



# UNIVERSIDAD VILLA RICA

---

---

**ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**“BREVE ESTUDIO DE LOS MEDIOS DE PRUEBAS  
REGLAMENTADOS POR EL ARTÍCULO 776 DE LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO”**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA:**

**OCTAVIO LANDA GARRIDO**

**Director de Tesis:**

Mtro. Arturo Landa Sánchez

**Revisor de Tesis**

Lic. Joel Camargo Segovia

**BOCA DEL RÍO, VER.**

**ENERO 2017**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	5
1.3 OBJETIVOS.....	6
1.3.1 Objetivo General.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	6
1.4 HIPÓTESIS.....	7
1.5 VARIABLES.....	7
1.5.1 Variable Independiente.....	7
1.5.2 Variable Dependiente.....	7
1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES.....	7
1.7 TIPO DE ESTUDIO.....	8
1.8 DISEÑO.....	8
1.8.1 Descriptivos.....	8
1.8.1.1. Centros de Acopio de Información.....	8
1.8.1.1.1. Biblioteca Pública visitada.....	8
1.8.1.1.2. Biblioteca Privada visitada.....	8
1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información.....	8

## CAPÍTULO II GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA

2.1 Antecedentes .....	9
2.2 Concepto.....	11
2.3 Clasificación de las pruebas.....	15
2.4 Principios generales sobre la prueba .....	19
2.5 Hechos que no están sujetos a prueba .....	23

## CAPÍTULO III.- MEDIOS DE PRUEBA ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR

3.1 Prueba confesional .....	26
3.2 Prueba documental .....	33
3.3 Prueba testimonial .....	39
3.4 Prueba pericial .....	46
3.5 Prueba de inspección ocular .....	52
3.6 Prueba presuncional .....	57
3.7 Prueba instrumental de actuaciones .....	60

## CAPÍTULO IV DILACIÓN PROBATORIA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL

4.1 Ofrecimiento de la prueba .....	64
4.2 Admisión de las prueba.....	91
4.3 Desahogo de las prueba .....	93

## CAPÍTULO V LA CARGA DE PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO ..... 114

## CAPÍTULO VI APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL..... 125

CONCLUSIONES ..... 134

BIBLIOGRAFÍA ..... 140

## INTRODUCCIÓN

La importancia que las bases adquieren dentro del proceso, se puede justificar con la expresión del tratadista Jeremías Bentham, quien establece que “EL ARTE DEL PROCESO NO ES ESENCIALMENTE OTRA COSA QUE EL ARTE DE ADMINISTRAR LAS PRUEBAS”.

En efecto esta expresión es de una gran veracidad, porque es tanto la importancia que la prueba tiene dentro del proceso, que muchos tratadistas han llegado a afirmar que un derecho no es nada sin la prueba del acto jurídico o del hecho materia de la cual se deriva.

Ahora bien, tenemos el hecho que si la prueba se desarrolla dentro de un procedimiento jurídico se denomina prueba judicial y por lo tanto se definirá como “LA QUE SE LLEVA A CABO ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES, YA SE TRATE DE TRIBUNALES, CIVILES, PENALES, DE ORDEN ADMINISTRATIVO, JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ETC., CONSISTE EN LAS ACTIVIDADES JURISDICCIONALES PROMOVIDAS POR EL JUEZ O POR LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO Y QUE TIENEN POR OBJETO PRODUCIR UN HECHO O UNA COSA DEL CUAL SE REFIERA LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS”.<sup>1</sup>

---

<sup>11</sup> definición de Eduardo Pallares en la obra de: Héctor Molina González profesor de la UNAM

Tenemos nosotros que la prueba judicial se desarrolla ante las autoridades judiciales durante la tramitación de un juicio, cualquiera que sea la materia sobre la cual versa la contienda, como se desprende de lo anterior, esta prueba tendrá que desahogarse dentro de un proceso y por lo mismo resulta lógico que quien ofrezca dicha prueba sea parte del mismo y esté interesado en que se conozca un hecho capaz de crear favorable convicción en el juzgador, los interesados deben ser primordialmente las partes en el litigio.

Por lo tanto, examinando en las pruebas por los efectos que pueden producir dentro del proceso observaremos que se convierte, por así decirlo, en la médula de cualquier juicio o quizá en la parte más importante del mismo después de la acción. Así mismo consideramos que la prueba es parte integral de un sistema general de reconstrucción de hechos, actos, cosas, etc., y dicha prueba cumple tal cometido tratando de garantizar la efectividad requerida por el orden jurídico, pues no bastaría el simple ordenamiento de derechos, pues dada la naturaleza misma del derecho presupone que ante tales interrelaciones del mismo se encuentra expuesto frecuentes violaciones y, de ahí se desprende la fundamental importancia que adquiere la prueba a fin de reconstruir los hechos pasados y hacer accesible al juzgador llegar al conocimiento de la verdad.

Habiendo advertido la importancia de la prueba dentro del proceso, haremos referencia a que el objeto del presente trabajo es, el estudiar brevemente a las pruebas en material laboral. Por lo que consideramos oportuno hacer mención a que en el derecho laboral las pruebas se rinden sin exceso de formalidades que las distingue de las civiles, penales, mercantiles y de otras áreas del derecho, ya que el derecho del trabajo es de contenido eminentemente social, protector de los derechos de los trabajadores que requieren de una justicia social, pronta y expedita, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que existen entre los trabajadores y los patronos, tal y como lo expresa la Ley Federal del

Trabajo en su carácter de Ley reglamentaria del artículo 123 de nuestra Constitución General de la República Mexicana.

Así mismo, la finalidad que el legislador busca para que el Derecho del Trabajo tenga la calidad social que necesita, además de mejorar las condiciones de trabajo, es la de tratar que el procedimiento laboral sea rápido y expedito. Cuando un trabajador necesita ejercitar alguna acción derivada del incumplimiento de alguna disposición sustantiva del Derecho del Trabajo, en muchas ocasiones no se cumple con tal objetivo debido a diversas causas, tales como las que a continuación citaremos y que pueden ser: falta de disposición expresa dentro de nuestro ordenamiento legal, falta de conciencia de nuestras autoridades laborales y en algunas ocasiones falta de ética profesional por parte de los litigantes.

Por tanto y respecto de las pruebas en materia laboral, existen también algunas deficiencias que habrá que corregir dentro de nuestra ley laboral, pese a la trascendental reforma procesal realizada a la misma en 1980, sobre las deficiencias a las que hacemos alusión, estas las trataremos en el desarrollo del presente trabajo.

Este trabajo, no presenta una profunda investigación jurídica, debido a las limitaciones de mi investigación, únicamente se analizan pruebas en forma genérica, exponiendo al efecto ideas o interpretaciones a las normas legales que las regulan.

Iniciando nuestro estudio con esta breve introducción tratamos de señalar la importancia que tienen las pruebas dentro del proceso y así mismo hablaremos de sus antecedentes; daremos un concepto de lo que debe entenderse como prueba, su clasificación y principios, trataremos de los medios de prueba así como de los hechos que no están sujetos a prueba, posteriormente analizaremos cada uno de los medios de prueba que establece nuestra ley Federal del Trabajo en vigor y, para

concluir estudiaremos lo referente a la carga de la prueba en el Derecho del Trabajo así como la apreciación de las mismas en materia laboral.

## **CAPÍTULO I**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

Demostrar la importancia que tiene la prueba dentro del proceso.

La importancia de la prueba desarrollada dentro de un procedimiento jurisdiccional se denomina prueba judicial, y es tal su relevancia que se ha afirmado y con razón que el derecho es nada sin una prueba que demuestre la veracidad del hecho afirmado o la procedencia del acción intentada en el proceso.

Situación de la que no escapa el derecho laboral.

#### **1.2 JUSTIFICACIÓN.**

En trascendencia resulta necesario estudiar los efectos que las mismas pueden producir dentro del proceso, lo que las convierte en la parte más importante del mismo después de la acción.

En consecuencia, la prueba cumple con el cometido al garantizar la efectividad requerida por el orden jurídico, pues no es suficiente el simple ordenamiento de derechos, sino que es necesario demostrarlos y esto se hace a través de las pruebas, de ahí se desprende la fundamental importancia que adquiere la prueba a fin de reconstruir los hechos y hacer accesible al juzgador llegar al conocimiento de la verdad.

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 Objetivo General.**

El estudio de las pruebas dentro de un proceso en general, dada su importancia.

Dado que en derecho laboral las pruebas se rinden generalmente sin las múltiples formalidades que en otras materias son necesarias, en este trabajo se hará un breve estudio de las mismas.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos.**

El derecho laboral es de contenido eminentemente social, y como consecuencia protector de los derechos de los trabajadores, mismos que requieren de una pronta justicia para conseguir la justicia social pregonada en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Tratar que el procedimiento laboral sea rápido y la justicia expedita, permite analizar las pruebas en forma genérica, exponiendo ideas o interpretaciones a las normas legales que las regulan.

## **1.4 HIPÓTESIS.**

Analizar las pruebas en materia laboral en forma genérica.

## **1.5 VARIABLES.**

### **1.5.1 Variable Independiente**

Falta de conocimiento de las diversas pruebas que se pueden aportar dentro de un procedimiento laboral.

### **1.5.2 Variable Dependiente.**

Un análisis completo de las diversas pruebas que se pueden aportar en el procedimiento laboral.

## **1.6 DEFINICIÓN DE VARIABLES.**

Prueba.- actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto o de su inexistencia.

Resultado de la actividad de referencia cuando ha sido eficaz.

## **1.7 TIPO DE ESTUDIO.**

El presente estudio se ubica dentro del esquema descriptivo, pues consiste en obtener un mayor conocimiento acerca de dicho fenómeno, sólo se quiere describir el fenómeno tal como se presenta en la realidad.

## **1.8 DISEÑO.**

### **1.8.1 Descriptivos.**

Sirven para explicar las características más importantes del fenómeno que se va a estudiar en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo.

#### **1.8.1.1. Centros de Acopio de Información.**

##### **1.8.1.1.1. Biblioteca Pública visitada.**

UNIDAD DE SERVICIOS BIBLIOTECARIOS Y DE INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Juan Pablo II esquina Ruiz Cortines, Fraccionamiento Costa Verde; Boca del Río, Veracruz.

##### **1.8.1.1.2. Biblioteca Privada visitada.**

BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MÉXICO, Progreso esquina Urano, Fraccionamiento Jardines de Mocambo; Boca del Río, Veracruz.

#### **1.8.1.2. Técnicas empleadas para la recopilación de información.**

Fichas Bibliográficas que contienen nombre del autor, título de la obra, edición, editorial, país, año y páginas.

Fichas de Trabajo en modalidad de transcripción que contienen: nombre del autor, título de la obra, edición, editorial, año, páginas consultadas y transcripción del material de interés.

## **CAPÍTULO II**

### **GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

La prueba como manifestación jurídica, al igual que otros actos han sido afectados siempre por las tendencias dominantes en el momento histórico en que se aplican y así hemos sabido de épocas rudimentarias de la prueba judicial en las que difícilmente se podría hablar de un sistema de pruebas perfectamente establecido, cuando se describen como tales, medios de prueba abandonados al empirismo de las impresiones personales para pasar a los sistemas evolucionados en lo jurídico, como los de Grecia y Roma, donde el estudio y análisis de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado y, como principales medios recurría a los testigos y documentos; siendo los primeros investidos de solemnidad ineludible como lo fue el juramento, pero así como en el curso de la historia se demuestra, el mundo cayó en la etapa de estabilidad y anquilosamiento del medioevo en el cual la cultura en lugar de avanzar se retrasó en muchos aspectos, lo que sucedió también en el Derecho y en nuestro tema de estudio o sea la prueba, pensamos que en lugar de avanzar retrocedió al imponerse en Europa el sistema Germánico

y como lo afirma Jeremías Bentham al señalar “QUE LOS PROCEDIMIENTOS ERAN UN JUEGO DE AZAR O ESCENAS DE JUGLERIAS Y EN VEZ DE LÓGICOS EXISTÍAN EXORCISTAS Y VERDUGOS; EL HOMBRE VIGOROSO PODÍA DEFENDER CIEN INJUSTICIAS CON EL HIERRO EN LA MANO”<sup>2</sup>, opinión que nos ayudará a formarnos una idea del estado que guardarían las pruebas en dichos sistemas procesales.

Posteriormente el hombre se encuentra así mismo, ello afecta también al derecho y surge entonces un derecho canónico en el que los sistemas probatorios son más analíticos y estudiados que en la etapa anterior, y de allí surge una prueba trazada que suponía una valoración previa de las pruebas; sistema hoy atacado y no deseado, pero que en su época se hizo necesario a fin de terminar con anteriores métodos. Y así llegamos hasta la corriente ideológica que desencadenó la Revolución Francesa en la que se sosegaba por una legislación y una en la que hubiera una libertad de apreciación y una convicción íntima como base o fundamento de la resolución de los sistemas probatorios, llegamos al momento crucial de la realidad actual en que los juristas exigen cambios 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, que sea auxiliada por ciencias como la psicología y otras más actualizadas y modernas, aunadas al otorgamiento de facultades inquisitivas al Órgano Jurisdiccional y sobre todo que se reclame menos formulismo y más libertad de apreciación para el juzgador; finalidad que es perseguida por las pruebas en materia laboral, por tanto dichas pruebas tienen una fisonomía propia que las distingue de las pruebas civiles, penales, administrativas, fiscales, etc., ya que las pruebas dentro de nuestro Derecho del Trabajo tienen un contenido eminentemente social, por su sencillez y por ser protectoras de los trabajadores que requieren una justicia pronta y expedita, tendientes a conseguir el equilibrio y la justicia social en

---

<sup>2</sup> Bermúdez Miguel, “La carga de la prueba en el derecho del trabajo”, Cárdenas Editor y distribuidor, segunda edición, México, 2006 p. 8)

las relaciones que existen entre los trabajadores y los patrones según se desprende de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.2 CONCEPTO.**

Desde el punto de vista gramatical, tomaremos el concepto vertido por Rafael de Pina quien en su tratado sobre la prueba nos dice que “LA PALABRA PRUEBA, EN SENTIDO ESTRICTAMENTE GRAMATICAL, EXPRESA LA ACCION Y EFECTO DE PROBAR Y, TAMBIEN LA RAZON, ARGUMENTO, INSTRUMENTO, U OTRO MEDIO CON QUE SE PRETENDE MOSTRAR Y HACER PATENTE LA VERDAD O FALSEDAD DE UNA COSA”<sup>3</sup>.

La palabra prueba desde el punto de vista etimológico, según los tratadistas, tienen sus raíces en su adverbio “PROBE” que significa HONRADAMENTE Y HONRADEZ; por considerarse que obra en honradez el que prueba lo pretende; según otros, proviene de la palabra “PROBANDUM” que significa RECOMENDAR, PROBAR, EXPERIMENTAR, PATENTIZAR O HACER FE RESPECTO DE ALGUNA COSA, desprende del texto de diversas normas jurídicas contenidas en el Derecho Romano.<sup>4</sup> Aunque el primer concepto cuando se dice que el adverbio “PROBE” significa HORADAMENTE O HONRADEZ, consideramos que es un concepto muy, elaborado que no corresponde al original. Tampoco la palabra prueba deriva del gerundio “PROBANDUM” ya que en la formación de toda lengua, primero surgen nombres de cosas y después los movimientos y acciones en que los mismos intervienen, y por el contrario es la palabra “PROBANDUM” de la que se deriva prueba.

---

<sup>3</sup> Pallares Eduardo, diccionario de Derecho Procesal civil, Edit. Porrúa, México 2006, p. 562

<sup>4</sup> Ídem

Opinamos que la palabra PRUEBA tiene su origen remoto en el latín antiguo “PROD” que significa primitivamente “ALGO APROVECHABLE Y BUENO A LOS SENTIDOS” después le fueron asignados otras acepciones como; EN FAVOR DE, EN LUGAR DE, FRENTE A, ETC., a ese “PROD” se le añadieron las disidencias verbales “ARE”, “ERE”, “IRE”, o cambiándolo con otras voces, dando origen a verbos como “PROBARE”, “PROCEDERE”, “PROVOCARE”, etc.

Pero lo que interesa es que a través del tiempo, desde el original concepto de prueba, que significa algo aprovechable o algo en favor de, hasta las que perfeccionaron el latín dándole el sentido actual se concluye de que su acepción más correcta es “LO QUE CONVENCE”, “LO QUE SE DEMUESTRA”.

En su acepción forense la palabra PRUEBA se refiere justificar la verdad de los hechos en que se funda un derecho que reclama alguna de las partes en un proceso.<sup>5</sup> Por tanto, PRUEBA es la acepción citada es la justificación de la verdad e los hechos de las partes en un proceso instaurado ante un órgano que desempeña una función jurisdiccional desde el punto de vista material; a través de la prueba se pretende demostrar claramente algo, como comprobar la veracidad de los sentidos.

Dentro de este punto citaremos algunas definiciones de diversos autores para que al final nos atrevamos a dar nuestro punto de vista muy particular.

**LA LEY DE PARTIDAS**, nos alude la definición de **PRUEBA** y expresa que “ES LA AVERIGUACIÓN QUE SE DICE EN JUICIO DE ALGUNA COSA DUDOSA O QUE ENTRAÑA DUDA SOBRE LA CUAL VERSA EL LITIGIO”<sup>6</sup> La regla de esta materia es, que el actor está obligado a probar, porque es el que afirma y no al reo que niega simplemente, a no ser que la negación envuelva una afirmación.

---

<sup>5</sup> Porrúa López Armando, Derecho Procesal del Trabajo p. 242

<sup>6</sup> Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal, Edit. Porrúa México 2006, p. 662

HUGO ROCCO, quien afirma que “EL CONJUNTO DE NORMAS JURIDICAS QUE REGULAN LOS MEDIOS DE PRUEBA ASI COMO TODA TEORIA DE LAS PRUEBAS, PERTENECEN AL DERECHO PROCESAL”.<sup>7</sup>

Distinguidos que no todas las proposiciones formuladas en un juicio son motivo de prueba, puesto que el derecho puede no estar sujeto a prueba aun cuando este forme parte integral de las proposiciones formuladas o que las partes interesadas expresen. Además otras de las proposiciones formuladas por las partes pueden no suscitar controversia y estas no requieran ser probadas por encontrarse fuera de la Litis del juicio.

**DEMETRIO SODI**, adopta la definición de **ARMANDO LÓPEZ** quien define a la PRUEBA como “LA ACCIÓN DE EVIDENCIAR UN HECHO O UN DERECHO POR LOS MEDIOS QUE LA LEY PRESCRIBE”,<sup>8</sup> así mismo transcribe la definición de PRUEBA de **LAURENT** quien nos dice que “LA PRUEBA ES LA DEMOSTRACIÓN LEGAL DE LA VERDAD DE UN HECHO”.<sup>9</sup>

De estas dos definiciones anteriores, reflexionamos sobre el hecho de que ambas son transcritas por **DEMETRIO SODI**, y se encuentran estrechamente vinculadas a la PRUEBA con la Ley. Ello significa que, la PRUEBA está vinculada o encausada dentro de los márgenes que el legislador la señala en sus diversas manifestaciones. Por otra parte, hemos de considerar que, con las pruebas no siempre se consigue la finalidad perseguida, que es la de evidenciar un hecho o un derecho.

En efecto, en ocasiones la PRUEBA procedía, pero no alcanza su objetivo demostrativo y sin embargo la PRUEBA existió.

---

<sup>7</sup> Ídem

<sup>8</sup> Ídem

<sup>9</sup> Ídem

**RAFAEL DE PINA**, señala que la PRUEBA es la “ACTIVIDAD PROCESAL ENCAMINADA A LA DEMOSTRACION DE LA EXISTENCIA DE UN HECHO O ACTO DE SU INEXISTENCIA”.<sup>10</sup>

Esta definición tiene la virtud de darle a la PRUEBA el carácter de una actividad procesal, sin hacer una limitación determinada frente a los sujetos que intervienen en esa actividad procesal, pues sabido que, puede ser el juzgador, las partes y los terceros que coadyuvan a la demostración correspondiente a la tentativa de la misma. Por otra parte, esta tendencia realista apunta el encausamiento de la PRUEBA misma, además, no limita la demostración pretendida a un hecho sino que hace ilusión a la demostración de un acto. Por último, la prueba no se orienta solo a la combinación de la existencia de un hecho o acto sino también a la inexistencia de estos.

**EDUARDO PALLARES**, propone la siguiente noción de PRUEBA al señalar “EL SUSTANTIVO PRUEBA SE REFIERE AL MEDIO O INSTRUMENTO DE QUE SE SIRVE EL HOMBRE PARA EVIDENCIAR LA VERDAD O LA FALSEDAD DE UNA PROPOSICION, LA EXISTENCIA O INEXISTENCIA DE ALGO”<sup>11</sup>

Considerando que, la prueba también está al servicio de la persona moral y no solo de la persona física. Por otra parte la prueba tiende a evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición pero en ocasiones su resultado es frustrante y no consigue su finalidad; sin embargo la prueba existió, aunque con resultados infaustos para quien las aporto. Por lo que concluimos que la finalidad de la prueba en su parte esencial es la de poner en evidencia la verdad o falsedad de una proposición, así como la existencia o inexistencia de algo.

---

<sup>10</sup> De Pina, Rafael, Diccionario de Derecho, Edit. Porrúa, México 2007, 36ª Edición p. 663

<sup>11</sup> Op cit., Nota No. 8 p. 563

Una vez que se ha hecho referencia a las definiciones vertidas por los autores antes citados, tratare de dar por mi parte un concepto de pruebas, estando consiente de que en la misma puedo incurrir en deficiencias, por lo de antemano solicito me sean dispensadas las mismas.

En el concepto al que haremos mención busca ser breve, pero que el mismo de la noción general de lo que para mí significa la PRUEBA.

Consideraré a la PRUEBA como “EL CONJUNTO DE ELEMENTOS DE CONOCIMIENTO QUE APORTAN LAS PARTES DENTRO DEL PROCESO Y QUE TIENEN LA FINALIDAD DE DEMOSTRAR LOS HECHOS O DERECHOS ADUCIDOS A LAS MISMAS CON APEGO A LAS NORMAS JURIDICAS VIGENTES”.

### **2.3 CLASIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS**

Pasaremos ahora a hacer las clasificaciones de las pruebas, siendo pertinente que en la doctrina existen distintos criterios en cuanto a su clasificación se refiere, por lo que optamos por hacer una clasificación genérica de las pruebas, tratando de englobar los diversos puntos de vista que de ella existen; por lo que las clasificaremos de la siguiente manera:

#### **a) PRUEBAS DIRECTAS**

Son las que producen el conocimiento del hecho que se trate de probar sin necesidad de ningún intermediario, sino de un modo inmediato y por sí mismos, por ejemplo la Inspección Judicial, el examen médico de un incapaz, etc.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal, Edit. Porrúa México 1986, p. 563

**b) PRUEBAS INDIRECTAS**

En esta clasificación de las pruebas sucede lo contrario de las anteriores, y a su vez pueden ser reclasificadas de primer y ulterior grado, atendiendo desde luego al hecho que se pretenda probar, existen uno o varios eslabones o vínculos, por ejemplo la Testimonial, la Documental, la Pericial, etc.<sup>13</sup>

**c).- PRUEBAS REALES Y PERSONALES:**

Las pruebas reales las suministran las cosas. Las personales las personas por medio de sus actividades o por las percepciones de sus sentidos, por ejemplo la Confesional, la Testimonial, la Pericial, etc.<sup>14</sup>

**d).- PRUEBAS ORIGINALES Y DERIVADAS:**

Para tener una idea con respecto de las primeras, señalaremos que ESCRICHE expresa, llámese Original o Primordial a “LA PRIMERA COPIA LITERAL O QUE FIELMENTE SE SACA DE LA ESCRITURA MATRIZ, O SEA LA QUE CONSTA EN EL PROTOCOLO O REGISTRO HECHO POR EL PROPIO ESCRIBANO QUE LA HIZO O AUTORIZÓ”,<sup>15</sup> generalmente son documentos donde se hacen constar los actos jurídicos. Respecto a las segundas como es obvio suponer, se trata de copias, testimonios o reproducciones del documento original en el que se hace constar el acto jurídico que se trate de probar, como su nombre lo indica se derivan de las mencionadas en primer término, por ejemplo la Documental.

**e).- PRUEBAS RECONSTITUIDAS:**

Se denominan pruebas reconstituidas aquellas que tienen existencia jurídica antes de la aparición de la controversia, en otro sentido estas pruebas son previamente elaboradas por las partes con vista de litigio, aunque esta circunstancia

---

<sup>13</sup> Ídem

<sup>14</sup> Ídem

<sup>15</sup> Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia Tomo II

no es esencial, por ejemplo los convenios, las actas del Registro Civil, etc. Las pruebas por construir, son aquellas que se elaboran durante la tramitación del juicio, por las propias partes, por ejemplo la Testimonial, la Confesional, el Dictamen Pericial y otras más.<sup>16</sup>

**f).- PRUEBAS LEGALES O INNOMINADAS:**

Las primeras, son aquellas que la propia Ley autoriza, así también determina su valor probatorio y la forma de producción, es decir, están enumeradas por la Ley, denominándose como pruebas legales. Las Innominadas, son aquellas que su producción no se encuentra reglamentadas, quedando al libre arbitrio del juzgador el darle el valor probatorio que merezcan.<sup>17</sup>

**g).- PRUEBAS HISTÓRICAS Y CRÍTICAS:**

Las históricas producen de algún modo el hecho que se trata de probar, también representan el objeto que se busca conocer y, así tenemos que son pruebas históricas la Testimonial, las Documentales, las Fotográficas y las Películas. Y críticas son todas aquellas que nos llevan al conocimiento del hecho mediante deducciones, inherencias y estas pueden ser las Presuncional, la Pericial etc.<sup>18</sup>

**h).- PRUEBAS PERTINENTES E IMPERTINENTES:**

Las primeras son aquellas que tienden a probar los hechos controvertidos, mientras que las impertinentes no tienen ninguna relación con estos. El principio de la Economía Procesal exige que solo se admitan las primeras.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Ídem

<sup>17</sup> Mateos Alarcón Manuel "Estudio de las primeras materia Civil, Mercantil, y Fed. Edit. Cárdenas México. 2011 p. 107

<sup>18</sup> Parra López Armando "Derecho Procesal del Trabajo Edit. Cejica, México, 2006, p. 216

<sup>19</sup> Bermúdez Cisneros Miguel "La carga de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Cárdenas México 2006 p. 22



**i).- PRUEBAS IDÓNEAS E INEFICACES:**

Las idóneas producen la certeza sobre la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos, mientras que las segundas dejan en duda esas cuestiones. Las primeras pertenecen a la categoría de la pruebas plena.<sup>20</sup>

**j).- PRUEBAS ÚTILES E INÚTILES:**

Son pruebas útiles las que conciernen a los hechos controvertidos, mientras que son pruebas inútiles las que prueban hechos que las partes admiten como verdaderos o reales.<sup>21</sup>

**k).- PRUEBAS CONCURRENTES Y SINGULARES:**

Las primeras solo tienen eficacia cuando está asociada con otras pruebas, esto sucede por ejemplo en la Presuncional. Las siguientes consideradas aisladamente producen certeza, por ejemplo la Confesional, la Documental, la Inspección Judicial, etc.<sup>22</sup>

**l).- PRUEBAS MORALES E INMORALES:**

Esta clasificación de las pruebas consideramos que ya no tienen razón de ser, ya que todos los medios de prueba son morales y legales, pues dicha moralidad y legalidad provienen del mismo ordenamiento jurídico con virtud de una finalidad de la prueba es conllevarnos al esclarecimiento de la verdad, porque el hecho de que exista una palabra obscena o inmoral no quiere decir que únicamente se tomará el carácter ofensivo que se le pretende dar a dicha palabra.

