

## LA PRUEBA EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

Por el licenciado Cipriano GÓMEZ LARA

Socio del Instituto Mexicano de Derecho Procesal

### I. EL DERECHO DEL TRABAJO. *Nacimiento y evolución*

Aunque ha quedado claramente establecido, que una cosa es la socialización del derecho y otra distinta el derecho social, del cual forma parte el derecho del trabajo, lo cierto es que, el mismo derecho del trabajo es el resultado de un proceso socializador del derecho en general. Este proceso socializador ha creado por una parte, ramas nuevas del derecho como lo son el de trabajo, el agrario, el de la seguridad social; y, por otra parte, las restantes ramas del derecho, han recibido esa influencia socializadora; "... las vetustas ramas de los derechos civil y penal se han transformado por la transfusión que recibieron de la sangre renovadora de las nuevas corrientes sociales."<sup>1</sup>

Fix Zamudio, nos comunica las ideas del filósofo jurista estadounidense Roscoe Pound sobre esta transformación socializante o socializadora del derecho, que según el jurista norteamericano se ha manifestado fundamentalmente en los siguientes campos de limitación: 1) al uso de la propiedad; 2) a la libertad de contratación; 3) a la facultad de disponer de la propiedad; 4) al poder del acreedor para la satisfacción de su crédito; 5) al establecimiento de la responsabilidad objetiva; 6) a la apreciación del interés social en la conservación de los recursos naturales; 7) a tomar en cuenta el interés de los hijos y de la sociedad para la resolución de los problemas familiares.

Un análisis de los anteriores puntos nos demuestra evidentemente que el derecho del trabajo, como parte de esa socialización general del derecho, recibe indudablemente los fenómenos que se han marcado con los números 1), 2), 3) y 5).

<sup>1</sup> FIX ZAMUDIO, Héctor. *Introducción al Estudio del Derecho Procesal Social*, en "Estudios procesales en memoria de Carlos Viada". Madrid, Prensa Castellana. S. A., 1965.

El derecho del trabajo es entonces una parte de esa idea socializadora a que se refiere Fix Zamudio, "... la socialización del derecho constituye un movimiento, una orientación, una idea, un modo de concebir el derecho en todos sus aspectos, y por tanto, debe considerarse como una corriente de renovación de todas las disciplinas jurídicas contemporáneas, de manera que no puede circunscribirse a una región determinada, no obstante que se muestre con mayor fuerza en determinados sectores más sensibles a las continuas fluctuaciones sociales."<sup>2</sup>

El derecho del trabajo, como lo hemos ya mencionado previamente, forma parte, junto con el derecho agrario, y el de la seguridad social y otras diversas ramas de orientación similar, de lo que se ha convenido en denominar derecho social, y que se define como: "... conjunto de normas jurídicas nacidas con independencia de las ya existentes, y en situación equidistante respecto de la división tradicional del derecho público y privado, como un tercer sector, una tercera dimensión, que debe considerarse como un derecho de grupo, proteccionista de los núcleos más débiles de la sociedad, un derecho de integración, equilibrador y comunitario."<sup>3</sup>

La idea fundamental que constituye la médula del derecho del trabajo, es la de la protección a la clase débil. Esta protección se enfoca fundamentalmente a negar la autonomía de la voluntad, que prevaleció e imperó con toda su fuerza en las épocas radicales del liberalismo económico. Ni el patrón ni el trabajador disponen de una absoluta libertad para el establecimiento de las condiciones que deben regir la relación del trabajo y es el Estado el que instituye un marco legal, otorgando así un mínimo de garantías, las cuales no pueden ser violadas por el patrón, ni renunciadas por el trabajador.

## II. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es indudable que en el desarrollo histórico jurídico, primero existió el derecho sustantivo del trabajo, y posteriormente surgió a la vida el derecho procesal del trabajo, como el conjunto de normas jurídicas necesarias para regir las actividades de los sujetos de la relación del trabajo que han entrado en conflicto, así como la de los órganos estatales encargados de dirimir ese litigio. Entre otras definiciones de esta rama legislativa mencionamos en seguida la siguiente: "El derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la acti-

<sup>2</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 507.

<sup>3</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 509.

vidad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico.”<sup>4</sup> Los especialistas de la materia desde el ángulo sustantivo, se esmeran por subrayar el carácter económico de la disciplina jurídico-procesal, sin percatarse de que todas las ramas del derecho que rigen aspectos patrimoniales también se están refiriendo a los aspectos económicos en la vida social, con una importancia similar, en muchos casos, a la que encontramos en el derecho del trabajo.

El derecho procesal del trabajo existe entonces indudablemente, como un cuerpo de disposiciones legales que rigen el proceso laboral, pero abrigamos dudas sobre la autonomía científica de esta rama jurídica. Sin embargo, habremos de ampliar este punto en el siguiente capítulo del presente trabajo.

