

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**LOS MEDIOS DE PRUEBAS EN LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO**

**TESIS**



**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**P R E S E N T A**  
**GUADALUPE ESTHER GUERRERO LOPEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1972**



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.

A MIS ADORADOS PADRES

SR. FEDERICO GUERRERO V.

y

SRA. GUADALUPE LOPEZ DE G.

*Por la confianza y apoyo  
que depositaron en mí.*

A MIS HERMANOS

MARIA DEL CARMEN  
JOSE FRANCISCO  
CLARA MARIA  
JOSE ESTEBAN  
FEDERICO ISMAEL  
CARLOS DE JESUS

A ANDRES

A MIS AMIGAS:

QUE HEMOS HECHO DE LA  
AMISTAD UNA NORMA Y  
DE LA LEALTAD UN PRIN  
CIPIO.

A TODOS MIS MAESTROS

A LA FACULTAD DE DERECHO  
A MIS COMPANEROS Y AMIGOS

*Esta tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho del Trabajo a cargo del Distinguido Maestro Dr.- ALBERTO TRUEBA URBINA, y con el asesoramiento del Dr. Carlos Mariscal Gómez.*

*Al ilustre Maestro Dr., ALBERTO TRUEBA URBINA  
con admiración y respeto*

*Al Dr. Carlos Mariscal*

*Director de mi tesis  
a quien agradezco el  
haberme orientado pa  
ra la elaboración de  
mi tesis*

AL SR. ARMANDO RUIZ GALINDO

*Con sincero y leal reconocimiento  
con la ayuda que me brindo desde  
los inicios de mi carrera.*

AL Lic. Jorge MIER Y CONCHA

*Con todo mi respeto y admiración*



C A P I T U L O I

LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES EN LAS  
LEGISLACIONES EXTRANJERAS

1. *Inglaterra, Francia, Bélgica.*
- 2.. *Estados Unidos de Norte América, Nueva Zelanda.*
3. *Australia, Alemania.*

## LOS CONFLICTOS OBRERO PATRONALES EN LAS LEGISLACIONES EXTRANJERAS

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: Violación del contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la Ley, si más que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores o uno o más de patronos. Esta clase de conflictos jurídicos, por cuanto se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato colectivo de labor o de las prescripciones de la Ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales, cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores -- afectados pueden intentar sus acciones por la Vía Ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

a). INGLATERRA. En este país nacieron las instituciones de Conciliación y Arbitraje creadas por los trabajadores e industriales bajo la forma de Consejos generalmente permanentes, encargados de resolver conflictos del trabajo. En 1800 se expidió una Ley para solucionar los conflictos entre obreros y patronos, que autorizaba a éstos para nombrar arbitros; si no se ponían de acuerdo el negocio pasaba al Juez de Paz. En 1836, los alfareros de Glasgow celebraron un convenio por virtud del cual se obligaban a someter toda contienda sobre salarios a un Consejo de Arbitraje, compuesto de tres patronos y tres obreros. El Consejo de la industria de la seda en Macclesfil, creado en 1849, era permanente y tenía competencia para establecer la tarifa de salarios y aplicar los contratos de trabajo, se componía de doce patronos y doce obreros, más un Presidente y un Secretario sin voz ni voto.

En los años de 1867 y 1872, el Gobierno inglés reglamentó los, -  
Consejos Conciliatorios de Equidad, cuyas decisiones eran oficiales pero -  
no obligatorias. La Ley de 7 de agosto de 1896, para prevenir conflictos,  
contenía tres puntos esenciales: registro facultativo de los Consejos Pri-  
vados de Conciliación en el Board of trade; iniciativa de éste en caso de --  
conflicto para investigar sus causas y medios para crear consejos de concí-  
liación en los distritos y en las Industrias en que fuera necesario. Pos-  
teriormente se creó un Tribunal Permanente de Arbitraje, pero no obligato-  
rio.

Posteriormente, en 1911 se creó el Consejo Industrial integrado-  
con veintiseis personas seleccionadas por mitad entre las organizaciones -  
de obreros y patronos y cuyo presidente era un Comisario. Para conciliar-  
y prevenir los conflictos el Tribunal Industrial compuesto por un Presiden-  
te y los representantes de las clases sociales, dictaban resoluciones que  
carecían de fuerza ejecutiva y las Comisiones de Encuesta sólo tenían fun-  
ciones de investigación e informativas.

FRANCIA. La creación de Instituciones Permanentes de Concilia-  
ción y Arbitraje, para solucionar y prevenir los conflictos colectivos, --  
fue obra de la iniciativa privada como en Inglaterra. Los Organismos de -  
Conciliación y Arbitraje conocían de conflictos colectivos y los Consejos-  
de Prudentes de los individuales.

La Ley Napoleónica creó el Consejo de Prudentes, cuya misión era  
resolver rápidamente y sin costo alguno ciertos conflictos de trabajo (de-  
la seda); se componía de representantes de patronos y trabajadores.

En 1848 se reorganizó el Consejo de Prudentes, integrándose con-  
igual número de representantes de los patronos y de los obreros y por un -

Presidente y con un Vicepresidente designados por el Emperador.

Los Consejos, según la Ley de 1800, tuvieron atribuciones administrativas de Policía y eran a la vez cuerpos consultivos. La Sección de Arbitraje de Estos consejos la presidía un Juez de Paz. La Ley de 27 de diciembre de 1892, creó Comites de Conciliación y Consejos de Arbitraje, para los casos de conflictos colectivos entre patronos y obreros sobre condiciones de trabajo, pero sin fuerza obligatoria.

La Comisión de Arbitraje Industrial de Cholet, que funcionó en el año de 1892, estaba compuesta de seis patronos y seis obreros, si las partes no se sometían al arbitraje, se les invitaba para que recurrieran a los tribunales competentes.

Los procedimientos de conciliación y arbitraje obligatorios se iniciaban en Francia, antes de ir a la huelga, a partir de la Ley de 31 de diciembre de 1936. El Decreto de 16 de enero de 1937 organizó los procedimientos de conciliación y arbitraje; los primeros eran obligatorios y en cuanto al arbitraje, si fracasaba la conciliación invitaba a las partes para que designaran un árbitro común o uno por los trabajadores y otro por los patronos. Si las partes no hacían la designación de árbitros, entonces los nombraba el Ministro de Trabajo. Dentro del término de tres días debían de dictar su laudo. Si los árbitros no se ponían de acuerdo designaban un superárbitro.

En 1938, se creó la Corte Superior de Arbitraje, que tenía a su cargo la facultad de revisar los laudos dictados por los superárbitros.

La nueva Legislación de 11 de enero de 1950, estableció procedi-

mientos de conciliación obligatoria, y en cuanto al arbitraje tiene lugar cuando se previene a la convención colectiva o cuando las partes someten su conflicto de arbitraje o designan al árbitro para que resuelva conforme a Derecho los conflictos relativos a la interpretación y cumplimiento de las Leyes, reglamentos, convenciones colectivas y acuerdos vigentes resolviendo en equidad respecto a los otros conflictos sobre salarios o a las condiciones de trabajo que no estén presentadas.

BELGICA. Los Consejos de Conciliación y Arbitraje procedentes de la iniciativa privada, funcionaron hace más de cuatro siglos en las explotaciones carboneras de Mariemont y de Baascoup. El Consejo de Prudentes se integraba de seis delegados patronos y seis obreros; los primeros eran elegidos por la administración entre mil agentes graduados y los segundos designados por un colegio electoral de treinta y seis de ellos elegidos por sus camaradas para hacer estos nombramientos.

La Ley de 16 de agosto de 1887 crea los Consejos de la Industria y del Trabajo, cuyo objeto primordial es deliberar sobre intereses comunes de patronos y obreros, siendo accesoria su función conciliadora; Estos Consejos estaban compuestos de secciones formadas por un número igual de jefes de industria y de obreros, entre los cuales se elegía un Presidente y un Secretario. Se reunían obligatoriamente, cuando menos, una vez al año. Los mencionados Consejos no prestaron ningún servicio en el arreglo y solución de los conflictos colectivos, solamente dieron algunos resultados satisfactorios las instituciones creadas por la Iniciativa privada.

Después organizaron los Comites Paritarios y Regionales de Industria.

La Ley de 1926 creó, Comites Oficiales de Conciliación y Arbitraje, con competencia exclusiva en conflictos colectivos económicos; se componían de tres representantes de los trabajadores y tres de los patronos, - de un Presidente titular y un sustituto, designados uno y otro por los representantes obreros y patronos por unanimidad de votos, en la inteligencia de que si no habla unanimidad los designaba el Ministro del Trabajo. - Antes de declarar una huelga, los trabajadores y patronos estaban obligados a acudir a Estos Comites, pero si no lo hacían solamente se les podía imponer sanciones económicas.

2. ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA. Cada Estado de la Unión Americana tiene derecho a dictar leyes para la solución de los conflictos entre el capital y el Trabajo, existiendo a su vez una legislación federal - aplicable a conflictos que interesan más a la Federación que a cualquier Estado en particular como por ejemplo, los que se producen en empresas de transportes, etc. Las instituciones de conciliación y arbitraje son de dos clases: oficiales y no oficiales.

Los Consejos oficiales permanentes de Conciliación y Arbitraje - existen en más de veinte Estados de la Federación Americana y están integrados por jueces o árbitros nombrados por el gobernador del Estado y elegidos: el primero, entre los patronos; el segundo, entre los obreros y el tercero, propuesto a la elección del gobernador por los otros dos, debiendo durar en sus cargos tres años (Massachussets Ley de 2 de junio de 1886 - y enmiendas respectivas).

Este es el tipo de Consejo de Conciliación y Arbitraje en los Estados Unidos. El arbitraje del Consejo no es obligatorio; sin embargo, --

Las sentencias que pronuncian obliga a principio durante seis meses. Las Comisiones mixtas de arbitraje son jurisdicciones voluntarias, organizadas por trabajadores e industriales.

En la actualidad el contraste de los Estados Unidos y nuestro país es notable, mientras que en México se han casi proscrito las huelgas, en el país del Norte se ejercen en toda su plenitud. Es más; la Huelga en nuestro país debería de ser mas formalista, yo opino que debería de modificarse la Ley Federal del trabajo, en cuanto a Huelgas se refiere para evitar que los líderes, abusen de la ignorancia de los obreros.

NUEVA ZELANDIA. En cada uno de sus siete distritos industriales funciona un Consejo de Conciliación compuesto de cinco individuos: dos elegidos por las asociaciones patronales, dos por las obreras, y el presidente que no debe pertenecer a las asociaciones, es designado por los delegados obreros y patronales. Si no se ponen de acuerdo, la designación la hace de oficio el Gobierno. El Tribunal no dicta sentencia sino propone soluciones que las partes pueden aceptar o no.

El tribunal de Arbitraje es único para toda la Colonia y ante él las partes pueden presentar directamente sus reclamaciones. Según la Ley de 10 de diciembre de 1901, dicho Tribunal se compone de tres jueces nombrados por el Gobierno, uno presentado por las asociaciones patronales, otro por las obreras, y el último que ejerce funciones de Presidente, debe ser magistrado del orden judicial.

3. AUSTRALIA. En Nueva Gales del Sur se dictó en 1892 una Ley que organiza el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje compuesto de tres árbitros; estas instituciones ejercen jurisdicción en toda la -

Colonia, siendo elegidos sus miembros por mitad por los patronos y por los obreros. La sentencia arbitral sólo obliga a las partes cuando estas las han aceptado expresamente. Pero la Ley de 10 de diciembre de 1901 suprimió los Consejos de Conciliación, subsistiendo el Tribunal de Arbitraje para juzgar todos los conflictos del Trabajo. Se compone el Tribunal de tres miembros nombrados por tres años, ejerciendo las funciones de presidente - un juez del Tribunal Supremo, asistido por dos asesores. El Tribunal, cuya competencia alcanza a todos los patronos y obreros, sean o no miembros de una asociación, tiene poderes omnívoros: puede modificar a su arbitrio los contratos de trabajo en litigio, imponer condiciones nuevas, fijar el salario mínimo, etc.

