



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

**"CAMPUS ARAGON"**

**INEFICACIA PROBATORIA  
DE LAS COPIAS FOTOSTATICAS  
EN EL PROCEDIMIENTO  
ORDINARIO LABORAL**

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

**EVANGELINA PONTIGO GRANADOS**

**ASESOR : DR. ARTURO ARRIAGA FLORES**

**MEXICO**

**1997**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A la Universidad Autónoma de México, de quien soy orgullosa egresada con el compromiso de que mi desarrollo profesional será siempre para poner en alto su nombre.

A mis padres con el eterno agradecimiento de que con su esfuerzo y dedicación lograron inculcarme que con trabajo y honestidad se puede conseguir cualquier cosa.

Con todo mi cariño y agradecimiento a todos mis hermanos, quienes son muestra de trabajo y superación constantes.

Con toda mi admiración y amor para Alfonso quien siempre me ha brindado su apoyo incondicional en todo momento, con la certeza de que la conclusión de este trabajo marca el inicio de nuevas metas para los dos.

Con gratitud a todos aquellos que con su colaboración desinteresada ayudaron a la elaboración del presente trabajo, especialmente al Dr. Arturo Arringa Flores, quien dirigió el presente trabajo de tesis.

## **I N D I C E.**

### **INEFICACIA PROBATORIA DE LA COPIA FOTOSTATICA EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.**

	<b>PAG.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>ANTECEDENTES.</b>	
1.1 Origen del Derecho Procesal Laboral en México.	1
1.2 El artículo 123 Constitucional.	16
1.3 Reglamentación de la Prueba Documental.	32
1.3.1 En la Ley de 1931.	32
1.3.2 En la Ley de 1970.	34
1.3.3 Reforma Procesal de 1980.	35
<b>CAPITULO 2</b>	
<b>GENERALIDADES DEL DOCUMENTO.</b>	
2.1 Concepto.	37
2.2 La Naturaleza Jurídica de la Prueba Documental.	39
2.3 Clasificación de los Documentos.	40
2.4 Los documentos Públicos y Privados.	42
2.4.1 Definición.	42

	PAG.
2.4.2 Características.	43
2.4.3 Requisitos.	44
2.5 Documentos Provenientes de las Partes y Provenientes de Terceros.	45
2.6 Las Copias Certificadas.	46
2.7 Requisitos de las Certificaciones.	46
<b>CAPITULO 3</b>	
<b>EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.</b>	
3.1 Concepto.	48
3.2 La Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	49
3.2.1 Etapa Conciliatoria.	51
3.2.2 Etapa de Demanda y Excepciones.	54
3.2.3 Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	56
3.3 Audiencia de Desahogo de Pruebas.	60
3.4 Cierre de Instrucción y Proyecto de Resolución.	61
3.4.1 Pruebas para mejor Proveer.	63
3.4.2 Pruebas que no se llevaron a cabo.	64
3.4.3 Práctica de las Diligencias Solicitadas.	64
<b>CAPITULO 4.</b>	
<b>LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.</b>	
4.1 La Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.	66
4.2 Repercusiones Jurídicas de las Objeciones Formuladas a las Documentales.	70

	PAG.
<b>4.3 El Perfeccionamiento de las Documentales en Materia Laboral.</b>	<b>76</b>
<b>4.4 Facultad Discrecional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la Valoración de las Pruebas en General.</b>	<b>87</b>
<b>4.5 Criterios Jurisprudenciales Vigentes sobre la Prueba Documental en Materia Laboral.</b>	<b>91</b>
<b>4.5.1 Valor Probatorio de las Copias Fotostáticas en el Procedimiento Laboral.</b>	<b>97</b>
<b>4.6 Ineficacia Probatoria de las Copias Fotostáticas en Materia Laboral.</b>	<b>103</b>
<b>CONCLUSIONES.</b>	<b>105</b>
 <b>BIBLIOGRAFIA.</b>	