De la clasificación antes propuesta de la prueba, tenemos que: las pruebas en materia laboral que regula nuestra Ley Federal del Trabajo se encuentran en su gran mayoría dentro de clasificación antes formulada.

---

<sup>20</sup> Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil Edit. Porrúa, México, 2006, p. 398

<sup>21</sup> Ídem

<sup>22</sup> Ídem

## 2.4 PRINCIPIOS GENERALES SOBRE LA PRUEBA.

Al tocarse este punto, es pertinente hacer la observación de que los principios que aquí manejaremos son los emitidos por los procesalistas del pasado y en especial de los dedicados al área civil, de los cuales hemos tratado de anular aquellos que en nuestro concepto son obsoletos, tratando de adecuar los mismos, tomando como punto de partida los principios generales que en relación a la prueba nos da el maestro **EDUARDO PALLARES**.

Estos principios son los que a continuación se enumeran:

**1.-** La autoridad que conoce del juicio deberá juzgar por las constancias de autos y no por el conocimiento extra- procesal que tenga de los puntos controvertidos

**2.-** Solo los hechos están a prueba, el derecho solo lo está cuando se dé un derecho extranjero o cuando se funda en leyes extranjeras, en usos, costumbres o jurisprudencia.

**3.-** Las partes deben de rendir las pruebas en el proceso, dando lugar a las mismas para objetar, impugnar las pruebas del contrario ya que de no ser así son ineficaces.

**4.-** Como regla genérica, las pruebas deben de ser ofrecidas por las partes en la audiencia correspondiente.

**5.-** Los tribunales deberán de abstenerse de admitir aquellas pruebas que pueden aportar las partes o que el órgano jurisdiccional puede allegarse oficiosamente son variadas y, cada de ellas tienen su propia individualidad. A cada una se le denomina medio de prueba.

Constituye medios de prueba, los elementos necesarios para la consecución de un fin. Una materia probatoria, los medios de pruebas están constituidos por los elementos del conocimiento que tienen la finalidad de producir una convicción en el

juzgador, se considera a las pruebas como un medio de justificación, no como la justificación misma y lleva el objeto de convencer el ánimo del juzgador.

Una opinión de **EDUARDO J. COUTURE**, los medios de pruebas forman un elenco establecido habitualmente por los textos legales, y el problema consiste en determinar si puede ampliarse tal relación legal de prueba con las otras pruebas que responden a la conquista de la ciencia.

La mejor fórmula es la que establece que; la enumeración legal no sea limitativa de los medios de prueba, sino que se permita al juzgador y a las partes el aportar en el juicio otros elementos de conocimiento, si ello es conveniente para el descubrimiento de la verdad.

Sobre los medios de prueba en el criterio de **JOSE BECERRA BAUTISTA**, nos señala que los medios de prueba son las fuentes de las que la ley requiere para que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera y, establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo.

Aunque en la doctrina jurídica se proponga por el libre conocimiento del juzgador, sin sujetarlo a medios probatorios determinados, nuestra legislación sigue el sistema tradicional de enumerar los medios de prueba, como se establece en el artículo 776 de la Ley Federal DEL Trabajo. Con la salvedad de que no son los únicos que pueden admitirse en los juicios laborales, ya que, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. A los que nos referimos posteriormente.

En el tópico de los medios de prueba, encontraremos que existen tres sistemas, que son los siguientes:

**1.-** No se establece por el legislador un elenco de pruebas, sino que prevalece el criterio del juzgador y de las partes sobre las pruebas que pueden llegarse a rendir, a este sistema se le denomina SISTEMA DE PRUEBA LIBRE.

**2.-** El legislador fija una relación detallada de medios probatorios que han resultado de una experiencia forense de periodos que se pierden en los anales de la historia. Si una fijación de medios probatorios es limitada, se cierra la posibilidad de que se aporten medios de pruebas de cuño moderno, que son productos de los avances técnicos y científicos, denominándose por tal motivo como el SISTEMA DE PRUEBA TASADA.

**3.-** Se hace un enunciado de los medios de prueba sancionado por la experiencia forense y que están sujetos a las reglas que orientan hacia mejores resultados pero, se deja abierta la posibilidad de uso de medios de prueba no incluidos en la lista legal y que estarán sujetos a la libre recepción y a apreciación ulterior del juzgador, denominándose SISTEMA MIXTO DE PRUEBA.

En la ley Federal del Trabajo Vigente, se adopta el tercer sistema de los mencionados anteriormente.

En efecto en el primer párrafo del artículo 776 se establece que son admisibles en el proceso “**TODOS**” los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, por lo tanto se abre la posibilidad de admitirse en el proceso otros medios de prueba que no se encuentren incluidos en la enumeración legal que a continuación enunciaremos, y a la que se refiere el artículo señalado, el anterior razonamiento se encuentra relacionado con el tercer sistema mencionado, ya que como se ha manifestado se deja abierta a las partes la opción de poder ofrecer los medios probatorios que consideren necesarios para demostrar o evidenciar los hechos materia de su acción o en su caso sus excepciones.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, establece los principales medios probatorios que pueden admitirse en los juicios laborales, los cuales son los siguientes:

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

De los expuestos con antelación diremos que, el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor, clasifica y describe claramente los principales medios probatorios que pueden ser aportados al proceso, sin que ello signifique que sean los únicos, por lo tanto, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Ahora bien por cuanto hace el término contrarios al derecho lo consideramos o conceptuaremos como aquellos medios de prueba que se contrapongan a los preceptos legales establecidos por las distintas legislaciones.

Respecto a la moral es de señalarse:

**1.-** Que no se prohíbe la prueba sobre hechos inmorales, cuando este hecho sea materia del juicio;

**2.-** Por lo tanto cabe probar el adulterio, el estupro, la violación, las injurias graves, etc.

**3.-** Que la inmoralidad de la prueba se determina por la intención con que se realiza y no por los hechos mismos en que consiste. En otras palabras la prueba es inmoral cuando se ofrece o promueve con fines inmorales.

Así mismo en la fracción VIII del artículo 776, en su último párrafo se deja la abertura a los nuevos descubrimientos de la ciencia y por consiguiente esta fracción de ninguna manera es taxativa

Por ultimo consideramos oportuno aclarar, que el orden en que se han abordado los medios de prueba, al menos para nosotros no guarda ninguna relación con el valor estimativo de las mismas pruebas y por lo mismo no podría representar jerarquización alguna de ellas

## **2.5 HECHOS QUE NO ESTÁN SUJETOS A PRUEBA:**

El objeto de la prueba alude a lo que debe de probarse, a lo que será materia de prueba. En este sentido puede ser objeto de la prueba tanto el derecho como los hechos; por supuesto, que no todos los hechos y derechos son materia de prueba.

Por lo tanto, nos referimos ahora a los hechos que no están sujetos a prueba, siendo estos los que a continuación enunciaremos:

### **1.- LOS HECHOS NOTORIOS NO NECESITAN SER PROBADOS:**

Consideramos que la mejor orientación acerca del alcance de los hechos notorios la obtendremos de su significación gramatical que dice: “SE ENTIENDE POR HECHO NOTORIO LO QUE ES PUBLICO Y SABIDO POR TODOS” <sup>23</sup> es

---

<sup>23</sup> Pallares Eduardo, “Derecho Procesal Civil” Editorial Porrúa México 1965 p. 398

decir lo que es del conocimiento de la generalidad, integrada por sujetos capaces de entender. En consecuencia, el subjetivismo del juzgador o de alguna de las partes no podrá dar carácter de notorio aquello que no haya tenido la defensión general para ser del conocimiento de todos aquellos que tengan capacidad de entender.

## **2.- LOS HECHOS IMPOSIBLES NO ESTÁN SUJETOS A PRUEBA**

El hecho imposible es “AQUEL QUE DE ACUERDO A LOS CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS DE UNA ÉPOCA DETERMINADA, ES CONTRARIO A LAS LEYES DE LA NATURALEZA O QUE POR SÍ MISMO IMPLIQUE CONTRADICCIÓN”,<sup>24</sup> la imposibilidad de que se trata no es absoluta, sino solo relativa y concierne a la manera como debe de entenderse el ejercicio de la acción procesal.

## **3.- NO ESTÁN SUJETOS A PRUEBA LOS HECHOS NOTORIAMENTE INVEROSÍMILES**

Ya hemos dejado establecido que notorio es lo que es sabido por todos. A su vez, lo inverosímil es aquello que no es susceptible de creerse. Al igual que como ocurre con los hechos imposibles, se autoriza al juzgador una actitud de prejujuamiento, pues, antes de que haya aportación de pruebas le da el carácter de inverosímil, a algo que aún no se le da a la parte la oportunidad de probarlo.

---

<sup>24</sup> Ibídem p. 408

#### **4.- LOS HECHOS SOBRE LOS QUE NO EXISTE CONTROVERSIA NO REQUIEREN SER PROBADOS**

En términos del artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo se establece que, las pruebas deben de referirse a los hechos controvertidos cuando no haya sido confesado por las partes. A contrario sensu las pruebas sobre hechos no controvertidos no son admisibles. Y tenemos que lo anterior se encuentra corroborado por la fracción IV del artículo 878 del mismo ordenamiento legal.

#### **EL DERECHO REQUIERE SER PROBADO**

En este aspecto encontraremos que por general el derecho no está sujeto a prueba, especialmente la ley positiva, por estable y por no ser presumiblemente conocida por todos, además de ser fija, pero encontraremos la excepción a la regla general por cuanto hace a que están sujetos a prueba cuando las bases o preceptos legales provengan de legislaciones extranjeras, de las costumbres jurídicas o de la tesis de jurisprudencia.

### **CAPÍTULO III**

## **MEDIOS DE PRUEBA ESTABLECIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR**

Con lo que hasta este momento hemos expuesto sobre la prueba, habiendo dejado establecidos sus antecedentes, así como los diversos conceptos que al respecto existen, su clasificación, sus principios, los principales medios de prueba, así como los hechos que no están sujetos a prueba, consideramos tener elementos suficientes para entrar al estudio en los medios de prueba en lo particular, siendo esta la razón por la cual en lo sucesivo nos avocaremos al estudio de cada uno de los medios de prueba que se encuentran establecidos en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor; dichos medios de prueba son los que a continuación se mencionan:

### **3.1 PRUEBA CONFESIONAL.**

La confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales dentro del proceso laboral; nuestra legislación laboral

hace referencia de ella en los artículos que van del 786 al 794 de la referida Ley Federal del Trabajo.

En la acepción procesal, que es la que nos interesa para el objetivo del presente trabajo, la expresión “CONFESIONAL” deriva de CONFESIÓN. La palabra CONFESIÓN tiene su origen en el término latino “CONFESIÓ” que significa, el reconocimiento personal de un hecho propio.

Por lo que con base en lo anterior tenemos que la definición gramatical de la palabra CONFESIÓN nos dice: “QUE ES EL RECONOCIMIENTO EXPRESO O TÁCITO QUE HACE UNA DE LAS PARTES DE HECHOS QUE LE SON PROPIOS, RELATIVOS A LAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS QUE LE PERJUDICAN”.<sup>25</sup>

Es esencia de la confesión, que el sujeto que la realiza reconoce la certeza de ciertos hechos que a él se le atribuyen, hace manifestación de los hechos en los que los sujetos agentes son personas diferentes a los que enuncia, esto es dar testimonio y no confesar.

#### **A).- CONCEPTO.**

La doctrina tradicional considera a la confesión como la mejor de todas las pruebas, los antiguos las llamaban “PROBATIO - PROBATIO” o reina de las pruebas, por ser considerada en esos tiempos como la más eficaz y la más selecta de todas las pruebas, señalan que en las “LEYES DE PARTIDAS” la denominaban “CONGNOSCIENCIA”, definiéndola como “EL RECONOCIMIENTO CLARO Y EXPLÍCITO DE LOS HECHOS ALEGADOS POR EL CONTRARIO O DEL DERECHO MISMO, VERIFICADO POR UNO DE LOS LITIGANTES, ANTE EL TRIBUNAL COMPETENTE, EN LA FORMA PREVISTA POR LA LEY”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Pallares Eduardo, “Diccionario Procesal Civil” Editorial Porrúa México 2006 p. 765

<sup>26</sup> Ídem

Consideramos que no siempre existe un reconocimiento que sea claro y explícito en la confesión, pues también existe la CONFESIÓN TACITA, así como la CONFESIÓN FICTA. Por otra parte, es conveniente que señalemos que una cosa es la prueba confesional que puede ofrecerse, admitirse y desahogarse y otra cosa distinta es el resultado favorable de la prueba confesional, o bien el resultado desfavorable de dicha probanza, para quien la ofreció dentro del juicio

**CHIOVENDA**, nos indica que la “CONFESIÓN ES LA DECLARACIÓN QUE HACE UNA PARTE DE LA VERDAD DE LOS HECHOS AFIRMADOS POR EL ADVERSARIO Y FAVORABLE A ESTE” <sup>27</sup> en esta definición se alude al resultado favorable de la confesión, pero tal probanza también puede rendir resultados desfavorables para quien la propuso.

En base a lo expuesto anteriormente, trataremos de dar un concepto sobre la prueba confesional, según nuestro punto de vista, mismo que formularemos en los siguientes términos:

La PRUEBA CONFESIONAL, “ES UN MEDIO DE PRUEBA, EN LA CUAL UNA DE LAS PARTES DEL PROCESO, HACE EL RECONOCIMIENTO EXPRESO O TÁCITO DE LOS HECHOS QUE LE SON PROPIOS, EN RELACIÓN A LAS CUESTIONES EN CONTROVERSIA Y QUE LE CAUSEN PERJUICIO”.

## **B).- CLASES DE CONFESIÓN.**

La doctrina Mexicana, abundante en derecho sustantivo de trabajo ha sido raquítica en cuanto al aspecto procesal de dicho derecho y en ese aspecto han sido pocas las aportaciones, por tanto en lo que a la clasificación de la CONFESIÓN se refiere, nos hemos tenido que documentar en el derecho civil, donde encontraremos que se hace una clasificación de la confesión a través de diversas perspectivas que

---

<sup>27</sup> Diccionario Enciclopédico Grijalbo, Tomo IV, 2006, p. 1429

parten de diferentes puntos de vista, ahora bien nuestra materia laboral, por lo que señalaremos la siguiente clasificación:

### **1.- CONFESIÓN JUDICIAL Y CONFESIÓN EXTRAJUDICIAL.**

Respecto a la primera, es aquella que se realiza ante la autoridad judicial competente y a contrario sensu se refuta la confesión extrajudicial, ya que realiza fuera del juicio, esto es que se realiza ante una autoridad que es incompetente para recibirla.<sup>28</sup>

### **2.- CONFESIÓN ESPONTÁNEA Y CONFESIÓN PROVOCADA.**

Se le denomina confesión espontaneas, a las manifestaciones hechas por las partes en los cursos que dirigen al juzgador y principalmente en los escritos en los que se fijan la Litis, que contienen el reconocimiento de la verdad de los hechos aducidos por la parte contraria, se les considera confesión y, dado que la contra parte no pidió que ese reconocimiento de hechos se produjera. A diferencia de lo anterior, cuando una de las partes pide la comparecencia de la otra para contestar las posiciones que le formula y se produce un reconocimiento de hechos, tal reconocimiento se considera como una confesión provocada.<sup>29</sup>

### **3.- CONFESIÓN EXPRESADA Y CONFESIÓN TACITA.**

La primera, es aquella que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada, por tanto, las manifestaciones que realiza el sujeto es una confesión clara y va a evidenciar sin reticencia sus declaraciones textuales de las que se desprenden del sentido de su propia versión sobre los hechos sujetos a prueba. La segunda es aquella que se infiere del silencio del que deba declarar con evasiva, o de no asistir a la diligencia de desahogo de dicha prueba; por tanto, en la confesión tacita no se hace una declaración formal de parte de quien confiesa en relación con el hecho que se considera confesado, sino que la confesión se deriva de ciertos

---

<sup>28</sup> Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil "Edit. Porrúa México 2006 p. 670

<sup>29</sup> De Pina Rafael y Castillo Larrañaga, Derecho Procesal Civil "Edit. Porrúa México 2009 p. 430

indicios a los que se le da el carácter de confesión o en virtud de una presunción legal. Esta clasificación de la confesión en expresa o tácita, es la que mayor importancia adquiere dentro del proceso laboral.<sup>30</sup>

#### **4.- CONFESIÓN SIMPLE Y CONFESIÓN CUALIFICADA.**

La confesión simple es la que se manifiesta de una forma lisa y llana o lo que es igual, es la que se formula sin agregar a lo confesado modificación alguna que modifique o limite su alcance. La confesión cualificada es totalmente contraria a la simple, o sea materia de prueba confesional se refiere, esto es en cuanto a que se divide o no la confesión.<sup>31</sup>

#### **5.- CONFESIÓN VALIDA Y CONFESIÓN NULA.**

Se considera aquella que se apega estrictamente a todos los requisitos fijados por el legislador y por el juzgador, de tal manera que no haya motivo de reclamación alguna por parte de quien le afecte la confesión. Por lo que respecta a la segunda, esta es considerada como nula cuando en dicha confesión se realizó violación a las disposiciones legales que rigen la prueba confesional.<sup>32</sup>

#### **6.- CONFESIÓN DIVISIBLE Y CONFESIÓN INDIVISIBLE.**

Entendemos por confesión divisible, aquella que permite separar la respuesta en forma categórica a una posición del agregado o agregados que se hagan por quien ha dado una respuesta y posteriormente realice una modificación, una aclaración o alguna circunstancia tendiente a atenuar o desvirtuar la confesión, se tendría por confesado el hecho al que se le dio respuesta afirmativa y, en cuanto al agregado o agregados, sería a cargo de quien confeso probar la certeza de ese agregado o agregados. Por lo contrario la confesión indivisible es aquella que solo es válida tocando la en su integridad, sin separar la respuesta afirmativa de los

---

<sup>30</sup> Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil "Edit. Porrúa México 2006, p. 398

<sup>31</sup> Mateos Alarcón Manuel Estudio de la Prueba en Materia Civil "Mercantil y Fed., Edit. Cárdenas México 2011 p. 210

<sup>32</sup> Ídem

añadidos que exprese la persona que haya confesado; o se admite o se rechaza la confesión en su totalidad. Por supuesto que el legislador debe hacer un pronunciamiento para determinar qué sistema se deberá seguir en cuanto a materia de prueba confesional se refiere, esto es en cuanto a que se divide o no la confesión.<sup>33</sup>

## **7.- CONFESIÓN PERSONAL O CONFESIÓN POR REPRESENTANTE**

En la doctrina general es común que la confesión sea desahogada por alguna de las partes, en forma personal, pero en materia de trabajo se admite la representación, debido a que las personas morales son carentes de sustantividad PSICO- FÍSICA, por tanto, es natural que sean sus representantes legales que a nombre de ellas articulen y absuelvan posiciones.

### **C).- PERSONAS QUE PUEDEN SER CITADAS A DESAHOGAR LA PRUEBA CONFESIONAL.**

Iniciaremos esta breve explicación con la regla genérica que para tal efecto se puede citar; el artículo 786 de la Ley Federal dl Trabajo establece textualmente que: “CADA PARTE PODRA SOLICITARSE CITE A LA CONTRAPARTE PARA QUE CONCURRA A ABSOLBER POSICIONES”.

“TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES LA CONFESIÓN SE DESAHOGARA POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL, SALVO EL CASO AL QUE SE REFIERE EL SIGUIENTE ARTÍCULO”.<sup>34</sup>

El artículo 787 del ordenamiento legal invocado señala que: “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

---

<sup>33</sup> Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil “Edit. Porrúa México 2006. p. 671

<sup>34</sup> Ídem

Y ADMINISTRACIÓN, EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, ASÍ COMO LOS MIEMBROS DE LA DIRECTIVA DE LOS SINDICATOS, CUANDO LOS HECHOS QUE DIERON ORIGEN AL CONFLICTO LE SEAN PROPIOS Y SE LES HAYA ATRIBUIDO EN LA DEMANDA O CONTESTACIÓN, O BIEN QUE POR RAZONES DE SUS FUNCIONES LES DEBAN SER CONOCIDOS”.<sup>35</sup>

De la regulación legal antes citada se desprende las siguientes consideraciones:

**1.-** La regla general es que, cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones, entendiéndose por parte a la persona interesada, en el juicio y que sostiene en el sus pretensiones, compareciendo por sí misma, por conducto de otras que la representen real o presuntivamente, y considerando que las partes que intervienen en un juicio se les denomina: ACTOR, que es quien ejercita la acción y, DEMANDADO, que es aquella a quien se le exige el cumplimiento de una obligación mediante el ejercicio de una acción.

**2.-** La segunda consideración que al respecto podemos formular, es hacer patente que alguna de las partes ya referida, puede ser una persona moral; lo que no se deja de ser un problema que veremos más adelante, problema que inquieta, ya que el tradicional reconocimiento de las personas morales dentro del derecho, en pocas ramas del mismo, adquiere tanta importancia como en el derecho del trabajo, ya que los actuales sistemas de producción, en uno de su factor capital, ya no se puede en la mayoría de los casos representar como una persona física, ya que en las empresas se llega a la formación de sociedades y de allí a las personas morales, por esa razón día a día son más las relaciones obrero – patronales en que alguna de las partes es reconocida por la ley como persona moral; hay que hacer

---

<sup>35</sup> Trueba Urbina Alberto “Derecho procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, México, 2008, p.787

notar que señalamos que alguna de las partes, ya que no se debe olvidar la creciente integración y desarrollo sindical que abre la posibilidad de que la otra parte de las relaciones laborales ( Obrero – Patronales ), también sea una persona moral; con respecto a los sindicatos, estos podrán comparecer a absolver posiciones mediante su directiva y especialmente a través de su secretario o de alguna persona facultada según los estatutos de dicho sindicato.

**3.-** También el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, determinan que las partes podrán solicitar que se cite a los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en las empresas o establecimientos, así como a los directivos sindicales, a fin de que desahoguen la prueba confesional. Lo antes citado, viene a chocar con el sistema tradicional que considera que únicamente las partes de un juicio pueden desahogar esta prueba. Pero dada la excepcional condición de que una de las partes es persona moral y de que los hechos generados de la demanda siempre son producidos por personas físicas es incuestionable que para conocerlos se requiera de la intervención directa de quien lo produce y de allí, que se permite citar el desahogo de la prueba confesional a esas personas.

### **3.2 PRUEBA DOCUMENTAL.**

Dentro de los medios de prueba que establece nuestra Ley Federal del Trabajo, que pueden ser utilizados por las partes dentro del procedimiento y que es determinante en muchas ocasiones, tenemos la llamada PRUEBA DOCUMENTAL; la cual se encuentra regulada por los artículos que van del 795 al 812 del ordenamiento legal invocado.

El adjetivo “DOCUMENTAL” califica al sustantivo “PRUEBA” para hacer referencia al medio a crediticio que está fundado en documentos, a su vez, el

sustantivo masculino “ DOCUMENTO” es una palabra de procedencia latina, derivando de la voz, “DOCUMENTUM” y esta a su vez del verbo “ DOCERE” que significa “ENSEÑAR” esto es “MEDIO DE ENSEÑANZA”.<sup>36</sup>

Originalmente el documento está concedido como algo que tiene un objetivo probatorio. La existencia del documento teleológicamente se orienta y se encausaba una huella de un acontecimiento interhumano. Debe de entenderse que, no necesariamente, el documento surge con vista a un juicio determinado pero, siempre es un precedente que se deja en cuanto a determinada conducta humana.

**KISCH**, dice que son documentos “TODAS LAS COSAS DONDE SE EXPRESA, POR MEDIO DE SIGNOS, UNA MANIFESTACION DEL PENSAMIENTO, SIENDO INDIFERENTE EL MATERIAL SOBRE EL CUAL LOS SIGNOS ESTEN ESCRITOS Y TAMBIEN LA CLASE DE ESCRITURA (los signos pueden ser, letras, números, signos taquigráficos, grabados, etc. )<sup>37</sup>

Por otra parte nosotros estamos de acuerdo con el concepto anterior en lo que se refiere, a que el material en el que obra el documento puede ser variado y en cuanto a que la clase de escritura también puede ser cambiante. No obstante, no estamos de acuerdo con dicho conceptos a que no necesariamente ha de ser una manifestación del pensamiento, pues, lo escrito puede no llevar una emisión del pensamiento, por ejemplo: una firma en una hoja en blanco no representa una manifestación del pensamiento: y sin embargo se trata de un documento.

**EDUARDO PALLARES**, da la siguiente definición de documento al manifestar que: “ES TODA COSA QUE TIENE ALGO ESCRITO CON SENTIDO RESTRINGIDO O SEA LA ACTIVIDAD MEDIANTE LA CUAL EL HOMBRE

---

<sup>36</sup> Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil “Edit. Porrúa México 2006 p. 671

<sup>37</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, la carga de la Prueba en Derecho Procesal del trabajo. “Editorial Cárdenas México 2006. p. 32

EXPRESA SUS IDEAS Y SUS SENTIMIENTOS POR MEDIO DE LA PALABRA ESCRITA”<sup>38</sup> es necesario que para que existe aún documento la escritura deba hacerse forzosamente sobre papel, puede escribirse en pergamino, sobre madera, tierra cocida, tal y como lo hicieron los Asirios en época remotas, en piedra y en general sobre cualquier material que permita estampar escritura alguna. Tampoco es indispensable que el lenguaje este formado en vocablos. Los papiros egipcios que contienen jeroglíficos constituyen un a prueba documental, siempre que sea posible traducir su significado.<sup>39</sup>

En gran parte estamos de acuerdo con el concepto anterior, como con la amplia explicación que nos da el autor. Es decir, aceptamos totalmente que en documento hay constancia escrita, susceptible de ser entendida, de proporcionar un significado. Aun una firma en un papel blanco es algo con sentido inteligible, pues representa los rasgos escritos que identifican que su autora es una persona física.

