



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS ARAGON

LA ILEGAL ACEPTACIÓN DE LA PRUEBA DE  
INSPECCION EN LA NEGATIVA DE TRABAJO  
POR PARTE DEL PATRÓN.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JUAN JOSÉ HERNÁNDEZ ALVARADO.

ASESOR: LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA



MÉXICO

1999

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

275290



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A DIOS**, gracias porque me ha permitido nacer y vivir rodeado de amor y paz y porque permitió que lo anterior fuera posible.

#### **A MIS PADRES:**

Que se llenan de orgullo al verme crecer como persona y saben que ellos me dieron los principios para lograrlo, a los dos, mil gracias, por lo que han dado y por creer en mí.

#### **A MIS HERMANOS:**

Brenda y Julio César, que comparten este momento conmigo y por que deseo que ellos logren también sus metas y, se que lo van a conseguir.

En memoria de **ABUELITA CUQUITA** que donde quiera que esté se que me está observando.

## A TODA MI FAMILIA:

Por estar conmigo a lo largo de mi vida, por su cariño, apoyo y comprensión, por todo cuanto me han dado muchas gracias los quiero mucho.

AL LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA  
Agradezco el que me haya dado parte de su tiempo y que aceptara asesorarme en mi trabajo para poder realizarlo.

A usted mi amistad y respeto.  
GRACIAS.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MEXICO "CAMPUS  
ARAGON" Y SUS PROFESORES.

Por permitirme esta cristalización profesional, por haberme enseñado el saber de la ciencia jurídica, por ser parte medular de mi formación jurídica, no sólo mía sino de miles y miles de profesionistas que al igual que yo, vemos un sueño hecho realidad.

Me auno a ella cuando sustenta "por mi raza hablará el espíritu"

**LA ILEGAL ACEPTACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN EN LA  
NEGATIVA DE TRABAJO POR PARTE DEL PATRÓN.**

**INTRODUCCIÓN ..... I**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**MARCO HISTÓRICO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA**

**1.- MARCO HISTÓRICO ..... 1**

**2.- APARICIÓN EN NUESTRO DERECHO POSITIVO ..... 5**

**3.- DEFINICIÓN ..... 11**

**4.- NATURALEZA ..... 15**

**5.- OBJETO Y FINALIDAD DE LAS PRUEBAS ..... 17**

**CAPÍTULO SEGUNDO**

**LA PRUEBA DE INSPECCIÓN Y SU NATURALEZA**

**1.- SISTEMAS PROBATORIOS ..... 26**

<b>2.- MEDIOS DE PRUEBA .....</b>	<b>31</b>
<b>3.- REQUISITOS DE OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LAS PRUEBAS .....</b>	<b>34</b>
<b>4.- LA CARGA DE LA PRUEBA .....</b>	<b>38</b>
<b>5.- MEDIOS PROBATORIOS QUE EXISTEN EN LA LEY LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....</b>	<b>45</b>

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **FORMALIDADES DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN Y LA NEGATIVA DE TRABAJO**

<b>1.- LA NEGATIVA DE TRABAJO .....</b>	<b>80</b>
<b>2.- EFECTOS DE LA NEGATIVA DE TRABAJO .....</b>	<b>83</b>
<b>3.- FUNDAMENTO LEGAL Y CONCEPTO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN .....</b>	<b>86</b>
<b>4.- OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN .....</b>	<b>111</b>
<b>5.- DESAHOGO Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN .....</b>	<b>112</b>

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA ILEGAL ACEPTACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN**

#### **EN LA NEGATIVA DE TRABAJO**

<b>1.- OBLIGACIONES QUE IMPONE EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO .....</b>	<b>118</b>
<b>2.- ILEGALIDAD DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE AL ACEPTAR LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SIN PREJUZGAR DE LA EXISTENCIA DE LOS DOCUMENTOS QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE TENER EL PATRÓN .....</b>	<b>123</b>
<b>3.- LA FALTA DE EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS POR PARTE DEL PATRÓN DEBE CREAR LAS PRESUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 784.....</b>	<b>126</b>
<b>4.- VALORACIÓN QUE DEBE TENER LA JUNTA SOBRE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN .....</b>	<b>132</b>
<b>5.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES PRUEBA DE INSPECCIÓN .....</b>	<b>135</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>141</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>145</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tratará de realizar un estudio de la prueba de inspección en el ámbito laboral, debido a que en la práctica esta prueba se encuentra con algunos problemas en su aplicación por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, que se reflejan en perjuicio del trabajador, por ello trataremos de llevar a cabo un trabajo que nos permita observar dichos problemas por los que atraviesa la prueba de inspección en materia laboral, en especial cuando el patrón niega la existencia de la relación laboral que lo unía con su trabajador.

Comenzaremos a estudiar los antecedentes históricos de dicha prueba de inspección, esto como es sabido para poder comprenderla y dar una mejor y amplia perspectiva de lo que es la citada prueba, asimismo poder entender las diversas etapas por las que ha transcurrido dicha prueba, obteniendo un mejor conocimiento sobre su historia, aparición en nuestro sistema legal, así como su concepto, naturaleza, objeto y fines que persigue la Prueba de Inspección, desde luego en materia del trabajo.

Ahora bien es necesario llevar a cabo el estudio de la Prueba, así como de su naturaleza jurídica, por lo que nos abocaremos a trabajar en el estudio de los sistemas probatorios existentes, así como los medios probatorios que encontramos en algunos ordenamientos legales, por lo que al realizar dicho



estudio es necesario referimos y estudiar los requisitos que se deben llevar a cabo en las pruebas tanto en su ofrecimiento como en su desahogo, y por supuesto en el mismo sentido pero en el ámbito que nos corresponde estudiar, que es materia del derecho del trabajo.

Con las razones expuestas, nos remitiremos al estudio de la peculiaridad mencionada en la Prueba de Inspección, y que lo es cuando el patrón niega la relación de trabajo, para lo cual daremos un concepto de ésta, estudiándola, así como mencionar sus efectos y de manera muy importante comenzamos con el estudio de las formalidades, concepto legal y doctrinales, así como de su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración de la prueba de inspección regulada por la Ley Federal del Trabajo.

De lo anterior podemos decir que la Prueba juega un papel fundamental en la solución de cualquier litigio sin importar su naturaleza, a través de ella el juzgador conoce de los hechos que le son demostrados por los litigantes y aplica el derecho al caso concreto.

En el estudio de las Pruebas nos percatamos en especial de la Inspección que la regla general de que "quien afirma está obligado a probar" haya de encontrar puntos de excepción como en el caso del derecho del trabajo en el que, la carga de la prueba será siempre para el patrón.

Realizado el estudio anterior de la Prueba de Inspección, queda como ultima parte analizar y concluir que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje no debe dejar de observar las obligaciones que impone la Ley Federal del Trabajo, así como dejar de ceñirse a lo que establece la misma, es decir, no debe dejar crear las presunciones que establece la Ley, cuando el patrón incumplía con las obligaciones que le impone la Ley Federal del Trabajo, y por ende llevar a cabo una valoración correcta de la Prueba de Inspección, apoyándose en Jurisprudencias y Tesis para una mejor ilustración e impartición de justicia.

La investigación del presente trabajo nos llevó a diferentes fuentes doctrinales en las que pudimos apreciar que el derecho del trabajo está en función del derecho social y particularmente de los derechos de la clase trabajadora, los que en materia adjetiva laboral le son favorables por su condición de tal, por ser una clase social desprotegida por no contar con capital económico que lo proteja y no tener más que su fuerza humana, del trabajo manual o intelectual o de ambas a la vez.

Debemos aclarar a los lectores que estas prerrogativas en las pruebas no las han sido concedidas como obsequio a la clase trabajadora, pues se trata de una auténtica conquista de sus derechos logrados a través de movimientos sociales, inclusive armados como fue el de 1910, que se concretó

con la Constitución que salvaguardó por primera vez en el mundo los derechos sociales, la Constitución Federal de 1917.

Sirva este ensayo como una pequeña aportación al estudio de la Inspección, como uno de los medios de convicción aplicables a la substanciación de los procedimientos en general y en materia laboral también.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **MARCO HISTÓRICO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA.**

#### **1.- MARCO HISTÓRICO.**

Para iniciar con el estudio del tema que se presenta en la presente tesis, debemos contemplar los antecedentes de la prueba de Inspección tanto en sus inicios como en nuestra legislación, mismos que serán tratados en forma somera para no caer en la exhaustividad por lo que nos trasladaremos al Derecho Romano, con lo que Gilfermo F. Margadant S., menciona en su obra el Derecho Privado Romano que "en el Derecho Procesal Romano ya se conocían las siguientes pruebas:

I.- Documentos Públicos;

II.- Testigos;

III.- El Juramento;

**IV.- La Confesión;**

**V.- El Peritaje;**

**VI.- La Fama Pública;**

**VII.- Presunciones Legales o Humanas; y**

**VIII.- La Inspección Judicial.”<sup>1</sup>**

Asimismo le diferencia otras más, y al abocarse al estudio de la Inspección Judicial objeto del presente análisis nos cita que dicha prueba tiene su origen en la relación que se tiene con el Pretor, existiendo varias clases de ellos como por ejemplo: El Praetor Urbans que conocía de litigios entre ciudadanos romanos; El Praefor Peregrinus que conocía de litigios entre romanos y extranjeros o entre extranjeros entre sí, llegando al caso en que la cantidad de Praetores fue aumentando conforme pasó el tiempo debido a su eficacia.

“La importancia de la actividad de estos magistrados (Praetores) en la creación del Derecho ya se ha mencionado, el Derecho Honorario a ellos se debe. En esta importante rama del Derecho Clásico, el Pretor, sin ser

---

<sup>1</sup> F. Margadant S. Guillermo. El Derecho Positivo Romano, Editorial Esfinge S.A. de C.V., Edición 15a., México, 1995, Pág. 529.

Legislador, supo modificar la práctica jurídica y el sistema Romano sustantivo, por medio de medidas procesales.”<sup>2</sup>

Siguiendo el sentir del maestro Margadant, el Pretor realizaba una Inspección del mismo procedimiento teniendo contacto con las partes, como con su actividad procesal, de ahí que el mismo praetor se daba cuenta visualmente tanto de las acciones y pretensiones de las partes examinando todo lo aportado en el procedimiento.

La importancia del Pretor destaca en el procedimiento Formulario, ya que “El Praetor deja de ser espectador del proceso, o mejor dicho, una autoridad cuyo papel se limitaba a vigilar si las partes recitan correctamente sus papeles. Se convierte en un organizador que determina discrecionalmente cual será el programa procesal de cada litigio individual, señalando a cada parte sus derechos y deberes procesales.”<sup>3</sup>

Es así como el Praetor supo aprovechar sus facultades para crear nuevas acciones, excepciones y otras medidas procesales, para lograr una más equitativa administración de justicia, surgiendo así el Derecho Honorarium.

---

<sup>2</sup> Ídem, Pág. 530.

<sup>3</sup> Ídem, Pág. 153.

La prueba como manifestación jurídica, al igual que otros actos han sido afectados por las tendencias dominantes de acuerdo al momento histórico en que se aplican y así podemos hablar de épocas rudimentarias de la prueba judicial en los que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecidas, cuando se describen como tales medios de prueba, abandonando al empirismo de las impresiones personales, para pasar a sistemas evolucionados en lo jurídico como los de Grecia y Roma en donde el estudio y análisis de la prueba, se convirtió en una situación lógica y razonada, tan es así que se recurría a las pruebas (testigos y documentos), siendo los primeros investidos de solemnidades ineludibles como lo fue el Juramento, "Así como el curso de la historia lo demuestra, el mundo cayó en la etapa de estabilidad o anquilosamiento del medievo en la cual la cultura en vez de avanzar retrocedió al imponerse en Europa el sistema germánico de la época y como afirman algunos tratadistas los procedimientos eran un juego de azar o escenas de juglería y en vez de aplicar la lógica, existían exorcistas y verdugos; el hombre vigoroso podía defender cien injusticias, con el hierro en la mano, situaciones que nos ayudan a formarnos una idea del Estado que guardarían las pruebas en dichos sistemas procesales."<sup>4</sup> Posteriormente en el Derecho Canónico, "En donde los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, de donde surge una prueba tasada que suponía una valoración previa de las pruebas; sistema hoy atacado y no deseable, que en su época se hizo necesario a fin de terminar con anteriores

---

<sup>4</sup> Ídem. Pág. 42.

métodos.”<sup>5</sup>, llegando así hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa, en la que se clamaba por una legislación en la que existiera libertad de apreciación y una convicción íntima con base o fundamento de la resolución de los juicios. Luego, a través de una paulatina modificación de los sistemas probatorios llegamos a un momento crucial, en que los juristas exigen modificaciones tendientes a lograr una prueba judicial de verdadera calidad científica que amalgame la lógica inductiva con la experiencia y que la investigación de los hechos aparezca como una operación técnica, auxiliada eficazmente por la psicología y otras ciencias modernas.

## **2.- APARICIÓN EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.**

Para poder comprender qué se ha logrado, es conveniente recordar que el Derecho del Trabajo en México, inicia el principio de su autonomía a partir del año de 1917, con la implantación de las garantías sociales consagradas en el artículo 123 Constitucional, y su desarrollo a través de las disposiciones en materia del trabajo emitidas primero por las Entidades Federativas y posteriormente por nuestra Federación, que los plasmó en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970, hasta la creación de esas Leyes, las normas procesales en éstas no habían alcanzado un desenvolvimiento paralelo; lo

---

<sup>5</sup> Ídem. Págs. 34 y 35.



sustantivo rebasó a lo adjetivo a lo largo del camino recorrido por nuestro Derecho del Trabajo.

En cuanto a los medios de prueba que se aplicaban en estas Leyes que pertenecían, al Derecho Civil en Materia Federal (Código Federal de Procedimientos Civiles), el artículo 93 "apunta como medios de prueba los siguientes:

- I.- La Confesional;
- II.- Los Documentos Públicos;
- III.- Los Documentos Privados;
- IV.- Los Dictámenes Periciales;
- V.- El Reconocimiento o Inspección Judicial;
- VI.- Los Testigos;
- VII.- Las Presunciones;

**VIII.-** Las fotografías, escritos y notas taquigráficas y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

En el Derecho Procesal del Trabajo de 1931 no hay propiamente una reglamentación especial que nos demuestre en forma clara y precisa cuales son los medios de prueba del Derecho del Trabajo, esto lo podemos notar en el artículo 505 párrafo 1° de la citada Ley. “Si no se llega a un acuerdo en la conciliación la Junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día, con el objeto de que se formule por una parte su demanda, se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.”

De lo anterior se desprende que no existe la limitación para el ofrecimiento de pruebas, toda vez que las mismas se tomaban supletoriamente del Derecho Procesal Civil Federal, es decir, que una prueba que no se encontraba estipulada en la Ley citada, era probable que se desechara en el Derecho del Trabajo, dejándose a la luz que el Derecho Procesal del Trabajo aún no alcanzaba su independencia y autonomía.

Es lógico que a nuestro Derecho le ha costado tiempo y esfuerzo el encontrar camino para dar efectividad a las normas del trabajo, mediante disposiciones instrumentales acordes con su naturaleza, parece que esto se

está haciendo realidad a través de la reforma que entró en vigor el 1° de mayo de 1980, misma que da nacimiento a una etapa nueva, distinta en la rama del Derecho Procesal del Trabajo, robusteciendo a su autonomía; respecto del Derecho Procesal Civil en Materia Federal, cuyas disposiciones se venían aplicando en forma supletoria hasta antes de la Ley de 1970. De su autonomía se han visto siempre los esfuerzos para lograr ésta, podemos decir que esto se podía realizar cuando los que apliquen la Ley cambien su forma de aplicar el Derecho del Trabajo, y que se recuerde que la Ley sirve para igualar a los desiguales.

En las reformas de 1980, por fin encontramos una clasificación especial de los medios de prueba en donde se delimitan en forma clara y precisa los mismos, logrando así su autonomía para no depender de otras legislaciones, aunque sobre este punto el Derecho del Trabajo no ha logrado plenamente su autonomía.