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad efectuar un análisis en relación a la prueba documental en el procedimiento ordinario laboral, particularmente de la relativa a la copia fotostática misma que según la Ley Federal del Trabajo en vigor es admitida como prueba y de acuerdo a la jurisprudencia el valor que se le dará al momento de dictar la resolución correspondiente, dependerá de las objeciones que las partes formulen a las mismas, así como del desahogo del medio de perfeccionamiento ofrecido, situación que ha traído como consecuencia el abuso indiscriminado por las partes contendientes en ofrecer como prueba copias fotostáticas, no obstante que se trate de pruebas prefabricadas o que las partes tengan en su poder los originales y a efecto de que sean admitidas, las partes manifiestan imposibilidad de ofrecer el original o bien señalan que la contraparte las tiene en su poder; ahora bien, en ocasiones las copias fotostáticas, por ser representaciones fotográficas, que mediante métodos científicos pueden ser arregladas o alteradas de acuerdo a los intereses del oferente, por lo anterior se propone que se determine que las copias fotostáticas sin certificar carecerán de valor probatorio por no tener la certeza de que éstas son copia fiel de su original, al efecto se hará una breve semblanza de los antecedentes del procedimiento

ordinario laboral, posteriormente se estudiarán las generalidades del documento, a continuación se estudiará el procedimiento ordinario laboral y en particular se hablará sobre las etapas en que se divide la Audiencia de Ley, haciendo hincapié en las objeciones y medios de perfeccionamiento efectuados a las documentales y por último se hablará sobre la valoración de las pruebas y en especial de la documental consistente en la copia fotostática, procediéndose a determinar los razonamientos en que se sustenta la hipótesis de la ineficacia probatoria de la copia fotostática en el procedimiento ordinario laboral.



## **CAPITULO 1**

### **ANTECEDENTES.**

#### **1.1 ORIGEN DEL DERECHO PROCESAL LABORAL EN MEXICO.**

Antes de iniciar el desarrollo del presente apartado se hace necesario hablar sobre lo que es el Derecho del Trabajo y al efecto J. Jesús Castorena señala que el derecho obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan<sup>1</sup>.

Ahora bien, es importante señalar que hay tantas definiciones y conceptos como estudiosos del derecho existen pero en el presente trabajo únicamente señalaremos algunas para tener un panorama de la que es el derecho del trabajo y así tenemos que para Néstor de Buen Lozano." es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Castorena J. Jesús.- "Manual de Derecho Obrero". 8ª edición, Fuentes Impresores. México, 1984, p. 5.  
<sup>2</sup> De Buen Lozano Néstor.- "Derecho del Trabajo". T.I, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 16.

Para el presente trabajo es indispensable saber y tomar en consideración que el derecho del trabajo posee características propias que le diferencian de las demás disciplinas del derecho, y así podemos enunciar como Principios Rectores del Derecho del Trabajo a los señalados por José Dávalos en su obra Derecho del trabajo I a los siguientes:<sup>3</sup>

- **La Idea del Trabajo como un Derecho y un Deber Sociales**, principio que se encuentra contemplado en el artículo 123 Constitucional al señalar que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Por su parte la Ley Reglamentaria de ese artículo, es decir, La Ley Federal Del Trabajo establece en su artículo tercero que el trabajo es un derecho y un deber sociales, por parte nuestra consideramos que este principio reviste un carácter recíproco de los individuos que integramos la sociedad y que pertenecemos a la clase trabajadora, es decir, por una parte la propia sociedad debe de crear y proporcionar fuentes de empleo y por la otra los individuos que la integramos tenemos el derecho de contar con un trabajo que dignifique nuestra vida y que haga patentes las prerrogativas que al efecto confiere la ley.

- **La Libertad del Trabajo**, es decir, que cualquier persona puede dedicarse a la actividad que prefiera siempre y cuando ésta sea lícita y al respecto el artículo Quinto de nuestra Constitución establece que :

**" A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo**

<sup>3</sup> Dávalos José.- "Derecho del Trabajo I". 6ª edición. Editorial Porrúa S. A. México 1994.