No obstante lo acertado del concepto y de sus explicaciones completamente hechas por el tratadista **EDUARDO PALLARES** manifestamos tener una duda, en el sentido de que haya documentos que no tienen escritura alguna, sino que aparece algo impreso, como puede ser un sello o una huella digital.

Acerca de la tendencia doctrinal en atención a la cual se pretende, que tiene el carácter de documento cualquier objeto que puede proporcionar luces sobre un asunto litigioso, como fotografías, cintas cinematográficas, discos fotográficos, cintas magnetofónicas, sobre este particular el autor emite la siguiente opinión.

“... pienso que existe una diferencia sustancial entre las cosas que contienen algo escrito con sentido inteligible, y las ya mencionadas que carecen de él. El

---

<sup>38</sup> Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil “Edit. Porrúa México, 2006, pág. 671

<sup>39</sup> Ídem

lenguaje humano en cualquiera de sus formas, está constituido por conceptos generales de uso universal, mediante los cuales los hombres se comunican entre sí. Siendo aquel una nota esencial de la especie humana. Por esta circunstancia no es lógico asimilar como documentos a las fotografías, a los discos fotográficos, cintas cinematográficas que no contengan algo escrito”.

De los conceptos que hemos mencionado con antelación, tomaremos la base para tratar de dar nuestros puntos de vista, por lo tanto propondremos los siguientes conceptos, tanto de la prueba documental como del documento.

La PRUEBA DOCUMENTAL, “ESTA CONSTITUIDA POR TODOS AQUELLOS ELEMENTOS ACREDITICIOS, DENOMINADOS DOCUMENTOS”.

Por DOCUMENTOS, entendemos “EL OBJETO MATERIAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN PLASMADOS SIGNOS ESCRITOS QUE DEJAN CONSTANCIA DE UN ACONTECIMIENTO O HECHO”.

#### **A).- CLASIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.**

Ahora vamos a referirnos a la clasificación de los documentos, la cual está enfocada sobre nuestra materia, esto es sobre el derecho procesal del trabajo, siendo esta clasificación la que a continuación se menciona:

#### **1.- DOCUMENTOS PÚBLICOS Y DOCUMENTOS PRIVADOS.**

La clasificación más extensa de los documentos, es la que suele dividirlo en Públicos y Privados. Los primeros son “AQUELLOS QUE HAN SIDO EXPEDIDOS Y AUTORIZADOS POR UN FUNCIONARIO PUBLICO, CON FE PUBLICA Y EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES LLENANDO LOS REQUISITOS QUE PARA TAL EFECTO MARCA LA LEY”<sup>40</sup> con respecto a estos documentos nuestra ley

---

<sup>40</sup> Bermúdez Cisneros Miguel, la carga de la Prueba en Derecho Procesal del trabajo Editorial Cárdenas México 2006 p. 34

Federal del Trabajo los menciona en el artículo 795, Y los segundos son “AQUELLOS EN LOS QUE SE CONSIGNA ALGUNA DISPOSICIÓN O CONVENIO PARA PARTICULARES, SIN LA INTERVENCIÓN DE FUNCIONARIO PÚBLICO QUE EJERZA SU CARGO, AUTORIDAD PÚBLICA O BIEN QUE LA INTERVENCIÓN DE ESTOS ÚLTIMOS SOBRE DICHS ACTOS NO SEA EN EJERCICIO DE SUS FUNCIONES”;<sup>41</sup> sobre estos la ley Federal del Trabajo nos hace alusión en su artículo 796.

## **2.- DOCUMENTOS ORIGINALES O DOCUMENTOS COPIA.**

Con respecto a los documentos originales, tenemos que la expresión ““ORIGINAL” deriva del latín “ORIGINALIS” que significa que no es imitación de otra cosa; por tanto, se entiende por documentos Originales: “A LOS PRIMEROS QUE SE LE FORMULEN CON RESPECTO A ALGÚN ACTO JURÍDICO”, La Ley Federal del Trabajo menciona este tipo de documentos en su artículo 797. Los documentos copias son “LOS DESTINADOS A REPRODUCIR EL CONTENIDO DE OTROS DOCUMENTOS” y pueden, en lo que a su contenido se refiere ser como estos, de solemnidad y probación, aunque en relación con los originales son siempre de aprobación, que se refiere siempre al contenido de los mismos; estos documentos se encuentran mencionados en el artículo 798 de nuestro ordenamiento legal laboral.

## **3.- DOCUMENTOS ANÓNIMOS O DOCUMENTOS NOMINADOS.**

Los primeros son aquellos en los que no se sabe quién fue el autor de los mismos, ni de quien provienen estos. y los segundos, son aquellos de los cuales consta quien fue el actor, por lo tanto, se conoce al autor de estos.

---

<sup>41</sup> Ibídem p. 33

#### **4.- DOCUMENTOS AUTÉNTICOS O DOCUMENTOS FALSOS**

El documento autentico, es el documento que no deja lugar a dudas en cuanto a la verdad de su contenido; el que está autorizado o legalizado, el que hace prueba por sí mismo, el que procede de la persona que aparece como su autor. Por documento falso, debemos entender aquel documento que es producto de tortuosas maniobras y que no corresponde en su totalidad o en forma parcial no han sido otorgados por la persona, haya sufrido alguna alteración en su contenido, por tanto, el documento falso es aquel que es contrario a la verdad.

#### **5.- DOCUMENTOS DECLARATIVOS.**

Son aquellos que contiene una declaración de su actor, por ejemplo: El Reglamento interior del trabajo.<sup>42</sup>

#### **6.- DOCUMENTOS SIMPLES.**

Son aquellos que son expedidos por un tercero que no intervienen en el juicio o sea que no forma parte ni se relaciona con un proceso y sin embargo tiene trascendencia en el debate.

#### **B.- IMPORTANCIA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.**

Consideramos que la importancia que esta prueba tiene en los conflictos Obrero- Patronales es evidente, ya que el mismo derecho sustantivo del trabajo exige ciertas formalidades para algunos actos jurídicos, como es el caso de que el contrato de trabajo deba constar por escrito; como esta surgen otras exigencias, no tanto en la fase sustantiva como en la adjetiva, como se desprende de lo establecido por los artículos 784 al 804 de la Ley Federal del Trabajo, en el primero de los citados artículos se alude, a que el patrón puede ser requerido por la junta para que exhiba los documentos que de acuerdo con la ley tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán como ciertos los

---

<sup>42</sup> Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil "Edit. Porrúa México 2006, p. 671

hechos alegados por el trabajador; y el artículo citado en segundo término establece que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio determinados documentos, los cuales están contenidos en las cinco funciones del mismo precepto legal que invocamos.

De lo mencionado con anterioridad, resulta común en la tramitación de los juicios Obrero- Patronales, que dentro de los medios probatorios que son ofrecidos por las partes dentro del proceso, el de la prueba documental tenga efecto de trascendencia definitiva en el resultado del juicio.

### **3.3 PRUEBA TESTIMONIAL.**

Otro de los medios de que pueden valerse las partes para demostrar ante los Tribunales Laborales la verdad del trabajo tiene regulada dentro de los artículos que van del 813 al 820 del citado Ordenamiento Legal.

#### **A).- SIGNIFICADO GRAMATICAL.**

La palabra “TESTIMONIAL” es un adjetivo que se deriva del sustantivo “TESTIMONIO” a su vez “TESTIMONIO” es una palabra equivocada que significa tanto “EL DOCUMENTO EN EL QUE SE DA FE DE UN HECHO, COMO LA RECLAMACIÓN RENDIDA POR UN TESTIGO” por lo tanto, la prueba testimonial toma de esas dos aceptaciones, la segunda de ellas, que se refiere a aquel medio acreditado por el cual se pretende demostrar un hecho a través de declaraciones rendidas por testigos. Complementariamente, entendemos por “TESTIGO” a aquella persona que ha presenciado algún hecho o acontecimiento y, por ello está en condiciones de declarar sobre los mismos. Además, el testigo es un tercero diferente a quienes realizan en forma directa el acontecimiento o hecho.

**B). - CONCEPTO**

**DEVIS ECHANDIA**, afirma que el testimonio “ES UNA PRUEBA, QUE CONSISTE EN LA DECLARACIÓN REPRESENTATIVA QUE UNA PERSONA, QUE NO ES PARTE EN EL PROCESO EN EL QUE ADUCE, HACE A UN JUEZ CON FINES PROCESALES, SOBRE LO QUE SABE RESPECTO A UN HECHO DE CUALQUIER NATURALEZA”<sup>43</sup>

Del concepto que expusimos, derivamos que es atinente atribuirle al testigo el carácter de extraño al proceso, es decir que es ajeno a la controversia planteada ante el órgano jurisdiccional.- A de ser una persona distinta a las partes en el proceso. En efecto sería mejor que este actor no utilizara la palabra “PARTE” para hacer referencia el testigo y mejor sería que lo denominara “PERSONA” así mismo, el mencionado papel que desempeña el testigo, el tratadista en cuestión da por hecho que el testigo rinde su declaración ante el órgano jurisdiccional pero, en caso de que no rindiera declaración alguna.- También podemos señalar con respecto al concepto antes vertido que, en el proceso, el testigo no solo declara respecto de algún hecho jurídico sino sobre cualquier hecho íntimamente relacionado con los puntos que se encuentran sujetos a controversia entre las partes.

**JOSE BECERRA BAUTISTA**, considera que la prueba testimonial es la que “SE ORIGINA EN LA DECLARACIÓN DE TESTIGOS”<sup>44</sup> Estamos totalmente de acuerdo en que la probanza materia de análisis, en este punto, ha de referirse a la declaración de testigos. Solo insistimos en que en dicha prueba el objetivo es obtener la declaración de esos testigos.

Después de haber analizado brevemente los conceptos expuestos con anterioridad, trataremos de dar brevemente nuestro concepto sobre la prueba testimonial, lo que haremos en los términos siguientes:

---

<sup>43</sup> Pallares Eduardo, “Diccionario de Derecho Procesal Civil” Edit. Porrúa México 2006 p. 671

<sup>44</sup> Becerra Bautista José, “introducción estudio del Derecho Procesal civil” Edit. Cárdenas México 2008 p. 158

La PRUEBA TESTIMONIAL, es “AQUEL MEDIO A CREDITICIO EN EL QUE, A TRAVÉS DE TESTIGOS, SE PRETENDE OBTENER INFORMACIÓN, VERBAL O ESCRITA RESPECTO A ACONTECIMIENTOS QUE SE TRATAN DE DEMOSTRAR DENTRO DE UN PROCESO Y QUE SON CAUSA DE CONTROVERSIA”.

Consideramos que es del todo indispensable que precisemos el concepto de “TESTIGO”, en efecto, si la prueba testimonial tiene como elemento de definición la intervención fundamental de testigos, es del todo pertinente que se aporte el concepto de testigo.

**GOLDSMIDT** dice “TESTIGO ES TODA PERSONA DISTINTA DE LAS PARTES Y DE SUS REPRESENTANTES LEGALES, QUE DEPONE SOBRE PERCEPCIONES SENSORIALES CONCRETAS, RELATIVAS A HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS PRETÉRITAS SOBRE LOS PUNTOS EN CONTROVERSIA”<sup>45</sup>

En nuestra opinión el concepto antes transcrito nos señala varios aciertos, que son los siguientes:

**a).**- Alude a la capacidad que debe tener el testigo, Esto es plenamente valedero pues, no basta presenciar un acontecimiento para poder fungir como testigo. Se requiere una capacidad para estar en condiciones de serlo.

**b).**- Para no involucrar el concepto de parte en el juicio exige que es el testigo sea una persona distinta al juicio.

**c).**- El testigo es llamado a declarar, pero puede suceder, como lo hemos exteriorizado que, el testigo, en definitiva no llegue a emitir información alguna ante el órgano jurisdiccional.

---

<sup>45</sup> Pallares Eduardo, “Diccionario de Derecho Procesal Civil” Edit. Porrúa México 2006 p. 765

**d).**- Se alude al dominio de los sentidos, esto es aceptable pues, ya se ha dicho que el testigo puede percatarse de lo acontecido a través de su precepción sensorial que no tiene por qué ser limitativa únicamente a los sentidos de la vista y del oído.

**EDUARDO PALLARES**, considera como testigo a “TODA PERSONA QUE TIENE CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS Y QUE NO ES PARTE EN EL JUICIO RESPECTIVO”

Es atinado desglosar al testigo, de las partes en el juicio, pues; si es parte, aunque le consten los hechos controvertidos, no tendrá el carácter de testigo: por lo tanto, el testigo en forma definitiva no debe ser parte dentro del proceso.

Con base en los conceptos anteriores, propondremos el siguiente concepto de testigo:

TESTIGO, ES “LA PERSONA FÍSICA, CAPAZ, DIFERENTE DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO, QUIEN PRESUNTAMENTE, HA PERCIBIDO SENSORIALMENTE, ALGÚN ACONTECIMIENTO VINCULADO CON LOS HECHOS CONTROVERTIDOS DE DICHO PROCESO”.

### **C).- CLASIFICACIÓN DE LOS TESTIGOS.**

Al abordar este tema, debemos de advertir que existen diversas clasificaciones con respecto a los testigos, sin embargo, estas clasificaciones resultan un tanto intrascendentes y de escasa o de ninguna utilidad práctica, ya que la prueba testimonial, si se presenciaron o se percibieron los hechos controvertidos por las partes dicha presencia o percepción debió ser de manera directa, a través de los sentidos de las personas que se presentan con carácter de testigos, para poner en conocimiento de las autoridades la experiencia vivida en

cuanto a los hechos controvertidos, especificando circunstancias de modo, tiempo, lugar, que son características de este género de prueba.

Por lo tanto dividiremos a los testigos en dos grandes grupos. Los llamamos “TESTIGOS INSTRUMENTALES” y los que declaran en el juicio para dar origen a un medio de prueba, a quienes se les denomina TESTIGOS JUDICIALES.

### **TESTIGOS INSTRUMENTALES.**

Son aquellos a los que la ley les exige para su validez la existencia de un acto jurídico, que este acto se lleve ante la presencia de un determinado número de personas o testigos, a fin de dar autenticidad a dicho acto, por ejemplo: los testigos que intervienen en la celebración de un matrimonio, en las actas de Estado Civil, en los testamentos, etc. En estos actos su presencia y su firma son elementos constituidos del acto jurídico que se celebra. Por tal razón se llaman instrumentales. De dichos requisitos se ocupa la ley sustantiva y no la procesal.

### **TESTIGOS JUDICIALES.**

A esta clasificación de testigos, el tratadista **EDUARDO PALLARES**, los divide de la siguiente manera:

**a).- TESTIGOS ABANDONADOS**, son aquellos que no tienen tacha legal alguna, y también que no pudiendo ratificar su dicho por estar ausentes o estar muertos son considerados fidedignos y veraces.

**b).- TESTIGOS DE OIDAS**, es aquel que desconoce el hecho sobre el cual declara, por no haberlo presenciado, por no saber de él por el informe que ha recibido de otras personas.

**c).- TESTIGOS DE OCULAR.,** es lo opuesto al testigo de oídas ya que se denomina testigo ocular a aquel que tiene conocimiento directo de los hechos sobre los que declara.

En nuestro concepto la clasificación mencionada es la más importante a pesar de que alguno de los tratadistas señalan una clasificación más amplia de los testigos, citando en esta clasificación a los llamados: TESTIGOS MUDOS por extensión de lenguaje, TESTIGOS SINGULARES, TESTIGOS NECESARIOS, TESTIGOS DE APREMIO.

Por concluir, opinamos que solamente podrá servir como testigo toda persona que de manera directa y personalísima haya percibido los hechos sobre los que va a testificar ante los órganos jurisdiccionales.

#### **D).- QUIENES PUEDEN FUNGIR COMO TESTIGOS.**

Consideramos, que el testigo, es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es, que existan características que deban reunir las personas que depongan como testigos en un juicio, para que su dicho este dotado de elementos valorativos para el tribunal ante el cual depone y las características a las que nos referimos bien pueden ser, la solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en el que declara. Ahora bien, la prueba testimonial en cierta forma ha sido una prueba basada, tanto en los sujetos que puedan fingir como testigos, como en lo concerniente a la eficacia probatoria de las disposiciones de los mismos.

A través de la historia encontramos la tendencia legislativa encausada a exigir requisitos a los testigos y a la falta de esas exigencias legales, se imposibilita a los testigos para fungir como tales. En la actualidad el sistema ha variado sensiblemente, la Ley Federal del Trabajo no ha inhabilitado a persona alguna para rendir testimonio, por lo que toda persona capaz puede tener carácter de testigo,

pero nosotros somos de la idea que se deben establecer limitaciones, derivadas de la lógica y de las disposiciones legales, tales limitaciones pueden ser:

### **1.- LAS PARTES NO PUEDEN SER TESTIGOS.**

Si el testigo, por definición es un tercero diferente a las partes, lógicamente, no puede tener el carácter de testigo a la persona que tiene participación como parte dentro de un proceso

### **2.- LOS PRESENTANTES LEGALES DE LAS PARTES NO PUEDEN SER TESTIGOS.**

Si el representante legal de alguna de las partes es citado para declarar en relación a los hechos controvertidos en el juicio, su declaración no tendrá el carácter de testimonio, sino de confesión, ya que en el segundo párrafo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo se determina que tratándose de personas morales, la confesión se desahogara por conducto de su representante legal, también la lógica se opone a que el apoderado de cualquiera de las partes o de la persona física a que representa legalmente pueda tener el carácter de testigo, ya que el testigo es una persona física a las partes y, el apoderado o el representante legal no es una persona diferente a las partes, pues representa a cualquiera de ellas.

A falta de una disposición clara y terminante por parte del legislador para que incluyera la exención de los representantes y apoderados legales para fungir como testigos, nosotros consideramos que deben de establecerse un artículo dentro de nuestro ordenamiento laboral en el que se incluya la exención de los apoderados o representantes legales de las partes.

### **3.- LOS ABOGADOS PATRONOS DE LAS PARTES NO PUEDEN SER TESTIGOS.**

Si la propia parte ofreciera la declaración de su abogado patrono como testigo, la patente parcialidad de este testimonio haría.

Inútil ese ofrecimiento de prueba y por lo tanto no produciría resultados favorables para el oferente.

### **4.- LOS INCAPACES NO DEBEN FUNGIR COMO TESTIGOS.**

Aun y cuando en la ley federal del trabajo no existe disposición alguna que establezca la inhabilitación a testigos menores de edad o testigos incapacitados mentalmente; consideramos que declarar como testigo es un acto personalizado y, tanto los menores como los incapaces solo pueden actuar válidamente por conducto de alguien que los represente legalmente.

### **3.4 PRUEBA PERICIAL.**

Nos dedicamos ahora a tratar sobre las generalidades de uno más de los medios de prueba, que frecuente practica dentro de los juicios que se tramitan ante los tribunales laborales, este medio de prueba al que nos referimos se denomina PRUEBA PERICIAL y, que por cierto, en algunas ocasiones no se desahoga con estricto apego al sentido de la prueba, sino son modalidades o interpretaciones que vienen a desviar a la prueba misma y a crear confusión con otros medios probatorios, este medio de prueba lo encontramos normado por los artículos que van del 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

**A).- SIGNIFICADO GRAMATICAL.**

PERICIAL. “ES LO PROPIO DEL PERITO O RELATIVO AL PERITAJE”<sup>46</sup>  
Por lo tanto la prueba pericial es la que está basada en la intervención de peritos; a su vez PERITO, desde el punto de vista general, “ES LA PERSONA QUE POSEE CONOCIMIENTOS ESPECIALES EN UNA CIENCIA O ARTE”.<sup>47</sup> La posesión de conocimientos específicos, que no todo el mundo posee, es lo que da a un sujeto el carácter de perito.

Es la prueba pericial, se alude al asesoramiento de personas tenedoras del conocimiento en una rama de la ciencia, de la técnica o del arte, para que se permita el ejercicio de la función jurisdiccional en el previo entendimiento de datos que han de esclarecer los peritos; cuando sea necesaria su intervención.- No en todos los asuntos contenciosos se requiere de intervención de peritos.- Solo en aquellos en que la comprensión de los hechos controvertidos no están al alcance de todo individuo, por ser necesario poseer conocimientos especializado

**B).- CONCEPTO DE PRUEBA PERICIAL Y DE PERITO.**

**KISCH**, severa que los peritos son “TERCERAS PERSONAS QUE POSEEN CONOCIMIENTOS ESPECIALES DE UNA CIENCIA, ARTE INDUSTRIA O DE CUALQUIER OTRA ACTIVIDAD HUMANA, LAS CUALES LE PERMITEN AUXILIAR AL JUZGADOR EN LA INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS”.<sup>48</sup>

Es de utilidad el concepto que antecede en atención a que nos precisa los siguientes puntos:

---

<sup>46</sup> Diccionario enciclopédico Grijalva, Tomo IV p. 429

<sup>47</sup> Pallares Eduardo, “Diccionario del derecho Procesal Civil” Edit. Porrúa México 2006 p. 726

<sup>48</sup> Mateos Alarcón Manuel estudio de la prueba en materia civil, mercantil y federal, edit. Cárdenas, México 2011, p. 210

**a).- LOS PERITOS SON TERCERAS PERSONAS**, ello significa que aun y cuando las partes tuvieran conocimientos especiales, por su condición de interesados o parciales en el proceso, no podrán fungir como peritos

**b).- EL CARÁCTER DE PERITO LO ADQUIERE EL SUJETO POR SUS CONOCIMIENTOS ESPECIALES DE UNA CIENCIA, ARTE, INDUSTRIA O DE CUALQUIER OTRA RAMA DE LA ACTIVIDAD HUMANA**, consideramos que es muy acertado, para evitar incurrir en omisiones, hacer una amplia referencia al sector en que poseen conocimientos especiales y es muy amplio decir “CUALQUIER OTRA RAMA DE LA ACTIVIDAD HUMANA” .

**c).- EL OBJETO DE LA INTERVENCION DE LOS PERITOS ES AUXILIAR AL JUZGADOR EN LA INVESTIGACION DE LOS HECHOS**, ello quiere decir que el perito desarrolla un papel de auxiliar del juzgador en la administración de la justicia y además significa que ese papel lo desarrolla para la investigación de los hechos.

**RAFAEL DE PINA**, define la prueba pericial como “AQUELLA QUE SE LLEVA A EFECTO MEDIANTE EL DICTAMEN DE PERITOS” <sup>49</sup> conforme a esta noción encontramos, como característica, que es necesaria la intervención de peritos. A su vez, el mismo autor nos proporciona el siguiente concepto de perito: “PERSONA ENTENDIDA DE ALGUNA CIENCIA O ARTE QUE PUEDA ILUSTRAR AL TRIBUNAL ACERCA DE LOS DIFERENTES ASPECTOS DE UNA REALIDAD CONCRETA, PARA CUYO EXAMEN SE REQUIEREN DE CONOCIMIENTOS ESPECIALES EN MAYOR GRADO QUE LOS QUE ENTRAN EN EL CAUDAL DE UNA CULTURA MEDIA GENERAL”<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> De Pina Rafael Castillo Larrañaga José “Derecho Procesal Civil “, Edit. Porrúa, México 2009 p. 430

<sup>50</sup> Ídem

Según este concepto el perito está calificado para ser entendido en alguna ciencia o arte.- El objetivo de una intervención es ilustrar al juzgador acerca de una realidad concreta, en relación a los hechos controvertidos de un proceso. En el concepto antes transcrito, del termino perito, se fija la necesidad de su intervención cuando “SE REQUIERAN CONOCIMIENTOS ESPECIALES EN MAYOR GRADO QUE LOS QUE ENTRAN EN EL CAUDAL DE UNA CULTURA MEDIA GENERAL”. Esta es una manera de hacer alusión al hecho de que el esclarecimiento de la verdad dentro de un juicio, es menester de personas con cierta especialidad para auxiliar en el conocimiento pleno de los hechos.

Nosotros orientándonos a nuestra materia laboral y en base al breve recorrido doctrinal que hemos realizado, nos atrevemos a emitir los conceptos de prueba pericial y de perito en los siguientes términos:

PERITO, es “LA PERSONA FÍSICA, DOTADA DE CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS DE ALGUNA RAMA DEL SABER HUMANO, QUE PUEDE AUXILIAR AL JUZGADOR EN EL CONOCIMIENTO EN ALGUNO DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS EN UN JUICIO, SIN SER PARTE DE ESTE”.

### **C).- CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER EL PERITAJE.**

Consideramos que el peritaje nunca puede ser un acto espontaneo de quien deba rendirlo, como sería el hecho de ocurrir a juicio a emitir su opinión, sino como lo manifestamos con anterioridad, tiene que ser consecuencia de acto procesal que ordene la intervención de un perito sobre todo que se fije con precisión los puntos sobre los que debe versar el dictamen que rinda ante el tribunal que lo solicite.

Otra característica fundamental que debe de observar el peritaje como medio probatorio en el juicio labora, es el que debe ser un acto de los llamados, en el lenguaje jurídico, como “PERSONALISMO” o sea que la persona que haya sido

designada por la autoridad para que funja como perito no puede ni debe delegar tal encargo en otra persona.

Por último, consideremos como característica esencial dentro de las generalidades que debe guardar la prueba pericial características por cierto no manifestada dentro de la reglamentación que de esta prueba nos da la Ley Federal del Trabajo; y que resulta indispensable, el hecho de que el perito debe ser un tercero ajeno a las partes del juicio para que así su opinión no lleve la menor sombra de parcialidad hacia alguna de las partes que intervengan en la contienda laboral.

#### **D).- DISTINTAS CLASES DE PRUEBA PERICIAL.**

Dentro de la prueba pericial encontramos la siguiente clasificación:

##### **1.- LA JUDICIAL.**

Que es aquella que se lleva a cabo por mandato judicial.

##### **2.- LA EXTRAJUDICIAL.**

Esta clasificación del peritaje no tiene valor en juicio solo puede admitirse como fuente de presunción legal.

##### **3.- LA DISCRECIONAL.**

Cuando las partes ocurren en forma voluntaria, a ella, lógicamente para ilustrar al juzgador en la comprobación de un hecho relativo a un a ciencia, técnica o arte.

##### **4.- LA SINGULAR.**

Es aquella que produce cuando interviene un solo perito por cada parte y, también interviene un tercero en discordia.