Es indudable que la naturaleza de la materia sustantiva, en el caso el derecho del trabajo, tiene una influencia decisiva en la rama adjetiva, en la especie, el derecho procesal del trabajo; de aquí que entonces, el proceso laboral presente rasgos y características que se derivan de la naturaleza sustancial de la controversia. Si el derecho del trabajo, como lo hemos dejado apuntado previamente, es un derecho proteccionista y tutelador de las clases débiles de la sociedad, también el derecho procesal del trabajo presenta esas características, y así nos lo enseñan Héctor Fix Zamudio y Enrique Álvarez del Castillo en los siguientes términos: “. . . la protección, no solamente sustantiva, sino también procesal de la parte débil, a través de ciertos privilegios que implican una cierta desproporción formal, pero que en el fondo se traducen en una equiparación verdadera, con el objeto de cumplir eficazmente uno de los principios básicos de todo tipo de proceso: el de la bilateralidad e igualdad procesal de las partes. De este principio de compensación derivan una serie de lineamientos procesales inspirados en el carácter social de la controversia, y así observamos la tendencia a reducir al mínimo la forma de los actos procesales, a invertir en algunos casos la carga de la prueba en beneficio de la parte que se supone menos fuerte, a impulsar oficiosamente el procedimiento, a establecer jurisdicciones especiales, cuyos miembros están facultados a resolver los conflictos de manera equitativa y no estrictamente legal, además de las atribuciones de los citados juzgadores para suplir los errores de las partes que carecen de asesoramiento técnico y para reunir el material probatorio indispensable para descubrir la verdad material, etcétera.”<sup>5</sup> “. . . la política

<sup>4</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*. Puebla, editorial José M. Cajica Jr., 1956, p. 15.

<sup>5</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 521.

legislativa que en materia sustantiva estima desiguales en la relación de trabajo al trabajador y al patrón, y que por ende tutela los intereses del primero se aplicará en la misma forma cuando se establece la relación jurídica procesal? ... debemos preguntarnos si al derecho procesal del trabajo hay que considerarlo como un derecho de clase o como un conjunto de normas de orden público, de normas invariables que se deben aplicar a los sujetos de la relación sin distingos. Creemos que las normas del derecho procesal del trabajo... pueden tener un contenido proteccionista... una orientación hacia la tutela del trabajador. El sistema procesal del trabajo mexicano debe ser tutelar, debe proteger al trabajador; pero establecidas las reglas de procedimiento, no pueden las autoridades del trabajo en los casos concretos de su conocimiento, alterarlas, modificarlas o crearlas con el pretexto de tutelar al trabajador." <sup>6</sup>

Se señalan <sup>7</sup> como principios tutelares que rigen el proceso del trabajo, los siguientes: a) la función conciliadora previa; b) el carácter tutelar para el trabajador en la relación procesal; c) la inversión de la carga de la prueba en casos determinados; d) el laudo, como una resolución que no es de estricto derecho, sino de equidad, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia; e) posibilidad de revisión por el propio tribunal, de sus resoluciones, como por ejemplo en los casos de riesgos profesionales, y de conformidad con el artículo 307 de la Ley Federal del Trabajo; f) el patrocinio gratuito al trabajador, a través de las procuradurías de la defensa del trabajo, según lo establecido por el artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo. Además, como principios generales que rigen al proceso del trabajo, el mismo autor <sup>8</sup> indica los siguientes: a) es un proceso más dispositivo que inquisitivo, pero sin embargo, el principio dispositivo está atenuado por la propia Ley que ha dado facultades al Tribunal del Trabajo para impulsar de oficio el procedimiento, así como para ordenar la práctica de prueba para mejor proveer, de conformidad con el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. La caducidad por falta de actividad procesal, establecida por el artículo 472 de la Ley Federal del Trabajo, es también otra evidencia de que el sistema no es puramente dispositi-

<sup>6</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, *Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, México* (no se menciona editorial). 1963, p. 234.

<sup>7</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO, *opus cit.*, pp. 235 a 238.

<sup>8</sup> ALVAREZ DEL CASTILLO, *opus cit.*, pp. 238 a 244.

vo; b) carencia de formas especiales para los actos procesales, según el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo; c) principio de oralidad, que se desprende básicamente de los artículos 462 y 526 de la Ley mencionada; d) principio de concentración, con exclusión de trámites incidentales; e) apreciación de las pruebas en conciencia.

Ahora bien, las notas particulares que se han dejado apuntadas, indudablemente que caracterizan al proceso laboral, dándole su fisonomía propia. Pero, de lo anterior, no se desprende que tenga justificación el hablar de una autonomía científica de la disciplina,<sup>9</sup> pues como lo puntualizaremos en el siguiente capítulo, sólo los aspectos conectados con la sustancia, pueden dar lugar a una diversidad, y por tanto, a las correspondientes ramas que reclamen una autonomía científica. Por el contrario, los aspectos específicamente procesales, tienen que caer necesariamente, para su estudio y análisis dentro de la Teoría General del Proceso, la cual no admite localismos ni ramas procesales especializadas, sino que, con todo celo, reclama para su exclusividad el tratamiento científico de todas las cuestiones procesales. Es oportuno aquí, referirnos a los aspectos políticos y dogmáticos del proceso del trabajo. "El proceso del trabajo, podemos estudiarlo desde dos puntos de vista, a saber político y dogmático. . . Desde el punto de vista dogmático nos referiremos a la naturaleza jurídica del proceso y de los actos que lo constituyen. En este aspecto, el proceso del trabajo no difiere del proceso en materia civil o mercantil; los conceptos de acción, excepción, prueba, sentencia, etcétera, sobre todo acción y excepción que son fundamentales, coinciden en la materia procesal del trabajo y en la materia civil. Por cuanto al segundo aspecto, el político o de política legislativa, encontramos que la diferencia entre proceso del trabajo y proceso en materia común sí es apreciable; supuesto que, la política que orienta a ambos procesos es diferente."<sup>10</sup> El autor cuyo pensamiento hemos transcrito, se refiere cuando alude a lo político, al aspecto sustancial, que es variado y que da lugar a la diversidad; por el contrario, al usar el vocablo "dogmático", indudablemente que está haciendo referencia a lo puramente procesal, es decir, a aquello que queda comprendido en la Teoría General del Proceso.

Finalmente, en lo que se refiere a las consideraciones generales sobre el proceso del trabajo y sobre el derecho procesal laboral, como conjunto de normas jurídicas, también consideramos conveniente insistir en la repetición del pensamiento de Viada López Puigcerver, "... en el sen-

<sup>9</sup> PORRAS LÓPEZ, *opus cit.*, p. 19.