Al hablar anteriormente que el Derecho del Trabajo es autónomo, definitivamente el Derecho Civil es tan solo porque nosotros tenemos que hablar o pensar con un criterio y espíritu laboralista y esto nos llevará siempre a adoptar tal postura, por ejemplo, diremos que en el Derecho del Trabajo aún no se especifica cuales son las personas que están impedidas para declarar por disposición de la Ley, podría decirse que esto se aplica por costumbre, como resultado del Derecho Civil en el cual los impedidos para declarar son

los locos, idiotas, los impedidos de razón y los que hayan sido declarados testigos falsos, etc. ....

Hace bien nuestra legislación laboral al adoptar un criterio abierto y amplio como producto de la convivencia humana, el Derecho debe cambiar constantemente para no chocar contra el futuro, es por tal motivo que la Ley Federal del Trabajo reformada es un acierto de nuestro constituyente.

En relación a los medios de prueba de esta última reforma a la Ley de 1970, se da un amplio espacio a los mismos, teniendo como límite los medios probatorios prohibidos por la moral y la Ley, esto es, podrían ser admitidos todos aquellos medios probatorios no contrarios a Derecho, aún cuando no exista una norma legal que en forma expresa nos indique o nos prohíba la utilización de un determinado medio de prueba, es natural que deba interpretarse en forma amplia y genérica esta expresión legal, dejando abierta la posibilidad de que puedan emplearse medios probatorios que aún no han sido inventados y que hasta hoy no se conocen en nuestro Derecho, se haría mal al pretender que frente a cada uno de estos medios de prueba exista una disposición expresa en la Ley que prohíba su utilización.

En estas reformas a la Ley, se establece que pueden admitirse todos los medios de prueba que señala el artículo 776 que dice. "Son admisibles en el

proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

**I.- Confesional;**

**II.- Documental;**

**III.- Testimonial;**

**IV.- Pericial;**

**V.- Inspección;**

**VI.- Presuncional;**

**VII.- Instrumental de actuaciones; y**

**VIII.- Fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”**

Cabe hacer mención que en la Ley de 1970 no se incluía a la prueba de inspección, sino que fue hasta la reforma de 1980 cuando se cubre esta laguna legal.

### 3.- DEFINICIÓN.

Tradicionalmente era invariable al escribir de una institución o tema definirlo primero y a continuación comentar sus elementos. Pero en esta ocasión, tratando de ser más explícitos para el tema de investigación de que se trata partiremos del concepto gramatical de la prueba.

En el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, encontramos que la palabra prueba expresa. "La acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa."<sup>6</sup> ahí mismo cita que la palabra prueba tiene su origen en el vocablo latino PROBANDUM que significa probar o hacer fe, lo que confirma que a través de la historia la palabra prueba ha seguido manteniendo en general la misma significación.

"En tal forma "prueba" se deriva del verbo probar que significa producir un estado de certidumbre en la mente de uno o varios sujetos respecto a la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición."<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario, Ramón García P. y Gross, Edición 5a., París, Pág. 848.

<sup>7</sup> Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa S.A., Edición 10a., México 1993, Pág. 535.

Existen diversos autores que han elaborado definiciones de la palabra prueba buscando cada vez encontrar su esencia y una mayor aproximación al momento actual. De los cuales mencionamos algunos tratadistas que han ocupado el tema.

El maestro Rafael de Pina nos dice. "La prueba es la actividad encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto. Resultando de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz".<sup>8</sup>

Para Eduardo J. Couture. "En su acepción, la prueba es la acción y el efecto de probar; y probar es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación."<sup>9</sup> La prueba es, en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición, que constituye a veces un Método de Averiguación, y otras un Método de Comprobación.

El Método de Averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el de Comprobación, en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

---

<sup>8</sup> De Pina Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa S.A., Edición 8a., México 1989, Pág. 318.

<sup>9</sup> Couture Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Editorial Roque de Palma, Edición 3a., Madrid, 1986, Págs. 215 y 216.

En los primeros, se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes, en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

En lo referente a las pruebas laborales el Maestro Alberto Trueba Urbina, afirma que. "Con las pruebas laborales se trata de establecer la verdad de los hechos alegados por las partes en la demanda y contestación, así como el contrato de trabajo y cuantas relaciones laborales se deriven de éste, condiciones o demás particularidades con respecto a los sujetos del mismo, bien sea para demostrar la inexistencia del contrato o la terminación de las relaciones de trabajo, las causales de despido, etc. La prueba es indispensable para justificar las pretensiones procesales."<sup>10</sup>

Después de haber analizado algunas definiciones sobre la prueba, llegamos a la conclusión de que sin las pruebas es difícil o más bien diríamos imposible llegar al conocimiento de la verdad de algún acto o hecho, además de que las pruebas sirven para llegar al conocimiento de la verdad real y no a la verdad formal, finalmente estamos de acuerdo con la opinión de los distintos estudiosos del Derecho del Trabajo, en el sentido de llamar a las pruebas el corazón, el motor principal de un juicio, sea cual fuera la materia objeto del mismo.

---

<sup>10</sup> Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Edición 2a., México 1986, Pág. 371.



A pesar de que muchos autores dan su definición muy personal sobre lo que es y significa la prueba, para el derecho todos llegan a un punto en el que coinciden, que la prueba es una actividad u objeto que nos sirve de vehículo para probar un acto o hecho, para conocer la verdad.

En lo que corresponde a la prueba laboral podemos apuntar que en las Reformas de mayo de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970. "Por fin se señala una clasificación especial, es decir, un apartado en donde se aprecian en forma clara y precisa cuales son los medios de prueba en el Derecho Laboral." <sup>11</sup> En donde quedaron plasmados los grandes esfuerzos para que la Legislación Laboral tuviera sus propios medios de prueba, y no dependiera de manera definitiva de otras Legislaciones, dando como consecuencia de manera distinta el desahogo de las pruebas laborales, pues como lo veremos más adelante el Derecho del Trabajo es de inspiración, eminentemente social, protector de la clase trabajadora, de una clase débil, frente a una clase de mayor capacidad, esto en cuanto a conocimientos. En general y lo que es más importante a la capacidad económica del patrón.

Precisamente en esta forma hay una enumeración especial y clara de cuales son las pruebas en materia del trabajo, nos indica sus reglas en forma un poco más amplia, la forma de ofrecerlas y desahogarlas que más adelante veremos.

---

<sup>11</sup> Secretaría de Trabajo y Previsión Social., Confrontar, Ley Federal del Trabajo, Reforma 1980, Editorial Andrade, México 1988, Pág. 387.

#### 4.- NATURALEZA.

Por lo que respecta a la naturaleza de la prueba, los tratadistas la consideran en la actualidad en tres posiciones, si pertenece al Derecho Material, al Derecho Procesal o bien pertenece a ambos Derechos. "Las primeras sostienen que las normas sobre pruebas forman parte exclusivamente del Derecho Material, concepto aislado, que está en oposición con la mayoría de los autores, sostenida entre otros por SALVATORE SATTA en su *Diritto Processuale Civile*. La segunda afirma que las pruebas corresponden tanto a la parte Material como Procesal del Derecho, basándose en que pueden existir normas procesales ya que sólo garantizan situaciones jurídicas de Derecho Material y estas normas actúan sin intervención de juez alguno. Planiol y Ripert aseguran que frecuentemente resulta que las pruebas se obtienen en las relaciones civiles ordinarias sin que exista litigio alguno; su producción no tiene necesariamente carácter contencioso y no siempre supone acción y un procedimiento. Esta tesis por cierto es una de las que cuenta a su favor con el apoyo de algunos notables tratadistas como Camelutti, Alsina y Capitani."<sup>12</sup>

La tercera manifiesta con variados argumentos la procedencia de clasificar la institución de la prueba, únicamente en la parte Procesal del Derecho y de estos argumentos basta citar el de Rocco, quien afirma, "El

---

<sup>12</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Edición 2a., Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México 1986, Pág. 6.

conjunto de normas jurídicas procesales que regulan los medios de prueba así como toda teoría de las pruebas pertenece al Derecho Procesal.<sup>13</sup>

Hay que considerar que esta tesis es la más veraz porque las pruebas son en realidad los medios que han de convencer al juzgador y por lo tanto en su calidad de medios de prueba debe corresponder su regulación al Derecho Procesal. Si bien algunos autores parten de que la idea del Derecho Material exige en determinados casos el cumplimiento de ciertas formalidades a fin de que se pueda probar la existencia de un hecho o acto jurídico, sin embargo, esta obligatoriedad que lleva implícita la fase complementaria de su comprobación, pero se refiere a una comprobación de existencia misma y no a una comprobación de existencia que haya sido controvertida en el juicio, que sería dado el caso aquél en el que tales formalidades exigibles por el Derecho Material corresponderían a las pruebas en la fase procesal. A fin de concretar la anterior afirmación dadas las finalidades perseguidas mencionamos que el Maestro Devis Echandía manifiesta. "Que en los sistemas legales que no contemplen solemnidades ad substantian actus, existirán únicamente normas procesales sobre pruebas."<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Rocco, Hugo. Derecho Procesal Civil. Traducción de Felipe de J. Tena, Editorial Porrúa S.A., México 1984, Pág. 64.

<sup>14</sup> Devis Echandía, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial, T. I, Editorial P. de Ayala., Buenos Aires, 1972, Pág. 170,

## 5.- OBJETO Y FINALIDAD DE LAS PRUEBAS.

En este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, deben de ser los hechos controvertidos y dudosos y no el Derecho, ya que éste no está sujeto a prueba y esta tesis encuentra un gran apoyo en la doctrina francesa sostenida por Garsonnet y César Bru en *Traité Toriqué et Practique de Procedure*, obra en que se precisan las características que deben reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba; características que no está por demás citar y que son: que los hechos sean negados; que no sean tenidos legalmente por verdaderos; que no esté prohibida la prueba de los mismos; que sean admisibles y una característica más que cita, el Maestro Porras López. "Que los hechos sean alegados por las partes".<sup>15</sup>

El objeto del proceso se integra con los hechos y su clasificación jurídica se contiene en las pretensiones y defensas de las partes, y que constituyen la materia del proceso y el contenido de la sentencia de fondo.

La frase, objeto del proceso puede entenderse en una doble dirección, por una parte significa el fin que se persigue con la actividad procesal por las partes y del juez; respecto del cual no existe consenso doctrinal, pero afirmarse que en esencia el propósito inmediato del proceso es la resolución

---

<sup>15</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Pág. 11.

de las controversias jurídicas que a través de él se plantean, y además de manera mediata el mismo proceso persigue la obtención de la paz social como fin de carácter genérico..

El tema del objeto del proceso, ha sido escasamente abordado por los procesalistas mexicanos, los que hacen una referencia directa y circunstancial sobre esta institución, por lo que no resulta sencillo realizar un examen de la misma en relación con nuestro Derecho Positivo.

Al respecto podemos partir de la base señalada por la doctrina extranjera y en particular por Jaime Guasp, quien explica "el objeto del proceso es un conjunto de instituciones concretas reguladas por el Derecho Positivo tales como la acumulación, la competencia, la litispendencia, la cosa juzgada y la pretensión procesal".<sup>16</sup>

Este tema es acaso el más relevante de la Teoría de la prueba, en tanto equivale a la materia prima alrededor de la cual gira en su conjunto el procedimiento probatorio ya que todo lo relativo a los medios, a la carga, al ofrecimiento, al desahogo o a la valoración de las prueba por ejemplo, encuentra su basamento en los hechos o afirmaciones que se tengan que demostrar.

---

<sup>16</sup> Guasp, Jaime. Derecho Procesal Civil, Edición 3a., Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1977, Pág. 316.

En otro aspecto, siendo que el proceso no surge sino de un litigio entre las partes el cual tiende a resolver, de ello resulta que los hechos controvertidos no solo constituyen el objeto de la prueba, sino que al mismo tiempo conforman el contenido del litigio y por ende la sustancia que anima el proceso.

“Ahora bien, por otra parte, no todos los hechos deben ser probados, hay hechos respecto de los cuales la Ley no admite prueba como pueden ser aquellos que no están contenidos en la demanda y su contestación, o resultan inútiles o intrascendentes en relación con la litis planteada”.<sup>17</sup>

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia de la Nación señala en relación a los hechos notorios que son, “Aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento que va a pronunciarse la sentencia judicial, pero conocida de tal modo, que no hay al respecto duda ni discusión alguna.”<sup>18</sup> por lo que podemos concluir que el objeto que persiguen las pruebas, es acreditar o establecer y llegar a la verdad de los hechos controvertidos.

La finalidad de la prueba, como un ideal de justicia, es la de que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico encuentre la verdad.

---

<sup>17</sup> Climent Beltrán. Juan B., Ley Federal del Trabajo Comentada. Editorial Esfinge, Edición 4a., México 1990, Pág. 418.

<sup>18</sup> Apéndice de junio de 1917 a 1965, Semanario Judicial de la Federación, 4a. parte, 3a. Sala, Pag. 834, S.J.F. 6a. Época, Vol. XCVII, 3a. parte nov.1966, Pág. 18.

Es evidente que cada una de las parte trata de probar la verdad, sin embargo no habiendo más que una verdad, el órgano jurisdiccional tiene que encontrarla.

De acuerdo con la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal corresponde al Poder Ejecutivo Federal de conformidad con el artículo 40 fracción VIII. "Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero patronales que sean de jurisdicción Federal así como vigilar su funcionamiento."

En lo relativo a las Juntas Locales de Conciliación el artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo vigente señala: "Son aplicables a las Juntas de Conciliación las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las atribuciones asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por lo Gobiernos de los Estados."

En materia laboral, independientemente de la actividad procesal de las partes las Juntas de Conciliación Arbitraje están dotadas de amplias facultades investigadoras, como nos demuestra el contenido de los artículo 685 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

**Artículo 685.-** "El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso... ."

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

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



- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;**
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido;**
- VII.- El contrato de trabajo;**
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;**
- IX.- Pagos de días de descanso obligatorios;**
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;**
- XI.- Pago de las primas dominicales, vacacional y de antigüedad;**
- XII.- Monto y pago de los salarios;**
- XIII.- Pago de las participaciones de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y**

#### **XIV.- Incorporación y aportación al Instituto Nacional de Fondo de la Vivienda para los Trabajadores”.**

Quando la demanda del trabajador sea incompleta; en cuanto que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo que dice. “El pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copias cotejadas de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.”

Por lo que se refiere al fin de la prueba existen.”Dos corrientes, la que afirma que las pruebas judiciales se aportan a fin de establecer la verdad y la que considera como fin de la prueba, el lograr convencimiento en el juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba.”<sup>19</sup>

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

---

<sup>19</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. Ob. Cit. Págs. 12 y 13.

Por último podemos decir que otra finalidad que persiguen las pruebas es la de producir mediata o inmediata la convicción del Juez por ejemplo la afirmación de un hecho que dé influencia en el juicio realizado por un testigo ocular, la observación directa de un daño, hecha por el Juez sobre algún lugar, etc. .

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **LA PRUEBA DE INSPECCIÓN Y SU NATURALEZA.**

#### **1.- SISTEMAS PROBATORIOS.**

En el presente punto, podríamos hablar de la larga historia de los sistemas probatorios, y en especial en México pero esto nos llevaría a un desgaste innecesario y que nos haría llegar al mismo lugar, para lo cual describiremos los más tradicionales.

Tomaremos la clasificación que realiza el Maestro. Rafael de Pina, citado por el Maestro. Néstor de Buen, y lo haremos de una forma resumida, por lo que para el Maestro De Pina clasifica en:

- “a) Sistema de la prueba libre.**
  
- b) Sistema de la prueba legal o tasada.**
  
- c) Sistema mixto.**

**Sistema de prueba libre.-** "Este sistema -dice De Pina- otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas... esta potestad se extiende, igualmente a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración."<sup>20</sup>

*Esta prueba otorga al juez la facultad discrecional de valorar personal, racional y de conciencia, esto significa que el juez determina cual prueba puede o no tener valor probatorio, quitándole toda determinación al legislador (la Ley).*

**Sistema de la prueba legal.-** "En este sistema la valoración no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la Ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal."<sup>21</sup>

Como es obvio observar este sistema es contrario al sistema de la prueba libre, ya que si en el primero se le concede plena libertad al juez de estudiar y valorar las pruebas a su muy personal criterio, también es cierto que en el sistema legal se obtendrá la valoración de las pruebas por medio de la Ley puesto que dicha valoración se encuentra previamente establecida en la

---

<sup>20</sup> De Buen L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., México, 1988, Pág. 398.