##### **5.- LA VOLUNTARIA.**

Es aquella que se lleva a cabo por voluntad de las partes del proceso

#### **6.- LA COLECTIVA.**

Cuando intervienen varios peritos por cada una de las partes del proceso

#### **7.- LA NECESARIA.**

Aquella que se lleva a cabo por disposición expresa de la Ley.<sup>51</sup>

La clasificación enunciada con anterioridad tiene en general un valor meramente conceptual y no conciernen a la substancia o fondo de la prueba.

Jurisconsultos tan prominentes como Carnelutti, afirman que la prueba pericial es una especie de testimonial, sin embargo, nosotros consideramos que existen diferencias esenciales entre estos medios de prueba, por lo que debemos destacar dichas diferencias.

**a).-** Las declaraciones testimoniales solo se funden sobre conocimientos llanos, percibidos por los sentidos de los testigos, y por su parte los peritos dictaminan con base en técnicas o bien por conocimientos científicos o artísticos.

**b).-** La prueba pericial puede cuantificar, estimar calidad, valorar aspectos artísticos, estado de las cosas, determinar su naturaleza, hecho que no puede ser realizado mediante la prueba testimonial.

**c).-** El testigo mortal, no puede calificar los hechos, actos u objetos, motivo de su apreciación, en tanto que esta es una de las funciones fundamentales del perito.

---

<sup>51</sup> Pallares Eduardo, "diccionario del derecho procesal civil" Edit. Porrúa, México 1986 p. 671

## **F).- BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LA PRUEBA PERICIAL.**

Como anteriormente dijimos, respecto a que el perito es la persona que está llamada a ilustrar la resolución que emita el juzgador sobre los hechos materia de la Litis, que requieren de especiales conocimientos y que por regla general, las personas que tienen título profesional en la ciencia, arte o en la técnica, si estos estuvieran legalmente reglamentados como lo establece el artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que el perito debe ser un experto en alguna rama del saber humano sobre la cual emitiría su opinión.

Por lo antes expuesto, consideramos indebido aceptar peritajes de personas que carezcan de título profesional, por lo que deben desestimarse de oficio por las autoridades laborales, a los peritos prácticos, si es que se les puede llamar de esa manera.

En la práctica se presume que el perito que es elegido por alguna de las partes y que es pagado por ella, tratara de dar siempre ventaja a su cliente, por lo que estimamos conveniente, que en los peritajes, las autoridades de trabajo deben obtener un peritaje oficial, a más de cualquier otra prueba pericial emitida por las partes, fundamentando nuestro criterio en que el hombre es falible por naturaleza y que el sabio puede cometer errores.

Por otra parte, las pruebas periciales más comunes en la práctica son las periciales caligráficas o grafoscópicas que nos reserva en ocasiones múltiples sorpresas. Ya que se puede dar un error judicial debido a un peritaje grafológico.

### **3.5 LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

Continuando con la enumeración que de los medios de prueba nos da la Ley Federal del Trabajo, corresponde su turno a la **INSPECCIÓN JUDICIAL**, la cual

encontramos regulada en tres artículos del ordenamiento legal invocado, y que son los artículos 827, 828 y 829.

#### **A).- SIGNIFICADO GRAMATICAL.**

INSPECCIÓN “ES LA ACCIÓN DE INSPECCIONAR” A su vez INSPECCIONAR “EXAMINAR COMO INSPECTOR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE ALGO” por su parte INSPECTOR, es “LA PERSONA CUYO OFICIO CONSISTE EN VIGILAR, EXAMINAR O CONTROLAR EL CUMPLIMIENTO DE UN TRABAJO O NORMA”<sup>52</sup> En cuanto a EXAMINAR entendemos a “LA ACTIVIDAD EN CUYA VIRTUD SE REALIZA UNA INVESTIGACION, INDIGNACION O ANALISIS DE UNA PERSONA O COSA”

Cuando a la inspección se le califica con la expresión “JUDICIAL” se hace referencia a las personas que intervienen como sujeto activo en la actividad examinadora, no se hace alusión al objeto de la misma.

Por tanto, al utilizarse los vocablos “INSPECCIÓN JUDICIAL” se hace el Angulo de su significación gramatical, con claridad se establece la referencia a una actividad de examen de personas o cosas por órganos del estado que tienen a su cargo el desempeño de la función jurisdiccional. Por supuesto que estos órganos del estado deberán actuar a través del funcionamiento o funcionarios, legalmente capacitados para el desempeño de la diligencia de INSPECCIÓN JUDICIAL.

El resultado del examen de personas o cosa, por parte de la persona física que encarna al órgano del estado deberá actuar a través del funcionario que la represente, se hará constar por tal persona física y se valorara de acuerdo con la apreciación de las pruebas por parte del juzgador.

---

<sup>52</sup> Diccionario enciclopédico Grijalva, Tomo III p. 1022

**B).- DENOMINACIÓN DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

En la otra doctrina encontramos que pueden emplearse varias denominaciones para referirse a la prueba de Inspección Judicial. Tales como: Inspección Judicial Ocular, Vista de Ojos, etc.

La denominación INSPECCIÓN OCULAR, juzgamos que es inconveniente tal denominación, por resultar limitativa. En efecto se reduce la vivencia directa que puede tener el juzgador al empleo del sentido de la vista, siendo que respecto a la Inspección Ocular pueden intervenir otras experiencias sensoriales directas del juzgador. Así el juzgador puede percatarse directamente de otros datos para formarse convicción dentro del juicio, como es el caso que, a través del sentido del olfato puede hacerse constar que existen algunos olores; lo áspero de una tela se puede palpar por medio del sentido pueden determinar las disidencias en cuanto al sabor de alguna cosa.

Por tanto, la denominación INSPECCIÓN OCULAR tiene la clara desventaja de reducir el alcance de la inspección judicial a lo que puede percibirse por el sentido de la vista, pero, en la prueba de inspección judicial debe estar abierta la posibilidad al empleo de alguno de los otros sentidos para el Juzgador intervenga en una prueba de mayor amplitud al que pudiera ser simple INSPECCIÓN OCULAR.

En lo que hace a la denominación VISTA DE OJOS estimamos que es equivalente a INSPECCIÓN OCULAR, por lo que son aplicables las observaciones anteriores; haciendo alusión a que el autor **ALBERTO TRUEBA URBINA** habla de VISTA DE OJOS, a lo que nosotros consideramos impreciso, por las razones antes indicadas, además de que, los interesados comentarían un error si ofrecieran como inspección ocular una prueba en la que van a intervenir sentidos diferentes al sentido de la vista. Así mismo agregaríamos a la importancia de la prueba de Inspección Judicial que esta no deja facultad a que la practique otra persona que no sea únicamente el juzgador que conoce del proceso.

### **C).- CONCEPTO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

**EDUARDO PALLARES**, manifiesta que la INSPECCIÓN JUDICIAL, “ES UN ACTO JURISDICCIONAL QUE CONTIENE POR OBJETO QUE EL JUEZ TENGA CONOCIMIENTO DIRECTO Y SENSIBLE DE ALGUNA COSA O PERSONA, RELACIONADA CON EL LITIGIO”.<sup>53</sup>

En la acción del autor antes citado, se reitera la percepción sensorial del juzgador, y se enfatiza que debe hacerse en forma personal. Sobre el objeto en que carece la inspección se menciona lugares y cosa materia de la disputa. Además, se añade el objetivo, que es el formar convicción del juzgador. Este objetivo que se sigue en todos los medios de prueba, pero, por la realización personal y directa del juzgador de esta prueba, adquiere su importancia. Trascendencia que hace notar al autor en cuestión.

**LESSONA**, expresa que la Inspección Judicial consiste en “EL EXAMEN QUE EL JUEZ HACE DIRECTAMENTE DE LOS HECHOS QUE SE QUIERE PROBAR PARA VERIFICAR SU EXISTENCIA, SUS CARACTERÍSTICAS Y DEMÁS CIRCUNSTANCIAS, DE TAL MODO QUE LO PERCIBA CON SUS PROPIOS SENTIDOS, PRINCIPÁLMENTE EL DE LA VISTA, PERO TAMBIÉN EN OCASIONES CON SUS OÍDOS, SU TACTO, SU OLFATO Y GUSTO”.<sup>54</sup>

En el concepto que antecede el sujeto agente realizador de la Inspección Judicial es el juez, mismo que realiza directamente el examen. El objetivo final de la probanza es la formación de una convicción por parte del juzgador.

Después de tomar en cuenta los conceptos anteriores de la Inspección Judicial, intentaremos, dar nuestro propio concepto sobre prueba.

---

<sup>53</sup> Pallares Eduardo, “diccionario del derecho procesal civil” Edit. Porrúa, México 1986 p. 425

<sup>54</sup> Bermúdez Cisneros Miguel “La carga de la prueba en Materia del Trabajo”, Edit. Cárdenas México 2006, p. 35

La INSPECCIÓN JUDICIAL, “ES EL MEDIO PROBATORIO EN VIRTUD DEL CUAL EL JUZGADOR, POR SI MISMO, PROCEDE AL EXAMEN SENSORIAL DE ALGUNOS OBJETOS, DOCUMENTOS, LUGARES O PERSONAS PARA DEJAR CONSTANCIA DEL ESTADO Y CARACTERÍSTICAS ADVERTIDAS EN ELLOS “.

#### D).- MATERIA SOBRE LA QUE PUEDE RECAER LA INSPECCIÓN JUDICIAL

Hemos advertido que la prueba de la inspección judicial puede realizarse sobre: objetos, documentos lugares o personas. A través del análisis de la legislación en materia procesal, comprobamos la posibilidad de extender la prueba de Inspección Judicial sobre los objetos antes citados.

En cuanto a la Inspección Judicial puede recaer sobre objetos, documentos y lugares, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 782 establece que “LA JUNTA PODRA ORDENAR CON CITACIÓN DE LAS PARTES, EL EXAMEN DE DOCUMENTOS, OBJETOS Y LUGARES, SU RECONOCIMIENTO POR ACTUARIOS Y PERITOS Y, EN GENERAL, PRACTICAR LAS DILIGENCIAS QUE JUZGUE CONVENIENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD Y REQUERIDA A LAS PARTES QUE EXHIBAN LOS DOCUMENTOS Y OBJETOS”.

Por otra parte, la prueba de Inspección Judicial puede promoverse para que el juzgador examine personas, único caso que nos sirve para ejemplificar lo anterior lo es en lo que se refiere a accidentes de trabajo.

Esto puede ser necesario, como en el caso que cita el autor **MARIO SALINAS**, es un conflicto laboral individual en el que dicho tratadista, intervino, en el cual se reclamaba entre otras prestaciones, la Indemnización correspondiente a un trabajador que por infortunio del trabajo se le había dejado mutilado y7 contra hecho, por las quemaduras sufridas al producirse el riesgo, como la prueba confesional a cargo del mismo, se tuvo que recibir en el centro hospitalario donde

se encontraba internado por las lesiones que presentaba, ello dio margen para que el juzgador obtuviera directamente la visión del estado físico general del trabajador, lo que permitió evaluar con mayor justicia las pretensiones del mismo, atendiendo a su estado físico y al objeto de la reclamación.

### **3.6 PRUEBA PRESUNCIONAL.**

Ahora hablaremos de otro medio de prueba establecido por la Ley Federal del Trabajo, denominada prueba PRESUNCIONAL, misma que se encuentra reglamentada en los artículos que van del 830 al 834.

Las presunciones son las consecuencias que la Ley o el Juzgador deducen de un hecho conocido para averiguar otros desconocidos.

La primera de las citadas se llama LEGAL y la segunda HUMANA, siendo las primeras aquellas que la Ley establece y las segundas aquellas que el juez formula fundándose en hechos probados en el juicio.

#### **A).- SIGNIFICADO GRAMATICAL.**

En el aspecto típicamente gramatical, el vocablo PRESUNCIÓN significa “LA ACCIÓN O EFECTO DE PRESUMIR”.<sup>55</sup> A su vez PRESUMIR es “TENER SUFICIENTES MOTIVOS PARA SUPONER ALGO”.<sup>56</sup> Por tanto y acorde con tal significación meramente gramatical de la palabra presunción se hace en la Terminología Forense, la presunción es utilizada como medio de obtener conclusiones mediante la tarea de inducción.

---

<sup>55</sup> Diccionario Enciclopédico Grijalva, Tomo IV p. 502

<sup>56</sup> Ibídem 1502

En el ambiente del proceso jurisdiccional, la presunción es utilizada por las partes y el juzgador como una formula racional que permite llevar los datos conocidos a conjeturar con mayor o menor solidez de los datos conocidos

### **B).- CONCEPTO DE PRUEBA PRESUNCIONAL.**

Sobre la etimología de la palabra PRESUNCIÓN el jurista **EDUARDO PALLARES**, manifiesta que el vocablo proviene de “PRAE” que es una proposición, y del verbo “SUNCO” que significa “TOMAR ANTICIPADAMENTE”<sup>57</sup> o el magistrado toma o tiene algo por verdadero antes de que se pruebe de otro modo.

Consideramos, respecto de la etimología, que la Presunción requiere que el hecho conocido se produzca antes de que pueda llegarse al hecho conocido. En toda presunción existen dos momentos, el anterior, en el que ha quedado acreditado el hecho conocido y, el posterior, en el que se deduce al hecho desconocido.

Ahora trataremos de emitir una conceptualización personal que gire alrededor de las presunciones.

Las PRESUNCIONES, “CONSTITUYEN EL MEDIO DE PRUEBA INDIRECTA EN CUYA VIRTUD, EL JUZGADOR, EL ACATAMIENTO A LA LEY, O A LA LÓGICA, DERIVA COMO ACREDITADO UN HECHO DESCONOCIDO, POR SER CONCECUENCIA DE UN HECHO CONOCIDO, QUE HA SIDO PROBADO O HA SIDO ADMITIDO POR ALGUNA DE LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO”.

### **C).- CLASES DE PRESUNCIONES.**

---

<sup>57</sup> Pallares Eduardo, “diccionario del derecho procesal civil” Edit. Porrúa, México 2006 p. 617

Ya hemos tenido que referirnos a las diversas clases de Presunciones anteriormente, por tanto, las mencionaremos nuevamente con el interés de que sean comprendidas.

### **PRESUNCIONALES Y LEGALES**

Aquellos medios de prueba en cuya virtud el juzgador, en acatamiento a la ley, debe tener como acreditado un hecho desconocido que deriva de otro conocido, probado o admitido. En esta clase de presunciones, el legislador se ha ocupado de establecer una vinculación obligatoria entre un hecho probado o admitido, hecho conocido, con otro hecho que debe deducirse obligatoriamente, por ser una consecuencia legal del primero; el anterior razonamiento tiene íntima relación con la definición propuesta y sus elementos.

### **PRESUNCIONES HUMANAS.**

Son aquellos medios de prueba en los que el juzgador, por decisión propia o por petición de parte interesada, tiene por acreditado un hecho desconocido, por ser consecuencia lógica de un hecho probado o admitido.

En las presunciones legales la vinculación entre un hecho desconocido y el hecho conocido deriva de una disposición legal que obliga a esa deducción.

En las presunciones Humanas la vinculación entre un hecho desconocido y el hecho conocido para derivar el primero, del segundo, se obtiene con base en los razonamientos lógicos que la junta debe expresar.

A su vez, la presunción puede ser JURIS ET DE JURE, esto es, cuando no admite prueba en contrario y JURIS TANTUM, cuando si se admite prueba en contrario.

Es necesario hacer alusión a lo anterior, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 833, establece que las presunciones legales y humanas admiten prueba en contrario, por lo tanto son JURIS TANTUM.

### **3.7 PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Ahora nos ocuparemos de otro medio de prueba establecido por la Ley Federal del Trabajo. Que es la denominada INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, la cual se encuentra regulada en los artículos 835 y 836 del ordenamiento legal citado.

Nosotros nos hemos inclinado por la posición en virtud de la cual las frases “PRUEBA DOCUMENTAL” y “PRUEBA INSTRUMENTAL” son sinónimas, por tanto, la costumbre implantada en la práctica forense de ofrecer separadamente la prueba documental de actuaciones como “INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES” o “INSTRUMENTAL” equivale al ofrecimiento de una documental más y que consiste en las actuaciones del expediente en que se actúa.

La palabra “ACTUACIÓN”, En la enciclopedia española señala que es “LA ACCIÓN Y EFECTO DE ACTUAR” en el significado forense la palabra “ACTUAR”, “ES ACORDAR ESCRITOS”, PRONUNCIAR RESOLUCIONES, LLEVAR A CABO DILIGENCIAS Y EN GENERAL CUALQUIER ACTO PROPIO DE LA JURISDICCIÓN”. Por otra parte en el vocablo o jerga procesal la “ACTUACIÓN” es “LA CONSTANCIA ESCRITA DE LOS ACTOS PROCESALES QUE SE PRACTICAN Y QUE EN GENERAL FORMAN LOS EXPEDIENTES O CUADERNOS EN CADA PROCESO O JUICIO”.

Respecto al significado de las palabras “ACTUACIONES JUDICIALES” citaremos al autor **EDUARDO PALLARES**, que establece que las actuaciones

judiciales “ABRAZA TODA GESTION HECHA EN UN PROCEDIMIENTO CON REFERENCIA A LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL JUICIO”<sup>58</sup>

Según las ideas expuestas por el tratadista mencionado anteriormente, es esencial que en las actuaciones haya intervención activa del órgano jurisdiccional dentro del proceso a fin de que todo lo actuado tenga carácter de Actuación Judicial.

**JOSÉ BECERRA BAUTISTA**, nos da un criterio más amplio en cuanto a que comprende en las actuaciones judiciales también las actividades de las partes.

De lo antes expuesto se desprende que las Actuaciones Judiciales comprenden las actividades Jurisdiccionales y de las partes; que deben ser escritas y que pueden ser firmadas, rubricadas o sin firma, que pueden contener actos o simples hechos con importancia jurídica para el proceso.

De esa manera, podríamos que una de las partes ha comparecido ante el Secretario del Tribunal para hacer ciertas manifestaciones, dichas manifestaciones no tienen el carácter de actuaciones judiciales, pero, en cambio, si es actuación judicial la fe que da el Secretario en el sentido de que la parte compareció ante él y de que realizo las manifestaciones textuales que se contiene en los autos.

Otro ejemplo, la parte interesada presenta promoción o escrito ante el Secretario de un Tribunal, tal promoción o escrito no es una actuación judicial, pero, la asentada de presentación, mediante el sello correspondiente, a la junta o a cualquier autoridad jurisdiccional y con la rúbrica del empleado de la Oficialía de partes. Si tiene el carácter de Actuación Judicial.

---

<sup>58</sup> Pallares Eduardo, “diccionario del derecho procesal civil” Edit. Porrúa, México 2006 p. 425

## **CAPÍTULO IV**

### **DILACIÓN PROBATORIA DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN MATERIA LABORAL.**

Antes de entrar de llenos al análisis del tema que pretendemos estudiar en este capítulo, realizaremos una breve explicación sobre los términos DILACIÓN PROBATORIA Y TERMINO PROBATORIO, con la intención de que exista una mejor comprensión al tema que a continuación estudiaremos.

#### **DILACIÓN PROBATORIA.**

Es el espacio, tiempo o plazo concedido por la ley o por el juzgador, a las partes, con posterioridad a la contestación a la demanda, para probar lo que en el juicio se niega o se afirma, Se llama DILACIÓN, porque dilata el juicio, ya que durante el término señalado las partes no pueden continuar el procedimiento.

#### **TERMINO PROBATORIO.**

Es el espacio que en tiempo que señala el juzgador con arreglo a la ley para que las partes hagan u ofrezcan las probanzas de lo afirmado o negado en el

juicio. El término probatorio es común a las partes, de tal manera que el concedido a una parte también lo aprovecha la otra.

Una vez que hemos dado una pequeña explicación sobre lo que se entiende por dilación probatoria y por término probatorio pasaremos al análisis del tema a tratar.

#### **4.1 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA.**

Continuaremos con nuestro trabajo relativo a las pruebas en materia laboral, pero ahora desde el aspecto que podría dominarse como la fe móvil o practica de los principios que se ha enumerado con anterioridad y por ello que mejor que iniciar esta etapa de nuestro trabajo analizando la frase procesal conocida como “OFRECIMIENTO DE PRUEBAS” el cual consiste en el acto mediante al cual las partes, a fin de probar sus acciones o sus excepciones, ocurren al tribunal y ponen a disposición del mismo las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un laudo favorable.

Con este acto sencillo a que hemos hecho alusión anteriormente, consideramos que deberían de ser todos los procedimientos laborales, aunque si requiere dicho acto procesal de formalidades que garanticen cierto orden legal, como sería el que las pruebas deban ofrecerse en tiempo, que dichas pruebas tengan relación con los hechos controvertidos, que faciliten al tribunal el desahogo de las mismas, etc., Pero estas pocas formalidades que ya en conjunto se convierten en la regulación misma del ofrecimiento de pruebas, que es el tema que a continuación estudiaremos.

Por lo que en primer término procederemos a señalar que AUDIENCIA “ES EL ACTO DE OIR AL SOBERANO U OTRA AUTORIDAD A LAS PERSONAS QUE EXPONEN, RECLAMAN O SOLICITAN ALGUNA COSA”.

Otra definición más jurídica es la manifestada por el autor **EUQUERIO GUERRERO**, quien afirma que “SE ENTIENDE POR AUDIENCIA, DEL VERBO AUDIRE, OIR, AQUELLOS ACTOS POR VIRTUD DE LOS CUALES EL TRIBUNAL ESCUCHA LAS PETICIONES, DEMANDAS, CONTESTACIÓN DE LAS PARTES, RECEPCIÓN DE LAS PRUEBAS, ALEGATOS PROPIOS DE LAS PARTES, ETC.”

La definición antes expuesta nos da la idea concreta sobre la audiencia en materia laboral.

El ofrecimiento de la prueba a que ahora nos dedicaremos, se realiza dentro de la primera audiencia del procedimiento ordinario laboral, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, denominada AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. Por tanto concluyendo al periodo de demanda y Excepciones se continuara con el de OFRECIMIENTO DE ADMISIÓN Y PRUEBAS.

Ahora bien, a la audiencia a que hacemos alusión, la encontramos regulada por el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo; así mismo la fracción VIII del artículo 875 del mismo Ordenamiento Legal, nos señala que, al concluir el periodo de demanda y excepciones, nos señala que al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasa inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas.

La regulación del periodo de ofrecimiento y admisión de pruebas la encontraremos establecida en los artículos 880 y 881 de nuestra Ley Laboral.

El artículo 880 de la Ley del Trabajo, la letra señala “LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS SE DESARROLLA CONFORME A LAS SIGUIENTE S NORMAS”:

I.- EL ACTOR OFRECERA SUS PRUEBAS EN RELACIÓN A LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, INMEDIATAMENTE DESPUÉS EL DEMANDADO OFRECERA SUS PRUEBAS Y PODRA OBJETAR LAS DE SU CONTRAPARTE Y AQUEL A SU VEZ PODRA OBJETAR LAS DEL DEMANDADO”.

II.- LAS PARTES PODRÁN OFRECER NUEVAS PRUEBAS, SIEMPRE QUE SE RELACIONEN CON LAS OFRECIDAS POR LA CONTRAPARTE Y QUE NO SE HAYA CERRADO LA ETAPA DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS, ASÍ MISMO, EN CASO DE QUE EL ACTOR NECESITE OFRECER 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 SE ADMITAN Y LAS QUE DESECHE”.

Visto el artículo anterior con cierta superficialidad parecerá que la regulación del ofrecimiento de pruebas, no da motivo alguno a que pudiesen surgir problemas en cuanto a su aplicación, pero la gran variedad casuística que el derecho nos depara, proporciona a la vez inquietudes sobre este punto, de allí que podamos hablar del siguiente tema.

#### **4.- QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBAS.**

Debe interpretarse el sentido de la palabra PODER no como la posibilidad de los físico, sino como una posibilidad de comparecer ante el tribunal laboral a fin de ofrecer pruebas; facultad que la ley solo otorga a las partes, entendiéndose como estas a las personas interesadas en un juicio y que sostienen en el sus pretensiones, compareciendo por si misma o por conducto o por conducto de otra persona que lo represente real o presuntivamente. En general las partes que intervienen en un juicio son dos: ACTOR, que es la persona que presenta la demanda ante la autoridad correspondiente, ejercitando su acción y, DEMANDADO, que es a quien se exige el cumplimiento de la obligación que persigue el actor mediante el ejercicio de su acción.

Ahora tratando como se puede ofrecer las pruebas, diremos que el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo no menciona exigencia alguna al respecto, a que si debe ser verbalmente o por escrito, pero teniendo siempre presente la oralidad del procedimiento laboral

Consideramos que puede ser indistintamente siempre y cuando se ofrezcan acompañados de los siguientes elementos necesarios para su desahogo, punto que analizaremos más adelante.

#### **CUANDO DEBEN OFRECERSE LAS PRUEBAS.**

Consideramos que el periodo o etapa durante la cual las partes pueden ofrecer pruebas deben estar perfectamente definidas dentro del proceso a fin de garantizar a las partes la seguridad de un orden procesal, u así lo han sostenido los tratadistas como **STAFARONI**, quien afirma “LA DETERMINACIÓN DE UN PLAZO PERENTORIO PARA QUE LAS PARTES OFREZCAN SU RESPECTIVAS PRUEBAS, RESPONDE A LA NECESIDAD DE ESTABLECER UN ORDEN EN EL PROCEDIMIENTO Y EVITAR DILACIÓN ALGUNA”

Consideramos que nuestra legislación ha definido con precisión la fase de ofrecimiento, al fijar una etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que concluirá con un acuerdo de la Junta en el que se declara cerrado el periodo probatorio de ofrecimiento y admisión de pruebas y en el cual se precisa que pruebas se aceptan y en su caso cuales se rechazan.

En relación a lo antes expuesto, respecto de las pruebas que se acompañan en el escrito de demanda, Consideramos que dichas pruebas que ofrecen antes de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas

Se deben Tomar en cuenta por el Tribunal del Trabajo, de acuerdo a lo establecido por el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo y sin que tengan que ratificarse con posterioridad.

Respecto al caso contrario o sea de las pruebas ofrecidas después del acuerdo en que el Tribunal del Trabajo cerro la etapa de ofrecimiento de admitirse tales pruebas, salvo en caso de excepción, como son aquellas a que se refieran a hechos supervinientes y, a las que se refieran a las tachas de los testigos

#### **QUE PRUEBAS SE PUEDEN OFRECER.**

Ya que con anterioridad hicimos el señalamiento que nuestra legislación laboral precisa y enumera los medios de prueba, sin que ello signifique los únicos medios de prueba que puedan ser admitidos en los juicios laborales. En general, pueden emplearse todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho. Por tanto, en términos generales pueden ofrecerse todos los medios de prueba que enuncia la Ley Federal del Trabajo, así mismo aquellos que no sean contrarios a la moral y al derecho.