En Australia del Sur, la Ley de 21 de diciembre de 1894 creó un Consejo Central de Conciliación, compuesto de siete consejeros, con facultad para juzgar los conflictos que le someten a su consideración o intervenir de oficio en las querellas entre las partes.

La Ley Federal de 15 de diciembre de 1904, sobre prevención y arreglo de los conflictos Industriales, instituye un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo presidente es designado por el gobierno entre los jueces del Tribunal Supremo. Tiene facultades para solucionar los conflictos industriales, a solicitud de parte o de oficio. La sentencia que pronuncie es "obligatoria" y contra ella no se admiten recursos, pero la Corte Suprema de Justicia, en 1911, declaró que la obligatoriedad no era legal, porque el Parlamento se había excedido al dictarla. Además, el Tribunal puede imponer penas a los que no cumplan.

ALEMANIA. Su antigua legislación se inspiró en la francesa. El-



rey de Prusia adoptó los Consejos de Prudentes con el nombre de Juzgados de Fábrica, y en 1846 se hicieron extensivos a todo el reino con el nombre de Juzgados Industriales. A mediados del siglo pasado, de 1845 a 1846, las leyes del Trabajo alemanas organizaron Juzgados Mixtos Paritarios para resolver conflictos individuales, aunque intervinieron muchas veces para evitar conflictos colectivos. Esta legislación fue sustituida por la moderna Ley de 10. de julio de 1927, que crea Juzgados de Trabajo (segunda instancia), Juzgados del Trabajo del Estado (tercera instancia), y la Sala del Tribunal Supremo, compuesta de cinco miembros: tres jueces o magistrados, un representante de los trabajadores y otro de los patronos.

Junto con la Jurisdicción del Trabajo se crearon organismos de conciliación y arbitraje: la ley de 23 de diciembre de 1918 sobre el contrato colectivo, estableció Comites de Conciliación para los conflictos colectivos económicos y la ley de 30 de octubre de 1923 organizó el sistema convencional (para contratos colectivos) y el legal constituido por Comites de Conciliación, Conciliadores Oficiales y el Ministro del Trabajo.

La legislación de 1946 creó a la par los Conciliadores y los Organismos de Conciliación y Arbitraje: los primeros para intervenir conciliatoriamente a manera de instancia previa, y los segundos, compuestos de un presidente, designado por la autoridad local del trabajo y un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, cuyas decisiones son obligatorias cuando las partes se han sometido expresamente al arbitraje o cuando deciden cuestiones que afectan a problemas económicos o jurídicos de la empresa.

Yo sugiero que las Juntas de Conciliación deberían de crear un Departamento de orientación Obrero en el cual se le instruya al trabajador

sobre sus derechos de carácter laboral y el procedimiento que las Juntas -  
siguen en los conflictos.

## C A P I T U L O    I I

### LA PRUEBA EN MATERIA DE TRABAJO

1. *Naturaleza de la Prueba*
2. *El fin de la Prueba*
3. *Medios de Prueba*

## LA PRUEBA EN MATERIA DE TRABAJO

### ANTECEDENTES

El término prueba se deriva, por algunos autores, del adverbio latino "probe", cuya significación es la de honradamente u onradez; para otros juristas la mencionada voz deriva de probandum, que significa patentizar experimentar, hacer fe respecto de alguna cosa.

El capítulo de la prueba es, dentro del derecho procesal, el fundamental, ya quien prueba los hechos de la demanda, o los de las excepciones, según se trate, de antemano, tiene ganado el juicio.

Por ello, Jeremías Bentham dijo que el arte de procedimiento era el arte de la prueba.

El jurista francés Domat, nos dice: que la prueba ingénera, aquella que persuade una verdad al espíritu y prueba jurídica, el medio regulado por la ley, para descubrir y establecer con certeza la verdad de un hecho controvertido.

Otro francés, el jurista Laurent nos dice: que la prueba es la demonstración de la verdad de un hecho o también el mismo medio que las partes emplean para demostrar el hecho discutido.

Carlos Lessona, a su vez afirma: probar, significa hacer conocidos por el juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser. Consideramos que éste es uno de los mejores conceptos por claro y concreto de los que se han formulado a propósito de la prueba de la parte.

Consideramos que la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso. La prueba es una demostración de la verdad con la característica de la verdad porque se desenvuelve dentro del proceso legalmente establecido.

La prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho. Por lo tanto, las aportaciones procesales de las partes las cuales tienen la carga de probar los hechos en que se fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener una resolución favorable. El éxito o fracaso descansa; indudablemente, sobre la fase incombible de la prueba; ya que las alegaciones de los hechos sin pruebas carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras sombras de derecho.

## 1. NATURALEZA DE LA PRUEBA

En este apartado estudiaremos las facetas o ángulos desde los cuales se intenta desentrañar la verdadera naturaleza de la prueba.

Los motivos de la prueba. En concepto de Chiovenda, son motivos de prueba las razones que producen mediata o inmediatamente, la convicción del Juez. No obstante, es necesario aclarar que una cosa es la serie de móviles de las partes oferentes de las pruebas, es decir, de las razones por las cuales se ha ofrecido cierta clase de medios probatorios y algo bien distinto los motivos o por mejor decir, el razonamiento del Juez sobre el fundamento de dichos medios de prueba.

El objeto de la prueba. Los hechos constituyen el objeto de la-

prueba, en cambio, el derecho en términos generales no es objeto de prueba. ¿porqué los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el derecho y especialmente la ley positiva?

Porque los hechos constantemente cambian, los hechos nunca son los mismos, ya en los actores o en los demandados, los hechos no son los mismos, cambian se transforman constantemente por ello, es necesario que tanto el actor como el demandado prueben y demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre las cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio, el derecho no puede ser objeto de prueba, especialmente la Ley positiva, y esto debido a que es estable, es fija, se presume que es conocida por todos, al menos por cierto tiempo, a fin de que las Instituciones Sociales, sobre todo el Estado, tengan una sólida base.

El derecho no es objeto de prueba, sin embargo cuando se invoca una Ley extranjera si debe probarse la existencia de la misma pues si bien los jueces mexicanos están obligados a saber la ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la Ley positiva, en cambio no están obligados a conocer todas las leyes positivas de los diferentes países de la tierra. Por todo lo anterior, se puede concluir en el sentido de que la Ley positiva al ser invocada por cualquiera de las partes no debe probarse. Esta doctrina es aceptada por la Ley Federal del Trabajo en el artículo -- 519, cuando en su parte relativa dice: Si las partes están conformes con los hechos y por no haber alegado otros en contrario, la cuestión queda reducida a un punto de derecho, la Junta dictará desde luego resolución... La ley supletoria de la Ley Federal del trabajo, es el código Federal de procedimientos Cíviles establece el mismo criterio en el artículo 207.

Para que los hechos puedan ser objeto de prueba deben reunir los siguientes requisitos: a) Que los hechos sean alegados por las partes. b) Que sean negados. c) Que no sean tenidos legalmente por verdaderos; d) -- Que no este prohibida la prueba de los mismos y e) Que sean admisibles.

La Ley positiva mexicana acepta la doctrina sobre la admisibilidad de los hechos sujetos a prueba, haciendo al respecto las siguientes de claraciones reglamentarias:

Respecto del tercer requisito es decir los hechos que no sean -- tenidos legalmente por verdaderos, e interpretando el principio a contrario en su dicho tercer requisito se refiere al hecho notorio. Los hechos notorios al menos, dentro del derecho procesal, mexicano del trabajo, de-- ben tenerse legalmente verdaderos.

Los hechos notorios no necesitan ser probados y las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje pueden fundarse en ellos para resolver procesos -- de trabajo jurídicos y económicos. Precisamente, el aforismo romano "noto ria non ejen probatione", ha sido consagrado por nuestro derecho procesal-común; Los hechos notorios no necesitan ser probados; el tribunal puede -- invocarlos aunque no hayan sido alegados por las partes, Piero Calamandrei procesalista italiano nos dice, se reputan notorios los hechos cuyo conoci miento forma parte de la cultura normal de un determinado sector social, -- al tiempo de pronunciar la resolución. El artículo 88 de el Código Fede-- ral de Procedimientos, norma supletoria faculta a las Autoridades del Tra-- bajo a fin de resolver las cuestiones obrero-patronales haciendo valer el hecho notorio, naturalmente que éste se invoque por cualquiera de las par-- tes, el proceso laboral. Existe sin embargo, el peligro de que el juzga-- dor, aún en contra de su voluntad, conozca por si el hecho notorio extra--

procesalmente y entonces sería la situación difícil ya que el Juez sería, es decir, se convertiría en perito o testigo del hecho notorio pudiendo ser juez en el fondo parte de la controversia.

2. El fin de la prueba. El fin de la prueba es el Juez es decir el fin de la prueba es el de hacer que el juez, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentra la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes, se aplicará el método deductivo es decir, se aplicará la norma al caso concreto y en esta forma el Juez resolverá el conflicto jurídico. Con las pruebas aportadas por el actor y el demandado, ambas partes tratan que la Congruencia entre la idea que tienen de una cosa y la cosa misma, sea la que se estructure en el espíritu del juez naturalmente, según sea el actor o el demandado.

Los medios o instrumentos de la prueba. Los medios e instrumentos por los cuales el juez obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad constituye otro de los aspectos o facetas de las pruebas.

Los instrumentos o medios de prueba, se denominaban clases de prueba, por el derecho romano. A propósito de estos instrumentos o medios, el problema fundamental es el de si el Juez está en aptitud de elegir cualquier instrumento probatorio, aún cuando no se encuentre establecido por la ley, en otras palabras, existe dos sistemas. El enumerativo limitativo que enumera los medios o instrumentos probatorios y el sistema meramente ejemplificativo que deja las puertas abiertas para que el Juez pueda suplir esa deficiencia con cualquier instrumento probatorio aún cuando no se encuentre enumerado.



Francisco Ricci se pronuncia en el sentido de que el juez no debe optar sino por los medios probatorios establecidos legalmente y dice: - Una doble razón, el interés público de un lado y el interés privado del -- otro, ha inducido al legislador a determinar los medios de prueba y a no -- dejar esto al arbitrio judicial o de las partes. Es de público interés -- que los derechos de cada ciudadano sean ciertos y esta certeza no se puede -- tener prácticamente si no son ciertos los medios por los cuales se puede -- demostrar su existencia. Ocurre así, cuando todos sabemos si un medio de -- prueba dado está reconocido como tal, y cual es la eficacia que se le atri -- buye. Dejando los medios de prueba y la apreciación de su valor al arbi-- -- trío del Juez, no se tiene la certeza del valor del que por parte de este -- se atribuirá al medio de prueba determinado y tal incertidumbre de la --- prueba no puede menos que producir la incertidumbre de derecho mismo,

Desde el punto de vista meramente teórico, a simple vista parece preferible a todas luces el sistema, en virtud del cual sea el Juez --- quien señale los medios probatorios, sin embargo, el actual estado de pre- -- paración cultural y moral del Juez, este sistema sería desquisiante.