<sup>10</sup> ÁLVAREZ DEL CASTILLO, *opus cit.*, p. 233.

tido de que el predominio del interés colectivo, individual o social, dentro del campo del proceso, despende también de la concepción política del Estado.”<sup>11</sup> Y es que, en última instancia, el mayor o menor grado en que se presenten todas esas características ya mencionadas del proceso laboral, como lo son el dispositivismo o publicismo del mismo, la carencia de formas, el principio de oralidad, el sistema de apreciación de la prueba, el carácter tutelar, la función conciliadora previa, la resolución basada en equidad y no en estricto derecho, etcétera, ello será un reflejo de la concepción política del Estado en un régimen jurídico dado.

### III. LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO Y LOS DIVERSOS TIPOS DE PROCESOS

La teoría general del proceso no es sino una parte de la teoría general del derecho, pero con enfoque especial sobre ese interesante y complejo fenómeno que es el proceso. Siguiendo la corriente dominante podemos afirmar que puede haber variedad riquísima y múltiple, en los contenidos, es decir, en los litigios y controversias, que pueden ser ora penales, ora civiles, ora constitucionales, ora del trabajo; pero por el contrario, el continente, que es el proceso, es unitario, pues cualquiera que sea la naturaleza de la controversia, hay una serie de cuestiones y de temas, que encontramos en todo proceso y que por ello adquieren una categoría apriorística y universal. Los conceptos de acción, jurisdicción y proceso, categorías procesales fundamentales, y todos los demás conceptos procesales que de ellos se derivan, como los relativos a competencia y organización de los tribunales, a prueba, a impugnaciones y recursos, a resoluciones del tribunal, etcétera, presentan una unidad monolítica en su tratamiento científico, lo que nos hace rechazar enérgicamente una pretendida especialización procesal de carácter rígidamente científico lo que no entraña hoy en día, sino un verdadero localismo jurídico. “... resulta sencillo, en apariencia, concluir en el sentido de que cada rama del derecho sustantivo está dotada de su correspondiente tipo de proceso (así como de las formas procedimentales más adecuadas) y de esta manera habría un proceso civil, otro mercantil, penal, administrativo, laboral, etcétera, pero un examen más detenido de la realidad nos lleva al convencimiento de que varias de estas disciplinas están estrechamente relacionadas y no se distinguen plenamente entre sí, puesto que se encuentran regidas por

<sup>11</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 520.

principios formativos similares, y por el contrario, dentro de una misma rama de enjuiciamiento existen principios diversos.”<sup>12</sup>

Es pertinente reiterar aquí lo que ya hemos apuntado en líneas anteriores, en el sentido de que la naturaleza de la controversia puede influir en la caracterización del proceso respectivo, es decir la influencia del derecho sustantivo sobre su correspondiente derecho adjetivo. Es también conveniente reiterar, que aunque la matriz que presente la forma (proceso) esté en cierto grado determinado por las peculiaridades del contenido (litigio), ello no da base para negar lo que de universal y general tiene esta forma, este continente que es el proceso.

Se reconoce por Valenzuela<sup>13</sup> que la Ley Federal del Trabajo encuadró el proceso laboral dentro de los lineamientos del proceso civil; y que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha interpretado las normas jurídicas fundamentales del proceso laboral, según los principios generales del proceso civil. Para nosotros, bastaría decir que según los principios generales del proceso, a secas. El mismo autor advierte que este sometimiento del proceso laboral a principios jurídicos más amplios “... no significa, en manera alguna el desconocimiento de las particularidades que caracterizan el régimen jurídico del proceso en materia del trabajo, ni es menoscabo de las razones que justifican que los conflictos laborales hayan sido sustraídos del conocimiento de las autoridades judiciales del orden común; es tan sólo el reconocimiento de que *una y otra actividad jurisdiccionales, están regidas por unos mismos principios fundamentales.*”<sup>14</sup> Nosotros nos preguntamos, pretendiendo agregar algo al anterior pensamiento, si sólo el proceso laboral y el proceso civil están regidos por unos mismos principios fundamentales y se nos hace evidente una respuesta que surge de nuestra más profunda convicción: Todos los procesos se rigen por unos mismos principios fundamentales, independientemente del contenido del litigio o controversia respectivos, y esos principios fundamentales no son otros que los que da la teoría general del proceso.

#### IV. LA TEORÍA DE LA PRUEBA Y LOS DISTINTOS TIPOS DE ENJUICIAMIENTO

Hablar de una teoría de la prueba, presupone la aceptación de la teoría general del proceso y de su significación, por lo que toca a la universalidad de ésta y al hecho de que abarca cualquier tipo de enjuicia-

<sup>12</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 520.

<sup>13</sup> VALENZUELA, ARTURO, *Derecho Procesal del Trabajo*, Puebla, editorial José M. Cajica Jr., S. A., 1959, p. 9.

<sup>14</sup> VALENZUELA, *opus cit.*, p. 9.

miento, independientemente del contenido característico de éste. Por algo se dice que, "... la prueba es siempre la misma y no cabe separatismos."<sup>15</sup> Y es que en el fondo, se vuelve a plantear en la materia probatoria, lo relativo a la unidad o a la diversidad de la disciplina científica. La ciencia procesal reclamando para sí todo lo relativo a la prueba, postula los principios de ésta, como valederos y universales para cualquier tipo de proceso; por el contrario, la tendencia separatista, implicaría una actitud que nos parece insostenible, de pretender autonomía científica en el tratamiento de la prueba, en función del tipo del proceso, para tener así una prueba civil, una prueba penal, una prueba laboral, una prueba administrativa.