En este punto solo mencionaremos los medios de prueba que establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 776, debido a que en otra parte este trabajo

se analizan detenidamente, los medios de prueba a que hacemos alusión son los siguientes: La Confesional; La Documental.

La Testimonial, La Pericial, La Inspección Judicial, La Presuncional, La Instrumental de Actuaciones, Fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Después de enunciar los medios de prueba que establece nuestro Ordenamiento Legal Laboral, manifestamos que la fracción I del artículo 880 del citado ordenamiento legal, establece que el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos; también la fracción III del artículo en cuestión establece que las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del capítulo XII de este título. Luego, el artículo 777 que se encuentra dentro de ese capítulo, manifiesta que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no haya sido confesado por las partes. Lo anterior es con la finalidad de hacer la observación de que las partes deben relacionar las pruebas con los puntos de la Litis planteada en el juicio y que no se dirija a otros puntos ajenos a los controvertidos, consideramos que tal exigencia debe ser fundamental para la admisión de las pruebas.

Es de hacerse notar, que respecto a los medios de prueba antes citados, no fija nuestra Ley Federal del Trabajo orden alguno en cuanto a su ofrecimiento; en lo que existe orden, es en que primero sea el actor quien ofrezca sus pruebas y seguidamente el demandado, de acuerdo a lo establecido por el artículo 880 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

A nuestra consideración las pruebas enunciadas por el artículo 776 de nuestro ordenamiento procesal laboral, se deben ofrecer de la siguiente forma.

**A).- DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

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

La Ley Federal del Trabajo vigente a este respecto determina lo siguiente:

Por principio vemos que en el artículo 786 del citado ordenamiento legal, trata de lo que podría considerarse como regla general de la prueba confesional, al determinar que “CADA PARTE PODRÁ SOLICITAR, SE CITE A SU CONTRAPARTE PARA QUE CONCURRA A ABSOLVER POSICIONES”, y hablamos de la regla general, porque de acuerdo con la doctrina de la prueba, toda confesión para tal, tiene que observar ciertos requisitos; el primero de los cuales es el que necesariamente sea declaración de parte, porque en el proceso, bien puede haber declaración de otras personas, pero estas siempre serán testimonios o dictámenes periciales.

El artículo 787 de nuestro ordenamiento laboral, se refiere precisamente al caso de excepción de la regla general a que hacíamos referencia al admitir que se ofrezca la prueba confesional de los directores, administradores, gerentes u en general a las personas que ejerzan función de dirección y administración en la empresa o establecimientos; así como de los miembros de las directivas de los sindicatos cuando haya atribuido en la demanda o contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Esta es una importante y necesaria característica de la prueba confesional en el Derecho Procesal del Trabajo, ya que faculta, quebrantando la regla general, a que se admitan confesiones de personas que no son precisamente parte de la

controversia, y que en algunos tratadistas llegan a denominar “TESTIMONIOS DE CALIDAD”.

A las declaraciones de estas personas, pero nosotros consideramos que no es correcta tal denominación, ya que en calidad de excepción si son confesionales, porque de la misma redacción del artículo 787 de la Ley laboral, se desprende que cuando los hechos que dieron origen a el conflicto, le sean propios; lo que supone una confesión o reconocimiento de hechos realizados por el propio absolvente, dentro de las funciones que son de su competencia en la administración de la empresa o establecimiento sindical.

El párrafo segundo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, nos coloca ante la hipótesis de que la contraparte del oferente, resulta ser una persona moral; en estos casos la Ley establece: “QUE TRATÁNDOSE DE PERSONAS MORALES LA CONFESIONAL SE DESAHOGARA POR CONDUCTO DE SU REPRESENTANTE LEGAL...” Ahora bien, a dichas personas morales se les deberá citar por medio de sus apoderados legales a absolver posiciones, esto lo manifestamos, porque en la mayoría de las ocasiones los trabajadores desconocen los cuadros administrativos de la empresa donde labora, por lo que podrían generar el absurdo de ofrecer la confesional de personas ajenas a la dirección o responsabilidad de la empresa; por lo anterior consideramos correcto y suficiente el que se cite a absolver posiciones al representante legal de la persona moral, dicho representante deberá de ratificar ante la junta la calidad con que se acredita para absolver posiciones.

#### **1.- COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

Tratándose de personas morales, consideramos que la prueba confesional, se debe de ofrecer de la siguiente manera:

**CONFESIONAL.-** A cargo de la negación denominada (x), a través de la persona física que en el momento del desahogo de esta prueba acredite tener facultades para absolver posiciones a nombre de dicha persona moral, debiendo ser citada por conducto de su apoderado.

Compareciente o en el domicilio señalado en autos, a través del actuario Notificador de estas H. Junta, a efecto de que comparezca ante esta Junta de Conciliación y Arbitraje a absolver las posiciones que se le formularan en el día y la hora que esta autoridad laboral tenga a bien señalar, debiendo ser apercibida en términos de lo dispuesto por los artículos 788 y 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

De igual forma y para el caso de que la persona moral que tenga su domicilio fuera de la residencia de la junta del conocimiento el oferente deberá acompañar al ofrecimiento de la prueba confesional el pliego de posiciones al tenor del cual se tendrá que desahogar la prueba confesional de referencia, solicitando en ese momento se gire el exhorto correspondiente, debiéndose fundamentar en lo dispuesto por los artículos 791 en relación con los diversos 753 al 760 de la Ley Federal del Trabajo.

Tratándose de la prueba confesional sobre hechos propios, que se la imputen a determinada persona que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento; así como a la persona que forme parte de la directiva de los sindicatos, dicha prueba deberá ofrecerse en los términos que a continuación expresamos.

**CONFESIONAL.-** A cargo de (x), sobre hechos propios y a quien específicamente se le menciona en los hechos ( x, y, z ) y la cual deberá ser citada por conducto del C. Actuario Notificador de esta H. Junta, en el domicilio ubicado en el domicilio, ya que sea el lugar donde habita, trabaja o tiene el principal asiento de

sus negocios ), a efecto de que se sierva comparecer ante esta H. Junta, del conocimiento a absolver posiciones que se le formularan el día y hora que se señale para tal efecto, debiendo ser apercibida en los términos de los artículos 788, 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

Así mismo, para el caso de la parte actora o trabajadora ofrezca la prueba confesional del director, administrador dentro de la empresa para la cual presta sus servicios y que por razón de sus funciones le sean conocidos los hechos de la Litis, y para tal caso dicha prueba confesional se deberá ofrecer los términos que a continuación se expresa.

**CONFESIONAL.-** A cargo de (señalar el nombre de la persona y el cargo que desempeña) debiendo ser citada por conducto del C. Actuario Notificador de esta H. Junta del Conocimiento en el domicilio ubicado en (Señalar el domicilio, lugar donde vive, trabaja o tiene el principal asiento de sus negocios), a efecto de que se sirva ante esta H. Junta.

Que se sirva comparecer ante esta H. Junta a absolver posiciones que se le formularan el día y hora para que tal efecto se señale, debiendo ser apercibida en los términos de lo dispuesto por los artículos 788, 789, 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, la parte demandada podrá ofrecer la confesional a cargo de todos y cada uno de los Trabajadores que dentro del juicio sean su contraparte, al efecto deberá ofrecerse en los términos que a continuación se señalan.

**CONFESIONAL.-** A cargo de los señores (señalar los nombres y apellidos de los trabajadores) en su carácter de parte actora dentro del presente juicio y quienes deberán ser citados por conducto de su apoderado legal, compareciente, o en el domicilio señalado en autos, a fin de que se sirvan comparecer en forma personalísima a absolver posiciones, mismas que se le formularan el día y hora que

para tal efecto señale, debiendo ser apercibidos en los términos de lo dispuesto por los términos de lo dispuesto por los artículos 788, 789 y 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

En los mismos términos se deberá hacer el ofrecimiento cuando el ofrecimiento de esta prueba se refiera a un solo trabajador o actor, debiendo únicamente singularizar dicho ofrecimiento.

Tratándose de que la empresa demandada sea propiedad de una persona física, la prueba confesional se deberá ofrecer en los siguientes términos.

**CONFESIONAL.-** A cargo de (señalar el nombre completo del propietario de la empresa o establecimiento) en su carácter de legítimo propietario de la negociación demandada, y el cual deberá ser citado por conducto de su apoderado, compareciente o, en el domicilio de la demandada, a fin de absolver las posiciones que se le formularan el día y hora que para tal efecto se señale, debiendo ser apercibida en los términos de los artículos 788, 789 y 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

En el caso de que la persona antes señalada tenga su domicilio fuera del lugar de residencia de la junta del conocimiento, el oferente de la prueba, al ofrecer la misma, deberá acompañar a su ofrecimiento el pliego de posiciones al tenor del cual tendrá que desahogarse la confesional de referencia, solicitando se gire exhorto o despacho a la autoridad correspondiente para que en el auxilio de sus funciones se sirva desahogar la diligencia ordenada, debiendo fundamentarse en lo dispuesto por los artículos 791 en relación con los diversos 753 al 760 de la Ley Federal del Trabajo.

Para terminar este breve comentario respecto al ofrecimiento de la prueba confesional, debemos mencionar que la junta del conocimiento concluirá la etapa

del ofrecimiento y admisión de pruebas con un acuerdo en el que se determinara que pruebas ofrecidas por las partes son las que se aceptan para su posterior desahogo y en su caso cuales se desechan y los motivos que se tienen para ello; pues bien, en este acuerdo y en relación a la prueba confesional que nos ocupa, la junta ordenara se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos de las posiciones que se les formulen y se le califiquen de legales, en caso de no concurrir ante la autoridad que los requiere a presentarse el día y hora señalada para tal efecto.

### **B).- DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.**

Lo escrito anteriormente en relación a la prueba DOCUMENTAL, configura la esencia misma de la prueba, su clasificación y sus requisitos intrínsecos, correspondiéndonos ahora tratar de los incidentes que podrían presentarse durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas en cuanto se refiere a esta prueba.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y, de acuerdo con el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que establece “CADA PARTE EXHIBIRÁ LOS DOCUMENTOS U OBJETOS QUE OFREZCA COMO PRUEBA PARA QUE OBREN EN AUTOS. SI SE TRATA DE INFORMES, O COPIAS, QUE DEBA EXPEDIR ALGUNA AUTORIDAD, LA JUNTA DEBERÁ SOLICITARLOS DIRECTAMENTE”. De lo antes expuesto dedujimos que la Ley se refiere a dos situaciones diferentes, que son: A).- Que cada parte exhiba en ese momento los documentos que ofrece como prueba para que obren en autos, y B).- Que exhiba los documentos sino que únicamente, solicite al Tribunal del Trabajo los obtenga de alguna autoridad y para el caso, el oferente de dicha prueba deberá demostrar ante la junta del conocimiento que previamente a solicitado dichos documentos, y que la fecha de audiencia correspondiente, y específicamente hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no le hayan sido entregados o expedidos dichos documentos.

### **I.- OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.**

Ahora hablaremos de cómo se puede ofrecer la prueba documental, ofrecimiento que a nuestro punto de vista se deberá hacer en los siguientes términos.

**DOCUMENTAL PÚBLICA.-** Consistente en el documento (describir el documento de referencia, señalando de que documento se trata, fecha de expedición del mismo, la autoridad que lo expidió, el nombre del funcionario que lo expidió) con el cual se prueban los hechos (A, B, C, D) del escrito de (demanda o contestación de demanda)

Para el caso de ser objetada esta prueba, se ofrece el cotejo que con su original se realice, y el cual obra en poder de la autoridad antes indicada, misma que tienen su domicilio en (señalar el domicilio), debiéndose señalar para el efecto día y hora a fin de que se realice el cotejo ofrecido y el cual deberá de verificarse por conducto del C. ACTUARIO que se sirva comisionar por parte de esta junta del conocimiento.

El anterior ofrecimiento fue tratándose de una prueba documental pública, ahora nos permitimos mostrar la forma en que se debe ofrecer la prueba documental privada.

**DOCUMENTAL PRIVADA.-** Consistente en el documento (detallar el Documento), y con el cual se prueban los hechos (A, B, C, D) del escrito de (demanda o contestación de demanda).

Para el caso de dicha prueba fuera objetada, se ofrece la prueba de Reconocimiento de Contenido y Firma, A cargo de (señalar el nombre de la persona que suscribe el documento ofrecido) y quien deberá de dar contestación al siguiente interrogatorio:

**1.-** Que diga el señor o señora (x) si reconoce el contenido del documento (describir el Documento), que se pone a la vista.

**2.-** Que diga el señor o señora (x) si reconoce como ya la firma que calza el documento (describir el documento) que se le pone a la vista.

Siguiendo el orden de ideas antes indicado y para el caso de que dicho documento sea desconocido en cuanto a la firma que lo calza, se ofrece como prueba (puede ser de la parte actora o demanda en su caso), la Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Grafometrías a cargo del señor (designar al perito) perito en dicha materia y a quien me comprometo a presentar el día y hora que al efecto se señale (pueden también el oferente de la prueba, señalar el domicilio del perito que se designe. Para que sea la junta quien por conducto del C. ACTUARIO notificados de la misma se le haga saber personalmente el cargo que se le confiere), prueba que se deberá desahogar al tenor del siguiente cuestionario:

**1.-** Que diga el perito si la firma que calza el documento (describir el documento) concuerda fielmente con la firma estampada por el señor o señora (mencionar su nombre) que obra en el expediente en que se actúa.

**2.-** Que diga el perito si la firma que calza el documento (describir el documento) y que aparece arriba del nombre del señor o señora (mencionar su nombre) fue fecha del puño y letra del mismo.

**3.-** Que diga el perito los razonamientos lógicos y técnicos, de su materia por los cuales llegó a la conclusión que emite en su dictamen.

Debiéndose señalar dentro de la presente prueba una firma indituable, es decir, una firma que haya sido estampada en las actuaciones por la persona que haya asignado el documento, o más claramente de la persona que haya suscrito

dicho documento y que el día y hora que se haya señalado para el desahogo de la Prueba de Reconocimiento de contenido y firma a su cargo haya estampado su firma.

### **C. DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.**

El ofrecimiento de la prueba TESTIMONIAL está regulado por los artículos 813 y 814 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 813 establece, “LA PARTE QUE OFREZCA PRUEBA TESTIMONIAL DEBERÁ CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES”:

I.- “SOLO PODRÁN OFRECERSE UN MÁXIMO DE TRES TESTIGOS POR CADA HECHO CONTROVERTIDO QUE SE PRETENDA PROBAR “:

Respecto a la fracción antes citada, consideramos que se reduce el número de testigos que se puede ofrecer por cada hecho controvertido, de cinco a tres, según lo establecido por la Ley de 1970 y por la Ley de 1980 respectivamente, por considerarse suficiente y menos embarazoso para el procedimiento laboral, sobre todo si tomamos en cuenta lo dispuesto por el artículo 820 del citado ordenamiento legal, que señala el hecho de que un solo testigo puede formar convicción, si en este concurren circunstancias que sean garantía de veracidad.

II.- INDICARA LOS NOMBRES Y DOMICILIOS DE LOS TESTIGOS; CUANDO EXISTA IMPEDIMENTO PARA PRESENTAR DIRECTAMENTE A LOS TESTIGOS, DEBERÁ SOLICITARSE A LA JUNTA QUE LOS CITE, SEÑALANDO LA CAUSA O MOTIVO JUSTIFICADOS QUE LE IMPIDAN PRESENTARLOS DIRECTAMENTE;

Por principio la fracción antes transcrita, hace referencia a que la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá de indicar los nombres de los testigos, así como sus domicilios, con respecto a los nombres de los testigos nos atrevemos a

hacer la siguiente interrogante, ¿ una vez hecho los señalamientos de los testigos, puede el oferente realizar cambio alguno respecto a los mismos ? nosotros consideramos que en el fondo es más positivo el poder realizar el cambio de testigos, ya que en el fondo es más positivo el poder realizar el cambio de testigos, ya que en el lapso que media entre la etapa de ofrecimiento de pruebas y el desahogo de las mismas, pueden surgir muchos acontecimientos que dejen a la parte en la imposibilidad de presentar a los mismos testigos que con anterioridad había ofrecido y, porque no pensar que el hecho que se trate de probar fue presenciado por otras personas a las que pudiera recurrir, ofreciéndolos como nuevos testigos en lugar de aquellos que por causas de fuerza mayor no pudieran asistir a la audiencia. Es necesario para que se de este supuesto que, previamente a su desahogo se indiquen los nombres y domicilios de los nuevos testigos.

Continuando con el comentario de la fracción II del artículo de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que el espíritu de esta disposición en el sentido de que se señalen los nombres y domicilios de los testigos, es que se debe indicar el domicilio de los testigos, pues de lo contrario la prueba será desechada y, cuando exista algún impedimento para presentarlos personalmente.

Deberá solicitar a la junta que sean citados por conducto de la misma, señalando la causa o motivo que le impida presentarlos directamente; es mantener como regla general que es obligación de las partes el aportar todos los elementos de prueba y, presentar a los testigos que pretendan ser oídos del juicio, no es función del Tribunal del Trabajo, salvo en caso de excepción, como por ejemplo: cuando los testigos ofrecidos sean personas al servicio de la demanda, lo que imposibilita que el actor los presente 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 DECLARARA DESIERTA. ASÍ MISMO, 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”.

Esta fracción reglamentada los casos en que la prueba testimonial se tenga que desahogar por exhorto, exigiendo la necesidad de la presentación de un pliego con las preguntas del oferente y otro con las repreguntas de la contraparte.

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”.

Con respecto a lo manifestado en esta fracción, somos de la opinión de que se explica por sí misma.

El artículo 814 de la ley federal del trabajo a la letra nos dice: “LA JUNTA, EN EL CASO DE LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO ANTERIOR, ORDENARA SE CITE AL TESTIGO PARA QUE RINDA SU DECLARACIÓN, EN LA HORA Y DÍA QUE PARA TAL EFECTO SE SEÑALE, CON EL APERCIBIMIENTO DE SER PRESENTADO POR CONDUCTO DE LA POLICÍA”.

También consideramos que este artículo no necesita de mayor explicación.

## **1.- OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.**

Después de lo aludido sobre la prueba testimonial, consideramos que la prueba testimonial puede ser ofrecida ante los Tribunales de Trabajo de la siguiente manera.

**PRUEBA TESTIMONIAL.-** a cargo de los señores (señalar los nombres completos de los testigos) quienes tienen sus domicilios en (señalar los domicilios de los testigos) , testigos a quienes me comprometo a presentar ante esta H. Junta el día y hora para que tal efecto se señale (el ofrecimiento de lo que puede hacer la parte actora o el demandado), relaciono esta prueba con los hechos (A, B, C y D) del escrito (de demanda o de contestación de la demanda ), testigos que deberán de contestar el interrogatorio que se les formulara el día y hora que para el desahogo de dicha prueba se señale.

Otra forma de ofrecer la prueba testimonial es la siguiente:

**PRUEBA TESTIMONIAL.-** a cargo de los señores (señalar los nombres completos de los testigos) quienes tienen sus domicilios en (señalar los domicilios de los testigos) , y quienes deberán ser citados por conducto del C. Actuario Notificador de esta H. Junta en atención a aquellos a que los mismos se han negado a declarar sobre diversos hechos de la Litis y los cuales les constan, argumentando los mismos que únicamente se presentaron a declarar una vez que se les haya girado el citatorio correspondiente, a fin de que con el mismo justifiquen su falta de asistencia en la empresa para la cual trabaja, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por el artículo 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, relaciono esta prueba con los hechos (A, B, C y D) del capítulo correspondiente del escrito( de demanda o de contestación de la demanda), a quienes se les formulara el interrogatorio correspondiente el día y hora que se señale para el desahogo de esta prueba.

El anterior ofrecimiento de la prueba testimonial sería para el caso de que fuera la parte actora quien la ofrezca.

Para el caso en que el ofrecimiento sea hecho por la parte demandada, en nuestro concepto se debe ofrecer en los siguientes términos.

**TESTIMONIAL.**- A cargo de los señores (mencionar los nombres completos de los testigos) con domicilio en (señalar los domicilios de los testigos ) a quienes solicito sean citados por conducto del C. Actuario Notificador de esta H. Junta en los domicilios señalados, en atención a que los mismos se han negado a declarar sobre diversos hechos de la Litis y los cuales les constan, argumentando que el contrato de trabajo que los une a la empresa demandada no los obliga a declarar en juicio, citación que se deberá hacer en términos de lo dispuesto por el artículo 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, relaciono esta prueba con los hechos (A, B, C y D) del escrito (de demanda o de contestación de la demanda), testigos a quienes se les formulara el interrogatorio correspondiente el día y hora que se señale para el desahogo de esta prueba en las anteriores formas de ofrecimiento de la prueba testimonial hemos dejado un punto de vista personal, también tenemos el caso de que esta prueba tuviera que desahogarse fuera del lugar de residencia de la junta, para lo cual el oferente de la prueba deberá acompañar el interrogatorio correspondiente para que previa calificación de dicho interrogatorio por parte de la junta, esta corra traslado a la parte contraria a efecto de que pueda formular su pliego de repreguntas, son términos de la ley debiendo solicitar el oferente se gire el exhorto o despacho correspondiente a la autoridad que vaya a desahogar la diligencia, fundamentándose para tal efecto en lo dispuesto por el artículo 813 fracción III en relación con los numerales 753 al 760 de la Ley Federal del Trabajo.

**D).- DE LA PRUEBA PERICIAL.**

A través del artículo 823 de la Ley Federal del Trabajo, se reglamenta el ofrecimiento de la prueba PERICIAL, fundamento legal que a la letra dice: “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”.

**1).- COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA PERICIAL.**

En relación a la presente prueba, pasaremos a tratar de mostrar la forma en la que se debe ofrecer la misma.

**PERICIAL.-** A cargo de (señalar el nombre completo del perito) con domicilio en (señalar el domicilio del perito) perito en, (señalar o determinar la ciencia, técnica o arte sobre la cual el perito es especialista) a fin de que determine (señalar el objeto sobre el cual se deberá rendir el peritaje) y al tenor del siguiente cuestionario.

a).- ¿Que diga el perito si la firma que calza el documento (describir el documento) concuerda finalmente con la firma estampada por el señor (mencionar el nombre de la persona que suscribió el documento), que obra dentro de los autos del expediente en que se actúa?

b).- ¿Que diga el perito si la firma que calza el documento objetado (describir el documento), y que aparece arriba del nombre (de la persona que suscribió el documento), fue hecha del puño y letra del señor (nombre de la persona que suscribió el documento)?

c).- ¿Que diga el perito los razonamientos lógicos y técnicos, de su materia de los cuales llevo a la conclusión de emitir su dictamen.

De esta forma señalamos un ejemplo del ofrecimiento de la prueba pericial, en su modalidad de caligráfica, grafoscópica y grafométrica; ahora bien dentro del cuestionario al que debe dar contestación el perito, se debe precisar los extremos o puntos sobre los que deberá versar la prueba, solicitando por último que el perito de los razonamientos lógicos y técnicos que lo llevaron a la conclusión que emite.

Tenemos que hacer mención, que por cuanto hace a la prueba pericial, en cualquiera de sus ramas, la parte trabajadora podrá solicitar a la junta del conocimiento se designe al perito de su parte, sin costo alguno, tal y como lo dispone el artículo 824 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a la presente prueba, daremos otro ejemplo del ofrecimiento de la misma.

**PERICIAL GRAFOSCOPICA.** Para el caso de que no sea reconocido el contenido y firma del documento ofrecido, consistiendo la materia de dicho peritaje en (determinar la materia del peritaje) a cuyo efecto, exhibo el cuestionario respectivo y copia para la parte (demandada o actora) designando como perito de mi parte al señor (señalar nombre del perito) con domicilio (señalar el domicilio del perito) teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 823 y demás relativos del Ordenamiento Laboral.

Creemos correcto mencionar aun y cuando no sea materia de este punto, que el legislador complico demasiado la prueba pericial, ya que la mayoría de las legislaciones procesales es materia laboral existente, han resuelto el problema en forma de dedicar y en definitiva establecer que cuando se ofrezca la prueba pericial sea el Tribunal del Trabajo única y exclusivamente quien designe a los peritos, que coadyuvara con el propio tribunal en un asesoramiento sobre los hechos contenciosos, sin necesidad que las partes ofrezcan cada una un perito, solución, esta última de por sí y naturalmente peligrosa, ya que algunos peritos, escasos de

ética profesional, muchas veces fallaran en favor de quien ofreció cubrir con mayor cantidad sus honorarios y que al final es quien lo ofreció como perito.

#### **E).- DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

En el ofrecimiento de la INSPECCIÓN JUDICIAL como prueba en un juicio laboral, debe apreciarse el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcara y los objetos o documentos que deberán ser examinados, así mismo al ofrecerse esta prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que pretendan acreditar con la misma, como lo establece el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que se debe precisar el objeto materia sobre la que debe versar la Inspección Judicial que realice el Tribunal del trabajo, a fin de que la práctica de esa prueba no se desvirtúe dirigiéndose a otros puntos no controvertidos y sobre los cuales no es necesario verificar la Inspección Judicial, por ello consideramos que lo importante en el ofrecimiento de esta prueba es que se determine con claridad lo que será el objeto de la Inspección , relacionándola de tal manera que el tribunal del trabajo capte esa relación que existe entre la práctica de la prueba y los puntos litigiosos. También debe señalarse el lugar donde se debe practicar la Inspección Judicial, así como los periodos que abarcara y. por último se debe precisar los objetos y documentos que deben ser examinados, corresponde a las partes la obligación de presentarlos ante la junta, debiendo esta aperecibirlos que en caso de no hacerlo se tendrá por presuntivamente ciertos los hechos que se pretendan probar, como lo señala el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer la interrogante en el sentido de que si la prueba de Inspección Judicial es o podrá ser única y exclusivamente ofrecida por la parte actora, lo anterior lo manifestamos en virtud de que los artículos 804 y 805 de la Ley Procesal Laboral, obligan a la parte patronal a exhibir en juicio los documentos tales como: Contratos de Trabajo, ya sea individuales o colectivos; listas de raya o nominas

personales; recibos de pago de salarios; tarjetas de checar; controles de asistencia; comprobantes de pago de aguinaldo; vacaciones; prima vacacional; reparto de utilidades y en si todos los documentos que obren en su poder y que estén relacionados con los trabajadores que promovieron el juicio en su contra, ya que en el caso de no exhibirlos como lo dispone el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, se les tendrá por presuntivamente confesos o ciertos los hechos que el actor pretenda probar en sus escritos de demanda, y relativos a los documentos antes descritos. Nosotros consideramos que la forma en que está redactado el artículo de referencia (804 de la Ley Federal del Trabajo), es violatorio de las garantías de seguridad jurídica contenidas en nuestra constitución; ya que si la parte demandada tienen que exhibir los documentos en cuestión no podrá ofrecer la prueba de Inspección Judicial, ya que no tendría elementos en su poder para el desahogo de dicha prueba, como son los documentos de referencia.