El segundo sistema consiste en que el legislador establece en la ley positiva cuales deben ser los medios o instrumentos probatorios y las partes y el Juez, deben optar los medios que sean necesarios para probar -- los hechos, ya de las acciones o bien de las excepciones. Este sistema le -- gal de enumeración de los medios probatorios, deben ser restrictiva, o bien -- debe ser simplemente ejemplificativa. Consideramos que debe ser ejemplifi -- cativa pues es bien sabido que la obra de la naturaleza humana es imperfec -- ta y siempre puede tener alguna falla. El derecho probatorio del trabajo -- no fija de modo anunciativo los medios de prueba, sino que en términos se

refiere a las declaraciones de las partes testigos, objetos documentos públicos y privados, peritos y presunciones, en cambio el derecho procesal - Civil, supletorio del derecho laboral, reconoce como medios de prueba los siguientes:

- I. Confesión,
- II. Documentos Públicos
- III. Documentos Privados
- IV. Dictamen pericial.
- V. Reconocimiento e Inspección Judicial
- VI. Testigos.
- VII. Fotografías, copias Fotostáticas, Registros Dactiloscópicos, y - en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- VIII. Fama pública.
- IX. Presunciones.
- X. Y demás medios que produzcan convicción en el Juzgador.

Todos estos medios de prueba pueden ser utilizados en el proceso laboral los cuales quedan encuadrados dentro de las disposiciones generales de la Ley Federal del Trabajo. Al tratar en particular de todos y cada uno de estos medios probatorios haremos un estudio detallado de cada una de las fracciones reproducidas pues ante las deficiencias de la Ley positiva, tenemos que recurrir para resolver las graves cuestiones en materia de prueba laboral a las disposiciones supletorias. El derecho probatorio-laboral se consigna en los artículos del 520 al 530, de la Ley, regulándose la prueba desordenadamente. En dichos preceptos se precisan los casos en que el negocio debe recibirse a prueba y admite los convenios procesales entre las partes, para que los juicios se fallen sin necesidad de prue

ba.

La prueba laboral puede referirse concretamente a cada una de las -- pruebas que se mencionan con anterioridad y cuyo origen civil es indiscutible; sin mas que prueba laboral, en cada una de las pruebas mencionadas, -- tiene su característica propia, y su forma de desahogo también especial y congruente con la naturaleza de los procesos del trabajo. En todo lo relativo a medios de prueba en general, y a falta de disposiciones expresas en la Ley Federal del Trabajo la prueba se rige por las disposiciones respectivas del código Federal de Procedimientos Civiles, aunque por ningún motivo la aplicación de este Código puede contrariar el contenido y esencia -- propia de la prueba laboral.

3. Son medios de prueba laboral derivados de las mencionadas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, pero con caracteres específicos -- con requisitos culiarescos:

- a) Confesión
- b) Documentos Públicos
- c) Documentos Privados
- d) Testigos
- e) Peritos
- f) Objetos
- g) Inspecciones de las Juntas
- h) Copias Fotostáticas cotejadas por notarios.
- i) Fotografías.
- j) Películas
- k) Presunciones legales y humanas

l) Actuaciones

m) Cualquier otro medio que produzca convicción en las juntas.

En el proceso común, durante el término probatorio, las pruebas se ofrecen y se van desahogando, pero existe una audiencia única en la cual deben desahogarse todas las pruebas, porque una vez que se admitieron determinadas pruebas los tribunales de trabajo van señalando ciertos días y horas para el desahogo de las pruebas, siguiendo un orden, aunque no siempre obedecido; primero desahogan las pruebas del actor y después las del demandado.

EL MAESTRO TRUEBA URBINA. Dice que en el derecho procesal se han establecido diversos criterios para apreciar las pruebas y que se pueden clasificar en tres grupos. a. Sistema de la Prueba libre; b. Sistema de la prueba legal o tasada; c. Sistema Mixto.

El sistema de la prueba libre permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento que tengan de la vida social y política.

El sistema de la prueba legal o tasada constituye un sistema en que el juez es un autómatas de la ley, prescindiendo de su criterio personal; es decir la apreciación de las pruebas depende del grado de eficacia que les otorga la ley.

El sistema mixto es aquel que trata de combinar la apreciación libre y legal de las pruebas, con el objeto de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza.

C A P I T U L O · I I I

1. LA PRUEBA CONFESIONAL
2. LA PRUEBA DOCUMENTAL
3. LA PRUEBA TESTIMONIAL
4. LA PRUEBA PERICIAL
5. LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR
6. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

## 1. LA PRUEBA CONFESIONAL

La doctrina tradicional considera la confesión como la mejor de las pruebas. En cambio en la actualidad dicha prueba se encuentra en plena crisis.

En forma precisa y clara y en pocas palabras, el ilustre jurista Chiovenda nos dice; La confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a ese.

El jurista Valverde, citado por el maestro de Pina, a propósito de la confesión. Para que la confesión pueda ser un medio práctico, se requiere una nobleza, una gran dosis de buena fe y un espíritu de rectitud y de buena fe no va a los Tribunales, antes bien llega a transacción a un acuerdo en lo futuro posible oponente, pero esa persona íntegra nunca pisa ra el escaño del tribunal.

La definición del jurista mexicano que nos ofrece en su diccionario de Derecho Procesal Civil, Eduardo Pallares es la siguiente: Confesión es el reconocimiento, expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudique. Consideramos que esta definición no es correcta, ya que la confesión nunca puede ser un reconocimiento tácito, así pues, la llamada confesión tácita o ficta, no es una verdadera confesión.

Penetrando en el significado de esta expresión si bien se advierte y se piensa, no reúne los requisitos de la verdadera confesión, la llamada confesión ficta o tácita es una sanción para el rebelde que no se presenta ante el tribunal, o bien que elude contestar en forma clara y preci-

sa o que presentándose, ni siquiera abre la boca. La confesión ficta, es "juris tantum", admite prueba en contrario, en el sentido recto procesal, - la confesión ficta es una verdadera presunción y entre ésta y la confesión expresa, que es la única y verdadera confesión, existe una enorme diferencia. Esta doctrina se encuentra corroborada por el pensamiento de la Suprema Corte de Justicia. Si el demandado contestó la demanda controviendo los hechos de la misma y si se tuvo por contestada fijándose así -- los puntos del debate, la confesión ficta de los hechos de la demanda, como resultado de la no comparecencia del demandado a absolver posiciones, - no puede tener eficacia jurídica porque contra la ficción existe la realidad constituida por la contestación de la demanda lo cual en si mismo es - un hecho fehaciente que consta en autos del que no puede ser declarado elabsovente, por expresa disposición del artículo 760 VI de la Ley Federal del Trabajo 1/

En términos generales la prueba confesional, se puede clasificar en dos categorías a saber. La confesión judicial y la extrajudicial. La primera es la que se hace libre y formalmente dentro del proceso, en tanto que la segunda se realiza fuera del mismo, pero también produce efectos jurídicos.

En el derecho Procesal del Trabajo, se establecen dos tipos de confesión la expresa y la ficta. La primera es la que producen las partes, espontánea o provocadamente, esto es, en sus escritos o en actos de postulación o en la audiencia en que se desahoga, en cambio la llamada confesión ficta, como ya hemos dicho tiene lugar cuando se llama a declarar a alguna de las partes y no concurre al tribunal, en cuyo caso se dan por --

1/ BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NOVIEMBRE DE 1952

contestadas las preguntas que formule la contraria en sentido afirmativo, - o bien cuando el absolvente se niega a contestar las posiciones que le formula la parte contraria en la audiencia respectiva. Se considera también como confesión ficta la contestación afirmativa de la demanda por contumacia del demandado, esto, es por no comparecer a juicio de conformidad con lo establecido en el artículo 760 fracción VI inc. f de la Ley Federal del Trabajo.

La confesión laboral se encuentra regulada: por el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Cuando una de las partes lo pida la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hagan, a menos que la Junta la exima por causas de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de inútil 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 esten en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que consten en autos.

Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquier 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 contestarlos si la ignora. No podrá hacerlo sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aunque no sean propios.



DEL anterior precepto se desprende que en materia laboral no únicamente pueden ser absolventes las partes en el proceso, sino todas aquellas personas que ejerciten actos de dirección a nombre del principal siempre y cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos o por la naturaleza de los mismos deban serle conocidos.

La prueba de confesión, por lo que se refiere a las personas morales, se desahoga por el representante jurídico de la misma o bien por aquella persona que acredite ante la junta tener facultades para absolver posiciones.

La prueba de confesión en materia laboral debe ofrecerse precisamente en la audiencia de pruebas y alegatos, bastando sólo que así se exprese en dicha audiencia. Sin embargo cuando se ofrece la confesión para hechos propios de determinada persona, bien sea el Gerente, Administrador, Jefe de personal de una empresa, etc., es necesario que al ofrecerse esta probanza se precise el nombre del mismo, debiendo relacionarse con los hechos propios del que debe absolver posiciones y que se le han imputado en la demanda o en la contestación de la misma, ya que de no ser así, las juntas la rechazan, fundándose en que no se les ha atribuido en los hechos que dieron margen al conflicto, en nuestra opinión acertadamente.

Una vez propuesta y admitida por la junta, esta prueba, se señala día y hora para que se lleve a cabo la audiencia respectiva, sin que sea necesario, al ofrecer la prueba acompañar un pliego de posiciones, ya que las mismas se articulan en el instante de desahogar dicha prueba.

El desahogo de la prueba confesional presenta dos aspectos muy importantes el primero de ellos es cuando concurre la parte citada absól-

ver posiciones o bien cuando desobedece el llamamiento, no obstante la citación y apercibimiento de tenerla por confesa.

En el primer caso, el absolvente 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 esto es de acuerdo con lo establecido por el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo las preguntas que le articule su contraparte, ser previamente calificadas de legales por el Tribunal, deben ser claras, no contener más de un hecho, a menos de que por su estrecha vinculación sea necesario contestarla a pesar de que contenga dos o mas hechos; así también no deben ser capciosas y deben referirse a la litis planteada en la demanda y en la contestación. El absolvente deberá contestar afirmativa o negativamente, pudiendo agregar o aclarar todo lo que estime conveniente. Si las respuestas son evasivas la Junta de oficio o a instancia de la parte contraria lo apercibirá de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas de conformidad con lo establecido en el artículo 760 Frac. VI de la Ley Laboral.

En el artículo 760 Frac. d de la Ley Federal del Trabajo, se establece una excepción al principio de que la prueba confesional se debe de sahogar en el lugar que se encuentre la junta pero para ello se deberá justificar plenamente a juicio de los integrantes del Tribunal que existe causa suficiente para no dar por confesa la parte que no asistió a la audiencia respectiva.

En cuanto al desahogo de la confesión la Suprema Corte de Justicia ha sustentado entre otras las siguientes tesis:

El artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, se viola cuando - la Junta no cita a una de las partes cuya presencia es solicitada por la - otra y siempre que la Junta no exima aquella de comparecer por alguna de las causas de que habla la Ley y también cuando se tiene por confesa a una de las partes, no habiéndola citado para contestar las preguntas formula-- das por su contrario.

El artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de conciliación y Arbitraje para eximir a las partes de la obligación- que tienen de concurrir personalmente a absolver las posiciones que les -- sean formuladas por la contraria, pero es indudable que la facultad no llega hasta autorizar a las Juntas para declarar confesa a una de las partes- cuando esta se ha visto impedida de concurrir a la audiencia respectiva -- por causas de enfermedad de ausencia o de otro motivo fundado.

No es cierto que para el desahogo de la prueba de confesión se - requiera el ofrecimiento consiguiente en diligencia previa, tanto porque - no lo exige el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque - la mente del legislador fue de que todas las probanzas que se ofrezcan en el procedimiento obrero se desahoguen de ser posible, en una sola y misma- audiencia, sin necesidad de anunciación previa; a mas de que no siendo la absolución de posiciones de aquellas diligencias que precisen notificación personal por no estar comprendidas dentro del texto de los artículos 752 y 753 de la Ley, es evidente que tal notificación y consiguiente apercibimiento, surten efectos con sólo verificarse por los estrados de las Juntas respectivas.