Veamos en seguida cuál es el contenido de la temática probatoria, que Sentís Melendo<sup>16</sup> divide en dos partes, una general y otra especial que comprendería, esta última, el estudio de los diferentes medios de prueba en particular. En la primera parte, o sea en la general, tendríamos los siguientes temas: a) concepto de prueba; b) objeto, tema, materia de prueba; c) fuentes y medios de prueba; d) sistemas probatorios; e) cargas y facultades (quien ha de probar); f) adquisición procesal; g) procedimiento probatorio; h) apreciación o valoración de la prueba. Pensamos que este contenido de la temática probatoria es universal, es decir, es de valor general para cualquier tipo de proceso, y la definición de prueba que nos da el autor consultado, la encontramos igualmente aplicable para todos los procesos. Tal definición es enunciada en los siguientes términos: "Prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia. Que esa verificación ha de efectuarse en el proceso o ha de incorporarse a él, resulta, naturalmente, del carácter procesal o judicial de la prueba; que ha de ajustarse a normas de procedimiento, es lo que caracteriza a esta prueba y le da un sentido jurídico."<sup>17</sup> Sentís Melendo, siguiendo a otros autores, llega a afirmar que no son los hechos sino las afirmaciones que de los mismos hacen las partes, las que deben probarse, es decir, la operación esencial es la verificación de las afirmaciones de los litigantes.

El problema relativo a si la prueba ofrece los mismos caracteres en las diversas ramas del enjuiciamiento, fue materia, de una notable polémica entre Florian y Carnelutti. Alcalá Zamora nos hace notar que el debate se proyecta en realidad al tema de la unidad o diversidad del derecho procesal. "Sintetizando el debate, y dado que estructura y función de la

<sup>15</sup> SENTÍS MELENDO, Santiago, *Introducción al Derecho Probatorio*, en "Estudios Procesales en Memoria de Carlos Viada", Madrid, Prensa Castellana, S. A., 1965, p. 565.

<sup>16</sup> SENTÍS MELENDO, *opus cit.*, p. 565.

<sup>17</sup> SENTÍS MELENDO, *opus cit.*, p. 565.

prueba son idénticas en cualquier zona procesal, las divergencias se buscan por tres lados: a) utilización preferente de tal o cual medio de prueba (testigos en lo penal, documentos en lo civil); b) criterio valorativo; c) ordenación procedimental. La utilización preferente además de obedecer a consideraciones de derecho sustantivo relacionadas con la manera habitual de producirse el correspondiente conflicto, refleja tan sólo una tendencia, pero de manera alguna entraña una regla absoluta, según revela el hecho de que los Códigos Procesales Civiles, se ocupen de la prueba testifical y, a la inversa, los del enjuiciamiento criminal de los documentos. Por lo que concierne a la apreciación, el régimen de prueba legal o tasada presenta los mismos rasgos sea cual fuere la zona en que se aplique y otro tanto acontece con el de la libre convicción, que además por su propia índole escapa a toda normación jurídica y se contenta con remitirse a la conciencia judicial, y con el de sana crítica, que opera por igual respecto de toda suerte de contiendas. En cuanto a las discrepancias procedimentales, la circunstancia de que, verbigracia, tal o cual trámite referente a la recepción del testimonio o de la pericia en materia civil sea distinto de los seguidos en la esfera penal, no destruye la unidad esencial de uno y otro en ambos campos procesales.<sup>18</sup> Los anteriores razonamientos enfocados a las posibles distinciones del régimen probatorio penal y el civil, también son aplicables al confrontarse el proceso laboral con otros tipos de proceso.

Hemos llegado aquí al momento más difícil o comprometido de nuestro trabajo, porque de acuerdo con las ideas y convicciones que han quedado apuntadas, tal parecería que el tema de "La prueba en el derecho laboral", careciere de importancia, o al menos no la tuviere en gran medida, ya que hemos postulado la necesidad de que, con un criterio procesal científico, se descarten las pretensiones de una autonomía en cuanto al tratamiento de los diversos tipos de procesos. En rigor, la justificación de un tema como el que nos ocupa, se encuentra en la necesidad de delinear las peculiaridades del régimen probatorio, en un sistema procesal dado, que en el caso es el sistema procesal laboral del derecho mexicano, y precisamente ese enfoque debe siempre intentarse partiendo de la base de la unidad científica y sistemática de la disciplina procesal.

<sup>18</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Introducción al Estudio de la Prueba*, en "Estudios de Derecho Probatorio", Concepción, Universidad de Concepción, 1965, pp. 115 y 116.

## V. ALGUNAS PECULIARIDADES DEL RÉGIMEN PROBATORIO EN EL PROCESO MEXICANO DEL TRABAJO

### a) Ofrecimiento

El ofrecimiento de las pruebas que deben desahogarse, se reglamenta por el artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, el que dispone que en la audiencia respectiva, las partes ofrecerán en su orden las que pretendan que sean desahogadas por la junta. El mismo precepto consagra una regla que, por lo demás, es también válida en el proceso civil, y a nuestro entender en cualquier tipo de proceso, a saber: la necesaria relación entre las pruebas que las partes ofrezcan y los hechos de la controversia, sobre los cuales las afirmaciones-oposiciones de las partes sean contradictorias. No se ha precisado por la jurisprudencia, ni por la doctrina, qué debe entenderse por "orden" en que deban ser desahogadas las pruebas, de acuerdo con la mención del artículo 522, pero este punto lo ampliaremos más adelante.