Por lo tanto, somos de la opinión que tales preceptos deben ser reformador dado que tiene íntima relación con la presente prueba, por lo que para nosotros deberían quedar de la forma siguiente.

Artículo 804. "EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIOS 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 AGUINALDOS, ASÍ COMO LAS PRIMAS A QUE SE REFIERE ESTA LEY; Y”.

V.- “LOS DEMÁS QUE SEÑALEN LAS LEYES”.

Ahora bien en nuestro concepto la reforma propuesta al presente artículo radica en anexarle al mismo el siguiente párrafo:

“CUANDO LA PARTE PATRONAL SE ENCUENTRE IMPOSIBILITADA PARA PRESENTAR O EXHIBIR LOS DOCUMENTOS ANTES CITADOS, PODRÁ OFRECER LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL SOBRE LOS MISMOS, DEBIENDO MANIFESTAR LAS RAZONES O CAUSAS POR LAS CUALES SE ENCUENTRA IMPOSIBILITADO PARA EXHIBIRLOS, MISMAS QUE DEBERÁN SER BASTANTES A JUICIO DE LA JUNTA PARA FUNDAR LA IMPOSIBILIDAD ALEGADA”.

En nuestro concepto el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, deberá tener alguna modificación. Quedando de la siguiente manera:

**Artículo 805.-** “EL INCUMPLIMIENTO A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO ANTERIOR, ESTABLECERÁ LA PRESUNCIÓN DE SER CIERTOS LOS HECHOS QUE EL ACTOR EXPRESE EN SU DEMANDA, EN RELACIÓN CON TALES DOCUMENTOS, CUANDO EL PATRÓN OFREZCA LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL SOBRE LOS MISMOS O SALVO PRUEBA EN CONTRARIO”.

#### **1.- COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

Desde nuestro punto de vista, consideramos que la prueba de INSPECCIÓN JUDICIAL, se deberá ofrecer en los siguientes términos.

**INSPECCIÓN JUDICIAL.-** Que deberá llevarse a cabo por el personal actuante de esta H. Junta en (mencionar el lugar donde se debe realizar la inspección judicial), ubicada en (señalar el domicilio del lugar), sobre las listas de raya o nóminas, recibos, tarjetas de registro de asistencia,, libros y documentos de contabilidad de la demanda, exclusivamente en las partidas y asientos concernientes al actor, en el periodo comprendido (mencionar de que fecha a que fecha comprende la prueba ); a fin de acreditar los siguientes hechos (A, B, C y D) ...

Debemos hacer mención que al ofrecer la prueba de inspección judicial deberán estipularse o asentarse la forma positiva, comprendiendo cada extremo un solo hecho y como ejemplo mencionaremos los siguientes:

**a).-** Que el actor inicio la presentación de sus servicios en (señalar la fecha).

**b).-** Que el actor desarrollo las actividades de (señalar las actividades).

**c).-** Que el actor desarrollo las actividades mencionadas en el horario comprendido entre (señalar de que hora a qué hora se desarrollaron las actividades) comprendiendo su jornada de trabajo de ocho horas de lunes a viernes de cada semana.

**d).-** Que el actor los días sábados tuvo un horario de trabajo de (señalar el horario de trabajo).

**e).-** Que el actor percibió por concepto de salario la cantidad de (mencionar la cantidad)

Así mismo se puede mencionar todos los extremos que se pretendan probar, siempre y cuando los extremos se prueben en la forma y términos señalados.

Siguiendo con el ofrecimiento de la prueba de la inspección judicial tenemos lo siguiente: relaciono esta prueba con los hechos (A, B, C Y D), de mi escrito de demanda, con fundamento en lo que disponen los artículos 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo. Solicito a esta H. Junta se señale día y hora, apercibiendo a la parte demandada en el sentido de no poner a disposición del C. Actuario la documentación necesaria se tendrán por ciertos los hechos que se afirman en el escrito de demanda y en cuanto hace al sujeto de esta prueba.

Por otra parte y con fundamento en lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo, solicito que se requiera a la empresa demandada para que exhiba la documentación a que se refiere la inspección ofrecida, ante esta H. Junta del Conocimiento, con el apercibimiento que señala dicho precepto legal, salvo aquella que por razones legales, que deberán justificar, se encuentren imposibilitadas a exhibir, en cuyo caso la inspección versara sobre la documentación exhibida.

De lo antes expuesto, solo nos queda hacer la observación de que en virtud de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo, el patrón está obligado a exhibir los documentos señalados ante la Junta del Conocimiento, por lo que la inspección en las oficinas de la empresa quedara reducida a aquellos documentos que no le sea posible exhibir, por causa justificada.

#### **F).- DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.**

El artículo 834 de la Ley Federal del trabajo, nos manifiesta que “LAS PARTES AL OFRECER LA PRUEBA PRESUNCIONAL, INDICARÁN EN QUE CONSISTE Y LO QUE SE ACREDITA CON ELLA”.

De lo antes expuesto, consideramos que las presuncionales la ley las define como la consecuencia que la ley o la autoridad deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, sustentamos el criterio de que si ya existen

elementos para concretar una presunción legal y humana, se pueden concretar los hechos conocidos para que se haga referencia a que de ellos se derivan los hechos desconocidos. Por tanto dichas presunciones se deben relacionar con cada uno de los hechos controvertidos en el juicio y, de esta forma acreditar lo que se pretende con ellas.

#### **1.- COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.**

PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.- Consistente en todas y cada una de deducciones tanto legales como humanas que se infiera dentro del presente juicio y que favorezcan a mis intereses.

#### **G).- DE LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Respecto a este medio de prueba, poco se puede comentar, solo mencionaremos que nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 836 establece que: "LA JUNTA ESTARA OBLIGADA A TOMAR EN CUENTA LAS ACTUACIONES QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE DEL JUICIO".

De lo expuesto anteriormente, consideramos que aun y cuando no se ofrezca expresadamente esta prueba, la junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones, lo anterior en atención a que la autoridad sabida, etc., de acuerdo a lo establecido por el artículo 841 de nuestra Ley Federal del Trabajo y el cual se encuentra corroborado por el artículo 836 del citado ordenamiento legal

## **1.- COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**

**INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**- Consistente en todas y cada una de las actuaciones realizadas dentro del presente juicio y en todo lo que a mis intereses convenga.

### **4.2 ADMISIÓN DE LA PRUEBA.**

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas con un acuerdo de la junta, acuerdo que bien se podría tener como punto culminante de dicha etapa; mediante este acuerdo, la junta resolverá cuales son las pruebas que admite y cuales las que rechaza o desecha, por considerar las primeras procedentes las segundas intrascendentes o inútiles o bien por no tener relación con la Litis planteada; con respecto a las pruebas que desecha, la junta deberá expresar el motivo para tal desechamiento. Ahora bien, consideramos que la facultad delicada de fijar las pruebas que se han de tomar en cuenta en el proceso, debe tomar como punto de referencia el que las pruebas que se admiten se dirijan a demostrar los puntos controvertidos en el proceso y de allí la admisión de las pruebas en procedentes o improcedentes o inútiles.

Por costumbre procesal reincidente del proceso civil, es común que casi todas las pruebas de las partes se objetan por la parte contraria y las de ella recíprocamente, lo que hace que muchas veces, se convierta en peligrosa esta facultad del tribunal, ya que por precipitaciones puede caer en el error de desechar por intrascendentes algunas pruebas que por sí podrían haber aportado elementos de convicción; por lo tanto creemos que nuestro juicio y posiblemente en contra del parecer de muchos litigantes, que las juntas deben admitir las pruebas ofrecidas por las partes, a pesar de las ya “OFICIOSAS” objeciones que la contraparte les haga, ya que dado el caso de que al desahogarse resultaran intrascendentes, superfluas,

inútiles o innecesarias; mas grave sería que se rechazaran, desde su ofrecimiento, pruebas que si aportaran algún elemento para llegar a la verdad. Por lo tanto, consideramos que se deben admitir todas las pruebas que las partes ofrezcan y, solamente cuando la intrascendencia o improcedencia sea notoria, se deban desechar dichas pruebas; además de que la junta del conocimiento también deberá desechar de plano las pruebas que no estén ofrecidas conforme a derecho, es decir que los requisitos que anteriormente se han señalado, no se hayan cumplido, o también que no se haya proporcionado, por parte del oferente, los medios o elementos necesarios para el desahogo de las pruebas, como lo dispone el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo

Este punto del Ofrecimiento y Admisión de pruebas, Cobra actualidad cuando de la Ley Federal del Trabajo, El mencionado artículo en su párrafo de referencia establece: “SI EL DEMANDADO NO CONCURRE, (a la etapa de demanda y excepciones) SE TENDRÁ POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN PERJUICIO DE QUE LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, DEMUESTRE QUE EL ACTOR NO ERA TRABAJADOR O PATRÓN, QUE NO EXISTIÓ EL DESPIDO O QUE NO SON CIERTOS LOS HECHOS AFIRMADOS EN LA DEMANDA”.

De lo antes citado, se deduce que se limita al demandado, declarando confeso fictamente, a que solamente pueda rendir pruebas para: a).-demostrar que el actor no era trabajador o patrón; b).- Que no existir el despido y; c).- que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, todo esto da lugar a una posible confusión, y cuando surgen estas situaciones jurídicas donde no pocas veces la contraparte solicita a la junta no le sean recibidas o aceptadas las pruebas al confeso en forma ficta, a menos que como lo establece el precepto legal invocado, sean para probar que el actor no era trabajador o patrón, etc. Consideramos que esta interpretación es equivocada, ya que de acuerdo con los artículos 873 y 879 en su tercer párrafo del Código Procesal Laboral, el declarado confeso puede

ofrecer pruebas, todas aquellas que pueda, Que el tribunal del Trabajo con las facultades que le confiere al artículo 880 fracción IV, puede admitirse o desecharlas o bien admitir unas y desechar otras, en este caso nos atrevemos a hacer la interrogante ¿qué pruebas va a desechar? consideramos que la respuesta a esta interrogante puede ser el hecho de que se desechen aquellas pruebas que no tengan por objeto probar que el actor era trabajador o patrón, que no existir el despido o que son ciertos los hechos que se afirman en la demanda. Surge otra interrogante en el sentido de; ¿cómo va a saber el Tribunal del Trabajo, en el momento del ofrecimiento de las pruebas, si las mismas son tendientes a probar lo antes mencionado. Nosotros creemos que es precisamente en este momento procesal en el que cobra capital importancia el hecho de que las pruebas se relacionen con los puntos de la demanda o contestación de demanda, esto es el que las pruebas al admitirse deben estar relacionadas con los hechos controvertidos dentro del juicio y, esto lo encontramos regulado por lo establecido por el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo que dice “LA JUNTA DESECHARÁ AQUELLAS PRUEBAS QUE NO TENGAN RELACIÓN CON LA LITIS PLANTEADA O RESULTEN INÚTILES O INTRASCENDENTES, EXPRESANDO EL MOTIVO DE ELLO”.

#### **4.3 DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.**

La audiencia de desahogo de pruebas, segunda dentro del procedimiento laboral, es aquellas en que las pruebas son recibidas o desahogadas, es la audiencia más característica del juicio laboral; esto tal vez se deba a que se supone que del curso de ella se conocerá con más firmeza la versión de los hechos argumentados por la parte actora en su escrito de contestación a la demanda, pero en esta audiencia es donde se da lugar al mayor número de situaciones en que tiene que actuar el Tribunal Laboral realizado una función integradora del derecho, ya que en este momento donde la libertad tan buscada por el legislador para el

proceso laboral, deja algunos puntos sin reglamentar, en comparación con otras codificaciones, pero a nuestro juicio, ello tiene como finalidad el de dotar al proceso de una mayor fluidez al suprimir muchas formalidades aun y cuando tratando de ser justos, al valorar lo que en la práctica sucede, diremos que en algunas ocasiones esto causa problemas; por lo que en determinados casos se debe perfeccionar la Ley Laboral respecto a su procedimiento probatorio, mediante reformas adecuadas consentido científico y práctico, así mismo con la finalidad de mantener una debida seguridad jurídica tan necesaria en todo proceso legal.

Hecho el anterior señalamiento, pasaremos a analizar las pruebas laborales dentro de las fases de su desahogo o de su recepción, como algunos tratadistas la llaman.

La audiencia de desahogo de pruebas se celebrara el día y hora que previamente haya sido señalada en el acuerdo con la que la junta concluye la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debiendo señalarse esta fecha dentro de los diez días hábiles siguientes, según lo dispuesto por el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: "LA JUNTA EN EL MISMO ACUERDO EN QUE ADMITA LAS PRUEBAS, SEÑALARÁ DÍA Y HORA PARA LA CELEBRACIÓN DE DESAHOGO DE PRUEBAS, QUE DEBERÁ EFECTUARSE DENTRO DE LOS DIEZ DÍAS HÁBILES SIGUIENTES, Y ORDENARA, EN SU CASO, SE GIREN LOS OFICIOS NECESARIOS PARA RECABAR LOS INFORMES O COPIAS QUE DEBERÁ EXPEDIR ALGUNA AUTORIDAD O EXHIBIR PERSONA AJENA AL JUICIO Y QUE HAYA SOLICITADO EL OFERENTE, CON LOS APERCIBIMIENTOS SEÑALADOS EN ESTA LEY; Y DICTARA LAS MEDIDAS QUE SEAN NECESARIAS, A FIN DE QUE EL DÍA DE LA AUDIENCIA SE PUEDAN DESAHOGAR TODAS LAS PRUEBAS QUE SE HAYAN ADMITIDO".

“CUANDO LA NATURALEZA DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS, LA JUNTA CONSIDERE QUE NO ES POSIBLE DESAHOGARLAS EN UNA SOLA AUDIENCIA, EN EL MISMO ACUERDO SEÑALARA LOS DÍAS Y LAS HORAS EN QUE DEBAN DESAHOGARSE, AUNQUE NO GUARDEN EL ORDEN EN QUE FUERON OFRECIDAS; PROCURANDO SE RECIBA PRIMERO LAS DEL ACTOR Y DESPUÉS LAS DEL DEMANDADO. ESTE PERÍODO NO DEBERÁ EXCEDER DE TREINTA DÍAS”.

El artículo antes transcrito se explica por sí solo, por lo que nosotros queremos subrayar en el orden sobre el desahogo de pruebas, que también nuestra ley lo señala en dos artículos; que son ya citados 883 y el 884 en su fracción I; dicho orden es el siguiente: se procura que sean primero las pruebas del actor, las que se desahoguen, e inmediatamente las del demandado o en su caso aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en esa fecha. Concluimos que la audiencia de desahogo de pruebas se encuentra regulada por el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **A).- DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

El desahogo de la prueba CONFESIONAL resulta uno de los momentos que mayor trascendencia tiene dentro del juicio laboral, ya que en este acto las partes a través de sus afirmaciones o negativas a las posiciones que se les articulen, manifiestan en forma determinante su posición con respecto a los hechos controvertidos.

Esta prueba deberá desahogarse en términos de lo manifestado con anterioridad, es decir por el actor o el demandado o por personas a las cuales se les hay imputado determinados hechos, dentro de los escritos de demanda o contestación a la demanda, o por personas que por sus funciones tengan conocimiento de determinados hechos en relación a los puntos de controversia, debiendo ser primeramente requerido al absolvente para que proporcione sus datos

generales y, posteriormente se le haga la protesta legal correspondiente, inmediatamente se le deberá conceder el uso de la palabra al oferente de la prueba a efecto de que formule las posiciones que desde luego deberán hacerse en sentido afirmativo y conteniendo cada una de las mismas un solo hechos. La junta del conocimiento deberá requerir al oferente de la prueba a efecto de que se formulen dichas posiciones en términos legales, sin que las posiciones contengan más que un solo hecho, no ser insidiosas; entendiéndose por insidiosas, aquellas que tienden una confesión contraria a la verdad; así mismo que no sean inútiles, esto es aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente.

Confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre aquellos en los que no exista controversia alguna.

Ahora bien el artículo 790 en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo establece: "LAS POSICIONES PODRÁN FORMULARSE EN FORMA GENERAL O POR ESCRITO, QUE EXHIBA LA PARTE INTERESADA EN EL MOMENTO DE LA AUDIENCIA". Por tanto cuando se formulen las posiciones en forma escrita, la parte oferente de la prueba deberá presentar un pliego que contenga las disposiciones para que sean calificadas por la junta, o bien si no se formulan por escrito, se hará en forma oral pudiendo articular las posiciones en el momento mismo del desahogo de la prueba, previa calificación que de las mismas se realice por parte del Tribunal del Trabajo, a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente o de hechos que aun y cuando no sean propios si le sean conocidos al absolvente y sobre todo que guarden relación directa con la Litis.

El absolvente está obligado a responder afirmativamente o negativamente y, con posterioridad ampliar su respuesta, si lo considera necesario, esto con la finalidad de evitar imprecisiones en la respuesta, tomando en cuenta que si la respuesta del absolvente es evasiva a lo que se interroga, se le tendrá por confeso

de cada una de las posiciones que conteste en esa forma, a pesar de las combinaciones que se le hagan por parte de Tribunal del Trabajo para que sea categórico en su respuestas.

Al terminar de absolver todas y cada una de las posiciones que se le articulen firmara el acta respectiva. Lo antes expuesto se encuentra establecido en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo.

No podíamos concluir este punto relativo al desahogo de la prueba confesional, sin mencionar dos circunstancias que bien pueden darse en el desahogo de dicha prueba; la primera, son múltiples los casos en que alguna de las personas de quienes se solicite la confesión, no radiquen en el lugar donde se tramite el juicio y para tal efecto el artículo 791 de la Ley Laboral prevé lo siguiente: "SI LA PERSONA QUE DEBA ABSOLVER POSICIONES TIENE SU RESIDENCIA FUERA DEL LUGAR DONDE SE ENCUENTRE LA JUNTA, ESTA LIBRADA EXHORTO, ACOMPAÑANDO, EN SOBRE CERRADO Y SELLADO, EL PLIEGO DE POSICIONES PREVIAMENTE CALIFICADO; EL QUE DEBERÁ SACARSE UNA COPIA QUE SE GUARDARÁ EN EL SECRETO DE LA JUNTA".

"LA JUNTA EXHORTA RECIBIRÁ LA CONFESIONAL EN LOS TÉRMINOS EN QUE SE LO SOLICITE LA JUNTA EXHORTANTE".

De lo antes aludido que la redacción es bastante explícita y no requiere de alguna explicación; Ahora bien, en el supuesto caso de no comparecer la persona que deba absolver posiciones que el articule la contraparte y que la junta califique de legales. Se ha pensado y aun se ha llevado a la práctica, de una forma viciosa, el tratar de declarar confeso a la parte ausente, se requiere de la existencia de un pliego que contenga las posiciones para absolver y, consideramos que esta solución no es del todo correcta, ya que tal requisito la estatuye la ley únicamente cuando tenga que desahogarse por exhorto, pues la ley en ningún otro de sus artículos fija

la obligación a las partes de presentar el pliego de posiciones y tomando en cuenta la oralidad que debe imperar en tal proceso laboral, creemos que puede el oferente formular sus posiciones en forma oral o por escrito.

Podrá argumentarse en sentido contrario, que al no presentarse previamente el pliego de posiciones y, al no existir la contraparte la junta si permite se formulen las posiciones en forma verbal, en este caso, se está recurriendo a una ficción jurídica, pero nosotros nos preguntamos, ¿acaso la misma confesión ficta no es ya una ficción jurídica ?.

Y además no resulta lógico que por ejemplo el oferente de la prueba aporta un pliego de posiciones que contengan estas, desde la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y no asiste a la audiencia de desahogo con lo que muestra una falta de interés, entonces el tribunal del trabajo calificara las aposiciones del pliego y articulara posiciones, aun estando ausente el interesado y en cambio sí asiste el oferente de la prueba, demostrando sus interés en el desahogo de la confesional de su contraparte, se va a encontrar que a pesar de su interés procesal, no se declara confeso a su contraparte ausente, porque no presento previamente el pliego de posiciones que la ley le exige. Lo anterior resulta incongruente con la lógica jurídica y por ello consideramos que dado el principio de oralidad que debe caracterizar al procedimiento laboral, pueden en ese momento articularse las posiciones.

## **B).- DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.**

La prueba documental presenta también sus incidentes dentro de la audiencia de desahogo de pruebas, segunda en cuanto al orden del juicio laboral. Resulta lógico que esta prueba se desahogue únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas o en documentos que al menos hayan sido ofrecidos no presentados en dicha etapa de proceso, por estar en el caso previsto por el artículo 803 de la Ley

Procesal Laboral, ya que de otra manera resultaría violatorio del procedimiento el hecho de que en esta audiencia se presente otro documento, con afán de que se integre al cumulo probatorio y este no haya sido ofrecido previamente en la etapa respectiva.

Al tratar el punto respectivo de la prueba documental, hablamos de su principal clasificación, señalando que los documentos podían ser públicos y privados; pues bien, esta clasificación cobra interés en el desahogo de la prueba a que hacemos referencia, ya que por lo general, tan pronto aparecen en juicio documentos privados, es materia para que el apoderado de la contraparte, siguiendo una tradición jurídica, los objete solicitando de la junta se le niegue el valor probatorio pretendido.

Sin embargo tratando de evitar situaciones problemáticas a los oferentes, que tendrían que exponerse a la casi segura objeción de los documentos privados por la parte contraria; consideramos que dichos documentos se deben presentar ofreciendo también la ratificación, ante la junta, de quien los suscribió originalmente. Los documentos que no consisten en originales sino en copias simples, fotostáticas o producto de los más diversos sistemas de copiado, en caso de ser objetadas se podrá solicitar la compulsas o cotejo con el original; para tal efecto, la parte oferente tendrá que precisar el lugar donde se encuentre el documento original.

Ahora hablaremos del desahogo de la prueba documental, en los casos previstos, en cuanto a una prueba documental privada, única y exclusivamente su desahogo para el caso de ser objetada, con lo cual el cotejo se deberá realizar a través del C. Actuario que se comisione en el lugar donde se encuentre dicho documento. Situación totalmente distinta a la antes indicada, respecto al desahogo de la documental privada, ya que en primer término se viene a desahogar el reconocimiento de contenido y firma del documento cuestionado, al tenor del interrogatorio que se formula, por ejemplo:

1.- ¿Que diga el señor (señalar el nombre de la persona que deba desahogar la prueba) si reconoce el documento (describir el documento) que se le pone a la vista?

2.- ¿Que diga el señor (señalar el nombre de la persona que deba desahogar la prueba) si reconoce como suya la firma que calza el documento (describir el documento) que se le pone a la vista?

Y una vez desahogado el reconocimiento de contenido y firma del documento de referencia, y que no hay sido reconocido el mismo la junta del conocimiento tendría que señalar día y hora hábil para el desahogo de la prueba pericial que haya ofrecido ambas partes, la cual se sujetara al cuestionario que hayan formulado las mismas, por ejemplo:

1.- ¿Que diga el perito si la firma que calza el documento, (describir el documento) concuerda finalmente con la firma estampada por el señor (mencionar el nombre de la persona que suscribió el documento) misma que obra en los autos del presente expediente?

2.- ¿Que diga el perito si la firma que calza el documento objetado (describir el documento) y que aparece arriba del nombre del señor (mencionar el nombre de la persona que suscribió el documento) fue hecha del puño y letra por parte del señor (señalar nuevamente el nombre de quien suscribió el documento)?

3.- ¿Que diga el perito los razonamientos lógicos y técnicos de su materia por los cuales llego a la conclusión que emite en su dictamen?

Debiéndose señalar dentro de la presente prueba una firma indubitable, es decir una firma que haya sido estampada en las actuaciones por la persona que

suscribió dicho documento y, que el día y la hora que se señaló para el desahogo del reconocimiento del contenido y firma a su cargo estampe otra nuevamente.

Por ultimo diremos, que el desahogo de la prueba documental adquiere un valor determinante en aquellos juicios en que se convierte la existencia de las relaciones de trabajo fijo o de obra determinada, ya que en esos casos la prueba idónea será precisamente el contrato celebrado entre las partes, ya que la redacción del artículo 33 de la Ley Federal del trabajo contiene la pretensión consistente en tener por tiempo indeterminado toda relación de trabajo en que no existe estipulaciones expresas en contrario tiene relación al artículo 25 del mismo ordenamiento legal.

### **C).- DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.**

En cuanto al desahogo de este medio de prueba haremos los siguientes comentarios: esta prueba ha sido desprestigiada por los abusos y excesos que de ella se hace, la prueba TESTIMONIAL en los juicios laborales precisa aún más que ninguna otra prueba del principio de inmediación, que requiere que los integrantes de la junta estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión en cuanto a los hechos y, no concretarse a leerlos posteriormente en los autos, en cuanto a las respuestas que los testigos hacen de las preguntas que se le articulan, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba, mucho se puede sacar con el objeto de conocer la verdad de los hechos controvertidos.

Para el desahogo de esta prueba, ya hemos dejado asentado que nuestra ley nos señala como máximo de testigos el de tres por cada hecho controvertido que se pretenda probar y, los cuales podrán ser presentados por el oferente, o citados por la junta, según lo solicite la parte que ofrece la prueba y, una vez realizado lo anterior y estando presentes los testigos en el día y la hora señalada para el desahogo de la prueba, los mismos serán presentados en el mismo orden en que fueron ofrecidos, El testigo, en presencia de los abogados de las partes y

ante los miembros de la junta, dirá sus generales y manifestara bajo protesta de conducirse con verdad, acto sacramental de los pocos que aun reconoce el derecho procesal del trabajo como reminiscencia del Derecho Procesal Civil, formulismo que consideramos oficioso y hasta cierto punto aclarativo, ya que con solo acto de comparecer en juicio y declarante cualquier autoridad obliga a la persona a conducirse con verdad, ya que ante un caso de omisión involuntaria de esta formalidad, no podemos pensar en que se invalide su dicho, ni mucho menos le exija responsabilidades que lleve implícita su declaración.