Si se ofrece la confesión de persona que no tiene el carácter de representante de una empresa, encargado o administrador de la misma, y la-

El artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, se viola cuando la Junta no cita a una de las partes cuya presencia es solicitada por la otra y siempre que la Junta no exima aquella de comparecer por alguna de las causas de que habla la Ley y también cuando se tiene por confesa a una de las partes, no habiéndola citado para contestar las preguntas formuladas por su contrario.

El artículo 769 de la Ley Federal del Trabajo, faculta a las Juntas de conciliación y Arbitraje para eximir a las partes de la obligación que tienen de concurrir personalmente a absolver las posiciones que les sean formuladas por la contraria, pero es indudable que la facultad no llega hasta autorizar a las Juntas para declarar confesa a una de las partes cuando esta se ha visto impedida de concurrir a la audiencia respectiva por causas de enfermedad de ausencia o de otro motivo fundado.

No es cierto que para el desahogo de la prueba de confesión se requiera el ofrecimiento consiguiente en diligencia previa, tanto porque no lo exige el artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque la mente del legislador fue de que todas las probanzas que se ofrezcan en el procedimiento obrero se desahoguen de ser posible, en una sola y misma audiencia, sin necesidad de anunciación previa; a más de que no siendo la absolución de posiciones de aquellas diligencias que precisen notificación personal por no estar comprendidas dentro del texto de los artículos 752 y 753 de la Ley, es evidente que tal notificación y consiguiente apercibimiento, surten efectos con sólo verificarse por los estrados de las Juntas respectivas.

Si se ofrece la confesión de persona que no tiene el carácter de representante de una empresa, encargado o administrador de la misma, y la-

*Junta la admite como testimonial, no causa agravio.*

*Por lo que respecta a los afectos que produce la confesión expresa y provocada de las partes sobre la ficta. La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en diversas ejecutorias la relevancia de la primera, destacando la tesis que a continuación se transcriben.*

*La confesión es la prueba por excelencia cuando se lleva, tomándola en lo que perjudique a quien la produce y no en lo que la favorece, se obtiene en la comprobación de la existencia del Derecho ejercitado por el actor, no existe razón alguna para analizar las probanzas que éste hubiere aportado para justificar su acción, toda vez que esas pruebas, en casos de serle beneficiosas quedan destruidas por su propia confesión.*

*La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a los hechos ejecutados y conocidos por el absolvente pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los derechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos.*

*La confesión ficta, es la que resulta del hecho de no comparecer a la audiencia respectiva o no contestar la pregunta que se le articule.*

*Respecto a la confesión ficta, la ley Laboral y específicamente al final del párrafo primero 766 Frac. VIII nos dice:*

*Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado las Juntas tendrán por contestadas en el sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no esten en contradicción con alguna otra*

prueba o hecho fehaciente que conste en autos.

Los tribunales de Trabajo deben dictar acuerdo expreso, haciendo la declaración de tenerla por confesa a la parte que se niegue a declarar y también deberán hacer la misma declaración cuando se tenga por contestadas las preguntas en sentido afirmativo, en los casos en que no comparezca a la diligencia respectiva no obstante estar debidamente notificada.

En el proceso del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje antes de tenerlas por contestadas las preguntas en sentido afirmativo, tienen la obligación de examinar las demás pruebas que existen en el expediente, a fin de que las respuestas fictas no estén en contradicción con ninguna otra prueba o hecho fehaciente que conste en autos, es decir deben ser calificadas de legales. En consecuencia, las Juntas deberán hacer una valoración previa de las constancias procesales para poder determinar si no hay ningún hecho fehaciente que contradiga la confesión ficta.

La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la confesión ficta, en relación con los hechos fehacientes ha establecido.

CONFESION FICTA, SU VALOR PROBATORIO. Para la confesión ficta de una de las partes por no haberse presentado a absolver posiciones, tenga valor probatorio, es preciso que no esté en contradicción con alguna -- otra prueba o hecho fehaciente. Así cuando la Junta le concede valor a pesar de que está en contradicción con una prueba documental, no objetada -- por la contraria que obre autos, incurre en violación en el artículo 766-Fracc. de la Ley Federal del Trabajo 2/

-----  
2/ LIC. Ma. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO DE T. SELECCION DE EJECUTORIAS - DE LA H.S.C. LA NACION P. C-13-4.

CONFESION FICTA, SU VALOR PROBATORIO. Si el demandado contesta la demanda controvirtiendo los hechos de la misma, y se tuvo por contestada fijandose así los puntos del debate la confesión ficta de los hechos de la demanda, como resultado de la no comparecencia del demandado a absolver posiciones, no puede tener eficacia jurídica porque contra la ficción existe la realidad constituida por la contestación de la demanda lo cual en si misma es un hecho fehaciente que consta en autos de que no puede ser declarado confeso el absolvente por expresa disposición del artículo 766 VII de la Ley Federal del Trabajo.

CONFESION FICTA, SU VALOR PROBATORIO. La eficacia probatoria de la confesión ficta de la parte demandada no se desvirtua por el hecho de que al contestar la demanda haya negado los acontecimientos relatados de ésta, pues el valor de dicha confesión sólo se destruye con otra prueba o hecho fehaciente que obre en autos, y en el caso indicado, lo único fehaciente es el que el demandado negó las afirmaciones contenidas en la demanda, mas no que los hechos relativos no fuesen ciertos, 2/

CONFESION FICTA, EN MATERIA DE TRABAJO. Es ineficaz cuando existen pruebas en contra, si un patron ha sido declarado confeso por no concurrir a la audiencia en que debía absolver posiciones, aporta durante el juicio pruebas directas que estén en contradicción con los hechos que se tuvieron como ciertos, logra destruir la presunción legal que habla establecido en su contra y puede ser absuelto si de las pruebas rendidas aparece demostrada su excepción. 3/

2/ LIC. Ma. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO DE T. SELECCION DE EJECUTORIAS - DE LA H. S. C. LA NACION P. C-13-4.

3/ EJECUTORIA DE 23 DE JUNIO DE 1954. VICENTE ARANA

CONFESION FICTA, SU VALOR PROBATORIO. Si el demandado contesta la demanda controvirtiendo los hechos de la misma, y se tuvo por contestada fijandose así los puntos del debate la confesión ficta de los hechos de la demanda, como resultado de la no comparecencia del demandado a absolver posiciones, no puede tener eficacia jurídica porque contra la ficción existe la realidad constituida por la contestación de la demanda lo cual en sí misma es un hecho fehaciente que consta en autos de que no puede ser declarado confeso el absolvente por expresa disposición del artículo 766 VII de la Ley Federal del Trabajo.

CONFESION FICTA, SU VALOR PROBATORIO. La eficacia probatoria de la confesión ficta de la parte demandada no se desvirtua por el hecho de que al contestar la demanda haya negado los acontecimientos relatados de ésta, pues el valor de dicha confesión sólo se destruye con otra prueba o hecho fehaciente que obre en autos, y en el caso indicado, lo único fehaciente es el que el demandado negó las afirmaciones contenidas en la demanda, mas no que los hechos relativos no fuesen ciertos, 2/

CONFESION FICTA, EN MATERIA DE TRABAJO. Es ineficaz cuando existen pruebas en contra, si un patron ha sido declarado confeso por no concurrir a la audiencia en que debia absolver posiciones, aporta durante el juicio pruebas directas que estén en contradicción con los hechos que se tuvieron como ciertos, logra destruir la presunción legal que habla establecido en su contra y puede ser absuelto si de las pruebas rendidas aparece demostrada su excepción. 3/

-----  
2/ LIC. Ma. CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO DE T. SELECCION DE EJECUTORIAS - DE LA H. S. C. LA NACION P. C-13-4.

3/ EJECUTORIA DE 23 DE JUNIO DE 1954. VICENTE ARANA



Las Juntas de Conciliación deben dictar acuerdo expreso, haciendo la declaración de tener por confesa la parte que se niega a declarar y también deberán hacer la misma declaración cuando se tengan por contestadas en sentido afirmativo, en los casos de confesión ficta.

En cuanto al valor probatorio de la declaración ficta ante cualquier presunción humana, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene que la presunción no la puede desvirtuar y al efecto nos dice:

CONFESION FICTA. NO PUEDE SER DESVIRTUADA POR OTRA PRESUNCION HUMANA. La existencia de un contrato de trabajo entre las partes, acreditada con la confesión ficta del representante legal del patron, no puede desvirtuarse con la simple presunción humana derivada de que el trabajador no haya cobrado durante varios meses sus salarios pues además de que esto último puede explicarse si tenia otra fuente de ingreso no es lógico desvirtuar una presunción legal con otra simplemente humana 4/.

Es conveniente tener en cuenta que mientras no termine la diligencia en que se articulan las posiciones para los efectos de la confesión ficta y quien debe absolver posiciones, comparece, procede que se le tome la declaración sobre las formuladas y las que se le articulen después.

El artículo 766 Frac. VIII de la Ley Federal del Trabajo únicamente tiene aplicación en lo que se refiere a los supuestos en que se puede ser declarado confeso o que deba absolver posiciones, en el procedimiento de arbitraje, por lo que las Juntas Municipales y Federales de Conciliación no tienen facultades para declarar confesa a la parte que se haya abs-

4/ DIRECTO 2156/55, JOSÉ S. NÚÑEZ. BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, MEXICO 1957.

tenido de concurrir al desahogo de dicha prueba en el período conciliatorio.

## 2. LA PRUEBA DOCUMENTAL

El vocablo documento se deriva de *documentum* y éste a su vez del verbo *docesere*, que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza.

Desde el punto de vista específico y en función de la idea procesal, por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo, que crea, modifica o extingue una relación jurídica. El Lic. Eduardo Pallares nos ofrece una clara distinción de lo que es documento, el contenido y el continente. La distinción es fácil de entender, recordando que el acto de declaración es cosa diversa de la declaración misma. La declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido, el documento es el continente. El documento puede ser verdadero o la declaración falsa, y viceversa; el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como sucede en las declaraciones públicas 5/

La división más importante de los documentos es el origen de los mismos y así se dice que los documentos son públicos y privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberana. Son aquellos en que intervienen funcionarios que tienen fe pública o los notorios, en tanto que son privados aquellos documentos en que no intervienen

5/ EDUARDO PALLARES. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. P. 164

tenido de concurrir al desahogo de dicha prueba en el período conciliatorio.

## 2. LA PRUEBA DOCUMENTAL

El vocablo documento se deriva de documentum y éste a su vez del verbo docesere, que significa enseñar, esto es, medio de enseñanza.

Desde el punto de vista específico y en función de la idea procesal, por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e inóneo, que crea, modifica o extingue una relación jurídica. El Lic. Eduardo Pallares nos ofrece una clara distinción de lo que es documento, el contenido y el continente. La distinción es fácil de entender, recordando que el acto de declaración es cosa diversa de la declaración misma. La declaración es un acto, mientras que el documento es una cosa. La declaración es el contenido, el documento es el continente. El documento puede ser verdadero o la declaración falsa, y viceversa; el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace la declaración, como sucede en las declaraciones públicas 5/

La división más importante de los documentos es el origen de los mismos y así se dice que los documentos son públicos y privados.

Los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberana. Son aquellos en que intervienen funcionarios que tienen fe pública o los notarios, en tanto que son privados aquellos documentos en que no intervienen

5/ EDUARDO PALLARES. DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL. P. 164

ni funcionarios que tienen fe pública ni notarios, es decir, son aquellos que hacen constar la celebración de los actos particulares.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en varias de sus disposiciones - habla de la prueba documental que también recibe el nombre de instrumental, aunque sin regularla, porque su valor depende de el proceso del trabajo, - no de la calidad del documento, sino de la fuerza probatoria que le conceden las Juntas de Conciliación y Arbitraje en uso de la facultad soberana de apreciación de pruebas de conciencia.