*que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que merque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.*

*La ley determinará en cada Estado cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deben llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.*

*Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.*

*En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y de los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y de elección popular, directa o indirecta, las funciones electorales y censales tendrán carácter de obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de ley y con las excepciones que ésta señale .*

*El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con el que pretenda erigirse.*

*Tempoco pueden admitirse convenios en que la persona pacte su proscripción o destierro , o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.*

*El contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.*

*La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".*

De la anterior transcripción del artículo Quinto Constitucional queda de relieve la libertad de trabajo que como garantía individual tenemos todos los mexicanos y que dada su relevancia ha quedado plasmada en nuestra ley fundamental, observándose, asimismo, las salvedades que a dicho principio se han instituido pero que son meramente enunciativas, limitativas y apegadas a la ley, por otro lado el artículo 123 Constitucional también señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, de ahí que este principio sea uno de los que distinguen y particularizan al derecho del trabajo.

- **La Igualdad en el Trabajo**, consiste en que a trabajo igual debe de corresponder salario igual sin que puedan establecerse diferencias con motivo de la raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política y por ende debe existir igualdad en las condiciones de trabajo entre las personas que desempeñen un mismo trabajo, siendo oportuno señalar que esta igualdad en el salario y en las condiciones de trabajo tienen como ámbito de aplicación cada empresa o fuente de trabajo en particular, es decir, la igualdad que se pretende no puede demandarse entre dos empresas diferentes pues en cada una de ellas el trabajo y sus condiciones serán internamente iguales pero no lo tienen que ser en relación con otras empresas en las que se hayan pactado salarios y condiciones de trabajo diversas.

- **La Estabilidad en el Empleo** este principio tiene como finalidad evitar la pérdida del empleo que trae como consecuencia para el trabajador y su familia que no cuenten con los recursos económicos para hacer frente a sus necesidades de alimentación, educación, vivienda etc. y pretende proteger a

los trabajadores en la permanencia en su empleo, hasta en tanto así lo deseen ya que es preciso señalar que un trabajador puede desligarse de su empleo en cualquier tiempo, con la única consecuencia de asumir la responsabilidad de los daños y perjuicios que pudiera ocasionar con ello a la empresa, si la salida se produjera antes del primer año de servicios o bien de acuerdo a lo previsto en la fracción XXII del artículo 123 que faculta al trabajador que haya sido despedido sin causa justificada a solicitar el cumplimiento del contrato o bien a solicitar su indemnización con el pago de tres meses de salario y en éste último caso la consecuencia es la terminación voluntaria de la relación de trabajo; de lo anterior podemos concluir que la estabilidad en el empleo es el derecho que tiene todo trabajador a permanecer en su empleo, hasta en tanto no sobrevenga una causa que prevenga la ley como causa de ruptura, interrupción o terminación de la relación de trabajo. Para Mario de la Cueva "el derecho a la estabilidad es aquel que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación"<sup>4</sup>.

En este sentido existen disposiciones contempladas en la propia Ley Federal del Trabajo que tienen por objeto restringir la extinción del contrato de trabajo y al efecto el artículo 35 de esa Ley señala que "Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

---

<sup>4</sup> De la Cueva Mario.- "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". T. I., 6ª edición Editorial Porrúa, México, 1980, p. 204.

A falta de estipulaciones expresas la relación será por tiempo indeterminado", por su parte el artículo 39 establece: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia", de lo anterior cabe señalar que este principio salvaguarda los derechos de los trabajadores y los protege a efecto que el patrón no pueda, a su libre albedrío, dar por terminada la relación de trabajo, sino que éste debe acreditar que no subsiste la materia del trabajo y así poder legalmente dar por terminada la relación de trabajo.