El ofrecimiento de la prueba, independientemente de sus aspectos procedimentales, involucra otro tema de suma importancia, y que es el relativo a la carga de la prueba, o sea a la cuestión tan delicada, de quién debe probar, a grado tal que en ciertas ocasiones al tratarse el tema se haya pensado que siempre "... sea el patrón, por ser el más fuerte quien debe probar que la acción ejercitada por el trabajador, no exista, haciendo uso de las excepciones laborales..."<sup>19</sup> Este principio de la inversión de la carga de la prueba, no es tan general como a veces se pretende, y para evidenciarlo lo remitimos a la lectura de las tesis números 38, 50 y 86 que reproducimos en el apéndice, al final de esta ponencia, y que pertenecen a las publicadas en la quinta parte del último apéndice al *Semanario Judicial de la Federación*. Son los casos en que el trabajador alega que ha trabajado en días de descanso obligatorio, o bien que ha laborado horas extras, extremos en que le corresponde probar sus aseveraciones. Y en la tesis número 50, encontramos el criterio de que, cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo en el puesto, corresponde a éste demostrar que efectivamente fue despedido. Por el contrario, casos de una típica inversión de la carga de la prueba, en favor del trabajador, se encuentran en las tesis números 31, 32, 49 y 207 que también transcribimos al final del presente trabajo.

<sup>19</sup> PORRAS LÓPEZ, *opus cit.*, p. 252.

b) *Admisión o rechazo de las pruebas*

La regla sobre la admisión o el rechazo de las pruebas en el proceso laboral se encuentra en los párrafos segundo y tercero del artículo 522 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el primer párrafo de la misma disposición. Es verdad que la pauta señalada no es lo suficientemente clara, pues en la parte respectiva sólo se dice que la autoridad "... declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles. Es indudable que aunque el cuerpo legislativo que consultamos, no contiene reglas precisas sobre la admisión o rechazo de las pruebas, las decisiones del tribunal del trabajo deberán basarse en la idoneidad del medio ofrecido, y en la relación de éste con las afirmaciones y pretensiones controvertidas de las partes."

c) *Los medios probatorios*

Aunque es verdad que la Ley Federal del Trabajo no determina ni precisa, como lo hacen otros ordenamientos, cuáles son los medios probatorios aceptados en el proceso laboral, abrigamos dudas sobre la afirmación<sup>29</sup> de que la ley supletoria al respecto, lo sea el Código Federal de Procedimientos Civiles, en cuyo artículo 93 se listan los diversos medios de prueba reglamentados por tal ordenamiento legal. Es cierto que el artículo 478 de la Ley Federal del Trabajo remite al Código Federal de Procedimientos Civiles en forma expresa, pero tal remisión se limita a los problemas de acumulación y, por otra parte, el artículo 16 de la Ley Laboral, establece como normas supletorias las de la costumbre o el uso, y en su defecto, los principios que se deriven de la propia ley, los del *derecho común*, en cuanto no contraríen a la ley, y los principios de la equidad. En tal virtud, y en el entendido de que ni la costumbre ni los usos pueden ser fuentes autónomas de normas procesales, de los términos del artículo 16, en todo caso la legislación supletoria lo sería la procesal común. De las disposiciones que reglamentan la prueba en la Ley Federal del Trabajo, se desprende que contemplan los siguientes medios de prueba: en el artículo 523 encontramos una referencia al informe de autoridad; el artículo 524 menciona los documentos, los testigos y los peritos; el artículo 526 hace referencia a la inspección judicial; y los artículos 527, 528 y 529 se refieren a la prueba confesional. Por lo tanto, las listas enunciativas de medios probatorios que contienen los ar-

<sup>29</sup> PORRAS LÓPEZ, *opus cit.*, p. 257.

tículos 289 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, y 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles, no parecen faltarle a la Ley Federal del Trabajo y por ello, no podría hablarse de su aplicación supletoria, ya que, en dado caso en el articulado de la Ley Federal del Trabajo sólo se omite hacer alusión expresa, a las fotografías, copias fotostáticas, registros, escritos o notas taquigráficas, y a la mención de que servirán de prueba todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, por una parte; así como también se omite lo relativo a la fama pública y a las presunciones. En cuanto a la primera omisión (fotografías, notas, etcétera) no tiene ninguna importancia, pues el artículo 524 de la Ley Laboral establece que cada parte exhibirá desde luego los documentos u *objetos*... y en esta palabra quedan comprendidos todos esos posibles medios de prueba. En cuanto a las otras dos omisiones, la relativa a la fama pública, resulta saludable, ya que se trata de una testimonial de calidad; y la omisión de las presunciones citadas como medios de prueba, resultó felizmente acertada, quizá sin proponérselo el legislador, pues éstas, como es bien sabido, no constituyen propiamente un medio de prueba sino casos de inversión de la carga de ésta o de excepción a la necesidad de probar.

Lo relativo al "Orden" de desahogo no está determinado en el proceso laboral. Puede decirse que rige el principio de que primero las pruebas del actor y luego las del demandado, pero sólo siguiendo una regla válida en el proceso civil. El problema se agudiza por lo que se refiere al orden de desahogo de las diversas pruebas ofrecidas por una misma parte y no existen para resolverlo sino dos soluciones: la primera, seguir el orden del proceso civil, que no es otro que el de enunciación de los medios probatorios; la segunda, no seguir ningún orden, sino dejarlo al capricho e inspiración de la Junta, lo que no deja de ser riesgoso y propiciador del caos y del desorden procesales.

