777 y 880 Fracción I que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos.

TERCERA.- Los tres supuestos de la prueba en contrario señalados en el último párrafo del artículo 879 de la Ley Laboral, excluyen la posibilidad jurídica de que al demandado se le tenga por allanado a la demanda; a pesar de su incomparecencia a la primera audiencia en su etapa de demanda y excepciones y el hecho que pueda ofrecer pruebas para

acreditar cualquiera de los tres supuesto que señala dicho precepto; a pesar de que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, implica que indirectamente se le da la oportunidad de contestar y controvertir los hechos de la demanda, al permitírsele demostrar que no existió relación de trabajo y más aún que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda; liberándole así, de la aparente sanción que se le impone por su contumacia.

Además, los tres supuestos de la prueba en contrario establecidos en la parte final del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, permiten al demandado contumaz la negación de la demanda, esto es, **que no** existió relación de trabajo (no fue trabajador), **que no** existió el despido y más aún **negar** los hechos de la demanda que se tuvieron por contestados afirmativamente.

CUARTA.- La consecuencia jurídica de la Fracción IV del artículo 878 de la Ley Laboral en la que comparece el demandado y por su silencio al no controvertir todos los hechos de la demanda se le tienen por admitidos sin admitirle prueba en contrario; debe ser la misma para el demandado contumaz a que se refiere el artículo 879 de la citada ley; por considerar que el silencio en ambos casos origina que no exista controversia alguna por dirimir y por ello no es necesario ofrecer pruebas, en virtud de que solo los hechos controvertidos son materia de prueba.

BIBLIOGRAFÍA:

Obras doctrinales.

- 1.- ASCENCIO ROMERO, Ángel. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Trillas. México, 2000 (reimpresión 2006).
- 2.- BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. El Verdadero Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Mundo Jurídico. México, 2000.
- 3.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera Edición Cárdenas Editor y Distribuidor México, 1983.
- 5.- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo Iure Editores. México, 2009 (segunda reimpresión).
- 6.- CASTORENA J. Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta "Didot" México, 1985.
- 7.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1988.
- 8.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Librerías Botas. México, 1952.
- 9.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I Editorial Porrúa. México, 1990.
- 10.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II Editorial Porrúa. México, 1990.
- 11.- GONZÁLEZ GARCÍA, Mario. Derecho Procesal del Trabajo. Comentarios Procesales a la Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 2000.
- 12.- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1984.
- 13.- LASTRA Y VILLAR, Alfonso. Las Leyes del Trabajo de la República Mexicana, interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. México, 1935.

- 14.- PÉREZ LÓPEZ, Gerardo Valente. La Teoría General del Proceso en el Derecho Laboral. Editorial Sista. México, 2013.
- 15.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr. México, 1956.
- 16.- ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. Baja California, 1986.
- 17.- SALINAS SUÁREZ DEL REAL, Mario. Práctica Laboral Forense. Cárdenas Editor y Distribuidor. Baja California, 1980.
- 18.- SILVA MELERO, Valentín. La Prueba Procesal. Teoría General. Tomo I Editorial Revista de Derecho Privado. España, 1963.
- 19.- TENA SUCK, Rafael, y/o. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Editorial Trillas. México, 1989.
- 20.- TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. Tercera Edición. México, 2012.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1980.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México, 1975.
- 23.- VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. (Los principios fundamentales de la Relación Procesal del Trabajo). Editorial José M. Cajica Jr. México, 1966.

Diccionarios.

- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Tomo I. Vigésima Edición. Revisada, actualizada y ampliada por Guillermo Cabanellas. Editorial Heliasta. Argentina, 1986.
- DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL. Guillermo Cabanellas. Tomo VI. Vigésima Primera Edición revisada, actualizada y ampliada. Editorial Heliasta. Argentina, 1989.
- DICCIONARIO DE DERECHO. Rafael de Pina Vara. Trigésima Quinta Edición. Actualizada por Juan Pablo de Pina García. Editorial Porrúa. México, 2006.
- DICCIONARIO PARA JURISTAS. Juan Palomar de Miguel. Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, 2003.

- DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Editorial Porrúa. Universidad Nacional Autónoma de México. México, 2009.
- DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO. Alberto Trueba Urbina. Tercera Edición. Ediciones Botas Librería. México, 1957.
- DICCIONARIO JURÍDICO. Dr. Gonzalo Fernández de León. Tomo IV. Tercera Edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Argentina, 1972.

Enciclopedias.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo XXIII. Editorial Driskill. Argentina, 1986.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Argentina, 1990.

Legislación Básica.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Porrúa. México, 2015.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Nonagésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México, 2014.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Luís Maccise Saade Popocatépetl Editores. México, 2012.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina. Sexagésima Segunda Edición. Editorial Porrúa. México, 1990.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Ross Gamez Segunda Edición. Cárdena Editor y Distribuidor. Baja California, 1985.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Lic. Juan B. Climent Beltrán. Editorial Esfinge. México, 1970.
- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y otros. Quinta Edición. Editorial Porrúa. México, 1970.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación. México, 1931.

Jurisprudencia.

APÉNDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. 1917-1965. Quinta Parte, Cuarta Sala. Imprenta Murguía. México, 1965.

INFORME RENDIDO A LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN por su Presidente Agustín Téllez Cruces, correspondiente al año de 1985, segunda parte, Cuarta Sala.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo 53, Mayo de 1992. Tribunales Colegiados de Circuito.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo 56, Agosto de 1992. Tribunales Colegiados de Circuito.

GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Octava Época. Tomo 69, Septiembre de 1993. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXII, Septiembre de 2005. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXIV, Agosto de 2006. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXVI, Septiembre de 2007. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de Nación.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXXII, Septiembre de 2010. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXXIII, Febrero de 2011. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Décima Época. Tomo 2, Libro XI, Agosto de 2012. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Décima Época. Tomo 1, Libro XXVI, Noviembre de 2013. Segunda Sala. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Tesis Aislada.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Séptima Época. Volumen 51. 1972. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo III, Marzo de 1996. Tribunales Colegiados de Circuito.

SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. Novena Época. Tomo XXIII, Junio de 2006. Tribunales Colegiados de Circuito.

GACETA DEL SEMENARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. Décima Época. Tomo IV. Noviembre 27 de 2015. Tribunales Colegiados de Circuito.



Vo. Ba.
Cylangada

4 03 2018