Una vez que hemos hecho una breve alusión a lo que es el derecho del trabajo y a algunos de los principios rectores del mismo, procederemos a señalar en que consiste el Derecho Procesal Laboral que es el instrumento mediante el cual se hacen efectivos los derechos subjetivos de los trabajadores y al efecto se señala que en forma general las leyes se cumplen de manera ordinaria y hasta cierto punto espontánea, no obstante ello se ha de prever el supuesto de que no sea así y en tal caso se establecen los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de las prerrogativas que los individuos tenemos y que en el caso concreto serían los derechos de los trabajadores; al respecto comúnmente se utilizan como sinónimos los conceptos de proceso y procedimiento no obstante que se trata de cuestiones distintas y así tenemos que para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., refiriéndose a la doctrina procesal contemporánea, señalan que "el proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz, mientras que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso; el proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad

jurisdiccional, en contraste con el procedimiento que es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso; el proceso es abstracto mientras que el procedimiento es concreto y por último indican que el proceso es el continente y el procedimiento el contenido<sup>5</sup>.

Para Néstor de Buen Lozano "el proceso es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas"<sup>6</sup> y citando a Piero Calamandrei señala que para este último autor el proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional<sup>7</sup>; por otra parte Néstor de Buen L. señala que el encadenamiento de los actos procesales recibe el nombre técnico de procedimiento.

En relación a los antecedentes del Derecho Procesal en México, señalaremos básicamente cuatro etapas en las que éste tuvo su desarrollo y que fueron la Epoca Azteca, la Epoca Colonial, el México Independiente y la Epoca Contemporánea.

### **EPOCA AZTECA.**

El maestro J. Jesús Castorena en su obra titulada Manual de Derecho Obrero nos señala que en la Epoca Azteca la población se conformaba por los

---

<sup>5</sup> Tena Suck Rafael y Morales S. Hugo Ralo.- "Derecho Procesal del Trabajo". 3ª edición, 1ª reimp. Editorial Trillas, México, 1991, p. 18.

<sup>6</sup> De Buen Lozano Néstor.- "Derecho Procesal del Trabajo". 3ª edición, Editorial Porrúa, México, 1994, p. 18.

<sup>7</sup> op. cit. p. 18



Macehuales que eran personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir, por los nobles y señores que era la clase privilegiada que obtenían de los macehuales los elementos que requerían para satisfacer sus necesidades, por los guerreros que gozaban de los más altos privilegios y a cuya casta pertenecían el rey y los miembros del consejo y de donde emanaba la clase burguesa y por último los sacerdotes quienes gobernaban indirectamente a la población azteca<sup>5</sup>; los guerreros y los sacerdotes económicamente no aportaban beneficio alguno al pueblo azteca y si ejercían tiranía sobre la clase común.

La actividad fundamental de este pueblo era la agricultura, en su mayoría los jefes de familia eran agricultores y también existían los artesanos que producían para vender en el mercado de Tlatelolco, algunos artesanos que se dedicaban al mismo oficio formaban asociaciones y procuraban vivir en un barrio común teniendo un mismo dios, es decir, el dios del oficio y enseñaban la misma profesión a sus hijos.

J. Jesús Castorena, en la obra citada nos señala que a partir de que se establecieron en el Lago de Tenochtitlan iniciaron relaciones comerciales con otros pueblos del valle y posteriormente se extendió más allá del Valle de México. Los aztecas satisficieron sus necesidades inicialmente a través de su trabajo personal cultivando las tierras, después por la economía local resultado

---

<sup>5</sup> cfr. Castorena J. Jesús, op. cit. pp. 36 y 36.

de las personas que ejercían un oficio y por último en virtud del intercambio de productos que se llevaba a cabo con pueblos distantes del Valle<sup>5</sup>.