El artículo 760 Frac. V se refiere a la expresión de documentos - u objetos y el artículo 760 frac. V nos habla de documentos públicos y -- privados. En realidad, la deficiencia legal continúa en la reglamentación de las pruebas documental.

Las partes tienen la posibilidad de acreditar determinados hechos a través de documentos. Estos necesariamente deben presentarse en la audiencia de pruebas y alegatos, ya que es criterio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, reiterado por la doctrina jurisprudencial, que cuando las partes se encuentran en posibilidad de obtener directamente los documentos, copias certificadas, etc., deben de presentarlos en ese momento. - Por ello es conveniente que cuando se pretenda ofrecer una prueba documental que obra en poder de otras autoridades, debe acompañarse un escrito en la que conste que se ha pedido a dichas autoridades la expedición de los - documentos que se tienen que ofrecer como prueba, para el efecto de que sea por conducto de la propia Junta, quien se dirija a las autoridades que tienen en su poder dichas pruebas documentales para que las remita a la mayor brevedad posible, y para el efecto de que la Junta no rechaze la prueba -- ofrecida.

Nuestra H. Suprema corte de Justicia respecto al ofrecimiento de la prueba documental ha sustentado dos tesis que son diametralmente opuestas; una, que sostiene que los documentos que se acompañan a la demanda deben tenerse como prueba y por consiguiente ser analizados en el laudo, -- otra, posterior, en que se sustenta opinión contraria, en el sentido de -- que no se debe tener por ofrecida como prueba documental la que se acompaña a la demanda si no se ofreció como prueba en la audiencia respectiva. 6/

La Junta debe examinar en conciencia en el acto, todos aquellos documentos públicos o privados que consten en autos, siempre que no hubieran sido objetados aunque no hubieran sido ofrecidos formalmente como prueba, por razones de equidad y porque forman parte de las actuaciones -- que forman el expediente.

### 3. LA PRUEBA TESTIMONIAL

Testigo es la persona extraña al juicio, que declara acerca de los hechos y de las particularidades o circunstancias controvertidas en la relación procesal.

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 760 - frac III establece lo siguiente:

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

-----  
6/ EJECUTORIA 211/52, JOAQUIN TORRES CENTENO

La Junta o el Grupo Especial en su caso a mayoría de votos podrá desechar las preguntas que no tengan relación con el negocio a debate.

De la lectura de este precepto se desprende que las partes en la audiencia de pruebas y alegatos, deben presentar a sus testigos para el efecto de la admisión y desahogo en la propia audiencia, pero sucede en la práctica las Juntas no pueden cumplir con esta disposición legal, sino que se llevan a cabo varias audiencias, esto es con motivo del exceso de labores que existan en las Juntas.

La antigua Ley de Procedimientos Civiles no exigía, al ofrecer la prueba testimonial, dar el nombre y domicilio de los testigos, pero el código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales-vigente, en su artículo 291, dispone expresamente lo contrario, es decir que se de el nombre y domicilio de los testigos.

La doctrina jurisprudencial ha interpretado el artículo 522 de la Ley Laboral en el sentido de que no es necesario dar el nombre y domicilio del testigo, como puede verse en la tesis siguiente:

El artículo 760 Frac. V de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la Audiencia de ofrecimiento de pruebas, las partes ofrecerán en su caso las que pretenden sean recibidas por la Junta y el 760 de la Misma Ley, expresa que cada parte exhibirá desde luego la documental u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará a testigos o peritos que pretendan ser oídos, pero ninguno de esos preceptos impone la obligación de designar el nombre del testigo que haya de ser examinado; por lo que si en caso que se trata, al ofrecer la quejosa la prueba testimonial designó como testigos a determinadas personas, al no poder concurrir estas a la au

diencia respectiva, La Junta señalada como responsable carece de fundamentos legal para oponerse a recibir el testimonio de los que fueron presentados en el acto de la audiencia para ser examinados, ya que al hacerlo deja sin defensa a la quejosa y es de concederse el amparo que por tal motivo solicita. 7/

Respecto a los requisitos que debe llenar la prueba testimonial, a su forma de desahogo y al valor probatorio de la misma, nuestra Suprema Corte de Justicia al respecto ha sustentado las siguientes tesis:

No existe obligación legal para los tribunales del Trabajo, como inexactamente lo afirma la promovente, de mandar citar a los testigos, sino que, como lo previene terminantemente el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo, son las partes las que tienen la ineludible obligación de --- aportar sus elementos de prueba y de presentar a los testigos o peritos -- que pretenden sean oídos. La única salvedad que los Tribunales del Trabajo han hecho respecto de esta disposición se refiere exclusivamente al caso de imposibilidad de aportar los testigos, cuando quienes los ofrezcan -- sean personas al servicio de la demandada, pues en estos casos han sido -- constante la costumbre de los tribunales del Trabajo hacer la citación por conducto del patrón.

Al no imponer el artículo 760 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo a las partes la obligación de expresar el nombre de los testigos -- que ofrecen para que sean examinados, la junta viola estos preceptos al ne garse a examinar los testigos que se presenten en la audiencia respectiva, por ser distintos de los que se mencionaron al ofrecer la prueba testimonial.

7/ INFORME RENDIDO A LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION POR SU PRESIDENTE, MEXICO 4a. SALA

Si las partes en un conflicto no presentan los testigos que de-  
sean ser examinados en la audiencia respectiva, las Juntas deben tenerlas-  
por desistidas de la prueba testimonial salvo el caso de que, por enferme-  
dad u otro motivo que la Junta estime justo, no puedan presentarse, pues -  
entonces podrán recibirseles sus declaraciones en sus domicilios, o podran  
recibirseles sus declaraciones por medio de exhorto si residen fuera del -  
lugar del juicio, debiéndose en estos casos probar que acurren tales cir-  
cunstancias.

En relación con los testigos presentados por los patronos cuando  
se trata de sus propios empleados, la jurisprudencia justifica el valor de  
sus testimonios en los términos siguientes:

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO. Es ilegal que una junta niegue-  
el valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, -  
fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe  
la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la au-  
diencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presen-  
tar mas testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pu-  
dieron haber presenciado el hecho sobre el que se declara. 8/

TESTIGOS QUE SON EMPLEADOS DEL PATRON. Conforme a la jurisperu-  
dencia de la Suprema Corte, esa circunstancia no es suficiente para dudar-  
de su veracidad, pues en la mayoría de los casos el patrono puede presen-  
tar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pu-  
dieron haber presenciado los hechos relacionados con un conflicto determi-  
nado.

---

8/ APRENDICE DE JURISPRUDENCIA, AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, 5a.  
EPOCA 1955 P. 1948.



Por lo que hace al valor probatorio de los llamados testimonios-singulares, nuestra H. Suprema Corte de Justicia ha sustentado la tesis siguiente, en la que establece que un sólo testigo puede formar convicción.

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBATORIO. Un sólo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de convicciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, 9/

Las preguntas que se hagan a los testigos, encaminados a comprobar las relaciones laborales y los hechos respectivos, son aprobadas previamente por el representante del gobierno quien lleva la dirección del proceso laboral con el voto del Representante del Capital o del Trabajo.

Las reglas supletorias en materia de testigos en el proceso laboral son los artículos 163 al 167 frac. VIII del código Federal de Procedimientos Civiles. En la práctica, las Juntas no admiten mas de cinco testigos sobre cada hecho, aplicando supletoriamente el artículo 166 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

El artículo 767, de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final autoriza el ofrecimiento de pruebas para comprobar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos. Para ese efecto, es necesaa-

-----  
9/ APENDICE DE JURISPRUDENCIA EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, 5a. EPOCA, 1955. P. 1954.

rio que con toda precisión se haga valer la tacha, expresando en que consiste esta y ofreciendo al mismo tiempo pruebas para comprobarla se puede atacar el dicho del testigo al terminar el examen de este o bien dentro de los tres días siguientes, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 186 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria, debiéndose expresar concretamente en que se afecta su credulidad.

#### 4. LA PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial es aquella en la cual son necesarios conocimientos en alguna ciencia o arte, es de todas las pruebas la mas técnica.- El perito es la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia. La actividad del perito debe ser considerada como un verdadero auxiliar del juez es decir, - el juzgador, ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita asesorar de un individuo versado en alguna ciencia o arte a fin de ilustrarse mejor para dictar una sentencia mas justa, - apegandose a los hechos controvertidos.

El artículo 760. Frac. VIII de la Ley se refiere a la designación de peritos en el proceso como acto-procesal de las partes. El hecho de que la Ley autorice a las partes para designar a sus peritos, no quiere decir en forma alguna que el perito designado pueda considerarse como dependiendo de la parte que lo nombro ya que los servicios que presta el perito son en su calidad de auxiliar del tribunal.

La designación de peritos en el caso del artículo 760 Frac. VIII de la Ley Federal del Trabajo es un acto procesal de los Tribunales del Trabajo. La prueba pericial, a pesar de su naturaleza técnica, sólo tiene

el valor probatorio que le asigne la junta de Conciliación y Arbitraje al apreciarla en conciencia.

En aquellos casos en que la prueba pericial tiene por objeto --- cuestiones relativas a alguna ciencia o arte, en que se requieren conocimientos especiales, para la justificación de determinados hechos en el proceso laboral, se acostumbra que si alguna de las partes ofrece peritos la contraria a su vez lo haga, y como siempre ocurre que estos dictámenes son contradictorios, los Tribunales de Trabajo se ven en la necesidad de designar peritos terceros para el mejor esclarecimiento de la verdad. Se entiende desahogada la prueba pericial cuando los peritos, ya sea verbalmente o por medio de dictámenes han expresado su opinión ante la Junta; en la inteligencia de que cuando éstos dictámenes son escritos deben ser ratificados en los Tribunales. El dictamen es un medio de ilustrar al juzgador sobre cuestiones acerca de las cuales éste carece de preparación para formarse un juicio acertado; le proporciona elementos imprecedentes para --- orientarle en la apreciación de una cuestión técnica directamente relacionada con el negocio y por consiguiente, de influencia para la resolución ~~de~~ del caso sobre que éste obligado a juzgar.

Las disposiciones suppletorias en materia pericial, son los artículos del 143 al 160 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

## 5. LA PRUEBA DE INSPECCION OCULAR

El examen directo por el tribunal de los objetos, libros, lugares e inmuebles para formar su convicción, se denomina reconocimiento o inspección judicial. Este medio de prueba se encuentra autorizado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo 760 de la Ley, en concor-

dancia con el que faculta a los miembros de la Junta para examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos, en general, practicar cualquier diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Bajo la denominación de inspección judicial se pueden incluir -- tres tipos de prueba que pueden ser rendidas por las partes en el proceso-laboral. Examen de documentos y objetos que no se encuentren en autos, si no fuera del Tribunal así como de lugares, constituye un acto de inspección ocular que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de recoger las observaciones directas de sus sentidos sobre las cosas que son objeto del pleito o que tienen relación con él. Ofrecida y admitida la prueba de inspección, las Juntas deben ordenar su desahogo en la forma que estimen convenientes.

La prueba de inspección de libros documentos, objetos y lugares, la desahogan los Tribunales del Trabajo de acuerdo con la facultad les --- otorga la Ley, constituyéndose en los sitios donde se encuentren aquellos, a efecto de dar fe de las particularidades a que se contraiga la prueba.

Los Tribunales del Trabajo tienen libre acceso para desahogar - dichas pruebas, a cuyo efecto disponen de todos los medios de apremio establecidos por la ley, con el objeto de que la práctica de las diligencias - respectivas obtenga la eficacia debida.

Las partes deben precisar los documentos y fecha de éstos, así - como los libros o asientos de los mismos, porque si no lo hace de ese modo las Juntas desechan las pruebas. Se aplican en la prueba de inspección -- los artículos 161 al 164 del Código Federal de Procedimientos Civiles en-

forma supletoria.