Haremos especial referencia a la pregunta relativa a “si tiene vinculo de parentesco o de otra clase porque de ello bien puede desprender una supuesta parcialidad del testigo. Con relación a estas preguntas oficiosas que el tribunal del trabajo le debe articular al testigo merece comentario especial el hecho de que el testigo manifieste tener amistad con la parte oferente, caso frecuente en los juicios laborales; creemos que no debe considerarse como indefectible principio de que sea motivo de tacha la amistad que es testigo pudiera tener con el oferente. El Porqué de esta posición resultara objetivo cuando se comprenda que por “amistad” se entiende al afecto personal, desinteresado y reciproco. Lo que hace que sea una relación hasta cierto punto subjetiva y podría dentro de su existencia guardar ciertos grados y en todo caso al existir dentro de esta relación una estrecha amistad entre el oferente y el testigo, bastaría únicamente que el testigo negara el grado de amistad y manifestara la existencia de una relación superficial a fin de evadir la posible tacha. Ahora bien, visto dentro de otro punto de vista o de otro Angulo, el mismo caso de que exista amistad entre el oferente y el testigo, si este va a declarar sobre el acontecimiento que le consta precisamente por la amistad con la parte que lo ofreció como testigo ya que ese vínculo de amistad le dio la oportunidad de ser testigo presencial del acontecimiento controvertido, nos preguntamos ¿Por qué motivo no ha de declarar? ¿Cuál es el motivo de que no pueda aportar veracidad al juicio? Consideramos, para concluir, que gran parte de la solución a este problema debe

quedar a criterio del tribunal a fin de evitar la práctica de restar valor a un testimonio por esta causa, en forma oficiosa.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se articule al testigo una serie de preguntas, en relación a los hechos controvertidos en juicio; interrogatorio en que se goza de cierta libertad pero sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone al desahogo de una prueba testimonial y, a los cuales a continuación hacemos referencia: a).- Las preguntas deberán ser articuladas en forma precisa y clara, evitando preguntas insidiosas que traten de crear confusión a los testigos. b).- Que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes, esto es que en la redacción de las preguntas no se sugiera la respuesta, como en el caso equivoco de que en la misma pregunta contenga la respuesta, creemos que ante tal situación la junta bien puede desecharlas.

Primero interrogara al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La junta, cuando lo estime pertinente, examinara directamente a los testigos.

Así mismo las preguntas y repreguntas se harán constar en autos escribiéndose preguntas y respuestas. Lo anterior lo encontramos establecido en las diversas fracciones del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **1.- LA RAZÓN DE SU DICHO.**

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

Esta parte del testimonio resulta de vital importancia, ya que la omisión de la misma puede traer como consecuencia la ineficacia de su declaración, y así lo ha estimado la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Tesis de Jurisprudencia que señala:

**TESTIGOS.- INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS.-** cuando los testigos presentados en un juicio laboral, no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones, se desprenden las razones por las cuales hayan conocido sobre los hechos que dispusieron, tal probanza resulta ineficaz.

Amparo Directo 1132/966. Ángela González Hernández. 19 de junio de 1968.  
Ponente: Ministro Manuel Yáñez Ruiz, Disidente: Ministro Ángel Carbajal.

## **2.- TESTIGO SINGULAR.**

Ya hemos señalado con anterioridad que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre lo que declara, tales circunstancias serian.

**a).-** Que fue el único que se percató de los hechos.

**b).-** Que la declaración no se encuentre en oposición con otra prueba o pruebas que obren en autos; y”

**c).-** Que concurren en el testigo circunstancias de garantía de veracidad.

Ahora bien, si el testigo de que se trata no expresa la razón por la que conoció de los hechos sobre los cuales depuso, es claro que no se pueda aquilatar si se produjo con veracidad y ante esta deficiencia, consideramos que la junta no debe atribuir eficacia buena a tal testimonio.

Concluido el interrogatorio directo, debe de proceder el tribunal del trabajo a conceder el uso de la palabra a la contraparte a fin de que formule las repreguntas al testigo.

El testigo, enterado de su declaración, firmara al margen de las hojas que la contenga y así lo hará constar el secretario del tribunal; si sabe leer o firmar su declaración o de no saber esta le será leída por el secretario e imprimirá sus huellas digitales y, una vez ratificada, no podrá variarse ni la substancia ni la en la redacción.

### **3.- INASISTENCIA DE LOS TESTIGOS.**

Bien puede suceder el caso de la inasistencia de alguno de los testigos, creemos que en tal circunstancia debe presentar a la prueba es una carga procesal y quien la ofrece debe presentar a sus testigos, y ante el caso de la inasistencia, debe tomarse la testimonial, como desierta.- Pero si el testigo ausente fuera de los que por algún motivo hubiese aceptado citar el tribunal del trabajo, debe señalarse nueva fecha para el desahogo de dicha prueba, ordenando aplicarse al testigo los medios de apremio que faculta la ley.

**ARTÍCULO 731.** “El presidente de la junta, los de las juntas especiales y los auxiliares, podrán emplear conjunta o indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesario, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones”.

“LOS MEDIOS DE APREMIO QUE PUEDEN EMPLEARSE SON:”

I.- “MULTA HASTA POR SIETE VECES EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, VIGENTE EN EL LUGAR Y TIEMPO EN QUE SE COMETIÓ LA INFRACCIÓN.”

II.- “PRESENTACIÓN DE LA PERSONA CON AUXILIO DE LA FUERZA PÚBLICA;  
Y”

III.- “ARRESTO HASTA POR TREINTA Y SEIS HORAS. “

Todo lo anterior a fin de que se presenten, ya que la obligación de comparecer como testigo es una orden de autoridad y por consiguiente de orden público.

#### **4.- CAMBIO DE TESTIGOS.**

Allí también y dentro de la hipótesis señalada en el sentido de la ausencia de un testigo, puede suceder que la parte que lo ofreció pida al tribunal del trabajo la oportunidad de presentar en ese acto a otro testigo, en sustitución del ausente.- Sobre este punto existen diferentes criterios, tales como el que establece que del texto de la ley se desprende del oferente debe precisar el nombre de los testigos y como ello tiene una finalidad, lógico es que no lo pueda cambiar por otro en el momento mismo de la audiencia del desahogo de pruebas.

Otros autores en cambio afirman la posibilidad del cambio, nosotros estamos de acuerdo con este criterio. Pero a este respecto y como ya lo mencionamos, no creemos que el cambio de testigos lo pueda realizar de acuerdo con el nuevo texto de la ley, por lo que nosotros consideramos que en el fondo es más positivo el que se realice dicho cambio; siempre y cuando por causa de fuerza mayor no pudiere asistir el testigo ofrecido, debiendo por ello previamente a su desahogo indicar los nombres y domicilios de los nuevos testigos. Por todo lo anterior concluimos, en que debe una fracción más al artículo 813 del código Procesal del Trabajo, el cual regula el cambio de testigo o testigos.

#### **5.- TACHAS DE LOS TESTIGOS.**

Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos.- El artículo 818 de la Ley Federal del trabajo en su primer párrafo establece: "LAS OBJECIONES O TACHAS A LOS TESTIGOS SE FORMULARÁN ORALMENTE AL CONCLUIR EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PARA SU APRECIACIÓN POSTERIOR POR LA JUNTA".

Este artículo otorga un derecho a las partes para que traten de disminuir o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte; desgraciadamente se ha abusado de este derecho, a tal grado de que ya en forma obligada, al concluir el desahogo de la prueba testimonial, la contra parte tacha a los testigos, la mayoría de las veces sin fundamento, considerando que esta práctica es contraria a la institución de la prueba en el derecho procesal del trabajo, ya que si la finalidad perseguida por el legislador es el conseguir un proceso rápido y sin muchos incidentes, esto no puede ser el caso que señalamos donde se obliga casi de manera natural, dentro del proceso a señalar otra fecha después de desahogadas las pruebas que se ofrezcan por las partes con relación a las tachas y que en su mayoría no operan ya que las objeciones que hacen a los testigos no son probadas y resultan sin fundamento de derecho,.- Consideramos oportuno aclarar en este punto, que una cosa son las tachas y otras los impedimentos, pues conforma a estos últimos, no se podrá presentar declaración de testigos y el juzgador al tener conocimiento de estos impedimentos, debe impedirlos de manera determinante y definitiva.- Otra cosa diferente son las tachas , en las que el testigo si puede externar su testimonio en juicio, pero sujeto a que la contraparte haga valer estas tachas y las compruebe en el momento procesal que corresponde, siendo negatorio el valor de las declaraciones por el externadas. La tramitación de las tachas deberá de hacerse en forma incidental o sea el día y hora señalada.

La parte que tacha a los testigos podrá ofrecer pruebas únicamente respecto a dichas tachas, brindando al respecto; pero viendo el tribunal del trabajo sobre la procedencia o improcedencia de las tachas aducidas.

#### **D).- DE LA PRUEBA PERICIAL.**

El desahogo de la prueba PERICIAL se encuentra reglamentado en los artículos 825 y 826 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 825 establece: “EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES SIGUIENTES:”

**I.- “CADA PARTE PRESENTARA PERSONALMENTE A SU PERITO EL DÍA DE LA AUDIENCIA, SALVO EL CASO PREVISTO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR”;**

Al respecto consideramos que es muy clara el desahogo de la prueba en cuestión, y en dicha audiencia cada una de las partes presentara personalmente a sus peritos, salvo lo establecido en el artículo 824 del mismo ordenamiento legal, ahora bien, con la presencia de los peritos, los representantes de cada una de las partes y los integrantes del tribunal del trabajo se dará inicio al desahogo de la prueba en la que los peritos formularan su dictamen en forma verbal o por escrito.

**II.- “LOS PERITOS PROTESTARAN 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**

EL artículo 826 de nuestra ley federal del trabajo establece lo siguiente: “EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA QUE DESIGNE LA JUNTA DEBE EXCUSARSE DENTRO DE LAS 48 HORAS SIGUIENTES A LA QUE SE LE NOTIFIQUE SU NOMBRAMIENTO, SIEMPRE QUE CONCURRA ALGUNA DE LAS CAUSAS A QUE SE REFIERE EL CAPÍTULO CUARTO DE ESTE CAPÍTULO”.

“LA JUNTA CALIFICARÁ DE PLANO LA EXCUSA Y, DECLARARA PROCEDENTE, SE NOMBRARA NUEVO PERITO”.

El capítulo a que se hace referencia en el artículo anterior, es el que se refiere a “LOS IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS”.

Al tratar de la prueba pericial en los juicios laborales, que hemos y estamos convencidos que la disposición de la Ley Laboral resulta anacrónica, con respecto a las otras legislaciones laborales, de otros países, que desde hace algunos años simplifica la prueba al autorizar un solo perito, que sería en todo caso designado por la autoridad a quien va a auxiliar.- Por lo que proponemos que sea la junta del conocimiento quien designe perito o peritos y por tal motivo se debe crear un nuevo artículo en nuestra ley federal del trabajo que contemple dicha designación o nombramiento; así mismo se debe reformar la fracción III deberá de adicionarse y la fracción V se deberá abrogar; debiendo quedar las demás fracciones del citado artículo de la misma forma que se encuentra actualmente por lo que respecta el artículo 826 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que es necesario también hacerle algunas reformas.

#### **E).- DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN JUDICIAL.**

El desahogo de la prueba de INSPECCIÓN JUDICIAL, se encuentra regulada por el artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo el desahogo de la prueba de inspección judicial, se lleva a cabo por medio de una diligencia que se llevara a cabo el día y hora señalada para tal efecto, esta diligencia puede celebrarse con o sin la asistencia de las partes y de sus apoderados, en el caso en que asistan a la diligencia, podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; el Actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos u objetos que se deben inspeccionar, de las apreciaciones captadas por los sentidos del funcionario o integrante de la junta designado se levantara el acta respectiva.

Consideramos que lo anterior es una práctica contraria al espíritu de la prueba en materia laboral y que debe ser el juzgador quien cumpla esa función de manera directa y personal, a fin de que examine y reconozca lo que es materia de la prueba y así lo exprese el documento en el que asienta la diligencia por lo que en nuestro concepto no cabe delegar dicha función al actuario de la junta.

Por tanto para el desahogo de la prueba de inspección judicial se requiere de una diligencia en la que participe el presidente de la junta, el representante del capital y el representante del trabajo, por las razones citadas con antelación

Otro punto interesante en el desahogo de esta prueba y que por cierto el legislador no previno, es el hecho de que en ciertos casos complejos que requieran de conocimientos especializados, puede el tribunal del trabajo auxiliarse para la inspección judicial de algún experto que coadyuve con él o al interpretación de lo captado, mediante dicha inspección.- consideramos nosotros, que en tales casos es aceptado en otras legislaciones; pero siempre que el ofrecimiento de este medio de prueba vaya relacionado con otros de carácter técnico, ya que se considera que la intervención de expertos que coadyuvantes en la práctica de la inspección judicial no resulta arbitraria sino procedente, cuando se trata de comprobar hechos que exijan conocimientos o practicas especiales.

El artículo 829 de la Ley Reglamentaria del artículo 123 Constitucional establece que: "EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SE OBSERVARÁN LAS SIGUIENTES REGLAS:

- I.- "EL ACTUARIO, PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA, SE CEÑIRÁ Estrictamente A LO ORDENADO POR LA JUNTA".
- II.- "EL ACTUARIO REQUIERA SE LE PONGAN A LA VISTA LOS DOCUMENTOS Y OBJETOS QUE DEBAN INSPECCIONARSE";
- III.- "LAS PARTES Y SUS APODERADOS PUEDEN CONCURRIR A LA DILIGENCIA DE INSPECCIÓN Y FORMULAR LAS OBJECIONES U OBSERVACIONES QUE ESTIMEN PERTINENTES

IV.- “DE LA DILIGENCIA SE LEVANTARÁ ACTA CIRCUNSTANCIADA, QUE FIRMARAN LOS QUE EN ELLA INTERVENGAN Y LA CUAL SE AGREGARA AL EXPEDIENTE, PREVIA RAZÓN EN AUTOS”.

El artículo que he transcrito ya fue comentado al principio de este punto.

#### **F).- DE LA PRUEBA PRESUNCIONAL.**

El desahogo de este medio de prueba no se encuentra regulado en nuestra ley laboral, por no requerirlo, ya que es un medio de prueba que se desahoga por su propia naturaleza.

El que una prueba se desahogue por su propia naturaleza significa que no hay necesidad de una diligencia especial de preparación ni una diligencia de recepción, ya que por sí misma está en condiciones de ser valorada por el juzgador.

Por lo que solo haremos mención a los siguientes artículos de Ley Federal del Trabajo que tienen relación con esta prueba.

ARTÍCULO 830.- “PRESUNCIÓN ES LA CONSECUENCIA QUE LA LEY O LA JUNTA DEDUCEN DE UN HECHO CONOCIDO PARA AVERIGUAR LA VERDAD DE OTRO DESCONOCIDO.

ARTÍCULO 831.- “HAY PRESUNCIÓN LEGAL CUANDO LA LEY LA ESTABLECE EXPRESADAMENTE; HAY PRESUNCIÓN HUMANA CUANDO DE UN HECHO DEBIDAMENTE PROBADO SE DEDUCE OTRO QUE ES CONSECUENCIA DE AQUEL”.

Consideramos que es acertado el artículo 830, en cuanto a que alude a dos hechos, uno conocido y el otro desconocido, en cuanto a que la ley o la junta derivan esas consecuencias. Sin embargo, para mayor precisión tendríamos que indicar

que en ambos tipos de presunciones, pueden tener intervención la junta, aunque en el caso de la presunción humana actúa de acuerdo a una decisión propia y en caso de la presunción legal lo hace en acatamiento a la ley.

En segundo término y sin contravenir a lo expuesto al inicio de este tema, queremos manifestar que las presunciones, tanto legales como humanas, se deberán precisar, al formularse los alegatos, dado que ambas partes, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, únicamente tienen como constancia la demanda y la contestación a la misma, sin que se tenga la oportunidad de conocer los acontecimientos en el desahogo de cada una de las pruebas, y que es donde se pueden apreciar por ambas partes

Las actuaciones que le beneficien y las presunciones que de las actuaciones ya practicadas también beneficien.

#### **G).- DE LA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.**

Este medio de prueba como el anterior no se encuentra regulado, con respecto a su desahogo, en nuestro Ordenamiento Procesal Laboral.

De igual forma que la prueba comentada anteriormente, la prueba INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, se desahogó por su propia naturaleza, también con antelación comentamos este concepto, el cual se adapta perfectamente a este medio de prueba, ya que el artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo establece: "LA JUNTA ESTARÁ OBLIGADA A TOMAR EN CUENTA LAS ACTUACIONES QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE DEL JUICIO".

Así mismo también consideramos que este medio de prueba, se deberá precisar al formularse los alegatos, por las mismas razones que se expusieron en el comentario de la prueba anteriormente mencionada.



## **CAPÍTULO V**

### **LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

#### **A).- CONCEPTO DE CARGA PROCESAL.**

En esta parte de nuestro trabajo, hablaremos de la CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO, haciéndolo de la siguiente manera.

El significado etimológico del concepto “CARGA” nos señala que es “COSA QUE HACE PESO SOBRE OTRA” Pero con el afán de convertir dicha apreciación en una terminología eminentemente jurídica iniciaremos con lo expuesto por el autor **CARNELUTTI**, para quien carga es “UNA FACULTAD CUYO EJERCICIO ES NECESARIO PARA LA OBTENCIÓN DE UN INTERÉS”. Habiendo señalado lo que es una carga, mencionaremos que la lógica procesal impone como necesaria la existencia de ciertas cargas dentro del juicio, por ejemplo la carga de la demanda, la carga del impulso procesal, la carga de la prueba, etc.

De lo anterior los tratadistas han discutido mucho y, se discute sobre la obligatoriedad que las mismas cargas imponen al sujeto, de allí que sean muchas

las páginas de tratados procesales dedicados a precisar los alcances de obligatoriedad que pueden tener tales principios; pues mientras por un lado los autores dicen que toda carga impone un deber, otros afirman que la carga es una obligación jurídica a que se ven sujetos las partes de un juicio. El tratadista **EDUARDO PALLARES** llega hasta a afirmar que “SOLAMENTE POR MEDIO DE SUTILES RAZONAMIENTOS SE PUEDE DISTINGUIR LA CARGA DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LAS PARTES PARA REALIZAR DETERMINADOS ACTOS Y, AGREGA QUE CARGA Y EJERCICIO EN EL DERECHO SON LA MISMA COSA”.

Si el actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio de un derecho de acción, por lo que si quiere tener una sentencia favorable ha de rendir pruebas idóneas, por lo que este último constituye el ejercicio del derecho de probar.

Por lo cual la teoría de la carga conduce al siguiente paralogismo: “EL TITULAR DE UN DERECHO TIENE LA CARGA DE UN EJERCICIO”.

Consideramos que deber y carga son nociones heterogéneas entre sí, supuesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés del sujeto al que se concede un correlativo poder individual, esto indica la necesidad jurídica de un determinado comportamiento establecido por una norma, por lo general en orden a la satisfacción de un interés de un sujeto al que se concede un correlativo individual, El segundo término en cambio indica la necesidad practica de que el titular de un determinado poder lo ejercite cuando quiera obtener un efecto en favor propio.

Todo esto nos parece particularmente evidente, si se efectúa un paralelo entre la consecuencia que derivan de la inobservancia de una carga.

En ambos casos se verifican, a cargo del sujeto, consecuencias desfavorables para él, pero en la primera hipótesis como se puede observar, se tiene la violación de un mandato jurídico y en la segunda la inobservancia de una regla de convivencia.

De lo anterior consideramos que la institución de la carga procesal se puede sintetizar de la siguiente manera: La Ley en determinados casos, atribuye al sujeto de poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

#### **B).- DEFINICIÓN DE CARGA DE LA PRUEBA.**

**ALBERTO TRUEBA URBINA**, nos manifiesta que “LA CARGA DE LA PRUEBA ES LA NECESIDAD DE JUSTIFICAR LAS ASEVERACIONES O HECHOS EN EL PROCESO POR SU PROPIO INTERÉS Y NO POR DEBER”. **ROCHA ALVIRA**, nos dice “CON ESTA EXPRESIÓN SE QUIERE INDICAR LA ACTIVIDAD CORRESPONDIENTE A CADA UNA DE LAS PARTES EN LA TAREA DE HACER CONOCIDOS DEL JUEZ LOS HECHOS EN QUE SE BASEN SUS AFIRMACIONES DE LA DEMANDA O DE SU DEFENSA”.

#### **C).- LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**

Como ya establecimos anteriormente la carga procesal se da cuando la ley en determinados casos atribuye al sujeto de poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de obtener resultados favorables a sus intereses amonestándole de la sanción a que se hace acreedor de resultar vencido ante su omisión y que dentro de tales procesales, la carga de la prueba se concibe como una de las partes en la tarea de hacer conocidos de los jueces los hechos en que se basen sus afirmaciones en la demanda o en la defensa.

Creemos que estos principios sobre la carga de la prueba en el derecho civil, adquieren modalidades diversas al afirmarse en un derecho que como el del trabajo, que es tutelar, buscando el equilibrio de las partes y, no podríamos pensar en una aplicación de principios como el que establece que la necesidad de probar recae siempre en el actor, que en los juicios laborales por lo general es el trabajador quien tuviese que probar, ya no la relación de trabajo, sino el despido mismo, siendo en estos casos por ejemplo más justa la posición por parte de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver que en los conflictos originados por el despido de un trabajador, toca a este probar la existencia del contrato de trabajo y el hecho de no estar laborando y, cuando esas circunstancias sean negadas por el patrón; mientras este último deberá demostrar al abandono o bien los hechos que invoque como causa justificada de rescisión de la relación de trabajo.

“QUIEN PLANTEA UNA EXCEPCION DEBE PROBAR EL HECHO QUE OPONE”

Lo antes señalado es lo que podríamos considerar como otro principio de la carga de la prueba, pero es más completo el principio al que hemos referido anteriormente.

Estos dos principios ya integrados, aunque rectores en muchos casos, no creemos que deban convertirse en regla general y, mucho menos en materia laboral, ya que como vemos son múltiples los casos de excepción en que se capte su no aplicación.

La teoría civilística de la carga de la prueba, también se siguió por el principio romano **“LA PRUEBA INCUMBE A QUIEN AFIRMA NO A QUIEN NIEGA”** este criterio ha sufrido embates al tomarse en cuenta que; En primer lugar, la negación o afirmación puede ser simple modalidad de redacción y, en segundo término, la circunstancia de afirmarse o negarse un hecho, no altera la mayor o menor posibilidad de la prueba.

Como vimos en el punto anterior, no siempre que se afirma un hecho es necesario probarlo, pues los presumidos, los notorios y los indefinidos están exentos de prueba, pues esto corresponde al contrario que llegue a negarlos.

Como ya lo habíamos mencionado antes, este criterio es aceptado del todo por los civilistas y también es lógico que el derecho procesal del trabajo opere con criterios que no aceptan al pie de la letra las normas romanas que ignoran el contenido social del derecho del trabajo.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que normalmente el despido se efectúa por parte del patrón sin la presencia de testigos, le es muy difícil al trabajador probar su afirmación de que fue despedido por este, solo debe probar la existencia del vínculo contractual y que este ya no se encuentra trabajando.- O bien la ejecutoria dictada con fecha dieciocho de noviembre de mil novecientos sesenta y cinco, la que señala que es un principio de derecho procesal aquel que dice que el que afirma está obligado a probar su afirmación y el que niega solo debe probar cuando su negativa encierre afirmación, pero también lo es que ese principio no rige estrictamente no todos los casos del Derecho Mexicano del Trabajo en el que el patrón está obligado a probar la fecha de ingreso de sus trabajadores, aunque niegue la antigüedad que indique el reclamante en su demanda.

De lo antes expuesto, se desprende de los principios tradicionales en que se ha sostenido la carga de la prueba en el Derecho Civil sufren variaciones en materia laboral, lo que hace que de la concepción de la carga de la prueba se tiene en materia civil sea diferente a la aplicabilidad que la carga de la prueba tiene en un proceso laboral.

Debido a que nuestro Derecho es generado por un movimiento armado que busca reivindicaciones sociales, si es un derecho tutelar de la clase trabajadora y, en este caso concreto no puede existir la paridad propugnada y deseada entre otros derechos, de ahí que esta teoría de la carga de la prueba sufra frecuentemente inversiones frente a lo que podría considerarse como principios clásicos o tradicionales de la carga de la prueba en el proceso. Estos cambios de carga de la prueba han llegado a nuestro derecho a través de resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien ha venido estableciendo criterios sobre la repartición de estas cargas procesales y, como por ejemplo de ellos tenemos que en determinados casos existen cargas con un a ubicación tendiente hacia una de las partes de la contienda Obrero- Patronales; por ejemplo cuando se determina que el patrón es el obligado a probar el pago de los salarios, por ser este quien tiene los medios idóneos para la comprobación de este hecho; otro ejemplo se da cuando se establece que el patrón única y exclusivamente debe probar el abandono del trabajo por parte del trabajador, y así sucesivamente podríamos citar varios casos en los que se puede reafirmar que no se concibe a la carga de la prueba como una regla del juicio de carácter sucedáneo y de aplicación radical, sino por el contrario de aplicación frecuente en los juicios laborales.

La regulación de la carga de la prueba se corrige con la reforma procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que es a partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta Cuando entra en vigor dicha reforma, en la que se regula la carga de la prueba de una manera más eficiente, y como ejemplo tenemos lo establecido por el artículo 784 de nuestra Ley Laboral en relación con el artículo 804 del mismo ordenamiento legal, en dichos preceptos que examina a la parte trabajadora de probar los puntos que a continuación se señalaran.