<sup>21</sup> Ídem. Pág. 399.

Ley, dejando al juez sujeto a aplicar la valoración establecida en la Ley sin que puedan intervenir sus criterios personales.

**Sistema mixto.**- "De Pina define lo que es el sistema y sólo dice que. "Pretende paliar los inconvenientes de la aplicación tajante de cualquiera de los otros dos sistemas."<sup>22</sup>

Este sistema creemos es el más adecuado y acertado y es el que se aplica en nuestra legislación procesal vigente, resolviendo muchos problemas tales como el que menciona el Mto. Néstor de Buen. "Resuelve la necesidad de justicia certeza."<sup>23</sup>

De igual manera el Maestro. De Buen dice: "El sistema mixto es aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio."<sup>24</sup>

Debemos de aclarar que no sólo el legislador controlará la valoración, en ocasiones, también los tribunales de amparo y al sentar jurisprudencia, determinan a los Jueces y Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar y valorar las pruebas.

---

<sup>22</sup> Ibidem.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> Ibidem.

-El Sistema Probatorio Laboral.

La pregunta obligada en este punto sería, ¿Qué sistema probatorio es el que se aplica en nuestro Derecho Procesal Laboral?, a la cual trataremos de dar respuesta en seguida.

Para el Maestro Trueba Urbina. "Este principio (se refiere a la regla: "los laudos se dictarán a verdad sabida ...)" significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que sustituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social alma mater del laudo, en consecuencia si la norma rectora del laudo es la verdad sabida, el complemento de ésta tiene que ser la buena fe guardada."<sup>25</sup>

Ahora bien el Maestro. Armando Porras y López señala. "Desde luego el sistema de la libre apreciación de las pruebas", conclusión que alcanza después de aplicar los criterios doctrinario, legal y jurisprudencial."<sup>26</sup>

Continúa el Maestro Cavazos Flores. "La exigencia de que los laudos se dicten a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas" no implica que la Junta pueda pasar por alto las garantías individuales, ya que los laudos deben de ser claros, precisos y

---

<sup>25</sup> Ídem, Pág. 400.

<sup>26</sup> Ibídem.



congruentes con la demanda, contestación y demás prestaciones deducidas del juicio oportunamente.”<sup>27</sup>

Toca el turno al Maestro Néstor de Buen. “El sistema que considera vigente es el mixto para lo cual invoca normas de la Ley y precedentes jurisprudenciales.”<sup>28</sup>

Para sustentar lo que dice el maestro De Buen, nos señala varios artículos de la Ley Federal del Trabajo en donde podemos apreciar que la Ley nos indica el valor que debe de dar la Junta a determinadas pruebas, siendo estos el 742, 794, 795, 802, 808, 812, y otros más que señala pero estos son algunos de los que más nos pueden ilustrar.

“La libertad de apreciación no ha tenido demasiado respaldo en la jurisprudencia de la Corte. En el Apéndice 1917-1985, aparecen algunos criterios interesantes al respecto en los que se advierte la limitación a que se somete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ocasiones, para obligarlas a apreciar las pruebas con lógica y apego a los hechos; en otras para analizarlas y pormenorizadamente, quiere decir, una por una, fundando claramente su apreciación y sin considerarlas de modo global.”<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> *Ibidem.*

<sup>28</sup> *Ibidem.*

<sup>29</sup> *Ídem.* Pág. 401.

Nos continua describiendo. "En realidad, detrás de estas serias limitaciones a la aparente libertad de juzgar en consecuencia que se les otorga a las Juntas, está latente una notable desconfianza para su eficacia en la impartición de justicia social. De esa manera el juicio de amparo constituye una garantía de control sobre la libertad de apreciación nominalmente concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del Estado por garantizar un mínimo de seguridad Jurídica que se produce a partir de esa relativa estabilidad que resulta de la observancia obligatoria de la interpretación de los tribunales de amparo."<sup>30</sup>

## **2.- MEDIOS DE PRUEBA.**

En el presente punto nos concretaremos a exponer los medios de prueba que contemplan otros ordenamientos legales como lo son el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal y el Código de Comercio.

Comenzaremos por el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal que contempla los medios de prueba en su Capítulo IV, denominado de las pruebas, y establecidos en el Artículo 135, que dice:

---

<sup>30</sup> Ídem. Pág. 402.

**Artículo 135.-** “La Ley reconoce como medios de prueba:

- I.- La confesión;
- II.- Los documentos públicos y los privados;
- III.- Los dictámenes de peritos;
- IV.- La inspección ministerial y judicial;
- V.- La declaración de testigos, y
- VI.- Las presunciones.

Se admitirá como prueba en los términos del artículo 20 fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todo aquello que se ofrezca como tal, siempre que pueda ser conducente a juicio del Ministerio Público, Juez o Tribunal cuando el Ministerio Público o la autoridad judicial lo estimen necesario podrán, por algún otro medio de prueba, establecer su autenticidad”.

Ahora bien el Código de Comercio para el Distrito Federal, contempla los medios de prueba en el Artículo 1205, que forma parte del Capítulo XII, denominado Reglas Generales sobre la prueba y el cual transcribimos:

**Artículo 1205.-** “Son admisibles como medio de prueba todos aquellos elementos que puedan producir convicción en el juzgador acerca de los hechos controvertidos o dudosos, y en consecuencia serán tomadas como pruebas las

declaraciones de las partes, terceros, peritos, documentos públicos o privados, inspección judicial, fotografías, facsímiles, cintas cinematográficas, de videos, de sonido, reconstrucciones de hechos, y en general cualquiera otra similar u objeto que sirva para averiguar la verdad.”

De igual forma se contemplan los medios de prueba en los siguientes capítulos:

- “**Capítulo XIII.-** De la confesión.
- “**Capítulo XIV.-** De los instrumentos y documentos.
- “**Capítulo XV.-** De la prueba pericial.
- “**Capítulo XVI.-** Del reconocimiento o inspección judicial.
- “**Capítulo XVII.-** De la testimonial.
- “**Capítulo XVIII.-** De la fama pública.
- “**Capítulo XIX.-** De las presunciones.

Por último mencionaremos los medios de prueba que contempla el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, estando contenidos estos en el Título Sexto, denominado del Juicio Ordinario, en el Capítulo IV llamado de las Pruebas en Particular y en Ocho Secciones que son:

- “**Sección II.-** De la confesional.
- “**Sección III.-** De la prueba instrumental.

- “Sección IV.- Prueba pericial.
- “Sección V.- Del reconocimiento o inspección judicial.
- “Sección VI.- Prueba testimonial.
- “Sección VII.- Fotografías, copias fotostáticas y demás elementos.
- “Sección VIII.- De la fama pública.
- “Sección IX.- De las presunciones.”

Como podemos advertir, los ordenamientos legales mencionados también contemplan la prueba de inspección, de ahí su importancia en el ámbito laboral, ya que esta prueba fue incluida recientemente en la reforma a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1980.

### **3.- REQUISITOS DE OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.**

Es de gran trascendencia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas, esto es así en virtud de que si el ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que sean objetadas por la contraparte y la junta las deseche con todas las consecuencias legales.

Pudiéndose ofrecer como pruebas las señaladas por el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. “Son admisibles en el proceso todos los

medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

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

El momento procesal oportuno para que las partes ofrezcan sus pruebas es en la etapa de ofrecimiento de admisión de pruebas, tercera etapa procesal de la audiencia que señala el Artículo 863 de la Ley Federal de Trabajo en

vigor. Esta etapa procesal se desarrolla conforme a las normas que señala el Artículo 880 de la Ley de la materia que señala:

**Artículo 880.** "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas con la contra parte; Y que no se halla cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este Título; y

- IV.** Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.”

Asimismo, el Artículo 883 de la Ley Laboral en la primera parte del párrafo primero señala. “La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.”

Ahora bien el Artículo 884 de la multicitada Ley no señala los pasos a seguir en la audiencia de desahogo de pruebas, así pues. “La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

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

II. Si faltase por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;



III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con dicha obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

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

Como ya hemos señalado al ofrecer pruebas, cada una de ellas debe reunir una forma especial que la misma Ley señala para su ofrecimiento y desahogo, los cuales se señalarán más adelante en el presente trabajo toda vez, que hay un punto especial en donde se señalan éstas.

#### **4.- LA CARGA DE LA PRUEBA.**

Para principiar el análisis del tema en cuestión, es conveniente señalar, antes que nada, que la Ley Federal del Trabajo es una Ley totalmente proteccionista de los intereses de los trabajadores, ya que la misma tiene su origen en el Derecho Social, el cual está creado como amortiguador de dicha

rama laboral, toda vez que se creó principalmente para este fin, auxiliándolo lo más posible en el ejercicio de sus derechos, y supliendo las deficiencias que llegaran a existir en su escrito inicial de demanda, toda vez que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podrán dejar de resolver la controversia que se les haya planteado, salvo que dicha demanda no cumpla con los requisitos elementales que señala la Ley Federal del Trabajo, en tal caso será rechazada sin entrar al fondo de la misma dejando de realizarse el trámite correspondiente ordenando se envíe al archivo; y es por ello que la carga se inicia de primera intención al accionar el trabajador el procedimiento laboral con su escrito inicial de demanda, toda vez que todo lo que pretenda o diga el trabajador en dicho escrito, es cierto, salvo prueba en contrario, ya que no tiene que acompañar documento alguno para poder acreditar su acción, como por ejemplo un contrato individual de trabajo, un aviso de rescisión, etc., es por esta razón que el patrón al concurrir a la primera audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, tiene que dar contestación a las prestaciones del trabajador, configurándose en ese momento la litis y determinándose de manera concreta a quien le corresponde la carga de la prueba durante el procedimiento.

Para Rafael de Pina la carga de la prueba es: "Necesidad que las partes tienen que probar en el proceso los hechos o actos en que fundan sus derechos para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable, en el caso de que no lo hagan.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal en sus artículos 281 y 282, contienen disposiciones precisas sobre la carga de la prueba. Señala como criterio general, el de que el demandante y el demandado han de probar, respectivamente los hechos constitutivos de sus acciones y de sus excepciones; más exactamente, que la prueba de los hechos corresponde, prescindiendo del carácter que tenga a la parte que los alegue. Es decir, que cada una de las partes está en el caso de probar los hechos que alegue y que la falta de la actividad adecuada a esta carga procesal supone el riesgo de ver desestimada la pretensión que hayan formulado en la demanda o en la contestación.”<sup>31</sup>

Carnelutti nos dice: "Una facultad cuyo ejercicio es necesario para obtención de un interés.”<sup>32</sup>

Dicha persona afirma que la carga y ejercicio del derecho son la misma cosa ya que si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de acción y si quiere obtener una sentencia favorable, ha de rendir pruebas idóneas.

Para Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales. "La carga es aquélla que representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que

---

<sup>31</sup> De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. De. 9a, México 1991, Pág. 113.

<sup>32</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Pág. 374.

suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.<sup>33</sup>

El Maestro Trueba Urbina nos dice. "La teoría de las consecuencias de la omisión probatoria la necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con el objeto de obtener resultado favorable en el proceso."<sup>34</sup>

Para Francisco Ramírez Fonseca la carga de la prueba representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar sus condiciones sobre los hechos alegados por la misma.

Por otro lado Miguel Bermúdez Cisneros dice: "La carga de la prueba como una noción procesal que contiene las reglas del juicio, por medio de la cual se le indica al juez como debe de fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión, e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitar las consecuencias desfavorables."<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Tena Suck, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo, Edición 2a. Editorial Porrúa S.A., México, 1987, Pág. 111.

<sup>34</sup> *Ibidem*, Pág. 374.

<sup>35</sup> Bermúdez Cisneros, Miguel. *Op. Cit.* Págs. 112 y 113.

La noción de la carga de la prueba se traduce ya no como la obligación del oferente ni como un derecho del colitigante, sino como un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la carga, es decir, probando la omisión de esta carga produce determinados efectos procesales mismos que no son otros que los de dejar sin demostración los hechos aseverados.

Tratándose en el procedimiento laboral de una afirmación del actor y de una negativa del demandado, se hace necesario aportar o recabar pruebas para demostrar las aseveraciones de las partes.

Por ello, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden pasar por las afirmaciones o negativas aducidas por los litigantes en sus respectivos escritos de demanda o contestación, mismas, que en todo caso, deben de ser probadas en el curso de la instancia. Por ejemplo cuando un demandado afirma que el trabajador abandonó la fuente de trabajo, sin motivo ni causa justificada, a éste le corresponde probar dichas afirmaciones, con fundamento en la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

De esta manera la carga de la prueba representa para las partes un elemento insalvable del proceso que los motiva para producir la convicción de la Junta acerca de los hechos fundatorios de sus pretensiones. Para el órgano *jurisdiccional* y en este caso para la Junta de Conciliación y Arbitraje,

representa el deber de juzgar según lo alegado y aprobado, de conformidad con los poderes instructores y decisorios permitidos por la Ley.

De igual manera se puede decir que la carga de la prueba es el imperativo de obrar por el propio interés; su incumplimiento no reporta sanción, sino únicamente un riesgo de perder el pleito, donde curiosamente opera en un sentido distinto al que señala el Código de Procedimientos Civiles ya que no tiene la carga de la prueba el que afirma, sino quien dispone de los elementos probatorios, y es el patrón quien tiene a su alcance la documentación *concerniente a la relación de trabajo.*

Esto se manifiesta significativamente en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, reformada en 1980, cuyo precepto exime de la carga de la prueba al trabajador en los aspectos fundamentales de la relación de trabajo, lo que constituye una demostración palpable que la rama laboral tiene connotaciones distintas de la rama civil, y que el proceso laboral tiene también características diferentes y aun opuestas al proceso civil.

Un ejemplo de esto es que en materia civil el accionante debe de exhibir, con el escrito respectivo los documentos idóneos que legitimen sus acciones y en materia del trabajo el actor sólo presenta su demanda sin necesidad de esto; ahora bien en materia civil el que afirma tiene que probar y en materia laboral la Ley exime al trabajador de la carga de la prueba cuando por otros

medios la autoridad se puede allegar de los elementos necesarios para saber la verdad. El procedimiento laboral debe de probar el que esté en aptitud de hacerlo, independientemente de las afirmaciones o negativas producidas, por lo que es una obligación y un derecho de las partes cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone, de acuerdo a las necesidades inherentes de cada una de las partes.

En lo que han coincidido es que la carga de la prueba es el gravamen o peso que recae sobre las partes para suministrarse obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en el juicio.

En este sentido el artículo 784 de la multicitada Ley, exime de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requiera al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, con fundamento en el artículo 804 del citado ordenamiento, bajo el apercibimiento que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

De lo anterior se infiere que hablamos de carga y no de obligación porque la ausencia de las pruebas no trae aparejada una sanción jurídica

propiamente dicha, sino únicamente la pérdida de la utilidad que las mismas podrían reportarse.

## **5.- MEDIOS PROBATORIOS QUE EXISTEN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

A continuación trataremos de dar una pequeña perspectiva de los medios probatorios existentes en la Ley Federal del Trabajo, para poder entender el procedimiento probatorio en el proceso del trabajo, analizando cada una de las pruebas mencionadas en la Ley ya citada.

### **- La Confesional.**

El maestro Rafael de Pina define a la confesional: "Es la confesión una declaración de parte que contiene reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante."<sup>36</sup> Otra definición nos da el maestro Trueba Urbina. "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos."<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 123.

<sup>37</sup> Diccionario de Derecho Obrero. Editorial Botas., México, 1957, Pág. 386.



Las anteriores son algunas de las muchas definiciones que sobre la prueba confesional pueden existir. Ambos autores señalan que en una declaración, coinciden en que tal versa sobre la verdad de un hecho, lo cual resulta de capital importancia dada su finalidad como medio probatorio y por último, concluyen en las consecuencias jurídicas de dicha declaración aunque expresándolo en distintas formas, como: "Consecuencias jurídicas desfavorables para él" (De Pina). "Hechos afirmados por el adversario o desfavorables a éste" (Trueba).