El Pacto del Pueblo consistió en un acuerdo en el que intervinieron la clase guerrera y los macehuales ya que el Rey Ixcóatl, apoyado por los sacerdotes y los guerreros, quería hacer la guerra al Rey de Azcapotzalco, no estando de acuerdo el común del pueblo y para convencerlos el Rey ofreció a cambio de que no se opusieran que si perdían la guerra dejaría a su suerte expuestos a la voracidad de los animales a los que intervinieran en la guerra y los macehuales se comprometieron a servir a las clases superiores en caso de que éstas ganaran la guerra, el conflicto quedó resuelto cuando fue vencido el señor de Azcapotzalco y la clase superior exigió el cumplimiento del compromiso a éste se llamó el Pacto del Pueblo.

Por otra parte es oportuno mencionar que existía libertad de trabajo, salvo las obligaciones que tenían de confeccionar los vestidos de las clases superiores, construir sus casas y cultivar sus heredades, actividades que siempre fueron remuneradas, de ahí que el trabajo sólo podía ser resultado de un mutuo acuerdo entre las partes, de ahí que en el pueblo azteca no existiera explotación del hombre por el hombre como acontece en la actualidad y a esta idea se acompañó la de recibir de manera íntegra la remuneración respectiva por el trabajo, en concordancia con esta idea los trabajos forzados estaban a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, no obstante ello la esclavitud en éste pueblo tuvo características particulares que la diferenciaron de la

---

<sup>5</sup> op. cit. p. 37.

esclavitud europea en virtud de que al esclavo se le consideraba como una persona con identidad jurídica y no se tuvo la idea de ejercer derecho de propiedad sobre ellos pues inclusive los esclavos podían tener patrimonio propio, comprar y vender sus bienes y no obstante la obligación de trabajar para su señor también podía hacerlo en beneficio propio, resaltándose el hecho de que los hijos de esclavos no nacían esclavos.

Al efecto J. Jesús Castorena nos refiere que "las causas de la esclavitud eran la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre a sí mismo<sup>10</sup>; por lo que respecta a los siervos era una clase de esclavo del dueño de la tierra, teniendo la obligación de cultivarla; los tamemes eran prácticamente los cargadores siendo la clase más baja del pueblo azteca y únicamente podían ejercer esa actividad.

### EPOCA COLONIAL.

Al llevarse a cabo la conquista de nuestro territorio por los españoles éstos sometieron a los indios a la esclavitud, cuya mano de obra fue considerada como el hallazgo de mayor importancia por la riqueza que ello implicaba, pero en vista de los abusos cometidos en contra de los indios hubo necesidad de la intervención de los Reyes de España para protegerlos de la avaricia de los conquistadores expidiendo las Leyes de Indias que en relación al trabajo constituyeron verdaderamente un código de la materia.

---

<sup>10</sup> op. cit. p. 39.

Las leyes de Indias, señala J. Jesús Castorena, "contemplaron el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indígenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de limitar la duración del contrato al período de un año.

En su obra *Manual de Derecho Obrero*, Castorena nos indica que en las *Leyes de Indias*, además de las disposiciones protectoras de los trabajadores, se establecieron sanciones para el caso de que éstas se incumplieran o vulneraran; por lo que respecta a la previsión social se crearon las Reducciones de Indios con el fin de evitar que se alejaran de los centros urbanos y que fueron también medidas adoptadas en contra de los malos tratos de los conquistadores, en estas reducciones no había cabida para los españoles, mulatos o negros.<sup>11</sup>

Existían en esta época los llamados trabajos forzosos como La Encomienda que lo fue en su inicio y que se reguló en sustitución de la prestación de servicios, por el pago de un tributo, mediante el cual el indígena tenía derecho a ser protegido en su persona y bienes por el encomendero; la encomienda era una concesión otorgada por los Reyes de España, que se encontraba fuera del comercio y que podía ser declarada vacante en el caso de que el encomendero faltara a sus obligaciones, tenía una duración de tres o cuatro vidas.

---

<sup>11</sup> *op. cit.* p. 41.

El trabajo forzoso de los esclavos y de los siervos fue en la Colonia una realidad, en virtud de que éstos fueron considerados como cosas de las cuales podía disponer su dueño.