**ARTÍCULO 784.- LA JUNTA EXAMINARÁ 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 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 DEL 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 SU DESPIDO”;
- IX.- “PAGOS DE IDAS DE DESCANSO Y OBLIGATORIOS; “
- X.- “EL DISFRUTE Y PAGO DE VACACIONES; “
- XI.- “PAGO DE LAS PRIMAS DOMINICAL, VACACIONAL Y DE ANTIGÜEDAD;”
- XII.- “PAGO Y MONTO DE SALARIO; “
- XIII.- “EL PAGO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA; Y “
- XIV.- “INCORPORACIÓN Y APORTACIÓN AL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA; “

EL ARTÍCULO 804 ESTABLECE “EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN Y CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE HA CONTINUACIÓN SE PRECISAN:

I.- “CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO QUE SE CELEBREN, CUANDO NO EXISTA CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY APLICABLES “

II.- “LISTA DE RAYA O NÓMINA DE PERSONAL, CUANDO SE EN EL CENTRO DE TRABAJO; “

III.- “CONTROLES DE ASISTENCIA, CUANDO SE LLEVEN EN EL CENTRO DE TRABAJO; “

IV.- COMPROBANTES DE PAGOS DE PARTICIPACIONES DE UTILIDADES, DE VACACIONES, DE AGUINALDOS, ASÍ COMO LAS PRIMAS A QUE SE REFIERE ESTA LEY; Y “

V.- “LAS DEMÁS QUE SEÑALEN LAS LEYES”;

“LOS DOCUMENTOS SEÑALADOS POR LA FRACCIÓN I DEBERÁN CONSERVARSE MIENTRAS DURE LA RELACIÓN LABORAL Y HASTA UN AÑO DESPUÉS; LOS SEÑALADOS POR LAS FRACCIONES II, III Y IV DURANTE EL ÚLTIMO AÑO Y UN AÑO DESPUÉS DE QUE SE EXTINGA LA RELACIÓN LABORAL Y LOS MENCIONADOS EN LA FRACCIÓN V, CONFORME A LO QUE SEÑALEN LAS LEYES QUE LO RIJAN; “

Después de haber transcrito, los artículos anteriores, diremos que en la relación de cargas procesales ya dentro de una contienda obrero- patronal las más comunes son las siguientes:

**a).**- En el caso en que la parte patronal niegue la existencia de la relación laboral, corresponde a la carga probatoria a la parte trabajadora, debiendo esta última demostrar la existencia de dicha relación de trabajo.

**b).**- En el caso de que la acción ejercitada sea la de despido y la parte demandada ofrezca la reinstalación en los términos de la ley corresponde la carga probatoria a la parte trabajadora, debiendo demostrar la existencia del despido

**c).**- Cuando la parte trabajadora ejercite la acción de despido y la parte demandada niegue el mismo, argumentando que la parte actora abandono el trabajo, corresponde la carga probatoria a la parte demandada debiendo demostrar que la parte actora efectuó dicho abandono de labores.

**d).**- Cuando se ejercite la acción de rescisión de la relación trabajadora ya sea por la parte obrera o por la parte patronal, en relación a esto tenemos los siguientes ejemplos:

Cuando la parte trabajadora rescinde su contrato de trabajo por falta de pago de salario, corresponde a esta demostrar que requirió dicho pago de salario y, a la parte patronal corresponde la carga de no haberse negado a dicho pago.

Cuando la parte patronal rescinde el contrato de trabajo corresponde a esta demostrar la existencia de las causas establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus diversas fracciones y, a la parte trabajadora le corresponde demostrar la inexistencia de dichas causales

**e).**- Cuando se trate de un accidente de trabajo la carga de la prueba corresponde en principio de cuentas a la parte actora, debiendo demostrar esta, que dicho accidente ocurrió ya sea en el transcurso de su domicilio al centro de trabajo o de este a su domicilio, o en horas en que está directamente al servicio del

Patrón, y al patrón corresponde demostrar únicamente que ha otorgado la seguridad correspondiente

**f).**- En el caso de que se oponga la excepción de prescripción corresponde a demostrar a la parte demandada, el periodo en el cual basa su excepción y mencionar el fundamento legal aplicable.

**g).**- En el caso de declaración de beneficiario, la carga de prescripción corresponde a estos últimos, debiendo ser la de demostrar el parentesco y dependencia económica por el extinto trabajador.

Dentro de las ideas que encontramos en la doctrina procesal moderna relacionada con el tema que estudiamos en el presente capítulo, tenemos que dicha doctrina las sintetiza en cuatro puntos que consideramos esenciales y que son los siguientes:

**1).**- El que manifiesta que la carga de la prueba es una obligación, un derecho y un deber dentro de la ciencia procesal del trabajo.

**2).**- Se debe probar, ya sean las acciones o las excepciones, de parte de quien este en aptitud de hacerlo, sin importar que sea el actor o el demandado.

**3).**- Al hacerse la distribución de la carga de la prueba se deberá atender no tanto a la situación de las partes si no a la finalidad del proceso, pues quien ofrezca y aporte pruebas convincentes, obtendrá una sentencia o laudo favorable.

**4).**- Los medios de prueba se dirigen al juzgador con la finalidad de que sea este quien resuelva las controversias o juicios.- Como comentario final a este capítulo señalaremos que la doctrina procesal moderna es aplicable al derecho procesal mexicano del trabajo.-

LA INMERSIÓN DE LA PRUEBA CUMPLE, EN EL PROCESO DEL TRABAJO UNA FUNCIÓN TUTELAR QUE CONSTITUYE, POR OTRA PARTE, LA FINALIDAD DE TODA LEGISLACIÓN SOCIAL, LA QUE SIN PERJUICIO DE GARANTIZAR LOS DERECHOS DE TODOS LOS FACTORES ACTIVOS DE LA PRODUCCIÓN, MIRA CON ESPECIAL ATENCIÓN CUANDO SE REFIERE AL ELEMENTO OBRERO.

## **CAPÍTULO VI**

### **APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.**

Aunque es de notarse que pese a la denominación que le hemos dado al presente trabajo, hemos tocado otros puntos, todos ellos relacionados con la prueba, consideramos que por último nos toca hablar de un tema muy importante, también relacionado con el tema de las pruebas y al que denominaremos apreciación de las pruebas.

#### **A).- APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS.**

Dentro de la doctrina jurídica, son ya clásicos tres sistemas operantes en cuanto a la apreciación de las pruebas rendidas en juicio y, estos sistemas son; EL SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O TASADA; AL SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE Y EL SISTEMA MIXTO, mismos que a continuación trataremos de definir.

#### **SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O TASADA.**

Constituyen un sistema en que el juzgador es autómatas de la ley, prescindiendo de su criterio personal, es decir, la apreciación de la prueba

depende del grado de eficacia que le otorga la ley, el criterio del tribunal de acuerdo con este sistema, nada vale si no coincide con el que debe deducir de las normas del derecho probatorio que se deba aplicar al caso concreto.- Por ello se ha dicho que este sistema de prueba no puede denominarse de valoración, porque de ante mano se establece el valor de la prueba: cuantos testigos se necesitan para probar determinado hecho, que documentos hacen prueba plena, etc. En realidad, se puede afirmar que la prueba tasada es un sistema del que apenas quedan algunos vestigios a desaparecer.

### **EL SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE.**

Este sistema permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal, de manera que pueda formarse se convicción libremente, haciendo la valoración de acuerdo con su sentir personal, racional o de conciencia, sin impedimento de alguna especie y menos de orden jurídico.

### **EL SISTEMA MIXTO.**

Es aquel que trata de combinar la apreciación libre y legal de las pruebas, con el objeto de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y de la certeza. Los legisladores que lo han adoptado, pretenden con ello eludir los inconvenientes que se han atribuido a la aplicación rigurosa de cualquiera de los dos sistemas anteriormente citados. El sistema mixto de valoración de las pruebas, surgió como una reacción contra el de la prueba tasada, contrario a la investigación de la verdad real, tanto a la dignidad profesional de los jueces.

### **B).- APRECIACIÓN DE OLAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.**

Habiendo tratado brevemente las teorías más conocidas en cuanto a la valoración de las pruebas en el derecho, resulta necesario hacer el presente señalamiento.

En materia laboral y en cuanto a lo que a nuestro país se refiere, dicha valoración de las pruebas está sujeta a normas un poco excepcionales con respecto a los sistemas con anterioridad; como por ejemplo de esto tenemos el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que establece “LOS LAUDOS SE DICTARÁN A VERDAD SABIDA, Y BUENA FE GUARDARÁ, Y APRECIANDO LOS HECHOS EN CONCIENCIA, SIN NECESIDAD DE SUJETARSE A REGLAS O FORMULISMOS SOBRE ESTIMACIÓN DE LAS PRUEBAS, PERO EXPRESAN LOS MOTIVOS Y FUNDAMENTOS LEGALES EN QUE SE APOYAN”. Tal es el concepto de derecho positivo que al respecto observa la legislación del trabajo, pero tan interesante artículo bien merece detenernos y examinar un poco más al respecto.

Iniciaremos nuestro análisis con el término “EN CONCIENCIA” a fin de tener un concepto más concreto del mismo, este término tan confundido, no es nuevo, como se podría pensar, sino que fue incorporado en la terminología jurídica como consecuencia del cambio operado por la asamblea Constituyente de Francia; como una reacción tendiente a quitarle validez al sistema operante de pruebas legales imperante, buscando imponer en su lugar sistemas más liberales por la apreciación judicial, y así apareció por primera ocasión en el texto del artículo 342 del Código de Instrucción Criminal Francés que establecía “SINCERIDAD DE CONCIENCIA DEL JUZGADOR” abriendo de esta forma una prodiga etapa en el aspecto jurídico. Aunque es necesario aclarar que el término “EN CONCIENCIA” se desarrolló y aplico en las Legislaciones Procesales Penales únicamente, como ejemplo de lo anterior citaremos a la legislación Procesal Española (ley de Enjuiciamiento Penal) que en el año de 1972 sustituye el término.

“REGLAS DE CRITERIO RACIONAL” por él, comentado término, “SEGÚN SU CONCIENCIA” incluyendo así la expresión que ahora nos ocupa, de la Legislación Española es donde trasciende a la mayoría de las legislaciones Hispanoamericanas.

Ahora nos ocuparemos de buscar el origen de la inclusión del término “EN CONCIENCIA” dentro de la Legislación Laboral Mexicana, y vemos que es precisamente nuestra ley federal del trabajo, de 1931 la que introduce por vez primera la expresión “EN CONCIENCIA” en el mundo de la legislación Procesal del Trabajo a través de su artículo 550, que tanta discusión ha desatado en cuanto a su interpretación, haciendo mención de que el máximo tribunal del país ha sustentado las más divergentes al respecto.

Creemos que debe ser objeto de comentario, a fin de tratar de delimitar lo que debe entenderse realmente por apreciar las pruebas en conciencia; por ejemplo pensamos que la labor del proceso de decisión a que tiene que enfrentarse, los miembros del tribunal, en la etapa final del juicio, o sea cuando ha llegado el momento de la elaboración del laudo; debe tener presente y sobre todo referenciados perfectamente los cuatro momentos que integran lo que podríamos llamar el proceso cognoscitivo y que son; 1º .- El de información; 2º .- El de investigación; 3º .- El de interpretación; 4º .- El de valoración.

El primer momento, o sea el de la INFORMACIÓN, comprende una actividad receptiva por parte del tribunal, receptiva en cuanto a los elementos de juicio aportados por las partes.

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

El tercero momento, es el llamado de INTERPRETACIÓN, en este momento el tribunal debe buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto momento, y tal vez el más culminante de los antes mencionados, es el de la VALORACIÓN, y para cubrir, no lo que se puede entender sino lo que se debe de entender por ello, consideramos que dicha valoración es “LA OPERACIÓN INTELECTUAL CUMPLIDA POR EL JUZGADOR Y DESTINADA A EXTRAER AQUELLA EN UN JUICIO CONCRETO Y ACERTADO SOBRE LA VERDAD O LA FALSEDAD DE LOS HECHOS RELEVANTES QUE SE CONVIERTEN EN LA LITIS”.

Pues bien, en este ultimo momento en el cual ya no hablamos de los sistemas de valoración de las pruebas (tasada, libre y mixta). Porque de ellos ya hicimos alusión con anterioridad, sino tan solo situándonos dentro de sistemas libres por ser utilizados en los cuerpos jurídicos más modernos y sobre todo en las legislaciones laborales de la gran mayoría de los países; encontramos que existe similitud de ideas de los legisladores de esos países, al establecer como sistema valorativo de las pruebas, en los procesos laborales, a los métodos de “LIBRE VALORACIÓN” eso es evidente, en lo que no existe uniformidad es en la expresión gramatical de esa liberalidad o en la posible limitación de la misma, y es así como vemos, que en la actualidad se puede hablar de una sana critica como lo hace el Código Procesal del Trabajo de Jujuy y el de Córdoba en Argentina; de una “LIBRE CONVICCIÓN” como lo señala el Código Procesal Civil Alemán de 1877 entre otros, o de un “PRUDENTE ARBITRO” como se expresa en el Código de Procedimientos Civiles en el Distrito Federal de nuestro País... De una “LIBERTISIMA DE CONVICCIÓN” autorizan otros Códigos que quieren llevar la apreciación a un extremo de liberalidad en que no tenga limitación alguna de una apreciación “EN CONCIENCIA” como lo señala la Ley Federal del Trabajo y aunque parezca superfluo hablar de las visibles diferencias gramaticales, no lo es así, sino que tales variaciones en el léxico llevan a variaciones en la interpretación que de las mismas se haga y, de allí nuestro afán en precisar lo que cada uno de los términos pueda representar dentro el contenido del término “EN CONCIENCIA” usual en nuestro derecho laboral.

La verdad sabida y la apreciación de los hechos en conciencia son dos conceptos complementarios; se relacionan con la libertad que se otorga a las juntas para allegarse todos los elementos que puedan

Llevar o aproximar al verdadero conocimiento de los hechos, sin necesidad de sujetarse a formalismos y aceptar rígidamente el valor atribuido previamente a las pruebas desahogadas durante la secuela del procedimiento.

El término “EN CONCIENCIA” significa plenamente que al apreciar la prueba no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio.

### **C).- JURISPRUDENCIA RELACIONADA CON LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.**

Ampliando sobre este tema en particular, encontramos que existen varios criterios versados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a que la apreciación de los hechos faculta poco o nada al juzgador o a los tribunales laborales a resolver sin atender a las Leyes de la lógica.

A continuación transcribiremos y con posterioridad, trataremos de formular un comentario personal, sobre la jurisprudencia existente en relación a la apreciación de las pruebas en materia laboral.

**APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS.-** La apreciación de las pruebas que haga el juzgador, en uso de la facultad discrecional que expresamente le concede la ley, no constituye, por si sola, una violación de garantías

A menos que exista una infracción manifiesta en la apreciación de las leyes que regulan la prueba o en la fijación de los hechos de apreciación sea contraria a la lógica.

QUINTA ÉPOCA:

Tomo II, pagina 382.- Aguilar José Matilde.

Tomo III, pagina 1078.- Eva Molina Liberato.

Tomo III, pagina 1269.- Rodríguez De León Salvador.

Tomo IV, pagina 28.- Mayorga Aurelio.

Tomo IV, pagina 1239.- Castellón Rafael.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. Núm. 142 Página 261

**PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS.**- Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la Legislación Mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuncional), ese criterio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo, se aprecia, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen Constitucional.

QUINTA ÉPOCA:

Tomo LV, pagina 2192.- Freytag Gallardo Guillermo.

Tomo LXVI, pagina 1980.- Cía. De Phonofil de Forest. S.A.

Tomo LXVII, pagina 1044.- Cazarin W., Alfredo.

Tomo LXIX, pagina 2256.- Moreno Ayala, José, Sucesión de Coags.

Tomo LXXI, pagina 422.- Vicencio, Juan Sucesión de.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas. Núm. 143 página 265.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- El artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, al facultar a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia, excluye la aplicación supletoria de las reglas contenidas en otros ordenamientos sobre apreciación y valoración de las pruebas.

SEXTA ÉPOCA, QUINTA PARTE:

Vol., X página 104. A.D. 6216/57.- Virginia Acosta Molina.- Unanimidad de 4 Votos  
Vol., XII página 216. A.D. 1903/57.- Marcelino Pérez Coagas.- Unanimidad de 4 Votos

Vol., XII página 216. A.D. 1782/57.-Miguel Ángel Cebollas gamboa.- Unanimidad de 4 Votos

Vol., XIV página 129. A.D. 3392/57.- Méndez y Villala, S.A.- Unanimidad de 4 Votos

Vol., XC página 33. A.D. 8474/62.-Javier Soria Rives.- Unanimidad de 4 Votos

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala. Página 121.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.- Las juntas están obligadas a estudiar pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se le rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones.

QUINTA ÉPOCA:

Tomo LXXXV, pagina 2243.- Galván Andrés.

Tomo LXXXV, pagina 2245.- Díaz de León, Genaro.

Tomo LXXXVI, pagina 264.- Ingenio de Oacalco, S.A.

Tomo LXXXVI, pagina.- Almacenes Nacionales de Deposito, S,A, A.D. 2811/44.

Tomo LXXXVI, pagina.- Petróleos Mexicanos. A.D. 6089/45.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación,  
Quinta Parte, Cuarta Sala, página 123.

## CONCLUSIONES

Después de haber analizado el tema planteado en el presente trabajo en sus diferentes capítulos, desde las generalidades sobre la prueba, el estudio de los medios de prueba establecidos por la ley federal del trabajo, la dilación probatoria de los medios de prueba en materia laboral, la carga de la prueba en el derecho del trabajo la apreciación de la prueba en materia laboral, es necesario que formulemos conclusiones al respecto, debiendo tomar en cuenta lo siguiente.

**PRIMERA.-** En base a lo expuesto en el presente trabajo; en relación al cambio de la prueba confesional sobre hechos propios a prueba testimonial; en el caso que se ofrece la prueba confesional sobre hechos propios de un funcionario de una empresa o del representante sindical como lo establece el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, y a dicha persona ya no presta sus servicio para dicha empresa o en el otro caso, que haya dejado de tener representación sindical; ante las circunstancias consideramos, como en la práctica se realiza, que se deberá cambiar la naturaleza de la prueba confesional testimonial, en cuanto a que la

confesional sea sobre hechos propios, ya que se desvincula la prueba confesional de su elemento esencial, consistente en que la declaración que realice el presunto absolvente deba producir efectos en su contra y con tal motivo automáticamente adquiere la característica de una prueba testimonial, recibéndose como tal, con el fin de no dejar en estado de indefensión a la parte oferente, siendo de estricta equidad jurídica; esto en atención a que en nuestra ley no existe fundamento legal alguno que pueda regular dicho cambio.

Así mismo consideramos que dicha prueba deberá de analizarse si se tratara de testigo singular, en termino de lo establecido por el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo en Vigor y, por consecuencia concederle el valor probatorio pleno presuntivamente por todo lo anterior, cabe concluir que a la sección segunda del capítulo XII, del Título catorce de la ley federal del trabajo se le debe adicionar el siguiente artículo

ARTÍCULO 793 BIS.- “EN LOS CASOS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO ANTERIOR, CAMBIARA LA NATURALEZA DE LA PRUEBA CONFESIONAL SOBRE HECHOS PROPIOS A PRUEBA TESTIMONIAL, DEBIÉNDOSE SUJETAR A LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 820 DE ESTA LEY, CONCEDIÉNDOSE EL VALOR PROBATORIO PRESUNTIVAMENTE”.

**SEGUNDA.-** por lo que se refiere al cambio de testigos, al que hemos hecho alusión en el desarrollo del presente trabajo, consideramos que nuestra ley laboral debería ser complementada con una fracción más que se adicione en el artículo 813 a fin de beneficiar a las partes, ya que es en el lapso que mediante entre la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y el Desahogo de las mismas, puede surgir algún acontecimiento que deje al oferente en la imposibilidad de presentar a los mismos testigos que en la etapa procesal correspondiente había ofrecido; por lo que estimamos que en el fondo es más positivo realizar el cambio de dichos, toda vez

que las pruebas en el derecho laboral deben rendirse sin excesos de formulismos, ya que en el derecho del trabajo es de contenido eminentemente social, protector de los derechos de los trabajadores que requieren de una justicia social entre las relaciones de los trabajadores y los patrones, esto lo manifiesta la ley federal del trabajo, la cual a su vez es la reglamentación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Debiendo por ello agregarse la fracción V al artículo 813 del Código Procesal Laboral, fracción que a nuestro juicio y como **CONCLUSION** deberá quedar como sigue.

ARTÍCULO 813...

V.- “CUANDO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR O POR RAZONES AJENAS AL OFERENTE, NO PUDIESEN ASISTIR LOS TESTIGOS OFRECIDOS POR EL MISMO AL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL, ESTOS PODRÁN SER SUSTITUIDOS POR OTROS, DEBIENDO PREVIAMENTE AL DESAHOGO DE LA PRUEBA SEÑALAR EL NOMBRE Y DOMICILIO DEL TESTIGO O TESTIGOS QUE SE PRETENDA SUSTITUIR DENTRO DEL PROCEDIMIENTO”.

**TERCERA.-** Tomando en cuenta lo expuesto en el presente trabajo con respecto a los artículos 804 y 805 de nuestro Código Procesal Laboral, los cuales obligan a la parte patronal a exhibir en juicio los documentos tales como: contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos, listas de raya o nóminas de personal, recibos de pagos de aguinaldos, vacaciones, prima vacacional, reparto de utilidades y en si todos los documentos que obren en su poder y estén relacionados con los trabajadores que promovieron el juicio en su contra, ya que en caso de no exhibirlos según lo dispone el artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, se le tendrán como presuntivamente ciertos los hechos que el actor pudiera expresar en su escrito de demanda y relativos a los documentos antes descritos; por lo que consideramos

que en la forma en que se encuentra redactado el artículo 804, se violan las garantías de seguridad jurídica contenidas en nuestra Constitución General, ya que si la parte demandada (PATRÓN) tiene que exhibir los documentos en cuestión no podrá ofrecer la prueba de inspección judicial, ya que no tendría elementos en su poder para el desahogo de dicha prueba, como son los documentos de referencia.

Por lo que CONCLUIMOS, que deben de hacer adiciones a los artículos 804 y 805 de la ley federal del trabajo, el primero de los citados preceptos legales en su tercer párrafo y el segundo de los mencionados en su última parte, por lo que deberán quedar de la siguiente forma.

**CUARTO.-** Tratándose de la prueba pericial, en lo que respecta a cada una de las partes ofrezca un perito, consideramos que sea la junta del conocimiento quien única y exclusivamente designe perito o peritos, toda vez que si cada una de las partes los ofrece resultaría peligroso, ya que los peritos escasos de ética profesional fallarían en favor de quien los ofreció y lógicamente de quien lo cubra sus honorarios.

Por lo que CONCLUIMOS, que deben crear un nuevo artículo dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo que contemple el nombramiento de perito o peritos por parte de la junta, por lo que considera que deberá quedar de la siguiente manera.

**ARTÍCULO 84 BIS.-** “EN CASO DE QUE ALGUNA DE LAS PARTES OFREZCA LA PRUEBA PERICIAL, QUEDARA BAJO RESPONSABILIDAD DE LA JUNTA LA DESIGNACIÓN DEL PERITO O PERITOS QUE DEBAN DESAHOGARLAS”.

Así mismo se deberá reformar la fracción I del artículo 825 de la ley laboral; fracción III del mismo artículo deberá adicionarse y la fracción V del artículo en

referencia se deberá abrigar, por lo que hechas las reformas señaladas al artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo quedara de la siguiente manera.

ARTÍCULO 825.- “EN EL DESAHOGO DE LA PRUEBA PERICIAL SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES SIGUIENTES.”

I.- “LA JUNTA PREVENDRÁ AL PERITO O PERITOS DESIGNADOS, QUE COMPAREZCAN EL DÍA Y LA HORA SEÑALADA PARA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA”;

II.- “LOS PERITOS PROTESTARAN 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 LOS PERITOS O PERITO QUE DESIGNE LA JUNTA; Y”

IV.- “LAS PARTES Y LOS MIEMBROS DE LA JUNTA PODRÁN HACER A LOS PERITOS LAS PREGUNTAS QUE JUZGUEN CONVENIENTES”.

Por lo que se refiere al artículo 826 del mismo ordenamiento legal, consideramos que debe reformarse en los siguientes términos.

ARTÍCULO 826.- “EL PERITO O PERITOS QUE DESIGNE LA JUNTA DEBERÁ EXCUSARSE DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO HORAS SIGUIENTES A LA QUE LA JUNTA LE NOTIFIQUE SU NOMBRAMIENTO, SIEMPRE QUE CONCURRA ALGUNA DE LAS CAUSAS A QUE SE REFIERE EL CAPÍTULO CUARTO DE ESTE CAPÍTULO”.

“LA JUNTA CALIFICARÁ DE PLANO LA EXCUSA Y DECLARADA PROCEDENTE LA JUNTA DESIGNARA NUEVO PERITO O PERITOS”.

**QUINTA.-** Por lo que respecta al medio de prueba que nuestra ley laboral vigente denomina como INSPECCIÓN, consideramos que se le debe agregar la palabra JUDICIAL es más correcta y apropiada, ya que desde el punto de vista del significado propio de estas palabras, directamente describen el objeto de la misma, que es examinar por parte del órgano jurisdiccional el objeto y documentos.

**SEXTA.-** Que en nuestra Ley Federal del Trabajo en Vigor, no se establece en la forma en que deben ofrecerse las pruebas; por lo que estimamos que tomando en cuenta el principio de la oralidad que rige en materia laboral, estas pueden ofrecerse indistintamente, esto es, ya sea en forma verbal o por escrito.

**SÉPTIMA.-** Respecto a las pruebas que se acompañen al escrito de demanda; consideramos que deben ser tomadas en cuenta por el Tribunal del Trabajo, de igual forma que el escrito de demanda que se tiene por reproducido, lo mismo debe suceder con las pruebas que se aporten o se acompañen al escrito de demanda sin que haya necesidad de ratificarlas.

## BIBLIOGRAFÍA

Becerra Bautista José, introducción al estudio del derecho procesal civil, Cárdenas editor y distribuidor, cuarta edición, México 2008

Bermúdez Cisneros Miguel, la carga de la prueba en el derecho del trabajo, Cárdenas editor y distribuidor., segunda edición, México 2006.

Constitución política de los estados unidos mexicanos, Gómez Gómez hnos. editores s. de r. l, tercera edición, México 2008.

De Pina Rafael y Castillo Larrañaga José, derecho procesal civil México 2009

Diccionario enciclopédico Grijalbo, editorial Grijalbo, 2006.

Escriche Joaquín, diccionario razonado de legislación y jurisprudencia, Cárdenas editor y distribuidor, segunda edición, México 2006.

Jurisprudencia mexicana 1917 – 1971, r. castro Zabaleta, Luis Muñoz, cárdenas editor y distribuidor, México.

Ley federal del trabajo reforma procesal de 2008, Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, editorial Porrúa, S.A.

Mateos Alarcón Manuel, Estudio de las pruebas en materia civil, mercantil y federal Cárdenas editor y distribuidor, México. 2011.

Pallares Eduardo, derecho procesal civil, editorial Porrúa, segunda edición, México 2005.

Pallares Eduardo, Diccionario Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México 2006.

Pallares Eduardo, tratados teórico práctico de derecho procesal del trabajo.

Porras López Armando, derecho procesal del trabajo, editorial Cajicá. Puebla, pue., México 2006.

Trueba Urbina Alberto, derecho procesal del trabajo, editorial Porrúa.