## 6. LA PRUEBA PRESUNCIONAL

La presunción del razonamiento lógico en virtud del cual de un hecho conocido se obtiene la verdad de otro desconocido.

Las presunciones se dividen en legales y humanas. Las presunciones humanas constituyen la regla general, en tanto que las legales son excepción.

Las presunciones legales existen expresamente en la Ley y hacen prueba plena, en tanto que las presunciones simplemente humanas no hacen prueba plena, sino antes bien, admiten prueba en contrario. Es principio universal en materia de derecho procesal que la persona que alegue a su favor una presunción legal sólo debe probar la existencia del hecho sobre el cual se funda la presunción.

La particularidad de las presunciones presentan en relación con la carga de la prueba, es que estando aquellas constituidas por una doble y sucesiva de categorías de hechos, exigen probanzas los de la primera y quedan exentos de ella los segundos, precisamente por disposición de la Ley, que ese caso reserva al juzgador la misión singular de analizar la conexión lógica que existe entre unos y otros, sobre cuya apreciación a de versar la crítica en los supuestos en que se susciten recursos.

Las presunciones jurídicas y humanas constituyen en los conflictos de trabajo, medios probatorios de mayor aplicación, pues mediante deducciones de hechos probados, se llega a obtener la verdad sabida que es base

y esencia del proceso laboral; de manera que el afecto de las pruebas presuncionales se recoge en el acto de valorar las pruebas en conciencia, estableciendo en el laudo el resultado de la apreciación que hagan las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las presunciones, en uso de la facultad soberana de apreciación en conciencia de las pruebas que les otorga la Ley.

Las presunciones humanas provienen de los hechos probados, que son objeto de controversia y de los cuales los Tribunales del Trabajo al apreciarlos en conciencia, derivan de estos las presunciones legales que son básicas para establecer la verdad sabida. En diversos preceptos de nuestra legislación laboral se establecen presunciones jurídicas; debiendo se también aplicar las presunciones jurídicas establecidas en las leyes suppletorias específicas de las presunciones jurídicas y humanas son los artículos 190 al 196 del Código Federal de Procedimientos Civiles, subordinadas a la facultad soberana de apreciar pruebas en conciencia que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

EL MAESTRO ALBERTO TRUEBA LIRBINA. Dice, que las Juntas deberán observar las normas generales del proceso laboral, en relación con cualquiera otras pruebas que no esten reguladas como las anteriores, pero su desahogo debe sujetarse a los principios jurídicos laborales que emergen de la teoría del proceso social.

## C A P I T U L O IV

### INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA

1. *Antecedentes. Inversión de la Carga de la prueba en materia laboral. Prueba de las enfermedades - profesionales. Accidentes de trabajo.*
2. *Carga de la Prueba del despido. Carga de la prueba del abandono del Trabajo. Carga de la Prueba del - despido injustificado. Carga de la Prueba del despido del trabajador.*
3. *Carga de la Prueba cuando el patrón niega el despido y ofrece el Trabajo. Prueba del pago de los salarios. Carga del Monto del Salario.*

## INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

### 1. ANTECEDENTES

La carga de la prueba supone un paso adelante, tendiente a saber quien prueba; cuál de los sujetos que actúan en el proceso (el actor, el demandado, el juez), debe producir la prueba de los hechos que han sido materia del debate.

Se trata sin duda, del problema más complejo y delicado de toda esta materia. La doctrina de debate hace siglos frente a los problemas de este punto, que afectan no solo los principios doctrinales, sino también la política misma de la prueba.

Una clara evolución se percibe en los intentos de reforma legislativa de los últimos años. Admitiendo las opiniones de los autores de fines del siglo pasado y comienzo del presente, en el sentido de considerar que el tema de la carga de la prueba pertenece a una época del derecho pasado definitivamente, de repartir de antemano la actividad probatoria entre las partes y se ha buscado una aproximación del juez civil al penal etc., poniendo en manos de este una considerable iniciativa en materia probatoria.

Por razones fáciles de comprender, el tema de la carga de la prueba se modifica en el proceso inquisitorio. En este frente a pruebas ordenadas de oficio por el tribunal, no puede propiamente hablarse de carga de la prueba. Esta es, como se verá inmediatamente, un riesgo o quebranto para la parte, derivado de la falta de pruebas, y en los casos de iniciativa judicial, no se concibe crear ese riesgo, ya que en definitiva



gravitará sobre la justicia misma.

EL MAESTRO TRUEBA URBINA. Dice, que la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por proceso por propio interés, y no por deber.

En el proceso inquisitorio, es menester seguir las conclusiones de la doctrina del derecho procesal penal, que ha preferido "radiar los vo cables carga de la prueba" del léxico de la ciencia. En cambio el proceso dispositivo, no se trata solo de reglas para el juez, sino también de reglas o de normas para que las partes produzcan las pruebas de los hechos, - al impulso de su interés en demostrar la verdad de sus respectivas proposi ciones.

La carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar - su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.

La carga de la prueba no constituye una obligación jurídica en - el derecho procesal moderno, no cabe hablar de obligación de probar, sino de interés en probar. La carga de la prueba se concreta en la necesidad - de observar una determinada diligencia en el proceso en evitar una resolución desfavorable. Constituye una facultad de las partes que ejercitan en su propio interés, y no un deber.

Los procedimientos modernos consideran esta carga como una necesidad que tiene su origen, no en una obligación sino en la consideración de tipo realista de quien quiera eludir el riesgo de que la sentencia le - sea favorable ha de observar la máxima diligencia en la aportación de todos los elementos de prueba conducentes a formar la convicción del juez so

bre los hechos oportunamente alegados. 10/

La carga de la prueba no supone, ningún derecho del adversario - sino un imperativo del propio interés de cada litigante; es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba los hechos que han de -- probar, pierde el pleito.

Puede quitarse esa carga de encima, probando, es decir acreditando la verdad de los hechos que la ley señala y esto no crea, evidentemente un derecho del adversario, sino una situación jurídica personal atinente a cada parte; el gravamen de prestar creencia a las afirmaciones que sea menester probar y no se probaron.

La necesidad de probar es una carga procesal que impide la de -- ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. La Teoría de la carga de la prueba, en el - proceso moderno, no constituye una obligación de probar, sino la facultad de l a parte de aportar al Tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmados o -- alegados.

La carga de la prueba en materia de trabajo es actividad esencial de las partes; sin embargo en la Ley se autoriza a las Juntas a practicar de oficio diligencias probatorias, y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad, en este caso como ya hemos dicho no puede hablarse propiamente de carga de la prueba.

-----  
10/ RAFAEL DE PINA Y CASTILLO LARRANAGA JOSE! INSTITUCIONES DE DERECHO - PROCESAL CIVIL P. 255.

El Código de Comercio contiene las siguientes disposiciones sobre la carga de la prueba. Establece en su artículo 1194 que el que afirma esta obligado a probar. En consecuencia, el actor debe probar su acción y el reo sus excepciones. En el artículo 1195, establece que. Que el que niega no esta obligado a probar sino en el caso de que su negación envuelva la afirmación expresa de un hecho y el artículo 1196 nos dice! -- Que también esta obligado a probar el que niega cuando al serlo desconoce la presunción legal que tiene a su favor el colitigante.

El Código Federal de Procedimiento Civiles dispone sobre la carga de la prueba que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo el de sus excepciones (Art. 81). El que niega, solo esta --- obligado a probar. 1. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; 2. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante; 3. Cuando se desconozca la capacidad.

Señala un criterio general, el que el actor y demandado han de -- probar, respectivamente los hechos constitutivos de su acción y de su excepción, mas exactamente, que la prueba de los hechos, precidiendo del carácter que tengan, corresponde a la parte que los alegue. Es decir, que cada parte esta en el caso de probar los hechos que alegue y que la falta de la actividad correspondiente a esta carga procesal supone el riesgo de ver desestimada la pretención que haya formulado en la demanda o en la contestación.

En cuanto a la prueba de los hechos negativos rechaza que, en general, no pueden ser probados, y admite la solución de que el que niega ha de probar cuando su negativa envuelve afirmación que es, en realidad, el caso más frecuente en la práctica.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo no regula en forma alguna la carga de la prueba, como consecuencia de la deficiente reglamentación en cuanto a materia de pruebas se refiere; lo cual se comprueba fácilmente de la simple lectura de sus disposiciones procedimentales. Sin embargo en el proceso laboral se destruye el principio jurídico consagrado por el derecho civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo las de sus excepciones. Con respecto a este tema de la carga de la prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido las deficiencias legales creando una teoría especial de inversión de la carga de la prueba, que a continuación analizaremos.

#### INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

a) En las controversias que se plantean en los conflictos de trabajo en el ejercicio de las acciones, ante los tribunales laborales ha sido siempre un problema el poder determinar en el capítulo, relativo a los hechos que constituyen los puntos controvertidos, los hechos sujetos a litis, cuales son los fundamentos de las acciones y de las excepciones alegadas por las partes el sobre que debe versar la prueba y a quien corresponda la carga de la prueba.

En materia laboral dada su especial naturaleza en este aspecto de la prueba, difiere del proceso civil, como consecuencia de que en él se encuentran situaciones muy especiales que le son características por lo que se refiere a la carga de la prueba.

Existe en el procedimiento civil un criterio general, el de que el actor y demandado han de probar respectivamente los hechos constitutivos de sus acciones y de su excepción, mas exactamente, que la prueba de los hechos prescindiendo del carácter que tengan corresponde a la parte que los

de que. En materia laboral, existen presunciones legales que se establecen en favor de los trabajadores y que invierten la carga de la prueba, supliendo con ello deficiencias legales, para proteger o tutelar al trabajador -- frente al patron.

Al entablar una demanda el trabajador en la misma ha de expresar los hechos en que se funda su petición y el demandado por su parte ha de formular su contestación refiriéndose a cada uno de los hechos aducidos -- por el actor, siendo en este momento el que quedan definitivamente fijados los puntos de hecho objeto del debate, los hechos sujetos a la litis y es en este momento en el que se determina a quien corresponde la carga de la prueba y por supuesto, es cuando puede surgir el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba.

Este aspecto tiene un especial interés, porque se rompe con el principio de que el que afirma esta obligado a probar que tiene un valor general en el proceso civil pero no debe entender ni puede extenderse -- con la misma generalidad, a los procedimientos ante los tribunales de equidad, que no están sometidos a las formalidades del proceso civil.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no regula la carga de la prueba, pero sin embargo quien se ha encargado de suplir las deficiencias legales en este aspecto ha sido la doctrina jurisprudencial laboral creando una -- teoría especial de inversión de la Carga de la Prueba.

La inversión de la carga de la prueba, al decir del maestro Trueba Urbina, cumple en el proceso del trabajo una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, la finalidad de toda legislación social, la que, sin perjuicio de garantizar los derechos de los factores ac-

tivos de la producción, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y a su protección. 11/

La inversión de la carga de la prueba en el proceso de trabajo, se ha estudiado y analizado a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien en su incesante labor creativa del Derecho Procesal Laboral, ha pronunciado diversas ejecutorias, así como, jurisprudencia definida respecto a aquellos casos en que opera el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba, tesis con las cuales se demuestra de una manera clara y fehaciente, que el proceso laboral no está sometido a las formalidades del proceso civil, de que el que afirma está obligado a probar. Y con cuyas tesis estamos de acuerdo, porque el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia, nos da una solución muy próxima a la equidad.

A continuación vamos a hacer un estudio de las tesis, en las que se presenta este fenómeno de la inversión de la carga de la prueba y en las que podemos comprobar lo que hemos apuntado, que el proceso laboral rompe con el principio de que el que afirma está obligado a probar y que la inversión de la carga de la prueba tiene en el proceso del trabajo como función principal la de ser tutelar del trabajador.