La confesión ha sido considerada en nuestro derecho como la reina de las pruebas, pero resulta que hace algún tiempo se le ha venido disminuyendo tal carácter en las demás ramas del derecho. Es importante hacer resaltar que en el Derecho Laboral se le reivindica y se amplía este precepto, como es el caso de la confesión sobre los hechos propios a cargo de los representantes de los patrones, tales como: Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores, ( Artículo 11, Ley Federal del Trabajo.)<sup>38</sup> No sólo cuando se le atribuyen hechos en la demanda o contestación, sino también estarán obligados a concurrir y deberán contestar el interrogatorio que les formulen los trabajadores, cuando por razón

---

<sup>38</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentada Reformas de 1980., Ob. Cit. Pág. 28.

de su trabajo o funciones, les deban de ser conocidos los hechos controvertidos del litigio.

Cuando el trabajador solicite a la junta que el patrón se presente a absolver posiciones que se le articularán y no se presente, se le tendrá por confeso en esas posiciones que se articularon, habiendo sido éstas previamente calificadas de legales. En caso de que haya necesidad de girar exhorto el oferente deberá exhibir el pliego de posiciones; la junta las calificará y de esta manera procederá a sacar copias de las posiciones que fueron aprobadas y las guardará, con posterioridad remitirá el sobre cerrado para que se practique la diligencia correspondiente.

**Ofrecimiento.-** La prueba confesional no presenta mayor problema, siendo regulada por los artículos 786 y 787 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que señala:

**Artículo 786.** "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

**Artículo 787.** Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en

general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien que por razones de sus funciones les deban de ser conocidos.”

Desahogo.- De la prueba confesional, lo podemos observar claramente en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Al desahogarse esta prueba se deberán observar algunas normas:

En primer lugar, el oferente podrá formular las posiciones en forma oral, o mediante escrito presentado en el momento de la audiencia, dichas posiciones deberán concretarse única y exclusivamente a hechos controvertidos no debiendo ser insidiosas o inútiles, entendiendo por las primeras aquellas que tienden a confundir a la absolvente con el fin de obtener una confesión contraria a la realidad; por las segundas, aquellas que versan sobre hechos que hayan sido, previamente confesados y que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que obre en autos sobre los que no exista contradicción.

En caso de que las posiciones sean formuladas oralmente, éstas se harán constar textualmente en el acta de dicha audiencia, en caso de que sean

por escrito éste se agregará a los autos debiendo ser firmado por el articulante y el absorvente.

Después de formularse las posiciones, la junta intervendrá para calificar cada una de ellas de legales, y en caso de que estas sean insidiosas o inútiles, o no se concreten en la materia del asunto jurídico, la junta las desechará debiendo señalar el fundamento y motivo en que apoya su decisión.

En materia laboral y tratándose de la prueba confesional siempre se deberá anteponer la oración. "Dirá si es cierto como lo es", como formalismo que se ha venido empleando hace algunos años; al respecto el maestro Baltazar Cavazos comenta: " Que él diga si es cierto como lo es, es de lo más insidioso y debe desecharse, siendo necesario que desaparezca de nuestras diligencias judiciales. También implica una afirmación en la pregunta, al plantearse a un trabajador de dicha forma, este se verá compelido a contestar: Pues si usted así lo dice, así será."<sup>39</sup>

#### **- La Testimonial.**

La prueba testimonial es un medio aceptado en el proceso laboral cuyo fin consiste al igual que los otros medios de prueba, servir a través de los llamados testigos a terminar con el litigio.

---

<sup>39</sup> Cavazos Flores B., Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edición 10a., Editorial Trillas, México, 1981, Pág. 523.

La testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo dicho por los testigos. De lo señalado surge la necesidad de hablar del concepto del testigo.

El maestro Rafael de Pina señala en su diccionario que. " El testigo es la persona que comunica al juez, el conocimiento que tiene de algún hecho o acto cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso."<sup>40</sup> donde se establece que es la persona que acude a la celebración de un acto jurídico con carácter instrumental, como elemento de la solemnidad del mismo.

Para Eduardo Pallares. "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo."<sup>41</sup>

Testigo por lo tanto es toda persona que vive o tiene conocimiento de algún hecho o controversia de los mismos y que además no es parte en el proceso o juicio respectivo.

De los conceptos anteriores encontramos una marcada diferencia entre la prueba testimonial y confesional. La testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero no son propios de ellos; la confesional a hechos propios del absolvente. Y no se diga

---

<sup>40</sup> De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho Ob. Cit. Pág. 367.

<sup>41</sup> Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho, Edición 10a., Editorial Porrúa S.A., México, Pág. 649.

que el apoderado de una persona moral es un tercero, pues la absolvente es la propia persona moral, la que, por su incorporeidad, necesariamente debe de estar representada por una persona física. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronuncia en igual sentido cuando dice que. "La prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisitos que necesariamente deben satisfacerse atentos a los principios de la inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial."<sup>42</sup>

Los testigos. "Pueden ser judiciales instrumentales, siendo los primeros los que declaran ante el órgano jurisdiccional, y los segundos los que a petición de la parte interesada asisten al otorgamiento de algún documento para dar fe de los hechos, consignados en el mismo."<sup>43</sup>

En la reforma de 1980, el ordenamiento jurídico laboral vigente, en lo referente a la prueba testimonial se presentaron modificaciones toda vez que se reduce el número de testigos para ser más rápido y simple el proceso, de cinco que eran se reduce a tres como máximo, por cada hecho controvertido en el juicio (Artículo 813, Ley Federal de Trabajo en vigor).

---

<sup>42</sup> Amparo Directo 2984/61. Camiones Industriales S.A., 20 de septiembre de 1961. 5 votos, ponente Ma. Cristina Salmorán de.

<sup>43</sup> Ramírez Fonseca, Francisco. La Carga de la Prueba en el Procedimiento Laboral, Edición 6a., Editorial PAC S.A. de C.V., México 1985, Pág. 99.

Otra reforma de gran importancia en cuanto a la prueba testimonial se refiere, es el caso de que "un solo testigo podrá formar convicción de algún hecho, siempre y cuando en dicho testigo concurren circunstancias de:

- a) Que haya sido el único que se percató de los hechos;
- b) Que en su declaración no se encuentre en posición con otras pruebas que obren en autos; y
- c) Que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad (Artículo 820 de la Ley Federal de Trabajo en vigor)."

Por lo tanto podemos decir que testigo es la persona física, que no es parte, pero que ha presenciado un hecho que puede confirmar ante la autoridad competente.

Ofrecimiento.- Por lo que hace a esta prueba el litigante deberá tener en cuenta los requisitos que señala el Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice. "La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Sólo podrá ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;

II. Indicará los nombres y domicilio de los testigos; cuando existe impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impiden presentarlos directamente.

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

IV. Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la Junta podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

El artículo 814 de la misma Ley señala, la Junta en caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía."

Asimismo, deberá señalar el oferente, que dicha prueba la relaciona con determinados hechos de la demanda o contestación que se pretende probar.



Es importante que las partes al ofrecer pruebas deben observar y tomar en cuenta dichos requisitos, de lo contrario su contraparte podrá objetarlas en virtud de no estar ofrecidas conforme a derecho y, la Junta, una vez hecha esta manifestación las desechará con todas las consecuencias legales.

**Desahogo.-** Esta prueba se realizará en la fecha que la Junta haya señalado para tal efecto, debiéndose reservar diversas normas o requisitos que el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo señala, y que a la letra dice. "En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

**IX.** El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su

huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción.”

Es importante señalar que si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el cual protestará su fiel desempeño. En caso de que el testigo pidiera, se asentará su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete (artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez contestado el interrogatorio por el testigo, la contraparte del oferente de dicha prueba, si es su deseo, podrá preguntar al testigo sobre las respuestas que dio al interrogatorio, buscando con mucha sutileza algún error (contradicción) en el dicho del testigo, para tacharlo de falso y echar abajo dicha prueba testimonial.

#### Documental.

Es otro medio de prueba que tiene su fundamento en los documentos públicos o privados que se relacionan con el litigio que se trate.

Podemos definir al documento. “Desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho o un acto jurídico. Así no solamente será documento jurídico aquel

objeto material que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego, invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras, o mejor dicho, la idea que expresan."<sup>44</sup>

Atendiendo a la forma que pueden revestir en el procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia de otro medio probatorio y un instrumento de prueba.

Es medio de prueba, cuando se ofrece para que se atienda a su significado; es constancia, cuando su contenido se refiere a otra prueba, como la pericial por ejemplo; y es instrumento, cuando para su perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba tal y como sucede, con el reconocimiento de firma.

Desde otro punto de vista y tomando en consideración su autor y la eficacia, los documentos pueden ser públicos y privados.

El artículo 784 señala: "La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al

---

<sup>44</sup> Rivera Silva., Manuel. El Procedimiento Penal, Edición 4a., Editorial Porrúa S.A., México 1982, Pág. 189.

conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al efecto al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador.
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Falta de asistencia del trabajador,
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra y tiempo determinado, en los términos de los Artículos 37, fracción 1 y 53, fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;

- VIII.** Duración de la jornada de trabajo;
- IX.** Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.** Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI.** Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.** Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; e
- XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

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

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

Por su parte, la Suprema Corte nos ha dejado ver su concepto de documento público y la asimilación que nace a éste. del privado. "Por documento público se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público, en el ejercicio de funciones. Por ejemplo, si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado la violencia, o que se le haya inducido error para obtener la susodicha firma, este documento en si mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona."<sup>45</sup>

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

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

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

---

<sup>45</sup> Boletín de Información Judicial, febrero de 1952., Pág. 55.

Ofrecimiento.- Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos públicos o privados, se exhiben en el momento de ofrecer la prueba. Así lo establece la Ley; sin embargo nuestro más Alto Tribunal ha sentado el criterio de que: "Es lícito que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la Ley Laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desecharse de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las mismas, no deben admitirse más, a menos que se refieran a hechos supervinientes, en los términos del artículo 797 de la Ley Laboral."<sup>46</sup>

Si los documentos son privados es preciso distinguir según provengan de las partes o de terceros. Si proceden de las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su perfeccionamiento, si no son objetadas porque tienen pleno valor probatorio; existe jurisprudencia de la Corte sobre el particular. "Si no se objeta el documento presentado por vía de prueba tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente."<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Amparo Directo 3554/74., *Petróleos Mexicanos.*, 23 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos, ponente Jorge Saracho Álvarez.

<sup>47</sup> Amparo Directo 87/67. *Rosario Villaseñor Contreras Vda. de Favela.* 01 de julio de 1968. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.



Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace. También contamos en este caso con el auxilio de la jurisprudencia de la Corte. "En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena."<sup>48</sup>

Si los documentos privados que se ofrezcan consisten en copias simples o fotostáticas, se podrán solicitar en caso de ser objetados, la compulsión o cotejo con el original, para tal efecto el oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre. Si el documento original se encuentra en poder de un tercero, éste está obligado a exhibirlo.

Si la documental proviene de una tercera persona ajena al juicio y es objetada, obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento, siendo ratificado en cuanto a su contenido y firma por el suscrito, para lo cual deberá ser citado personalmente en el domicilio que señala el oferente (Artículo 800. de la Ley Federal del Trabajo), la contraparte del oferente podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

---

<sup>48</sup> Tesis de Jurisprudencia. S.J.F. 7a. Época, Vol. 63., 5a. parte, Pág. 2a. Amparo Directo 5179/73, José Cervantes Mendieta. Unanimidad de 4 votos 4a. Sala.

En caso de ser desconocido por el signante la firma del documento privado, es aconsejable ofrecer para el evento del desconocimiento de las firmas las pruebas periciales, caligráficas, grafoscópicas y grafométricas, esto con el fin de demostrar el hecho que se pretende acreditar con esta prueba.

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

- I. Contratos individuales de trabajo que se celebren cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalan las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dura la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las

fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.”

En caso de que alguna de las partes ofrezca documentos provenientes del extranjero. “Para que hagan fe en la República, deberán estar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos que establezcan en las leyes relativas.” (Artículo 808 de la Ley Federal del Trabajo).

Es importante señalar que si se presenta una documental en idioma extranjero, debe de ir acompañada de su traducción, posteriormente la Junta de oficio nombrará traductor oficial, el cual presentará y ratificará bajo protesta de nacionalidad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta cuando así lo considere.

Desahogo.- Esta prueba merece un trato especial, en virtud de que ésta se desahoga por su propia naturaleza, siempre y cuando no exista objeción en cuanto a su autenticidad, contenido y firma que haga valer la contraparte al oferente de esta prueba porque si es así, el oferente podrá ofrecer el cotejo o compulsas por la ratificación del contenido y firma, según sea el caso, para que dicha prueba sea perfeccionada, siendo regulado por los Artículos 795 a 812 de la Ley Laboral.

Es importante hacer referencia a lo señalado por el Artículo 811 de la Ley Laboral, que ratifica lo anterior. "Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido y firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884 de ésta ley."

Tratándose de documentos públicos, si el oferente de la prueba tiene en su poder los originales, copias autógrafas, o firmas debidamente autorizadas o copias certificadas deberá de ofrecerlas en la audiencia respectiva, no siendo necesario, en virtud de que hacen prueba plena salvo prueba en contrario en caso de que se ofrezcan únicamente copias fotostáticas o simples de dichos documentos y no haya tenido posibilidad de obtener copias certificadas de los mismos, deberá indicar a la Junta el lugar donde se localizan las constancias originales, ofreciendo como medio de perfeccionamiento el cotejo de las copias que se exhiben con sus originales, el cual deberá desahogarse por medio del Actuario que la Junta comisione.

Tratándose de documentos privados, los mismos pueden provenir de cualquiera de las partes, o de terceros en caso de que estos hayan sido objetados en cuanto a la autenticidad de su contenido y firmas, a cargo de las personas que los signaron, debiendo ofrecer la ratificación del contenido y firmas de dichos documentos, señalando el domicilio donde deberían de ser

notificados los ratificantes por conducto del Actuario con los apercibimientos de ley Pericial.

Es un medio de prueba que tiene gran utilidad dentro del proceso pues en algunos casos el juzgador y las partes carecen de los conocimientos profesionales y técnicos de la prueba que se ofrece.

Por lo que se refiere a la prueba pericial podemos decir que es la que se lleva a cabo mediante el dictamen de peritos.

Para el maestro Rafael de Pina, el perito es: "La persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al Juez o Tribunal acerca de los diferentes aspectos de la realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos de la cultura general media."<sup>49</sup>

La prueba pericial tiene por objeto hacer asequible al profano el conocimiento de un objeto cuyo entendimiento es imposible sin la aplicación de técnicas especiales.

En el peritaje descubrimos un objeto de conocimiento, un sujeto que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto para que lo entienda el profano.

---

<sup>49</sup> De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, Ob. Cit. Pág. 302.

El peritaje es siempre procedente, aunque el órgano jurisdiccional conozca o diga conocer los métodos de la ciencia o arte de que se trate; pero al mismo tiempo, el peritaje sólo es orientador, pues si el órgano se sujeta al dictamen pericial, el perito decidiría la suerte del negocio.

Los requisitos que debe reunir una persona para ser reconocida como perito en derecho son. "Que tenga título expedido por una entidad oficial en la ciencia técnica; arte de la materia que se pretende probar, más sin embargo la Ley prevé que conforme a las necesidades del lugar y la carencia de peritos en nuestro medio, podrá ser designada cualquier persona entendida en la materia de que se trata." <sup>50</sup>

La necesidad de la prueba pericial surge en el proceso cuando la apreciación de los hechos o de un hecho requiere de asistencia de carácter preparatorio". <sup>51</sup>

**Ofrecimiento.-** El artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala. "...La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo con copia para cada una de las partes".

---

<sup>50</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentada Reformas de 1980., Ob. Cit. Pág. 395.

<sup>51</sup> De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Págs. 302 y 303.

El artículo 824 de la multicitada Ley dice: "La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- I. Si no hiciere nombramiento de perito;
- II. Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- III. Cuando el trabajador lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes."

Desahogo.- Esta prueba como las demás que se han comentado se requiere para su desahogo que las partes que las ofrezcan observen una serie de requisitos.