### MEXICO INDEPENDIENTE.

El Maestro Castorena nos refiere que el decreto del 6 de Diciembre de 1812, de Don Miguel Hidalgo y Costilla dado en la Ciudad de Guadalajara , a través del cual se abolió la esclavitud, los tributos de los indígenas y se sentaron las bases relativas al trabajo, el movimiento independiente no tuvo como objetivo acabar con el régimen corporativo de la ciudad, no obstante que cayeron en desuso algunas ordenanzas; las leyes que pusieron término al régimen corporativo fueron las Leyes de Reforma, mismas que consideraron como bienes del clero a las cofradías y éstas al perder sus bienes dejaron de tener bases para su sustento.<sup>12</sup>

Por lo que respecta a las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia que se considero como un modo eficaz de acabar con los problemas sociales, lo cual no aconteció por lo que se continuo con la práctica del trabajo forzoso y de la esclavitud.

---

<sup>12</sup> op. cit. p. 42.

J. Jesús Castorena nos señala en su obra *Manual de Derecho Obrero* que el estatuto del imperio consigné la libertad del trabajo; por su parte la Ley para la protección de las clases menesterosas facultó a la Junta para proponer reglamentos que ordenaran el trabajo, así como la fijación y modo de retribuirlo. La Ley sobre trabajadores del primero de noviembre de 1865 reglamenta la libertad de trabajo y la de comercio en los centros de trabajo, la jornada que se comprendería de la salida a la puesta del sol incluyéndose dos horas de descanso para comer, otorgó los descansos del domingo y días feriados, obligación de pagar los salarios en moneda, permitió el descuento de la quinta parte del salario para hacer pago de las deudas del trabajador, y aunque se permitió el establecimiento de tiendas, también se declaró que los trabajadores eran libres de comprar o no en ellas, obligó al patrón a que en el caso de que en la finca hubiera más de 20 familias de trabajadores debía de establecerse una escuela, instituyó la jornada para los menores de 12 años de medio día; por otra parte esta Ley propuso como sanción para el caso de incumplirla de diez a doscientos pesos por cada infracción.

#### **EPOCA CONTEMPORANEA.**

El primero de Junio de 1906, refiere J. Jesús Castorena, es sin duda un punto de inicio en la historia de la Legislación del Trabajo de México y en las minas de Cananea sus trabajadores, a través de una comisión acordaron solicitar a la empresa un aumento en el salario por virtud de que el trabajo había aumentado, así como la igualdad en las condiciones de trabajo entre los

trabajadores mexicanos y las otorgadas a los norteamericanos, peticiones que se formularon verbalmente y en respuesta a ellas fue llamada la policía que los agredió e inclusive hubo un niño muerto, al tener noticia de esto, los trabajadores de la mina suspendieron las labores y se trasladaron a Cananea donde nuevamente fueron recibidos de manera violenta aún por los empleados norteamericanos convirtiéndose en un campo de batalla, este conflicto fue calmado a través de la fuerza y del encarcelamiento de los representantes de los trabajadores.

A la huelga de Cananea siguieron otras como la realizada por trabajadores de Río Blanco, de Nogales y Santa Rosa.

Los hermanos Flores Magón emitieron el Programa del Partido Liberal Mexicano, publicado el 1º de Julio de 1906 que contenía trece proposiciones para integrar una legislación de trabajo, por su parte el partido antireleccionista se manifestó por el mismo principio y al sobrevenir el movimiento armado de 1910 los jefes revolucionarios determinaron en cada plaza que era tomada las condiciones de trabajo que consideraban oportunas .

En 1904 se instituyó la Ley de Riesgos Profesionales de José Vicente Villada, en el Estado de México, y en Nuevo León la de Bernardo Reyes en el año de 1906 , mismas que establecieron la presunción en favor del trabajador de que todo accidente debía considerarse como de trabajo, mientras no se acreditara origen diverso; estableció que en relación a indemnizaciones estas consistían en dar media paga por el término de tres meses, para el caso de muerte, el patrón tenía obligación de cubrir el importe de quince días de salario

y los gastos funerarios, esta Ley era aplicada tanto para los accidentes de trabajo como para las enfermedades profesionales e instituyó el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos del Trabajador.