1. La carga de la prueba corresponde al patrón para justificar que el obrero no sufre enfermedad profesional "Demostrado que al entrar un obrero al servicio de su patrón se encontraba sano y que la enfermedad ocurrió estando al servicio de su patrón, tiene aquel a su favor, la presun-

11/ ALBERTO TRUEBA URBINA. TRATADO TEÓRICO PRACTICO DE DERECHO PROCESAL-DEL TRABAJO P. 304.

ción humana y lógica de que contrajo la enfermedad por causa, con ocasión o en ejercicio del trabajo, y por tanto toca al patrón y no al obrero, la prueba de que la enfermedad de que se trata no tiene el carácter profesional y que no ha podido ser contraída por ninguna de las causas o motivos señalados. ( )

II. La carga de la prueba corresponde al patrón para comprobar que la enfermedad profesional del obrero no fue originada por el trabajo, cuando dicha enfermedad se encuentre prevista en la tabla de enfermedades profesionales. 12/

"Al expresar el artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo que se refiere a la primera clase de trabajo, lo hace respecto a tales o cuales obreros y en relación con el medio en que se ven obligados a efectuar el trabajo, de tal suerte que el medio en que se obligue a trabajar a una persona puede traer como consecuencia una enfermedad profesional sin ser precisamente de las catalogadas en el artículo 326, este en su fracción X dice; Tuberculosis! Médicos enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros y mineros cuando ha habido una silicosis anterior, de manera que todos estos en relación con su trabajo pueden contraer la tuberculosis que sea de carácter profesional, pero no en otros trabajadores enumerados en esa fracción. En la especie se trata de un mesero, oficio este que no está catalogado en la tabla de enfermedades de la Ley de la materia, pero no obstante pudo haber contraído la enfermedad (Tuberculosis) en el desempeño de sus labores.

-----  
12/ EJECUTORIA 20 DE SEPTIEMBRE DE 1934, MARIA FARIAS VIUDA DE GONZALEZ.

La prueba de esta circunstancia queda a su cargo, pues cuando se trata de enfermedades profesionales, catalogadas por la Ley, la presunción es la que dichas enfermedades se contrajeron por la índole misma del trabajo y a las empresas toca demostrar que no fueron ocasionadas por éste" -  
13/

#### b. PRUEBA DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

La tesis establecida en el sentido de que basta con que el obrero sufra una enfermedad en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo, para que tenga el derecho a la indemnización correspondiente quedando al demandado la carga de la prueba del derecho relativo o si la enfermedad es o no profesional, solamente es aplicable cuando se trata de una de las enfermedades que la Ley Federal enumera dándose el carácter de profesional.  
14/

#### c. ACCIDENTES DE TRABAJO

Si un patrón hace valer como defensa, que en el momento en que - su trabajador sufrió el accidente que le ocasiono la muerte, estaba laborando en beneficio de un tercero, es a él a quien le toca demostrar en forma indubitable esta circunstancia excepcional, en virtud de la presunción que existe en su contra de ser laboralmente responsable del riesgo sufrido por el obrero con quien tenia celebrado contrato de trabajo, y a quien le ocurrió el accidente al desempeñar labores similares a las que eran objeto

-----  
13/ EJECUTORIA DE 24 de abril de 1955, MARIA MONTOYA VDA. DE ZEPEDA

14 DIRECTO 449/36.- LUIS MEDINA RAMIREZ, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION 5a. época, T. XLIV, P. 679.



to del contrato". 15/

III. La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o abandonó el mismo.

Esta sala, en diversas ejecutorias, entre otra la relativa al am paro interpuesto por Eusebio Pérez Cortina, toca 2914/35, fallado el 24 de Agosto de 1935, ha sostenido la tesis relativa a que, cuando un trabajador presenta reclamación por separación injustificada del trabajo, es suficiente que justifique la existencia del contrato del trabajo, es suficiente -- que justifique la existencia del contrato de trabajo y la circunstancia de que no se encuentra prestando servicios, para que se estime fundada la base de su acción quedando a cargo del patrón la obligación de probar, en estos casos, o bien que el obrero se separó voluntariamente, de su trabajo, o -- bien que, el caso de que se le hubiera despedido, la separación fue justificada.

La tesis de que se trata se ha fundado en el hecho de que los -- obreros, en la gran mayoría de los casos, se encuentran materialmente incapacitados para probar su separación, ya que es lógico suponer que los patrones se cuidan de que éste no se efectúe con la intervención o ante la -- presencia de otras personas, pues sólo en determinados casos y cuando el -- despido se realiza en forma violenta, pueden éstos realizarse delante de -- otras personas que, en su caso pueden testificar sobre la separación, en -- forma cierta, es decir con conocimiento efectivo de los hechos, por esta -- misma razón, según se expresó al fundarse la tesis que aquí se sostiene, -- es cierto también que en determinados casos los trabajadores recurren al testimonio falso de testigos supuestos para comprobar su despido, cosa que

-----  
15/ DIRECTO 234/54. Atenogenes Aguilar, Boletín Judicial de la Suprema -- Corte de Justicia de la Nación número 90, 1954. P. 584.

desde luego debe estimarse censurable. Por otra parte, los patronos, en aquellos casos en que los trabajadores abandonan voluntariamente a las autoridades respectivas acerca de la ausencia del trabajador y aún pueden -- promover a continuación la rescisión del contrato de trabajo, si aquella -- se prolonga por más de tres días. En estas condiciones, la tesis sustentada por esta sala en el sentido de que al patrón corresponde la carga de la prueba en el caso en que se ha hecho referencia para acreditar el despido de que se hizo objeto, fue justificado, no puede ser impugnada por falta de equidad, ya que si bien es cierto que existe el principio que establece que el que afirma está obligado a probar, y que dentro de ese principio podría corregirse que cuando el patrón niega el despido, debe recaer sobre el obrero la carga de la prueba de su separación, hay que tener en cuenta -- sin embargo, que lo que el trabajador exige en tales casos no es otra cosa sino el cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que debe estimarse -- que es suficiente con demostrar la existencia de dicho contrato y el hecho de que se ha cesado en el desempeño de sus labores, para que se considere acreditada la base de su acción, lo que a su vez, se estimara en último -- término fundada o no, según el sentido de convicción que en el ánimo de -- los miembros de la Junta determinen las pruebas correspondientes al patrón" 16/

## 2. CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO

"Cuando el trabajador alega en el juicio obrero haber sido despedido y la defensa patronal consiste en que aquel se separó voluntariamente este extremo toca probarlo al propio demandado por ser el quien está en po

-----  
16/ EJECUTORIA de 24 de agosto de 1935, Eusebio Pérez Cortina.

sibilidad de demostrar esa separación o abandono por parte del trabajador, no pudiendo atribuirse a éste la carga de probar que fue despedido. 17/

#### CARGA DE LA PRUEBA DEL ABANDONO DE TRABAJO

Cuando el trabajador reclama despido injustificado y el patrón - se excepciona diciendo que aquel abandonó su trabajo, es al patrón a quien incumbe la prueba de su afirmación, y, si lo logra no prosperará la acción-ejecutada. 18/

#### e. CARGA DE LA PRUEBA EN EL DESPIDO INJUSTIFICADO CONFLICTO RESPECTIVO!

"En los casos en que se ejercitan acciones derivadas del despido injustificado de un trabajador, es el patrón a quien incumbe la prueba de la justificación del mismo o del abandono del trabajo por parte del obrero, por lo que si la junta conoce de cierto conflicto pretende que es al trabajador a quien toca demostrar lo injustificado de su separación, el laudo - respectivo resulta violatorio de garantías en perjuicio de éste" 19/

#### f. CARGA DE LA PRUEBA DEL ABANDONO DE TRABAJO

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

-----  
17/ DIRECTO 4480/49, MAURICIO JULIO SHROEDER, BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 67, 1951, P. 323.

18/ DIRECTO 29/49, G.D. CASTANEDA MARGARITA, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, 5a. época T.CI, P. 56.

19/ BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 156. AGOSTO 1960, P. 423 y 424.

IV. La carga de la prueba corresponde al trabajador, cuando el patrón niega el despido y ofrece el trabajo.

#### h. CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO DEL TRABAJADOR

Si bien es cierto que la sala de trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido que en los juicios originados por el despido de un trabajador, corresponde al patrón cuando admite que aquel le presto sus servicios y que ya no se encuentra laborando, justificar la causa que tuvo para despedirlo o que abandono el trabajo, también lo es -- que la indicada tesis no puede tener aplicación en casos en los que ocurre la circunstancia de que el patrón nego el despido y ofrecio el trabajo, -- sin que sea obstaculo para ello no tomando su reinstalación, sino el pago de tres meses de salario por la separación de que se dijo objeto, ya que -- debe tomarse en cuenta que si el patrón no admite que haya rescindido -- unilateralmente el contrato y, aún más, corrobora la permanencia de los -- vínculos contractuales que lo ligan con el trabajador, requiriendo a este -- para que vuelva al trabajo, resulta claro que previamente debe entenderse -- que no existió el despido, por lo que si el trabajador sostiene o insiste -- en que lo hubo y por ello exige la indemnización correspondiente, le toma -- la prueba de tal hecho y no al patrón, criterio este que también ha sido -- sostenido por la sala de trabajo 20/

---

20/ BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 172, FEBRERO 1961, P. 89

### 3. CARGA DE LA PRUEBA

#### i. DESPIDO DE UN TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL PATRON NIEGA EL DESPIDO Y OFRECE EL TRABAJO.

La aceptación o repudio del ofrecimiento de la reinstalación -- por parte del trabajador, en circunstancias como lo apuntado, originan un cambio en los puntos a debate planteados por el actor, que traen consigo cambios en la carga de la prueba, ya que si el trabajador acepta el ofrecimiento liza y llanamente sin reserva alguna, se extinguen ipso facto las acciones de reinstalación y su consecuencia, la de pago de los salarios caldos, o bien queda latente solo esta última restringida al periodo comprendido entre la fecha del despido y la de la reposición, si el trabajador -- acepta regresar a su trabajo pero sigue insistiendo en que fue despedido, en cambio, si el trabajador rechaza de plano su reinstalación y persiste en su afirmación de haber sido despedido injustificadamente ambas acciones seguirán sub-judice, condicionadas a que el trabajador actor prueba su despido, ya que al quedar en duda su aseveración de haber sido despedido, con la negativa del demandado y con el ofrecimiento del trabajo, la carga de la prueba debe recaer incuestionablemente sobre el que afirma y no sobre el que niega 21/

#### j. CARGA DE LA PRUEBA DEL DESPIDO DEL TRABAJADOR

Cuando el patrón niega haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto, corresponde a Este demostrar que efectivamente fue despedido ya que en tal caso se establece la presunción de que no fue el patrón quien rescindió el contrato de trabajo por lo que, si el-----

21/ BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 162, FEBRERO 1961, P. 89.

trabajador insiste en que hubo despido, a él corresponde la prueba de sus afirmaciones.

k. DESPIDO, PRUEBA DEL CASO EN QUE CORRESPONDE AL TRABAJADOR.

La Jurisprudencia que atribuye al patrón la carga de la prueba - en los casos de despido de un trabajador, no es aplicable cuando al contestar la demanda niega haber despedido y le ofrece admitirlo nuevamente a su servicio, pues en tal circunstancia es evidente que dicho patrón nada puede probar, por el contrario su actitud lleva a presumir que no hubo tal -- despido, correspondiendo al trabajador que insiste en que fue despedido del trabajo la prueba de su afirmación 22/

4. DESPIDO, NEGATIVA DE LA CARGA DE LA PRUEBA EN ESE CASO.

Si el patrón demanda, al que se atribuye haber despedido a un -- trabajador niega ese hecho y le ofrece recibirlo para que preste sus servicios nuevamente, no es a él a quien corresponde demostrar el hecho negativo de no haberlo despedido, lo que casi siempre es imposible sino que toca al trabajador cuando se rehusa volver al trabajo, acreditar que ciertamente fue separado de él 23/

Consideramos que el criterio sostenido por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el presente caso no es ajustado y que va en contra de los principios del derecho laboral a virtud que la inversión de

-----

22/ BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 165, FEBRERO 1961, P.