El artículo 825 de la Ley Laboral señala. "En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior.

II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;

III. La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo el caso de la fracción II que antecede, la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito;

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

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

Ahora bien si la Junta estima que es necesaria una mejor ilustración acerca del tema sobre el que verse la prueba está en plena actitud de nombrar un perito tercero, así lo ha dejado establecido la Suprema Corte.

Dicho perito tercero en discordia que nombra la Junta, deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el capítulo cuarto de este título (de los impedimentos y excusas).



"La Junta de Conciliación y Arbitraje no siempre se encuentra en condiciones de conocer o apreciar un hecho, porque un examen requiere de aptitudes técnicas que sólo proporcionan determinadas disciplinas, por lo que en esos casos necesitan el auxilio de personas especializadas en determinadas materias que reciben el nombre de perito, resulta que cuando se presentan discrepancias en los dictámenes y no se cuenta con los elementos suficientes para emitir fallo, las Juntas cuentan con la facilidad de designar a otro perito distinto de los nombrados por las partes, como tercero en discordia, conforme a lo dispuesto por la fracción V del artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo."<sup>52</sup>

-Inspección.

En la presente prueba nos concretaremos a enunciar los artículos que regulan la presente, ya que su estudio lo realizaremos más adelante con mayor profundidad, siendo los siguientes:

- I.- **Artículo 827.**
- II.- **Artículo 828.**
- III.- **Artículo 829.**

---

<sup>52</sup> Amparo Directo 527/74. Ferrocarril del Pacífico S.A. de C.V. de julio de 1974. 5 votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo véase séptima Época, Volumen 49, 5a. Parte, Pág. 35.

Mismos que tienen estrecha relación con los Artículos 804 y 784, de la multicitada Ley Laboral.

- Presuncional.

El Maestro Rafael de Pina, nos da una clasificación detallada sobre la prueba presuncional que establece: "Es la operación lógica mediante la cual partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido o incierto."<sup>53</sup>

Para evitar que se deseche la prueba presuncional es necesario relacionarla con otras pruebas que constituyendo hechos conocidos, dan lugar a que se infieran otros hechos que se quieran probar.

El artículo 830 dice: "Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

El artículo 379 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, nos dice que: "Presunción es la consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, la primera se llama legal y la segunda humana."

---

<sup>53</sup> De Pina, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 388.

El artículo 380 del mismo ordenamiento dice: "Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente y cuando la consecuencia nace inmediata y directamente de la Ley; hay presunción humana cuando de un hecho probado se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél."

El artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo toma como referencia al Código de Procedimientos Civiles, al distinguir la presunción legal y humana en los siguientes términos:

**Artículo 831.** "Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humanan cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél."

Como elemento fundamental para que operen las presunciones es necesaria la existencia de un hecho conocido para que, partiendo de éste como premisa, el Juzgador pueda concluir el hecho desconocido.

**Artículo 832.** "El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda."

**Artículo 833.** "Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario."

Por lo consiguiente, la prueba presuncional es consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

**Ofrecimiento.-** Se deberá tener presente lo que establece el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo.

**Artículo 834.** “Las partes al ofrecer la prueba presuncional indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.”

Es importante que las partes que ofrezcan esta prueba indiquen en qué consiste y lo que se acredita con ella. El ofrecimiento de esta prueba simplemente se invoca y la Junta, en el momento procesal oportuno le dará su valor probatorio correspondiente.

**Desahogo.-** La prueba presuncional no requiere ninguna diligencia especial para su desahogo, simplemente será estudiada por la Junta en el momento procesal oportuno para darle el valor probatorio correspondiente, observando que esta prueba es consecuencia de las demás y va relacionada con el estudio de todo el procedimiento del litigio, por tanto la prueba presuncional es una operación lógica que consiste, partiendo de un hecho conocido, en llegar al conocimiento de otro desconocido, papel que el Tribunal o Juzgado debe desempeñar.

## -Instrumental de Actuaciones.

En este medio de prueba se nota la evolución que ha tenido el Derecho Procesal del Trabajo toda vez que es aceptado como elemento de prueba todos los documentos y actuaciones que consten en el expediente para con esto aportar elementos a la solución del litigio.

Al hablar de un instrumento en un sentido genérico literal podríamos referirnos a una máquina, a un instrumento musical, etc. Más sin embargo, si lo hacemos desde un punto de vista jurídico, la escritura puede constituirse en la prueba instrumental, que es un calificativo a la prueba documental.

Por otro lado el maestro Rafael de Pina nos da la calificación de lo que significa instrumento. "El instrumento privado es el documento en que se hace constar cualquier acto jurídico, bajo las firmas de los interesados y testigos, pero sin la intervención de la persona dotada de fe pública, instrumento público, nos dice que es la escritura o documento autorizado por Notario."<sup>54</sup>

Los instrumentos públicos son aquellos documentos que son autorizados por autoridad revestida de carácter oficial, han sido redactados y extendidos por ésta según las formalidades requeridas y dentro de su ámbito de competencia harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

---

<sup>54</sup> Ídem. Pág. 247.

El instrumento privado será aquél que no fue extendido por autoridad oficial, que no tiene el origen ni adquiere después la calidad de público, por lo tanto no se le tomará en cuenta nunca como instrumento público y siempre estará por debajo de éste.

Si el funcionario que expide un documento es incompetente o se nota alguna irregularidad en su forma y contenido, no se invalida el documento como tal, sólo se pierde la calidad de público y en caso de que esté firmado y reconocido por las partes, tendrá la validez de un documento privado.

La Ley Federal del Trabajo establece una definición señalando que. "La instrumental es un conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio." (artículo 853 de la Ley Laboral vigente).

Ofrecimiento.- Esta prueba no tiene problemas para su presentación siendo las partes quienes pueden ofrecerla siempre y cuando les favorezca a sus intereses, consistiendo en todo lo actuado en el expediente del juicio correspondiente.

Ahora bien, de acuerdo al contenido del artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo, obliga a la Junta a tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el expediente respectivo de un litigio. La parte que ofrezca esta prueba, señalará de viva voz o por escrito. "Ofrezco la prueba instrumental de

actuaciones consistente en todo lo actuado en el presente expediente en cuanto a lo que favorezca a los intereses de mi representado.”

Durante el procedimiento y después de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes podrán ofrecer pruebas supervinientes, que son de las que se tiene conocimiento después de la audiencia de ofrecimiento de pruebas.

Desahogo.- Esta prueba al igual que la presuncional, no requiere de una diligencia en especial, sino que la Junta al momento de valorar las demás pruebas y todo lo actuado en el expediente, le dará la valoración correspondiente, observamos con esto, que esta prueba es consecuencia de las demás y va estrictamente relacionada con el estudio y análisis del procedimiento en general.

-Otras Pruebas que la Ciencia determine y sirvan para el esclarecimiento de la verdad.

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

De lo anterior comenta el Maestro Trueba Urbina: "No se precisan los medios de prueba sino tan sólo se enuncian. El derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean concebidos por la ciencia moderna. Generalmente se utilizan como medios de prueba para conocer la verdad sabida: las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes o inclusive presunciones legales y humanas en general, dentro del régimen procesal del trabajo debe admitirse cualquier medio que pueda servir para comprobar un hecho."<sup>55</sup>

Según hemos visto, la Ley admite cualquier medio de prueba que tienda a establecer la verdad. Por lo tanto son también medios de prueba: las películas, las grabaciones, sean en disco o en cinta y, en suma, cualquier otro medio que resulte idóneo.

No se puede pasar por alto un comentario que consideramos oportuno. Las pruebas que nos ocupan deben vincularse con otras para llevar a la Junta a la convicción deseada, pues por sí misma, se pueden considerar *ineficaces*,

---

<sup>55</sup> Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo, Comentada Reformas de 1980., Ob. Cit. Pág. 381.



dado que, por ejemplo, en una grabación la voz puede ser imitada y en una fotografía cabe la posibilidad de composiciones y superposiciones.

películas, las grabaciones, sean en disco o en cinta y, en suma, cualquier otro medio que resulte idóneo.

No se puede pasar por alto un comentario que consideramos oportuno. Las pruebas que nos ocupan deben vincularse con otras para llevar a la Junta a la convicción deseada, pues por sí misma, se pueden considerar ineficaces, dado que, por ejemplo, en una grabación la voz puede ser imitada y en una fotografía cabe la posibilidad de composiciones y superposiciones.

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

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **FORMALIDADES DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN Y LA NEGATIVA DE TRABAJO.**

#### **1.- LA NEGATIVA DE TRABAJO**

Para una mejor comprensión citaremos las siguientes tesis de jurisprudencia y su correcta interpretación por ese alto tribunal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Sostiene la misma tesis:

#### **RELACIÓN DE TRABAJO, NEGATIVA DE LA. CARGA DE LA PRUEBA.**

Quando el patrón niega toda relación, laboral o de alguna otra índole, toca al trabajador demostrar que existió entre ellos la relación de trabajo y el patrón no está obligado a demostrar que no existía relación laboral, porque entonces estaría obligado a demostrar un hecho negativo. En cambio, cuando negando la relación laboral, el patrón reconoce que con el dicente trabajador tenía otra

relación de naturaleza diferente, aquél está constreñido a demostrar la clase o tipo de esa relación para concluir que no era laboral la que les unía.<sup>56</sup>

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo laboral 60/90. Leonor Ramírez Espinoza. 8 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Baltazar Alvear. Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Semanario Judicial de la Federación. Enero-Junio de 1990. Segunda parte.

1. Tribunales Colegiados de Circuito. Pág. 421.

#### CONCEPTO LEGAL DE RELACIÓN DE TRABAJO.

Relación Individual de trabajo.- Se entiende como tal, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le de origen.

Referencia artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>56</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 113.

Ejecutorias.

*Relación laboral, justificación de la.-* Si en un juicio laboral se niega la relación jurídica de trabajo con el actor y este prueba la existencia del vínculo contractual, ipso facto quedarán probadas y a cargo de la demandada, las prestaciones laborales que el actor reclama. <sup>57</sup>

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. Amparo Directo Laboral 833/75.- Isidoro Fernández Martínez.- Unanimidad de Votos.- Ponente: Guillermo Velasco Félix.

*Concepto Doctrinario de Relación de Trabajo.-* De la Cueva Mario, Derecho del Trabajo, Pág. 216. Dice que es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patronos y es una rama del Derecho Público, aun cuando en realidad, no esté integrado exclusivamente por normas de esta índole.

Referencia Artículo 20 ya citado de la Ley Laboral.

**NEGATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL Y EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.** La negativa lisa y llana de la relación laboral por parte del patrón, no impide oponer la excepción de prescripción, toda vez que esta

---

<sup>57</sup> Boletín. Semanario Judicial de la Federación, Pág. 101.

defensa se hace valer, se estudia y se resuelve, sin prejuzgar sobre el fondo de la controversia planteada.<sup>58</sup>

Amparo directo 5736/89. Márquez Juárez y otro. 29 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Enrique Valencia Lira.

Informe 1989. Tercera Parte. Vol. I. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Pág. 470.

## **2.- EFECTOS DE LA NEGATIVA DE TRABAJO.**

Son diversos y al efecto citaremos las siguientes tesis de jurisprudencia.

**RELACIÓN DE TRABAJO, EXISTENCIA DE LA.-** Cuando la parte demandada no opone la excepción de prescripción para el caso de que la acción deducida sea acreditada, sino que, lejos de señalar tal salvedad o petición ad cuatelam, hace valer dicha excepción en forma lisa y llana, esta circunstancia implica el reconocimiento jurídico de la existencia de la relación laboral que lo vinculaba con el actor.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 64.

<sup>59</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 37.

Amparo directo 5563/85. Julio César Méndez Torres. 19 de marzo de 1937. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Víctor Manuel Franco Pérez. Secretaria: Olga Sánchez Contreras.

RELACIÓN LABORAL, PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.- Si el patrón al contestar la demanda de un trabajador, niega la existencia de la relación laboral, pero en diversas ocasiones tanto él como el actor solicitan el diferimiento de la audiencia de ofrecimiento de pruebas, aduciendo que se encontraban celebrando pláticas conciliatorias para la solución del asunto, inclusive en la última ocasión manifestaron que la demandada había ofrecido determinada cantidad de dinero, en tales condiciones, surge una presunción rígorosa sobre la existencia de la relación laboral.<sup>60</sup>

RELACIÓN DE TRABAJO INEXISTENTE.- Si en autos se acredita que no había nexo contractual entre el actor y una de dos empresas demandadas, y que la relación existía con la otra, la absolución decretada en favor de aquélla es correcta, aun cuando no haya dado contestación a la demanda y ésta se hubiese tenido por contestada en sentido afirmativo.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 84.

<sup>61</sup> Boletín de Semanario Judicial de la Federación. Pág. 84.

Amparo directo 1633/88. Javier Peláez Capirez. 11 de enero de 1989.  
Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Julieta  
Anguas Carrasco.

INFORME 1989. TERCER PARTE. VOLUMEN I. PRIMER TRIBUNAL  
COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO. P. 514.

RELACIÓN DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LA, CUANDO ÉSTA SE  
NIEGA Y SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN.- La circunstancia  
de que el demandado niegue la relación de trabajo y oponga al respecto  
solamente la excepción de prescripción derivada del artículo 516 de la Ley  
Federal del Trabajo, no determina la aceptación del vínculo laboral, a menos  
que de las constancias de autos se desprenda su existencia, pues tal figura  
jurídica procesal no es más que un medio de defensa que se hace valer a  
efecto de constreñir la condena relativa a un período determinado en el  
supuesto de que se pruebe la acción intentada.<sup>62</sup>

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

---

<sup>62</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 85.



Amparo directo 7663/88. Daniel Rodríguez Ledezma. 3 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 5213/89. Armando Quezada Muñoz. 30 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

Amparo directo 1513/90. Ezequiel Álvarez Moctezuma. 14 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Arturo Mercado López.

### **3.- FUNDAMENTO LEGAL Y CONCEPTO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.**

Este medio de prueba, con referencias en los artículos 762 y 765 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 776 fracción V, 827, 828 y 829 del mismo ordenamiento en su Reforma Legislativa de 1980, que ha sido cuestionado por muchos procesalistas, en cuanto a su naturaleza esencial, como una auténtica y verdadera prueba; es sin embargo, una de las más importantes dada su gran relevancia y trascendencia para resolver los conflictos planteados ante los Tribunales del Trabajo o de otro tipo; fundamentalmente consiste en el examen

directo que la Junta debe efectuar sobre ciertos documentos, objetos, o lugares, constituyéndose por medio de Actuario, Perito o Funcionario que con ese carácter actúe en el lugar donde se encuentren con el fin de formar su convicción. Vemos que, de acuerdo con la clasificación que la doctrina procesal ha hecho de las pruebas y siguiendo la de Camelutti o la de Jeremías Bentham, éstas pueden ser:

Directas o inmediatas; indirectas o mediatas; reales y personajes; originales y derivadas; preconstituidas e innominadas; históricas y críticas; pertinentes e impertinentes; idóneas e ineficaces; útiles e inútiles; concurrentes y singulares; morales e inmorales; legales e ilegales, etc.; indudablemente que podemos ubicar esta probanza de la inspección judicial como directa o inmediata, puesto que produce directamente la evidencia y convicción en el juzgador, en nuestro caso en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de un modo directo sobre el hecho controvertido que se trata de probar.

Goldshmidt en Alemania y Pallares en México han establecido la sinonimia entre inspección y reconocimiento judicial, que por otra parte, también ha admitido el derecho positivo mexicano.

Lessona la define como el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos,

principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con su oído, su tacto y su olfato y gusto.

Luis Muñoz hace consistir la inspección en el conocimiento directo que el juzgador adquiere de algunos hechos objetos del proceso mediante la observación propia y personal que realiza para convencerse de la verdad combatida por una de las partes.

El precitado procesalista James Goldshmidt, profesor de la Universidad de Berlín, lacónicamente define el reconocimiento (inspección) judicial, como toda asunción de prueba consistente en una percepción sensorial realizada por el juzgador.

Niceto Alcalá Zamora Castillo, catedrático de la Universidad de Valencia, nos dice que: Esta prueba en el Derecho alemán se llama inspección ocular (*Augenschein*) y en la Legislación española se denomina reconocimiento judicial en la ley de enjuiciamiento; inspección personal del juez en el código civil; inspección ocular en materia criminal, etc.