Apuntaremos en seguida algunas cuestiones de relevancia en relación con los diversos medios de prueba, dentro del marco del proceso laboral:

### 1. Prueba confesional

La prueba confesional no presenta ninguna peculiaridad de gran significación, pues su mecanismo y destino es el mismo que en cualquier otro proceso en que tenga acogida. Los problemas que en relación al desahogo de la prueba confesional hemos encontrado tratados por los autores son fundamentalmente los siguientes: el primero, es el relativo a si es o no necesaria la calificación previa del interrogatorio o de las posiciones conforme a los cuales debe desahogarse la prueba confesional.

Como la Ley Federal del Trabajo no dice nada al respecto de calificación de interrogatorios, surge el problema de si puede o no aplicarse supletoriamente el criterio de legislación procesal, ya el Código Federal o el del Distrito Federal. Lo que sucede es que el articulado que reglamenta la prueba en la Ley Federal del Trabajo y que se limita a los artículos 524, 527, 528 y 529 de la misma, despoja de toda formalidad a su desahogo. Sin embargo, aunque no pueda aceptarse la existencia de un acto de calificación formal y previa de las posiciones, a la manera como se realiza en el proceso civil, lo anterior no implica que la Junta no pueda desechiar por impertinentes u obsoletas, posiciones que no tengan relación con el litigio, o que se refieran a puntos no cuestionados, y para esto rige la regla general del artículo 522 de la propia Ley del Trabajo, en cuanto a que las pruebas que las partes pretendan que sean desahogadas, deberán referirse a hechos fijados en la demanda y en la contestación, o sea hechos propios del conflicto, y que no hayan ya sido confesados por la parte a quien perjudiquen. El segundo problema en torno a la prueba confesional, es el que trata Porras López citando a Trueba Urbina, en los siguientes términos: volviendo a la confesión en materia de trabajo, el maestro Trueba Urbina, dice: "La prueba de confesión consagrada en el artículo 527, ha sido totalmente desnaturalizada en la práctica; pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje han aceptado al representante jurídico de la empresa, generalmente abogado-patrono de ésta, para absolver posiciones en nombre y a nombre de la misma. Del espíritu que informó al legislador al redactar el precepto fácilmente se comprende que sean los directamente interesados los que declaren, porque son ellos los que conocen, por su vinculación de trabajo, de todas las características de ésta."<sup>21</sup> Sin embargo, como para todo mal se busca un remedio, en la práctica, a este vicio apuntado y que constituye en realidad una desnaturalización de la prueba confesional, los litigantes que defienden a la parte obrera, previendo que el patrón, el verdadero jefe de la empresa, pretenda enviar a otra persona al desahogo de la confesional, ofrecen la declaración de tal jefe de empresa, alternativamente, según sea el caso, como confesional, o bien como prueba testimonial, con el objeto de que, con uno u otro carácter, el verdadero patrón comparezca a declarar en el proceso.

## 2. Prueba documental

Tampoco puede derivarse de la naturaleza del proceso laboral, alguna circunstancia importante que diferencie a la prueba documental dentro

<sup>21</sup> PORRAS LÓPEZ, *opus cit.*, pp. 264 y 265.

de este proceso, en relación con el papel que le toca jugar en otros procesos. Se quiere ver una diferencia en el hecho de que siendo los tribunales del trabajo, tribunales de conciencia y no de estricto derecho, pueden conceder valor probatorio pleno a un documento, aunque no tenga el carácter de instrumento público. Tal extremo, no es exclusivo del tribunal del trabajo, pues un tribunal común, aunque más vinculado por ciertas reglas de apreciación del valor de la prueba, puede, a través de un razonamiento y de una fundamentación explícitos, también conceder valor probatorio pleno a un documento, aunque éste no tenga el carácter de instrumento público. Es verdad que las reglas del proceso laboral no distinguen entre el documento público y el documento privado y debemos preguntarnos si las normas de distinción dadas por las otras legislaciones procesales, puedan incluir o determinar la suerte de los documentos privados o públicos en el proceso laboral. Es indudable que existe cierta vinculación innegable, aun para un tribunal del trabajo, en relación con un documento público, lo que no quiere decir, desde luego, que tenga el tribunal del trabajo menor libertad o menor vinculación para apreciar el valor probatorio de este medio de prueba.

### 3. Prueba pericial

La misión y el papel de este medio probatorio, no tienen nada de exclusivo o de diverso en el proceso laboral, que no presente en los otros tipos de procesos. En todo caso, las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia que se refieren a este medio probatorio (ver tesis 121 jurisprudencial), puntualizan la regla del prudente arbitrio del juzgador en la apreciación del valor probatorio de ese medio, lo que es evidente que sólo significa que no hay una distinción en lo relativo a la apreciación del valor de la prueba pericial en un tribunal del trabajo o en un tribunal común, en donde también existe la regla del prudente arbitrio del valor de la prueba pericial. Por lo demás, en el mecanismo de desahogo de este medio probatorio, tampoco es de subrayarse ninguna peculiaridad especial y hay que señalar que las reglas de un perito por parte y, en su caso, tercero en discordia, se siguen como si se tratase de un proceso civil, aunque la Ley Federal del Trabajo, no establece este mecanismo. Se trata, por otra parte y como es bien sabido, de una prueba colegiada, por la forma en que se integra, y este principio rige también en el proceso laboral.

#### 4. Reconocimiento o inspección judicial

No encontramos ninguna diferencia fundamental en el proceso del trabajo por lo que se refiere al objetivo y forma de desahogo de este medio de prueba, que no contiene ninguna regla específica y que se limita a la breve mención, que de ella hace el artículo 526 de la Ley Federal del Trabajo.