23/ DIRECTO 4964/75, TRINIDAD LEZAMA BARRER, BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 131, 1958, P. 931.

la carga de la prueba opera en forma injustificada a favor del patrón, ya que si bien es cierto que la Suprema Corte de Justicia, en este caso se regula por los principios clásicos, que rigen en la materia de la prueba, de que el que afirma esta obligado a probar y que corresponde por tanto al -- trabajador la prueba de sus afirmaciones, ya que se establece una presun-- ción en favor del patrón quien queda relevado de toda prueba, cosa con la-- que en ningún caso estamos de acuerdo por cuanto que al contestar la deman-- da el patrón niega haber despedido al trabajador, circunstancia esta que -- implica que el obrero abandonó su trabajo y que no obstante la negativa -- del patrón de haberlo despedido como ya lo hemos visto, a él corresponde -- en todo caso, la carga de la prueba, pero como en el presente caso le ofre-- ce al obrero admitirlo en sus labores invierte la carga de la prueba injus-- tificadamente en nuestro criterio, al trabajador. Consideramos que aún en este caso la carga de la prueba debe ser a cargo del patrón quien debe de-- mostrar la circunstancia o causa por la cual el trabajador ya no le presta sus servicios porque si bien es cierto que es casi imposible que pueda pro-- bar, el hecho negativo de no haberlo despedido, si esta en posibilidad de probar el hecho por el cual el trabajador ya no le presta sus servicios.

V. La carga de la prueba corresponde al patrón para demostrar -- la falta de dependencia económica, cuando existe parentesco entre el bene-- ficiario de la indemnización y el obrero fallecido a consecuencia de un -- riesgo profesional.

"En este caso la Doctrina Jurisprudencial confirma el propósito-- de la legislación laboral: La Ley prevé dos circunstancias. Una cuando -- no haya parentesco, la carga de la prueba corresponde a quien acciona, y -- cuando se demostró el parentesco se sigue la regla de inversión de prueba--

y toca acreditar la falta de dependencia económica a la parte proporcional".

24/

Riesgo Profesional. Derecho de los ascendientes a recibir la indemnización.

Los términos en que se encuentra redactado el artículo 503 de la Nueva Ley Laboral indica que para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta de Conciliación Permanente o el Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar - dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar que personas dependían económicamente del trabajador y ordenará - se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus - servicios convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de un término de treinta días a ejercitar sus derechos.

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación Permanente, a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación - y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior.

-----  
24/ EJECUTORIA DE 30 DE JULIO DE 1942. CITADA POR JUAN D. POZZO. ACCIDENTES DE TRABAJO P. 341.



III. La Junta de Conciliación Permanente, la de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrá emplear los medios publicitarios que juzgue conveniente para convocar a los beneficiarios.

IV. La Junta de Conciliación Permanente, el Inspector de Trabajo, concluida la investigación, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando que personas tienen derecho a la indemnización.

VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Accidentes de Trabajo.- A quién corresponde la responsabilidad .

En casos de accidentes de trabajo el accidentado sólo tiene que demostrar haberlo sufrido en el lugar y con motivo del trabajo, para que la responsabilidad recaiga sobre el que se beneficia con los servicios pres

tados, quién para el efecto, debe estimarse como patrón.

Si este último pretende que no existe relación contractual de -- trabajo con el accidentado por existir un contratista a quién prestaba sus servicios, es al demandado a quién corresponde la prueba de la existencia del contrato de obra con el tercero. Este hecho no puede el demandado demostrarlo con testigos porque son ineficaces para deponer sobre hechos jurídicos en que no intervinieron como es la celebración de un contrato de obra determinada, porque siendo necesaria la celebración por escrito de tá les contratos, el demandado está en condición de exhibir el que haya celebrado con el tercero. La falta de tal prueba establece la fuerte presunción de que el tercero que contrato los servicios del accidentado sólo es intermediario y contrató a nombre del patrón. 26/

De todo lo anterior, podemos concluir, que siempre que un trabajador sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional se presume que uno y otro ocurrieron al estar trabajando al servicio del patrón, y no tiene que probarlo, ya que existe la responsabilidad objetiva del patrono -- quién está obligado a cubrir la indemnización fijada por la Ley Federal -- del Trabajo en vigor, no quedando a cargo del obrero cuando se trata de un accidente de trabajo, sino comprobar el hecho del accidente, y que éste -- ocurrió durante el trabajo y el patrono para liberarse del pago deberá com probar fehacientemente que el accidente ocurrió fuera del trabajo, o que se debió a un hecho deliberado y consentido de parte del obrero, invirtiéndose con ello la carga de la prueba en beneficio del trabajador.

-----  
26/ DIRECTO 4110/52, PABLO CEBALLOS, BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL, NUMERO 139, 1954, P. 584.

VI. La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que no adeuda salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato de trabajo.

"Probada como está la existencia del contrato de trabajo, es consecuencia lógica estimar que el que lo prestó devengó los salarios que reclama, puesto que no se concibe la existencia del contrato de trabajo, sin que pueda existir al mismo tiempo la remuneración correspondiente por servicios prestados en esta situación es incuestionable que no es ya al actor a quién toca probar monto de esos salarios devengados, cuyo pago reclama, sino al demandado, puesto que éste al negar en su negativa involucra la afirmación de un hecho, esto es, que no deba salarios al actor; pretender que en materia del trabajo deban aceptarse las ritualidades del Derecho Civil, es inadmisibles, ya que implicaría desconocer el espíritu de la legislación sobre la materia que es francamente proteccionista de la clase trabajadora. En materia de trabajo, si el trabajador acredita la existencia del nexo contractual con el patrón, está fuera de una discusión que tiene a su favor la presunción, cuando reclama el pago de salarios, de que en efecto éstos se le adeudan, y en consecuencia, toca destruir tal presunción al patrón, probando, puesto que tiene amplios medios para ello que na da debe al reclamante. 27/

#### SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO

Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la Ley en favor de los trabajadores,

-----  
27/ EJECUTORIA DE PRIMERO DE JULIO DE 1935, SENAI DA RÓDRIGUEZ VDA. DE HER NANDEZ.

ya que áquel es quién tiene en su poder los recibos o documentos que acrediten los pagos efectuados. 28/

#### SALARIO, MONTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

La prueba del monto del salario cuando se manifiesta inconformidad con el señalado por el trabajador, corresponde al patrón por ser él el que tiene los elementos probatorios necesarios para ello, tales como recibos, nóminas, listas de raya, etc." 29/

#### SALARIO, PRUEBA DE SU MONTO

Aún cuando es exacto que de acuerdo con los principios clásicos que rigen en materia de prueba el que afirma está obligado a probar, y aún cuando es exacto que los procesalistas modernos sostienen que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los extintivos, -impeditivos o modificativos de la misma, no lo es menos que en el Derecho Procesal del Trabajo, estas teorías civilistas tienen excepciones y se encuentran afectadas por diversas modalidades, así, en el caso de la carga referente al monto del salario, la Jurisprudencia firme de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha precisado que la obligación de probar el salario del trabajador, las soporta el patrón, en razón de ser él quién tiene a su disposición los elementos de prueba pertinentes para demostrar ese hecho, tales como recibos o listas de raya. 30/

-----  
28/ DIRECTO 2549/56, SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, QUINTA EPOCA, - T. LIV P. 518.

29/ DIRECTO 403/54. EL HERALDO CIA. EDITORIAL, S.A. SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, SEXTA EPOCA, QUINTA PARTE, VOLUMEN PRIMERO, P. 62.

30/ DIRECTO 5799/49, BENJAMIN BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL NUMERO 87, - 1954.

Con las anteriores ejecutorias queda demostrado que en materia - de pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, se rompe con el principio - de igualdad de las partes en el proceso caracterizandolo como un régimen - de excepción frente al clásico proceso civil, así como, con el principio - de validés general en el proceso civil en virtud de que los Tribunales La- borales, Tribunales de Equidad, en ningún caso están sometidos a las forma- lidades del proceso civil y por último, consideramos que con el fenomeno- de la inversión de la carga de la prueba, el derecho probatorio laboral, - tiene como función principal la de ser proteccionista del trabajador, su- pliendo con ello deficiencias legales sin perjuicio de garantizar los dere- chos de los factores de la producción.

El Maestro Alberto Trueba Urbina dice; que en el Proceso laboral se desquebraja el principio jurídico burgués consagrado por el derecho pro- cesal civil relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos - de la acción y el reo los de sus excepciones.

## C O N C L U S I O N E S

1. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben de ejercer una función de equidad en los juicios laborales.
2. Las juntas de Conciliación deben de ejercer una función conciliatoria entre el trabajador y el patrón.
3. En el Procedimiento Laboral hay una ventaja, en cuanto no admiten recursos en contra de las resoluciones dictadas en las Juntas de Conciliación, por lo tanto el trámite debe ser inmediato.
4. La Prueba Laboral es tutelar al derecho del Trabajador.
5. La prueba labora es valorizada por el Juzgador con mayor -- eficacia, y está sujeta a fórmulas legales.
6. Toda prueba labora tiene su fisonomía propia.
7. Sugiero modificar la Ley Federal del Trabajo en relación al Capítulo de Ofrecimiento y Recepción de Pruebas otorgándole a las partes la oportunidad de ofrecer toda clase de pruebas relacionadas con el juicio y que Estas sean admitidas por la Junta, ya que, en la actualidad muchas pruebas son desechadas argumentando que no han sido ofrecidas conforme a Derecho.
8. Opino que al actor en Este caso el trabajador se le debe de admitir todas las pruebas que ofrezca aunque no sean ofrecidas con apego a la Ley en virtud que el cuenta con muy pocos de medios de prueba para probar un despido injustificado.

9. La Prueba Laboral es determinante en el transcurso del Proce  
dimiento.
10. La inversión de la carga de la Prueba es una función tutelar  
del trabajador.
11. La Inversión de la carga de la prueba es un beneficio en fa-  
vor del trabajador.

## BIBLIOGRAFIA

- ALARCON V HORCAS SALVADOR. *Código del Trabajo*  
MADRID
- CASTORENA J. JESUS. *Tratado del Derecho Obrero*  
MEXICO 1942
- PALLARES EDUARDO. *Derecho Procesal Civil*  
MEXICO 1963
- MARIO DE LA CUBA. *Derecho Mexicano del Trabajo*  
MEXICO 1965
- PINA RAFAEL de Y CASTILLO LARRANAGA JOSE. *Derecho Mexicano del trabajo.*  
MEXICO 1965.
- PLAZA MANUEL DELA. *Derecho Procesal Civil Español*  
España 1943
- RAMIREZ GRONDA DE. *Conflictos del Trabajo*
- F. RICCI. *Tratado de las Pruebas*
- TRUEBA URBINA ALBERTO. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo*  
MEXICO 1965.
- TRUEBA URBINA ALBERTO. *Nuevo Derecho del Trabajo.*  
MEXICO 1970
- TRUEBA URBINA ALBERTO. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*  
MEXICO 1971
- BOLETIN DE INFORMACION JUDICIAL. *Diversas ejecutorias dictadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia del Trabajo, de 1950 a 1961.*



SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

*Diversas ejecutorias dictadas por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de Trabajo de 1957 a 1961.*

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 1o. DE MAYO DE 1970

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS  
FEDERALES

LIBRERIA AUSTRIACA

M. A. V. S.