Armando Porras López de Puebla, define la inspección judicial como el acto procesal en virtud del cual el juez personalmente, conoce personas, actos, cosas y animales materia del proceso.

Camelutti le da una tónica sui géneris incluyéndola entre los actos de la elaboración procesal y sostiene que: Mediante ella se obtienen pruebas y razones. Empero, consideramos que tradicionalmente sólo la finalidad de las pruebas le compete, más definitivamente no la de razones.

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga consideran que la inspección y acceso judicial consiste en un examen directo del mueble o inmueble sobre el que recae la inspección, para formar su convicción sobre el estado o situación en que se encuentra en el momento en que la realiza; puede llevarse la inspección a efecto ya sea trasladándose el juez al lugar en que se halle el objeto que ha de inspeccionar (acceso judicial), o en su caso en el mismo Juzgado, Tribunal o Junta.

J. Jesús Castorena nos decía, siguiendo los lineamientos de la Ley de 1931: Que la inspección se refiere siempre al examen directo de lugares y objetos a efecto de acreditar hechos y dar fe de unos, de su situación, de sus peculiaridades, del aspecto que presentan, de sus efectos, etc., o para establecer sus condiciones de ubicación, disposición; en cambio la compulsa es la reproducción en autos del contenido de un documento que por circunstancias determinadas no pudo ser traído al expediente.--

En nuestro derecho laboral y como consecuencia lógica de no haber estado reglamentada la multicitada prueba, no obstante ser una de las más

comunes en el procedimiento de los conflictos obrero-patronales, generalmente se la conceptúa, "como el medio de evidencia tendiente a hacer que un actuario de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o un funcionario con ese carácter lleve a cabo su examen de una determinada documentación cuya existencia se ha afirmado localizarse en un lugar específico, para constatar y dejar asentada su razón en autos del hecho o hechos que el oferente sostuvo que allí aparecían". Ésta y no otra era la práctica diaria de nuestras Juntas, empero, sintetizando y siguiendo el léxico de Camelutti, concretamente el señor Lic. Eduardo Pallares, la define así: La inspección Judicial es un acto jurisdiccional que tiene por objeto que el juzgador (Junta o Tribunal del Trabajo) tenga un conocimiento directo y sensible de alguna cosa o persona relacionadas con el litigio, en sí misma no es una prueba sino un medio de producir prueba acerca de los hechos controvertidos.

La inspección recibe diversos nombres como los de vista de ojos y vista ocular, inspección judicial y reconocimiento judicial.

### **¿QUÉ REGLAMENTACIÓN TIENE ESE MEDIO PROBATORIO EN NUESTRA LEY LABORAL?**

Específicamente, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, este medio de prueba no se reglamentó en cuanto a su ofrecimiento, admisión y desahogo

pues solamente el segundo párrafo del artículo 765 de dicho ordenamiento establecía que:

“... la Junta podrá ordenar el examen de documentos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad...”; y salvo esta disposición solamente la práctica de las Juntas fueron estableciendo ciertos requisitos de procedencia fincándose éstos muchas veces en la posibilidad o imposibilidad para que la diligencia pudiera llevarse a efecto. Sin embargo, las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el 1o. de mayo de 1980 hicieron la reglamentación de esta probanza; en efecto, el artículo 782 de la Nueva Ley Laboral establece. “...La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes que exhiban los documentos y objetos de que se trate...”; igualmente ya en forma específica como veremos más adelante, el artículo 827 reglamenta el ofrecimiento del multicitado medio de prueba. Con anterioridad a la reforma legislativa de 1980 se actuaba empíricamente, actualmente es la norma jurídica quien nos señala lo que se debe hacer o no hacer.

Creemos pertinente referirnos a la noción de “principio”, que puede darnos la idea de ser el origen de una cosa o aquello de donde procede, esto es preferencia o procedencia de algo; más concretamente se estima que los

principios jurídicos sirven de fundamento a la organización legal de un orden jurídico a su vez vienen a resolver algunas lagunas de la ley y auxilian y orientan la labor interpretativa del juzgador.

El jurista Ramiro Podetti afirma que: "los principios constituyen la columna vertebral de las instituciones procesales y los define como las directivas o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso, afirmando que ellos vinculan cada institución procesal, a la realidad en la cual actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su interpretación."<sup>63</sup>

Existen algunos principios que son básicos, es decir son comunes en todos los tipos de proceso, como son: el elemento oral y el escrito, que son formas de sustanciar los pleitos, no predominando un elemento más que el otro, esto es, que el proceso no puede ser puramente oral ni puramente escrito.

A continuación enumeraremos algunos de los principales principios que rigen al procedimiento civil y que citan diferentes autores en sus obras:

---

<sup>63</sup> Podetti, Ramiro J. Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral. Tomo I. Ediar Sociedad Anónima. Editora Comercial, Industrial y Financiera. Buenos Aires, Argentina. 1973, Págs. 172 y 173.

**La oralidad**, pues, significa a juicio de Chiovenda -que el órgano jurisdiccional ha de conocer las actividades del proceso reducciones, interrogatorios, testimonios, pericial, etc.), no a base de escritos muertos, sino a base de la impresión recibida directamente.<sup>64</sup>

**La concentración** -ha escrito Calamandrei- es el carácter que el procedimiento asume cuando los actos procesales que componen la serie se aproximan en el espacio y en el tiempo, de modo que se suceden con ininterrumpida continuidad”.

“El principio de la concentración es la consecución principal de la oralidad y la que influye más en la rápida resolución de los pleitos”.<sup>65</sup>

**La Inmediación** es un elemento característico del proceso de tipo oral, que exige la comunicación directa entre el juez y las partes sin interferencia de persona alguna, y el contacto directo con los factores personales y reales cuyo conocimiento es indispensable al juzgador para resolver con las debidas garantías de acierto”.

“La oralidad en el proceso va indisolublemente unida a la publicidad entendida, no ya como la toma de conocimiento de cada litigante de los actos

---

<sup>64</sup> De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Edición 12a. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978, Pág. 101.

<sup>65</sup> *Ibidem*.



procesales de su contrario, sino como la posibilidad legal de que cualquier ciudadano pueda ocurrir a las audiencias, salvo en los casos excepcionales en que se encuentre vedada”.

**La publicidad** constituye en el proceso una garantía de buena administración de justicia, porque permite un control efectivo de la ciudadanía sobre las actividades de los funcionarios judiciales, e, igualmente, de las partes, de los testigos y peritos y de los abogados que comparecen en defensa de sus clientes a todos los cuales en términos generales, no puede ser indiferente el juicio que acerca de su conducta procesal formen quienes presencien sus intervenciones”.<sup>66</sup>

**El principio de igualdad** tiene su limitación en la estructura misma del proceso (principio de formulismo), cuando carga a un litigante con el impulso procesal o con la prueba; o en la diferente situación económica de los litigantes y aun en la capacidad y diligencia de los profesionales que los asisten”.<sup>67</sup>

**El principio de Moralidad** tiene su límite en el principio dispositivo, que restringe, en ciertos aspectos de la actividad procesal, la oficiosa del juez”.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> *Ibidem.*

<sup>67</sup> Podetti, Ramiro J. *Ob. Cit.*, Págs. 175 y 176.

<sup>68</sup> *Ibidem.*

"Coincidiendo Couture con otros autores nos habla de la publicidad procesal general como "excepcional virtud desde el punto de vista político, como instrumento de educación popular; se trata de un elemento necesario de la "aproximación de la justicia al pueblo", de la democratización de la justicia. Se trata de un principio basado en la exigencia política de obtener la desaparición de la desconfianza popular en la justicia-fenómeno histórico al que se hará referencia-. La Publicidad es un medio de controlar la falibilidad humana de los jueces; un medio de que el pueblo controle su propio poder judicial o un medio de excitar su propio interés por la justicia; emana del principio democrático de la Soberanía nacional, siendo consecuencia del principio de separación de poderes y de la correspondiente independencia del judicial. La matización política del principio es apreciada por una serie de autores".

Al inicio de nuestro trabajo, indicamos que el derecho procesal es un conjunto de normas y principios, encaminados a la salvaguarda de los derechos de los particulares y el mantenimiento de la legalidad. Corresponde al Estado prever la violación de estos derechos, mediante órganos específicos de la función jurisdiccional y garantizar el cumplimiento de las normas fundamentales.<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup> Fairén Guillén, Víctor. Temas del Ordenamiento Procesal, Tomo I. Editorial Tecnos, S.A. Madrid 1969, Pág. 122.

"El derecho procesal del trabajo -como manifestación del derecho positivo- es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo -como rama de la Enciclopedia Jurídica- es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos".

"Los principios en que se inspira el derecho procesal del trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del derecho procesal civil, como los de éste no lo son de los del derecho procesal penal".<sup>70</sup>

"Prieto Castro, por su parte, ve en el Derecho procesal del trabajo una manifestación de Derecho procesal civil, fundada en consideraciones de tipo práctico. El Derecho procesal del trabajo -en su opinión- podría figurar sin inconveniente dentro del Derecho procesal civil en sentido estricto, pensando para el estudio por separado, más que los principios en que se inspira, su muy extendido ámbito de aplicación".<sup>71</sup>

No debemos soslayar la doble naturaleza de las normas laborales, que independientemente de que deben ser eficaces, son normativas y sociales, inclusive algunos autores hablan de un "derecho social", en virtud de que son protectoras de los trabajadores asalariados, protegiendo así a las clases más

---

<sup>70</sup> De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas, México 1952, Pág. 8.

<sup>71</sup> Citado por De Pina, Rafael. Ob. Cit. Pág. 119.

desvalidas. Igualmente habrá que afirmar que pertenece al derecho público, porque está destinado a regular una actividad pública, es decir, la función jurisdiccional.

Ramiro Podetti nos ilustra con lo que son los Principios Procesales. El jurista Manuel Alonso García considera que los principios de aplicación de las normas laborales: "por tales entendemos aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado -en caso de duda- el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes".

"Estos principios -que no pueden ni deben confundirse con los generales del Derecho aplicados al ordenamiento laboral- se exteriorizan en preceptos normativos en los que expresamente aparecen formulados con absoluto valor legal, por consiguiente. Se trata, en definitiva, de verdaderas normas, que inspiran -por la necesaria obediencia al mandato en ellas contenido- el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, definen el significado y alcance de las relaciones cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena, y, en suma, sirven al juez y al intérprete para determinar la genuina y verdadera expresión de los acuerdos entre partes o de la normativa aplicable,

cuando surge al litigio o se suscitan las diferencias entre los sujetos interesados”.

“Los principios del derecho procesal del trabajo, en su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva”.

“De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquéllas que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo”.<sup>72</sup>

La Reforma Procesal del Trabajo de 1980, vigente a partir del primero de mayo de 1980, contenida en la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 685:

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

---

<sup>72</sup> Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. Ob. Cit., Pág. 21.

Al respecto el catedrático Rafael de Pina sostiene: "Como principios fundamentales característicos del proceso laboral se enumeran por los tratadistas principalmente, los de gratuidad, la rapidez y la sencillez. Estos principios, sin embargo, sólo pueden tenerse como típicos del proceso laboral enfrentándolos con el proceso civil de determinados países, pero de una manera general".

"En México, por ejemplo, la justicia es gratuita no sólo en la Jurisdicción del trabajo, sino también en la Jurisdicción civil (y en la penal, naturalmente), por lo que no cabe fundar en esta circunstancia una distinción entre el proceso civil y el laboral".

"Por lo que toca a la sencillez y a la rapidez en la tramitación de los procesos, es indudable que son deseables para el proceso en general y no sólo para determinados procesos, como, por ejemplo, el laboral.

## **¿QUÉ SIGNIFICA EL IMPULSO PROCESAL DE OFICIO?**

Se pretende que una vez iniciado un procedimiento ordinario, éste llegue a su conclusión lógica que es el laudo que debe dictar la Junta evitando dilaciones que entorpecen la marcha del procedimiento; la impartición de la justicia. Como consecuencia se establecen las siguientes bases:

- a) Si por alguna circunstancia no pudiera celebrarse una audiencia señalada, para evitar que el expediente y como consecuencia el procedimiento, quedare rezagado, la Ley establece que la Junta hará constar en autos, la razón por la cual no se practicó la diligencia procesal y señalará en el mismo acuerdo, día y hora para que tenga lugar la misma.
- b) No obstante lo anterior, podría presentarse el caso de que algún procedimiento se viera interrumpido y el expediente quedara en el archivo sin movimiento procesal. En este caso, se establece la obligación para los presidentes y auxiliares de Junta, de cuidar bajo su más estricta responsabilidad que los juicios no queden inactivos, debiendo proveer lo que corresponda para su continuación hasta dictar laudo.
- c) Al amparo de la Ley anterior, cuando las partes no comparecían a la audiencia inicial del juicio, se suspendía el procedimiento hasta nueva promoción de parte interesada. Lo anterior traía como consecuencia que, como no existía la obligación o carga procesal de las partes de comparecer a tal audiencia, la inasistencia de los actores era bastante común, lo que hacía que el procedimiento se interrumpiera con grave deterioro de su celeridad y de la justicia en general.

A fin de evitar el rezago que al efecto se ocasionaba, se reglamentó en el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, que la audiencia inicial del juicio habrá de desahogarse, concurren o no las partes.

- d) Como una reminiscencia histórica dentro del ámbito procesal, nuestra Ley reglamenta la caducidad procesal, sin embargo teniendo en cuenta la desventaja a que se encontraba sometido el trabajador dentro del procedimiento, lo que ocasionaba que bajo el imperio de la ley anterior muchos juicios quedarán abandonados, se establece en nuestra ley vigente, la obligación del presidente y auxiliares de vigilar que los juicios no queden inactivos en los términos a que se hizo mención en el inciso b) que antecede.

A mayor abundamiento, se indica que en el caso de que fuera necesaria promoción del trabajador para continuarlo, al presidente deberá requerirlo para que la presente, apercibiéndolo, que de no hacerlo operará la caducidad. El término de 6 meses a que se refiere el artículo 773 de la ley deberá computarse a partir de la fecha en que hubiese sido requerido el trabajador para que active el procedimiento, con el ánimo de evitar hasta donde sea posible el que se haga efectiva tan injusta medida en contra de la clase trabajadora. Por otra parte, se establece la obligación de hacer intervenir a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los términos del artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo.



A continuación transcribiremos los principios que regulan el procedimiento laboral, contenidos en el artículo 685 de la legislación laboral y explicados claramente por los profesores Rafael Tena y Hugo Ítalo Morales:

**a).- Principio dispositivo.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan y ejerciten, sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia.

Al respecto, la Ley de 1980 en su artículo 687 indica "en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Sin embargo, dicha facultad al referirse a los proyectos de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artículo 885, cuando declara que "las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso de lo alegado y probado, respecto del dictamen". Se infiere, que cuando no estudian las cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando todas y cada una de las pruebas aportadas, falta el principio de congruencia que debe

mediar en los laudos y las pretensiones deducidas por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se deben respetar las garantías de legalidad, audiencia, fundamentación y motivación.

**b).- Principio de concentración.**

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación, lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

- 1.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley (artículo 761).
- 2.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; el procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará

día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá (artículo 763).

- 3.- Además, con el artículo 348 de la Ley, las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del proceso para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus propias determinaciones (regularización del procedimiento).

**c).- Principio de publicidad.**

La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquéllas expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que las partes y el

público influyan con su presencia para que las juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto, el artículo 720 de la Ley, previene que: "las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

**d).- Principio de Inmediatez o inmediación del proceso.**

El principio de inmediatez consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, las interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López señala que el principio de inmediatez procesal consiste en que el juez o el tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

Por ello, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; asimismo, los miembros de las Juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego.

**e).- Oralidad en el proceso.**

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que por dicha característica, predomina la palabra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo

de un conflicto. Al respecto el artículo 685 de la Ley que ya comentamos, establece que el proceso laboral es "predominantemente oral".