#### 5. Prueba testimonial

Como aspectos peculiares de este medio probatorio, dentro del proceso laboral, Porras López<sup>22</sup> señala que, en lo relativo al procedimiento, el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las juntas para hacer a los testigos, en forma libre, las preguntas que juzguen oportunas y para carearlos entre sí, o bien con las partes. Si bien es cierto que esta amplitud no la encontramos, por regla general, en la legislación procesal civil común de la mayoría de los Estados, lo cierto es que nuevas legislaciones procesales como las de Sonora, Morelos y Zacatecas, dan a los jueces esas facultades que se han mencionado, en cuanto al examen de los testigos, lo que viene a demostrar que las mismas no son exclusivas del proceso laboral. Otro aspecto distintivo que se pretende para la prueba testimonial laboral, es el de que el testigo único, sí es digno de tomarse en cuenta, bajo determinadas circunstancias, pero este extremo tampoco es exclusivo del derecho procesal del trabajo, pues en el mayoría de las legislaciones procesales, salvo pocas excepciones, se deja el valor de los testimonios de personas ligadas con la negociación demandada, por considerarse que son precisamente éstas las que pueden rendir un testimonio sobre los puntos del conflicto. Es fácil advertir que este tipo de regla no es exclusivo del proceso del trabajo, pues encontramos una norma de significación paralela en el proceso civil, cuando la Suprema Corte establece en su jurisprudencia, que es válido el testimonio de los parientes de los cónyuges, en los juicios de divorcio.

#### *d) El sistema de valorización de la prueba y los poderes de los tribunales del trabajo*

Es en el sistema de valorización de la prueba, en donde se quieren encontrar las más significativas peculiaridades del proceso laboral. Tradicionalmente se expone que los sistemas de apreciación del valor de las

<sup>22</sup> PORRAS LÓPEZ, *opus cit.*, pp. 274 a 278.

pruebas, sean fundamentalmente dos: el de apreciación legal o tasada, y el de libre apreciación. Sin embargo, un análisis más detenido de los mismos, pretende encontrar no sólo dos sistemas, sino cuatro: el ordálico, el legal, el libre y el razonado o de la sana crítica. "Esos cuatro sistemas se escalonan, no tanto cronológicamente como en atención al progreso técnico que marcan, del siguiente modo: ordálico, legal, libre y razonado. En dirección distinta se pueden agrupar en dos sectores, habida cuenta de la actividad psíquica que al juzgador se exige. . . sistemas de valoración apriorística, a saber: el ordálico y legal, y sistemas de apreciación a posteriori, es decir, y el de la libre convicción y el de sana crítica."<sup>23</sup> No todos los autores admiten la división, en cuanto a los dos últimos criterios mencionados; para unos, sistema libre y sistema de sana crítica, es lo mismo, y para otros, por el contrario, estos dos sistemas son diversos. "Existe una discusión en la doctrina sobre el alcance de este principio de la sana crítica, pues en tanto que algunos autores como Eduardo J. Couture, y Alcalá-Zamora y Castillo la consideran como principios intermedios entre los de la prueba legal o tasada y los de la libre convicción; de Pina, Sentís Melendo y Alsina, estiman que no se trata de un sistema autónomo, sino vinculado con el de la libre convicción, la que no debe ser arbitraria sino razonada."<sup>24</sup> Alcalá-Zamora y Castillo sostiene que no deben confundirse ambos sistemas, y que la libre convicción no absorbe ni se identifica con el de la sana crítica. Las razones que invoca son fundamentalmente las dos siguientes: "Primera, la posibilidad de fundamentar una sentencia sin llevar a cabo una apreciación razonada de la prueba: para ello basta, y el expediente se utiliza todos los días y en todas partes (por el menor esfuerzo que supone), con substituir el análisis crítico por el resumen descriptivo de la prueba, valorada luego, según conciencia; y segunda, la existencia de formas de libre convicción pura como las que se dan en el jurado y en los tribunales de honor."<sup>25</sup> Y ampliando sus anteriores ideas, nos continúa diciendo: "En estricto sentido, prueba libre es aquella que traduce no tanto la íntima convicción del juez acerca de los hechos del proceso, como su voluntad en cuanto a la fijación de los mismos. . . se preocupa tan sólo de vencer, sin cuidarse además, de convencer, cual hace, en cambio, la sana crítica. . . Ese rasgo y ese inconveniente se acentúan en dos de las formas más típicas

<sup>23</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Sistemas y Criterios para la Apreciación de la Prueba*, en "Estudios de Derecho Probatorio", Concepción, Universidad de Concepción, 1965, pp. 32 y 33.

<sup>24</sup> FIX ZAMUDIO, Héctor, *Panorama de los Derechos Procesal del Trabajo y Procesal Burocrático en el Ordenamiento Mexicano*, en "Revista Mexicana del Trabajo", México, Secretaría del Trabajo. P. Social, t. XII, abril-junio 1965, p. 18.

<sup>25</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, *opus cit.*, p. 51.