Por su parte la Ley de Bernardo Reyes únicamente contempló los accidentes de trabajo y también estableció la presunción de que los accidentes que sufren los trabajadores son de trabajo, liberando al patrón únicamente en caso de fuerza mayor, negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima, en caso de incapacidad temporal obligaba al patrón a pagar el 50% del salario, si la incapacidad era parcial permanente le correspondía del 20 al 40% de salario durante un año, para el caso de incapacidad total le correspondía el pago de salario durante dos años, en caso de muerte, la indemnización era el pago de salario durante diez meses o dos años, dependiendo de las cargas familiares del extinto trabajador.

Posteriormente Francisco I. Madero el 18 de Diciembre de 1911 publicó la Ley que creó el Departamento de Trabajo que dependió de la Secretaría de Fomento, este Departamento logró en 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la Rama de Hilados y Tejidos, interviniendo asimismo en los conflictos de trabajo que se dieron en los años de 1912 y 1913.

## **2.1 EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.**

La Constitución de 1917 en su artículo 123 fue el primer ordenamiento Jurídico en el cual se reglamento de manera ordenada el derecho del trabajo, habiéndose establecido las bases constitucionales del trabajo y de la previsión



social con carácter propio e independiente de las ramas del derecho ya existentes, partiendo de la base que el derecho del trabajo tuvo como origen precisamente la explotación del trabajador que cuenta únicamente con su fuerza de trabajo para la satisfacción de sus necesidades más elementales y a efecto de garantizar que las prerrogativas del trabajador se encuentren salvaguardadas, teniendo en consideración que tales derechos parten de la desigualdad económica que existe desde siempre entre los trabajadores y los propietarios de los bienes de producción, asimismo a la par de que exista un ordenamiento que confiera a la clase trabajadora garantías en el desempeño de su trabajo, debe paralelamente establecerse un medio a través del cual se puedan hacer valer esos derechos tutelados en favor del trabajador y es precisamente por medio del derecho procesal del trabajo que puede asegurarse el equilibrio entre los factores de la producción, siendo indispensable que existan tribunales establecidos para dar solución a los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones y que por otra parte propiciaron la creación de la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

En este orden de ideas procederemos a hacer una breve enunciación de los derechos conferidos a los trabajadores y plasmados en el artículo 123 de la Constitución de 1917:

- Jornada máxima de ocho horas.
- Jornada máxima de trabajo nocturno de siete horas.
- Prohibición de labores insalubres o peligrosas para las mujeres y para los menores de 16 años.

- Prohibición de trabajo después de las diez de la noche en establecimientos comerciales.
- Para los mayores de 12 años y menores de 16, jornada máxima de 6 horas.
- El trabajo de menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.
- Por cada 6 días de trabajo el operario deberá de disfrutar de 1 día de descanso cuando menos.
- Durante los 3 meses anteriores al parto la mujer no desempeñara trabajos físicos que exijan esfuerzos de consideración; en el mes siguiente al parto disfrutaran de descansos percibiendo su salario íntegro y conservaran su empleo y los derechos que hubieren adquirido, en el periodo de lactancia tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno a efecto de amamantar a su hijo.
- El salario mínimo que disfrutara el trabajador será el suficiente para satisfacer las necesidades normales de éste, su educación y sus placeres honestos, teniendo derecho a la participación de utilidades de la empresa.
- A trabajo igual corresponde salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- Fijación de salarios mínimos y de participación en las utilidades y la consecuente creación de Comisiones Especiales para esos efectos.
- El salario debe pagarse en moneda de curso legal prohibiéndose el pago a través de mercancías, vales, fichas u otro signo con el que se pretenda sustituir a la moneda.