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la Ley prevé que en las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza especial, eminentemente oral. En el caso de que no fuera así se tendría perdido el derecho para alegar o justificar las pretensiones aducidas en el juicio. Por ello es que rotundamente como en el derecho procesal del trabajo. Esto se debe, indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

#### **f).- Gratuidad en el proceso.**

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".

Además, en el artículo 685, antes citado, se establecen los principios procesales del derecho del trabajo que entre otros determina que éste será totalmente gratuito, y, por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional.

**g).- Nuevo principio procesal (suplencia de la demanda).**

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer:

“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura y vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 783 de esta Ley”.

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

- 1).- En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la Ley derivan de la acción intentada por trabajador, la Junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por la ley le corresponden y que olvidó y omitió demandar el trabajador.
  
- 2).- En la segunda hipótesis, y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la Ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta señalará los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

En materia del trabajo y en obvio de repeticiones se aplica el principio de liberar de esa carga al trabajador en los supuestos a los que alude el citado artículo 784.

### **SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS.**

Recogiendo en resumen los contenidos esgrimidos en esta investigación sobre el tema central concluimos:



Como punto de semejanza, la prueba está ubicada en los procedimientos civil y laboral en la etapa probatoria o de instrucción en la cual se delimitan claramente las actividades de presentación, admisión o desechamiento y desahogo.

La prueba para ambos procedimientos es la columna vertebral y permite al juzgador llegar al conocimiento de la verdad formal de los hechos que aluden las partes.

También se aplican ambos procedimientos los contenidos referidos al sistema de valoración mixto (tasado y de libre apreciación), incluyendo también un catálogo de pruebas (nominadas).

**DIFERENCIAS.-** En lo atinente a los puntos de separación de la prueba en materia civil y en materia de trabajo tenemos que en el primero, se siguen ciertos formulismos, en tanto que en el segundo no se sujeta a regla alguna para su presentación.

El Derecho Civil adjetivo contempla que la carga de la prueba correrá a cargo de cada una de las partes con el propósito de demostrar o autenticar sus pretensiones. En el derecho procesal del trabajo, esta regla se rompe cuando es el trabajador a quien le corresponde la presentación de ciertos

documentos que deben de obrar en poder del patrón, en cuyo caso éste será el obligado a hacerlos llegar al órgano jurisdiccional.

#### **4.- OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN**

El artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Inspección al ser ofrecida deberá precisar:

**PRIMERO.-** El objeto materia de la misma;

**SEGUNDO.-** El lugar donde debe practicarse;

**TERCERO.-** Los períodos que abarcará;

**CUARTO.-** Los objetos y documentos que deben ser examinados y, finalmente, establece el precepto, que la prueba al ofrecerse deberá ser hecha en sentido afirmativo fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma; es decir, la inspección como se dice en doctrina deberá quedar condicionada o sometida al requisito de la oportunidad procesal, o sea, el oferente deberá señalar con toda precisión y claridad el hecho o hechos que pretenda sean constatados por la Junta, los que en todo

caso deberán estar relacionados con la litis, igualmente deberá precisar el o los documentos u objetos que han de ser examinados, el lugar donde los mismos se encuentran, domicilio de las personas en cuyo poder están y el lapso que debe abarcar dicha inspección o vista ocular. La Junta admitirá la prueba de inspección siempre y cuando no sea contraria a la moral y al derecho y no tenga imperfecciones en su ofrecimiento.

## **5.- DESAHOGO Y VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.**

Corresponde al juzgador o sea a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, y una vez que la admita deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar, si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán las medidas de apremio que procedan. En la práctica se delega la facultad para desahogar esta probanza en los Secretarios y Actuarios, (Referencias: artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, en concordancia con el 731 del mismo ordenamiento).

El valor probatorio de la inspección sólo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

### **PARA LA PRÁCTICA O DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN ¿DEBE CITARSE A LAS PARTES?**

Si la multicitada probanza es admitida por la Junta, sí debe citarse a las partes para su desahogo mediante la notificación que proceda, tanto más cuanto que, toda parte tiene derecho a estar informada del desarrollo o secuencia procesal, teniendo además con ello la oportunidad de auxiliar y sobre todo vigilar la práctica de dicho medio de prueba. Consecuentemente, la Junta señalará día y hora para su práctica y como ya hemos dicho, se citará a las partes mediante notificación por estrados o boletín, concurran éstas o no, debiendo comparecer primero en el local de la Junta, de cuya comparecencia deberá levantar constancia el Actuario, para después, acto seguido, en compañía de los que comparezcan trasladarse al lugar en que ha de desahogarse la práctica de la diligencia, de todo lo cual se levantará acta circunstanciada.

## **¿CUÁL HA DE SER LA INTERVENCIÓN PERMITIDA A LAS PARTES EN EL DESAHOGO DE LA INSPECCIÓN?**

La Junta, al acordar admitir la inspección y ordenar su práctica, debe determinar con toda precisión sobre qué ha de versar, y el actuario con las facultades que se le delegan, debe sujetarse a ello en la diligencia respectiva, que no es sino un acto procesal de cumplimiento estricto a lo ordenado; las partes pueden intervenir vigilando para que se cumpla debidamente con lo previsto por la Junta; en efecto, el artículo 829 de la Ley de la Materia, estatuye como reglas para el desahogo de la prueba de inspección las siguientes:

- I.- El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;
- II.- El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III.- Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones y observaciones que estimen pertinentes;

**IV.-** De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa toma de razón en autos.

### **¿DE QUÉ MANERA SE HA DE ASEGURAR PARA QUE NADIE IMPIDA SU DESAHOGO?**

Mediante el debido apercibimiento a las partes, de tener por ciertos los hechos de los cuales se ha de dar constancia merced a la respectiva inspección, o en su caso, de declarar desierta la prueba según proceda conforme a derecho; asimismo para el supuesto de que llegara a obstaculizarse el desarrollo de dicha probanza, ya sea por las partes o por terceras personas, se podrán emplear por el C. Presidente titular de la Junta, los Presidentes de las Juntas Especiales y los Auxiliares, las medidas de apremio enumeradas en el artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo.

### **¿EN QUÉ MOMENTO ES VÁLIDO EL ALEGATO DE NO POSEER EL OBJETO DE LA INSPECCIÓN?**

En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se debe de hacer valer el alegato de no poseer el objeto de la inspección; si después de este momento o

fase de la audiencia, verbigracia, el objeto de la inspección se perdiese ya sea por robo, incendio o cualquier otra causa no imputable al poseedor, éste deberá comunicarlo a la Junta e incluso probar dicho hecho.

### **¿TIENEN DERECHO PARA OBJETAR EL RESULTADO DE LA INSPECCIÓN LAS PARTES?**

Si las partes asisten o no al desahogo de la probanza indudablemente que tienen el derecho a hacer las objeciones que crean pertinentes respecto a la observancia del mandato establecido por la Junta, al ordenar mediante acuerdo o resolución respectivo el desahogo de dicho medio de prueba.

### **¿SE PUEDE PROPONER LA PRUEBA DE INSPECCIÓN CON EL AUXILIO DE PERITOS?**

Sí se puede proponer y consecuentemente admitir dicha probanza con el auxilio de peritos, siempre y cuando coadyuven (auxilien) a su buen desarrollo durante la diligencia de su recepción; en este sentido es una variante singular debiendo la Junta, claro está, tener en cuenta cuáles conocimientos técnicos especiales se requieren específicamente en el área de la prueba pericial. Por otra parte y por lo que se refiere a la necesidad de exhibir o presentar los

elementos materiales de la prueba en el momento de su ofrecimiento, creemos que con fundamento en una sana y correcta interpretación del artículo 780 de la Ley de la materia reformada, son fundamentalmente los elementos intrínsecos-jurídicos de la prueba en sí, o sea los requisitos exigibles en el ofrecimiento de la prueba para su aceptación, y no necesariamente los elementos materiales los que deben exhibirse o acompañarse; consecuentemente la prueba de inspección por su propia y esencial naturaleza presupone un desahogo posterior.



## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA ILEGAL ACEPTACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN EN LA NEGATIVA DE TRABAJO**

#### **1.- OBLIGACIONES QUE IMPONE EL ARTÍCULO 784 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

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

- I.- Fecha de ingreso del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;

- III.- Faltas de asistencia del trabajador;**
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo;**
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;**
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;**
- VII.- El contrato de trabajo;**
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;**
- IX.- Pago de días de descanso y obligatorios;**
- X.- Disfrute y pago de las vacaciones;**
- XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;**
- XII.- Monto y pago del salario;**

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

**XIV.-** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

El artículo anterior se encuentra estrechamente relacionado con los artículos 804, 805 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dicen:

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

- I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista *contrato colectivo o contrato ley aplicable*;
- II.- Lista de raya o nómina personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pago de salarios;
- III.- Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV.- Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldo, así como las primas a que se refiere la ley, y

**V.- Los demás que señalan las leyes.**

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

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

Como podemos advertir, tanto en las reglas generales de las pruebas en materia del trabajo, como en la prueba documental, se imponen obligaciones al patrón tanto de conservar y presentar en juicio documentos, que por su naturaleza le serían imposibles de presentar al trabajador, toda vez que estos documentos son realizados de manera unilateral por el patrón, ya que sería imposible materialmente que el trabajador tuviera la disposición de dichos documentos, por ende lo establecido en los anteriores artículos y más aun que se atiende a los principios sociales del Derecho del Trabajo, de proteger al trabajador de la desventaja que tiene frente al patrón para poder tener a su alcance documentación con la cual probar la relación de trabajo que existe con

su patrón, así como de las circunstancias, prestaciones y condiciones en las que se llevaba a cabo la relación de trabajo.

Ahora bien la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la facultad para eximir de las obligaciones mencionadas al patrón, ya que cometería el error y por lo tanto violaría los preceptos ya mencionados, así como la garantía de legalidad contemplada en el artículo 16 Constitucional.

De igual manera la Junta está obligada por la Ley a aplicar la sanción que se encuentra establecida en la misma, y que se aplica para el caso de que el patrón incumpla con la presentación de dichos documentos, siendo dicha sanción la de tener presumiblemente ciertos los hechos que el actor determine en su escrito de demanda, relacionados con los documentos que tiene la obligación de conservar el patrón, de igual manera la Ley señala que cuando por otros medios se encuentre en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, eximirá al trabajador de la carga de la prueba, por lo tanto podemos observar la estrecha relación que existe entre la obligación de conservar y presentar determinados documentos por parte del patrón.

**2.- ILEGALIDAD DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
AL ACEPTAR LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SIN PREJUZGAR  
DE LA EXISTENCIA DE LOS DOCUMENTOS QUE TIENE LA  
OBLIGACIÓN DE TENER EL PATRÓN.**

Comenzaremos señalando lo que indican los artículos 6º y 18º de la Ley del Trabajo y que dicen:

**Artículo 6º.-** “Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

**Artículo 18.-** En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.”

Como podemos observar de dichos artículos la Ley Federal del Trabajo siguiendo sus principios sociales de proteger al trabajador, en los casos en que haya duda, así como en los de interpretación, que deberá estarse a lo más favorable al trabajador por su condición de sujeto más vulnerable y desprotegido.

Según el Dr. Ignacio Burgoa O. la legalidad implica adecuación de los actos de autoridad a la ley importa una garantía constitucional establecida en el artículo 16 del Código Supremo de México. (véase *Garantía de Legalidad*).

Por otro lado nos permitimos señalar de nueva cuenta que la Ley Federal del Trabajo exime de la carga de la prueba al trabajador, imponiéndole ésta a la parte patronal por motivos que ya han quedado señalados, así como los fines que se persiguen con dicha exclusión de la carga probatoria al trabajador.

Con todos los elementos señalados en este punto, podemos concluir que la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la facultad para aceptar la prueba de inspección ofrecida por el trabajador, sin prejuzgar de la existencia de documentos, los cuales está obligado el patrón a presentar y conservar en Juicio.

Ahora bien, en el caso de negativa por parte del patrón sobre la relación de trabajo, no es posible que la Junta acepte sin prejuzgar la prueba de inspección y más aun no valore dicha prueba, ya que no obstante de tener la carga probatoria el trabajador, debe de aceptarse dicha prueba en los términos señalados por el trabajador y por la Ley, en el sentido de señalar día, hora y lugar en que el patrón cumpla con la obligación de presentar documentación relativa a dicha prueba y a la señalada por la Ley.

Es imposible concebir que la parte patronal con el simple hecho de manifestar y solicitar a la Junta que se tenga por aceptada la prueba de inspección sin prejuzgar, por el solo hecho de manifestarle a la Junta que no tiene por costumbre llevar a cabo dichos documentos y controles, ésta acuerde de conformidad las manifestaciones realizadas por el patrón y acepte en esos términos la prueba de inspección, violando flagrantemente los artículos 784, 804, 805, 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo, así como la garantía de legalidad contemplada en el Artículo 16 Constitucional.

Por lo que toca al estudio del presente punto concluimos que la Junta comete la ilegalidad de aceptar la prueba de inspección sin prejuzgar de la existencia de los documentos que tiene la obligación de tener el patrón, porque ésta no se adecua, constriñe o se apega a lo que dice la Ley Federal del Trabajo, pues libera sin potestad alguna, al patrón de la obligación que le impone la Ley de conservar, llevar a cabo y presentar los documentos ya señalados, por lo que esta actividad o criterio de la Junta, transgrede los derechos y principios sociales contemplados en la Ley Federal del Trabajo, es decir, es un criterio o actividad ilegal, no así la del patrón ya que él sólo se aboca a defenderse de la manera que considera prudente y necesaria para lo cual puede manifestar cualquier cosa que no sea contraria a la Ley.

Por otro lado, pero con el mismo orden de ideas, y aun cuando en la negativa de trabajo al que le corresponde probar su dicho es al trabajador, la



Junta no deberá de liberar de la obligación ya planteada al patrón, toda vez que el trabajador no tiene la posibilidad de presentar los documentos en comento, por la simple razón, de que dichos documentos son elaborados unilateralmente por el patrón, elaborándolos y manejándolos de tal forma en que más le conviene y en realidad, dicha conducta está encaminada a hacer nulos los derechos del trabajador para que no pueda demostrar el vínculo laboral que los une y más aun no tenga el derecho a defenderse, es decir, a acudir ante la Junta respectiva a demandar sus derechos.

### **3.- LA FALTA DE EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS POR PARTE DEL PATRÓN DEBE CREAR LAS PRESUNCIONES ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 784.**

Comenzaremos transcribiendo dos tesis de jurisprudencia, que nos ayudarán a comprender mejor el presente punto:

**INSPECCIÓN. PRUEBA DE, PROCEDE SU ADMISIÓN PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO.-** De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados

con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia, sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario, sin embargo, tal omisión no les impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos admite prueba en contrario, lo que significa que únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a controversia que se suscite con relación a los hechos que derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la ley permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitirsele

desahogar uno de los elementos de prueba que la propia ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".<sup>73</sup>

Contradicción de tesis 14/89. Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 20 de mayo de 1991.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 10/91.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno.- Cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras e Ignacio Magaña Cárdenas.

Gaceta No. 43 del Semanario Judicial de la Federación. Julio de 1991.  
p. 53.

Tesis de Jurisdicción de la Cuarta Sala.

---

<sup>73</sup> Boletín de Semanario Judicial de la Federación. Pág. 30.

RELACIÓN LABORAL, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA SE ACTUALIZA SI CONFORME A LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EL PATRÓN NO EXHIBE LOS DOCUMENTOS QUE CONFORME A LA LEY ESTÁ OBLIGADO A CONSERVAR. De conformidad con lo dispuesto por los artículos 776, 777, 784, 804, 805, 827, 828 y 829, de la Ley Federal del Trabajo, la inspección es un medio de prueba establecido expresamente en la ley a favor de las partes, y si mediante ella el trabajador pretende demostrar la existencia de la relación laboral negada por el patrón sin que éste exhiba los documentos relativos, debe hacerse efectiva la presunción que como sanción a dicha omisión establece la legislación laboral, no siendo permitido que tal presunción se deje de aplicar en favor del oferente por el juzgador bajo el pretexto de que se estaría obligando al patrón a lo imposible, ya que esa imposibilidad no puede darse porque conforme a la Ley es él quien debe tener en su poder esos documentos, los cuales, una vez mostrados al actuario que desahoga la diligencia o bien rebustecerán su dicho al no apreciarse, dentro de los trabajadores de la empresa, que figure como tal el actor coincidirán con la presunción que se seguiría conforme a la ley para el caso de que el patrón no aportara los documentos referidos, a saber que el actor sí tenía calidad de trabajador del demandado.