de libre convicción: las emanadas del jurado y de los tribunales de honor. Por tratarse de jueces legos, se considera que el jurado no está capacitado o queda dispensado de motivar su veredicto. Nos encontramos, por tanto, ante un tribunal que falla exclusivamente en conciencia, aun cuando, eso sí, nada garantice que sus miembros la posean efectivamente... mientras al juez profesional se le exige la motivación de su sentencia, considerada como una de las más sólidas garantías del enjuiciamiento, y mientras al perito se le piden aclaraciones y explicaciones y al testigo, que manifieste la razón (de ciencia) de su dicho, a los jurados se les permite que mediante su veredicto decidan, de la vida, de la libertad o de la fortuna de una persona, sin más que emitir un monosílabo.”<sup>26</sup> En rigor, tratándose de los jurados sí encontramos una verdadera apreciación libre de la prueba, puesto que la misma no requiere ser razonada, pero fuera de este caso y del de los tribunales de honor, que se nos mencionan, dudamos que pueda existir otro tipo de tribunales autorizados para apreciar las pruebas verdaderamente en conciencia, entendiéndose por esto precisamente que no se tenga la necesidad, por el juzgador, de manifestar las razones que lo han llevado a una determinada convicción. Pero, por lo que se refiere al proceso laboral, no debemos olvidar que aunque el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, establece esa plena libertad de apreciación de las pruebas, según lo estimen los miembros de la junta en conciencia, “... esta libertad, al parecer amplísima, ha sido limitada por la jurisprudencia, que considera indebida la citada estimación si altera los hechos o incurre en defectos de lógica en el raciocinio, por lo que al parecer nos encontramos con la figura de las reglas de la ‘sana crítica’ o del prudente arbitrio del juzgador en la apreciación de los elementos de convicción.”<sup>27</sup> Pensamos que lo anterior obedece a que las juntas deben apreciar las pruebas dentro del sistema general de derecho en que vivimos, esto es, “... sin olvidar el orden jurídico establecido”.<sup>28</sup> No podemos olvidar que las juntas como autoridades deben atenerse en sus actuaciones a los requisitos que para los actos de autoridad señala el artículo 16 constitucional, el que obliga a toda autoridad, y con mayor razón a una autoridad que desempeña una función jurisdiccional, a fundar y motivar sus actos. En tal virtud, no es posible, aunque así lo diga el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, que se dé una genuina y verdadera apreciación en conciencia de las pruebas, si debe entenderse por ello, como lo hemos ya apuntado, la no mención de los razonamientos que llevan a cierta convicción, y en tal

<sup>26</sup> ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, *opus cit.*, pp. 43 y 44.

<sup>27</sup> FIX ZAMUDIO, *opus cit.*, p. 16.

<sup>28</sup> ÁLVAREZ DEL CASTILLO, *opus cit.*, p. 244.

virtud, si las juntas están obligadas a fundar y a motivar sus resoluciones, no es verdad que aprecien, o más bien, que puedan apreciar las pruebas en conciencia. Evidencia de ello son las tesis de jurisprudencia número 122, 123, 124, 125 y 126, a cuya lectura remitimos, se desprende sin lugar a dudas, que el sistema de valoración de la prueba que rige en el proceso laboral, es el de la prueba razonada o de la sana crítica, no obstante la mención del artículo 550 relativa a la apreciación en conciencia.

Por lo que toca a las facultades de las juntas de conciliación y arbitraje en materia probatoria, se nos señala<sup>29</sup> que éstas son amplísimas y residen en las disposiciones de los artículos 526 y 532 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de ellos que prescribe que los miembros de la junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquier diligencia que a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos; y la segunda disposición que da base para que una vez concluida la instrucción por las partes, la junta misma ordene la recepción y desahogo de otras pruebas cuyo recibimiento hubiera sido deficiente en la instrucción.

Finalmente debemos advertir que ningún sistema de apreciación probatoria puede adaptarse parejamente sin más ni más, para todos y cada uno de los medios de prueba de un proceso dado. Las peculiaridades de cada uno de dichos medios imponen reglas específicas, a grado tal que a veces, varía el sistema de apreciación, de una prueba a otra prueba.

## VI. CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo es una parte de la transformación socializadora del derecho y que tiene un enfoque proteccionista y tutelador de la clase trabajadora, dirigido fundamentalmente a limitar la autonomía de la voluntad de patrones y trabajadores y a establecer un marco mínimo de garantías sociales.

2. El derecho procesal del trabajo existe como un cuerpo de disposiciones legales que rigen el proceso laboral, pero no como una rama autónoma de la ciencia jurídica. Es verdad que el proceso laboral mexicano reúne una serie de características y peculiaridades que se derivan

<sup>29</sup> ÁLVAREZ DEL CASTILLO, *opus cit.*, p. 267.

de la materia sustantiva respectiva; sin embargo, desde un punto de vista científico procesal, las instituciones, los fenómenos y las normas del proceso laboral, desde su aspecto puramente procesal, tienen la misma naturaleza que las normas relativas a los demás tipos de procesos: penales, civiles, mercantiles, constitucionales, etcétera.

3. La teoría de la prueba, es una parte de la teoría general del proceso y dentro de ella cabe el estudio de los problemas fundamentales de este aspecto tan importante del proceso.

4. Como la estructura y la función de la prueba son idénticas en cualquier zona procesal, y las características en cuanto a la utilización de los medios, en cuanto a los criterios valorativos, y en cuanto a las ordenaciones procedimentales, no son exclusivas de ningún tipo de proceso en cuanto a su substancia, resulta entonces que no puede hablarse específicamente de una prueba laboral, ni de una prueba penal, ni de una prueba civil.

5. El tema de la prueba en el derecho laboral sólo tiene sentido enfocándolo hacia la reglamentación concreta de un tipo de proceso dado, en el caso, el proceso mexicano del trabajo estatuido por la *Ley Federal del Trabajo*.

6. El régimen probatorio del proceso mexicano del trabajo, se caracteriza por la mera suma de una serie de notas que, por lo demás aisladamente dadas, también se encuentran, todas ellas, en otros tipos de proceso.

7. Las disposiciones que se refieren a prueba, en la *Ley Federal del Trabajo*, son deficientes e incompletas y para ello sólo existen dos soluciones: una reforma a la *Ley Federal del Trabajo*, estructurando más detalladamente sus sistemas probatorio y, en general, sus reglas procesales; o, por otro lado, suprimir de la *Ley Federal del Trabajo* las disposiciones procesales y remitirse, salvo la conservación de algunas reglas específicas, a alguna legislación procesal supletoria.