Contradicción de tesis 28/94. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Noveno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 2 de agosto de 1995. Cinco

votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Mercedes Rodarte Magdaleno.

Tesis de Jurisprudencia 38/95- Aprobada por la Segunda Sala de este alto Tribunal, en sesión pública de dos de agosto de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

Instancia: Segunda Sala

Fuente : Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta.

Época : 9A

Tomo : 11, Agosto de 1995.

Tesis : J/2a. 38/95

Página : 174

Como podemos observar con lo anterior, sostenemos que por ningún motivo se debe de dejar de cumplir lo que señala la Ley Federal del Trabajo, en específico lo que señalan los artículos 784, 804 y 805, dado que de ellos se desprenden las presunciones que se deben de crear a falta de exhibición de documentos por parte del patrón, mismos que impone por obligación la Ley de conservar y presentar en juicio, ya que la misma Ley señala que el patrón es quien está obligado a probar cuando exista controversia sobre los puntos que

menciona el mismo artículo 784 de la Ley de la materia. Asimismo impone una sanción en caso de no presentarlos, consistente en tener por presuntivamente ciertos los hechos alegados por el trabajador, para lo que señalaremos de nueva cuenta lo que dice el artículo 784 por ser punto de estudio en el presente apartado, siendo así que:

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

#### **XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.**

La Junta debe tener por presuntivamente ciertos los hechos alegados por un trabajador en su demanda en el caso de que el patrón no los presente, ya que así lo impone la Ley, sin que pueda el patrón alegar imposibilidad para probar dichos hechos, ya que es él y no el trabajador quien está obligado a conservar los documentos ya mencionados, dicha obligación deriva precisamente del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

Con el mismo orden de ideas consideramos que el patrón no está obligado a lo imposible al requerir la Junta para presentar a efecto de presentar los documentos que tiene por obligación legal de conservar, ya que el mismo en caso de negativa de trabajo al exhibir los documentos ante la autoridad se podrá dar cuenta esta última que el presunto trabajador no aparece en ningún documento de la empresa, robusteciendo con esto su negativa de relación laboral y si por el contrario apareciera el trabajador en dichos documentos, se deberán crear las presunciones establecidas por la Ley como sanción, también establecida por la Ley, es decir, se tendrá presuntivamente cierto que el trabajador tenía una relación de tipo laboral con su patrón, y de que ingresó a laborar en la fecha que señala, y por ende la antigüedad, la causal de rescisión, la jornada laboral, la falta de pago, de días de descanso y obligatorios, la falta de pago y disfrute de vacaciones, etc., y por otro lado el patrón tendrá que probar por otros medios que efectivamente no existe relación laboral.

#### **4.- VALORACIÓN QUE DEBE TENER LA JUNTA SOBRE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.**

INSPECCIÓN. PRUEBA DE, SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGARSELE

EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa Ley, dispone que la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo



puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Expiicación: De conformidad con lo establecido por el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes, el auxiliar dictaminador de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al declararse de oficio cerrada la instrucción, formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, y las valorará -su apreciación- en conciencia, las pruebas admitidas y desahogadas, señalando los hechos que deban considerarse probados; y por lo que se refiere a la inspección, como sabemos el C. Auxiliar la va a valorar de acuerdo a lo acreditado y a lo señalado por el C. Actuario en el desahogo de la multitudada prueba de inspección. Constriñéndose a lo señalado en el acta de desahogo de la inspección practicada por el C. Actuario de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; y a dictar el laudo y verdad sabida y buena fe guardada.

Debemos hacer énfasis en que la prueba de inspección debe valorarse por su resultado materia u objetivo, es decir, por los documentos exhibidos y por la falta de éstos, y no por la supuesta idoneidad que el patrón o la Junta pretendan darle a la prueba de inspección.

Precedentes:

Contradicción de tesis 14/89.- Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 20 de mayo de 1991.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Felipe López Contreras.- Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Gaceta Laboral No. 45. P. 61

## **5.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES**

### **DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN.**

RELACIÓN LABORAL. PRUEBA DE LA. Si la Junta responsable se apoya para tener por acreditada la relación laboral en la presunción derivada de la negativa de la demandada a proporcionar la documentación relativa a la inspección y de manera especial en la prueba testimonial que ofreció y desahogó la parte actora, en la cual los testigos fueron coincidentes en cuanto a los hechos relativos al despido y a las modalidades de la relación laboral, la propia Junta estuvo en lo correcto al estimar probado tal nexo.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> Boletín del Semanario Judicial de la Federación. Pág. 42.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3016/90. César Doménico Soriano de la Canal. 14 de junio de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Flores Rocha.

PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL DEMANDADO EN DOCUMENTOS QUE TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO CARECE DE VALOR PROBATORIO. De la interpretación armónica de los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que enumera el penúltimo de esos preceptos por lo tanto, si aquél propone la prueba de inspección de documentos para acreditar la duración de la jornada de trabajo y el salario, la Junta, en observancia del invocado artículo 784 debe requerirlo para que exhiba los documentos respectivos, porque es propósito del legislador que el órgano jurisdiccional laboral aprecie directamente el documento y no mediante una actuación judicial como es la inspección; por lo que, si esa autoridad omite hacer requerimiento y en el laudo reclamado resuelve que la prueba de inspección no resultó apta para acreditar los señalados extremos, fundándose en que el demandado no exhibió en juicio los documentos que tuvo a la vista el actuario, es claro que se violan las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso, atento lo que

establece el artículo 159, fracción *III*, de la Ley de Amparo, toda vez que la prueba que se propuso por medio de la inspección no se recibió conforme a la Ley. Además es necesario dicho requerimiento para establecer en su caso la presunción a que alude el invocado artículo 805 de la Ley de la Materia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL  
PRIMER CIRCUITO.

*Octava Época*

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente : Semanario Judicial de la Federación

Tomo : IV Segunda Parte-1

Página...: 400

El procedimiento ordinario dentro de la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1o. de mayo de 1980, por primera vez en la historia del Derecho Laboral, contiene la pretensión de hacer efectiva la justicia conmutativa en favor de la clase trabajadora.

Debe tenerse en cuenta que, como lo expresó el ilustre *jurisconsulto* Dr. Guillermo Cabanellas, el Derecho Laboral nace en la ciudad de Querétaro, en el año de 1917. Como toda nueva rama del derecho, tiene su antecedente en ramas ya preexistentes. Originalmente las normas que reglamentaron la

prestación de los servicios se encontraron incluidas en los códigos civiles. Por primera vez en la historia, en el Constituyente de Querétaro, en su Diario de Debates, aparecen textualmente asentadas las deliberaciones que produjeron una serie de principios básicos, fundamentales e irrenunciables en favor de la clase trabajadora; derechos mínimos que debería gozar toda persona que prestara sus servicios de carácter subordinado.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó en forma precisa tales derechos mínimos, que estando incluidos en el artículo 123 Constitucional se consideran como parte integrante de las garantías constitucionales.

Sin embargo, la parte procesal de dicho ordenamiento legal, siguiendo los antecedentes del Derecho civil, fundamentalmente el principio de la autonomía de la voluntad, partía de un principio de igualdad procesal de las partes. Tal contradicción evidente, trajo como consecuencia que, en la práctica, la clase trabajadora se encontrara en franca situación de desventaja. En efecto, si se concedían garantías mínimas para los trabajadores en la parte sustantiva de la Ley, en tanto que en el aspecto procesal se les igualaba con la parte patronal, automáticamente se hacían nugatorios tales derechos mínimos porque no era posible hacerlos valer.

El mismo criterio, sustentó la Ley Federal del Trabajo de 1970 e incurrió en el mismo error en el aspecto procesal, igualar a quienes por su propia

naturaleza son desiguales, trayendo como consecuencia que los derechos mínimos de los trabajadores, en cierta forma quedarán nugatorios, porque al pretender hacerlos efectivos se veían en la imposibilidad de lograrlo, por la desigualdad procesal en que se encontraban.

### **¿CUÁL ES LA IMPORTANCIA DE LAS REFORMAS EN EL ASPECTO PROBATORIO?**

Ya quedó indicado, que uno de los más difíciles problemas que afronta el trabajador dentro del procedimiento, es la dificultad de aportar a la Junta elementos de convicción. Con tal finalidad y a fin de evitar, en lo posible, que el trabajador quede en estado de indefensión, se establecieron las siguientes bases:

a).- Se creó en forma específica la carga de la prueba para el patrón, quien tiene la obligación de acreditar dentro del juicio los catorce conceptos que menciona el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

b).- Concordante con diversas disposiciones, sobre todo de carácter fiscal, se establece para el patrón, la obligación de conservar y exhibir los documentos que menciona el artículo 804 del propio ordenamiento. Debe tenerse en cuenta que tal obligación de llevar y conservar determinado tipo de

documentos, tiene íntima relación con la carga de la prueba a que se hizo referencia en el inciso inmediato anterior, misma que tiene su base en la jurisprudencia definida que ya con anterioridad venía sustentando la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto al pago de salarios.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La columna vertebral de cualquier procedimiento judicial, se sustenta en la prueba, medio a través del cual se trata de acreditar una acción, una excepción o el reconocimiento de un derecho y como consecuencia su ejecución.

**SEGUNDA.-** La prueba de la inspección no es un instrumento aislado en el procedimiento, se desarrolla durante éste y se concreta especialmente al cabo de la instrucción; para que el dictaminador en materia laboral tenga elementos de convicción para dictar el laudo en la impartición de justicia laboral.

**TERCERA.-** Los principios de publicidad, inmediatez, economía procesal y legalidad, dan vida al procedimiento civil, de igual modo al laboral en el que se incluye la suplencia de la queja, en favor de la clase obrera por justicia social.

**CUARTA.-** Como se dijo anteriormente, para tener una visión de conjunto en materia civil cada una de las partes está obligada a fundar y motivar sus argumentos acreditándolos a través de los medios regulados por la ley. En materia laboral el principio de que quien afirma está obligado a probar,



se excepciona cuando se trata de la parte obrera, en cuyo caso y tratándose de documentos que estén en poder de la parte patronal, ésta tendrá la obligación de presentarlos ante la Junta cuando los ofrezca el trabajador.

**QUINTA.-** No obstante la negativa de la relación de trabajo, no se debe liberar al patrón de las obligaciones impuestas por la Ley Federal del Trabajo de conservar y presentar diversos documentos.

**SEXTA.-** Es materialmente imposible que el trabajador tenga en su poder los documentos que la ley obliga al patrón a conservar, ya que son elaborados unilateralmente por este último.

**SÉPTIMA.-** El patrón a efecto de hacer nulos los derechos del trabajador, niega la relación de trabajo, por ende no presenta los documentos a que la ley le obliga.

**OCTAVA.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje al liberar de la obligación que tiene el patrón de presentar y conservar documentación, exigida por el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, viola la garantía Constitucional de legalidad contemplada en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que no existe artículo expreso en la Ley Federal del Trabajo que dé esa potestad a la Junta, por lo tanto nunca podrá estar fundada ni motivada dicha conducta.

**NOVENA.-** La Junta deberá de imponer la sanción establecida por la ley, para el caso de que el patrón no presente los documentos que tiene la obligación de conservar y presentar en juicio, siendo ésta la de tener presuntivamente ciertos los hechos alegados por el trabajador en su demanda, es decir deberá tener por presuntivamente cierta la existencia de la relación laboral negada por el patrón.

**DÉCIMA.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de negativa de la relación de trabajo, no debe de aceptar la prueba de inspección ofrecida por el trabajador, sin prejuzgar, por el solo hecho de que el patrón lo solicite de esta forma por manifestar que no tiene por costumbre llevar a cabo dicha documentación.

**DECIMOPRIMERA.-** La Junta incurre en ilegalidad al aceptar la prueba de inspección sin prejuzgar, en la negativa de trabajo por parte del patrón, al no apearse a lo señalado por la Ley Federal del Trabajo.

**DECIMOSEGUNDA.,-** La Junta no tiene la potestad para eximir de la obligación impuesta por la Ley Federal del Trabajo, al patrón de no conservar y presentar documentos en el juicio.

**DECIMOTERCERA.-** Al requerir la Junta de Conciliación y Arbitraje al patrón a que presente documentos, aun cuando exista negativa de la relación

de trabajo, no se está obligando al patrón a lo imposible, ya que con anterioridad a la relación laboral el patrón debería haber conocido las obligaciones que la ley le impone como clase patronal.

**DECIMOCUARTA.-** El patrón fortalecería el dicho de no existencia de la relación laboral, al presentar documentos y apreciarse en los mismos que no aparece el trabajador, por no existir dicha relación laboral.

**DECIMOQUINTA.-** La Junta de Conciliación y Arbitraje al aceptar ilegalmente la prueba de inspección sin prejuzgar en caso de negativa de la relación laboral, viola los principios sociales impuestos en la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Bermúdez Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas Editores y Distribuidores, México, 1986.
- Cavazos Flores B., Ley Federal del Trabajo, Tematizada, Edición 10a., Editorial Trillas, México, 1981.
- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial Esfinge, Edición 4a., México, 1990.
- Couture, Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Edición 3a., Editorial Roque de Palma, Madrid, 1986.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1994.
- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo II, Editorial Porrúa, México, 1994.

- De Buen Lozano Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 2a., México, 1992
- De Buen Lozano Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, México, 1983.
- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. México, 1993.
- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1993.
- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., Edición 8a., México, 1989.
- De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.
- De Pina, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Edición 12a., Editorial Porrúa, S.A., México, 1978.

- Devis Echardía, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, T. I, Editorial P. De Ayala, Buenos Aires, 1972.
- Fairén Guillén, Víctor. Temas del Ordenamiento Procesal, Tomo I. Editorial Tecnos, S.A. Madrid, 1969.
- Guasp, Jaime. Derecho Procesal Civil, Edición 3a., Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977.
- Margadant S. Guillermo F. El Derecho Positivo Romano, Editorial Esfinge, S.A. de C.V., Edición 15a., México, 1995.
- Podetti, Ramiro J. Derecho Procesal Civil Comercial y Laboral, T. I. Ediar Sociedad Anónima Editora Comercial, Industrial y Financiera. Buenos Aires 1973.
- Ramírez Fonseca, Francisco. La Carga de la Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial Pac, S.A. de C.V., Edición 6a., México, 1985.

- Rivera Silva, Manuel. El Procedimiento Penal, Edición 4a., Editorial Porrúa, S.A., México 1932.
- Rocco, Hugo. Derecho Procesal Civil, Trad. Felipe de J. Tena, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- Tena Suck, Rafael e Ítalo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, Edición 2a. Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo comentada, Editorial Porrúa, S.A., Edición 49a., México, 1965.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Edición 2a., México, 1985.

## LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
- Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
- Código de Comercio para el Distrito Federal.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal.



## OTRAS FUENTES

- Diccionario Jurídico Mexicano, D.H. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 3a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1989.
- Diccionario de Derecho Constitucional, Garantías y Amparo. Ignacio Burgoa Orihuela. Edición 3a., Editorial Porrúa, S. A. México, 1992.
- Diccionario de Derecho Obrero. Editorial Botas, México, 1957.
- Diccionario de Derecho. Pallares, Eduardo. Edición 10a., Editorial Porrúa, S.A., México.
- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edición 10a., Editorial Porrúa, S.A., México, 1993.
- Pequeño Larousse Ilustrado. Diccionario, Ramón García P. y Gross, Edición 5a., París.

## HEMEROGRAFÍA

- Boletín. Semanario Judicial de la Federación.
- La Gaceta Laboral No. 40. Talleres de Lito Roda Tlalpan, México, D. F., 1987, 1988.
- La Gaceta Laboral No. 42. Talleres Gráficos de la Nación 1989-1990.
- La Gaceta Laboral No. 43. Talleres Polymasters de México, S.A. de C.V. 1990.
- La Gaceta Laboral No. 44. Talleres Polymasters de México, S.A. de C.V., 1991.
- La Gaceta Laboral No. 45. Talleres Gráficos de la Nación 1991.