- El trabajo extraordinario será pagado al ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, no pudiendo exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

- Prohibición de trabajo extraordinario a mujeres y a menores de 16 años.

- Obligación del patrón de proporcionar a sus trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, pudiendo cobrar renta que no excederá de del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.

- Para el caso de que la negociación estuviera dentro de las poblaciones y ocupara un número de trabajadores mayor de cien, era obligación el establecimiento de escuelas, enfermerías y demás servicios indispensables para la comunidad.

- En los centros de Trabajo señalados en el párrafo que antecede, si su población excede de doscientos habitantes, deberá de establecerse un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados, edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

- Prohibición del establecimiento, dentro de los centros de trabajo, de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

- El empresario será responsable de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores sufridas con motivo del trabajo que ejecuten y por ende deberá pagar la indemnización correspondiente.

- Obligación del patrón de observar en sus instalaciones los preceptos legales sobre higiene y salubridad, adoptando las medidas necesarias para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo .

- Derecho de los obreros y empresarios para coligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc.

- Reconocimiento como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

- Imperativo de que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los factores de la producción; por lo que respecta a los servicios públicos será necesario que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del servicio.

- Las huelgas se considerarán ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejercite actos violentos, o en caso de guerra, cuando pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno; por su parte los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones antes enunciada, por ser asimilados al Ejército Nacional.

- Los paros serán lícitos cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- Las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que estará conformada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

- Para el caso de que el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y estará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del

conflicto, si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo.

- El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber participado en una huelga ilícita, queda obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, ésta obligación subsistirá cuando el obrero se retire del servicio por faltas de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con consentimiento o tolerancia de él.

- Obligación de que los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

- Las deudas adquiridas por los trabajadores en favor de sus patrones, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el propio trabajador no pudiendo ser exigibles a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, debiendo

contener además de las cláusulas ordinarias, especificación clara de que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirsele de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales

ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular.

- Serán consideradas como de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

Al respecto es necesario señalar que el artículo 123 Constitucional, por la dinámica que el mismo encierra, ha sido modificado adicionado y perfeccionado a través de los cambios que nuestra propia cultura y modernidad han requerido para que en la actualidad contemos con una legislación de las más modernas en el mundo que tiene como relieve la protección a la clase trabajadora y que le permite desarrollar su actividad con apego a las instituciones de Seguridad y Estabilidad en el empleo, al efecto enunciaremos las prerrogativas contenidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo;

I. La duración de la jornada máxima será de ocho hora;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosa, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos,

VI. Los salarios mínimos que deberán de disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determines; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios



mínimos profesionales se fijarán considerando además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad;

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de

años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley de Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresa;

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas: Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo 1° de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá de reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juegos de azar.

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

XIII bis. El banco central y las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano registrarán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente apartado.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o

en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la

mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan de del gobierno;

**XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

**XX.** Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno;

**XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consagradas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo;

**XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él

malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda del trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

**XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato;

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor al de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

**XXVIII.** Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes

reales ni a embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

**XXIX.** Se consideran de utilidad social: el establecimiento de seguros de cajas populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán de fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la prevención popular;

**XXX.** Asimismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados."

### **1.3 REGLAMENTACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL**

#### **1.3.1 EN LA LEY DE 1931.**

El 28 de Agosto de 1931 fue publicada en el Diario Oficial de la Federación la primera Ley Federal del Trabajo propiamente dicha, toda vez que con anterioridad los Estados de la República, de conformidad con las facultades conferidas en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, habían elaborado leyes del trabajo y reglamentado algunos capítulos que se consideraban de más importancia; en esta Ley de 1931, particularmente en el Capítulo IV denominado De los Procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje, se estableció en el artículo 521 que si las partes no están conformes en los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba.



También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto, se señalará una audiencia para la recepción de las mismas.

Por su parte el artículo 522 de la ley en comento estableció que en la audiencia a que se refiere el artículo 521, las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretenden sean desahogadas por la Junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a que perjudiquen.

Pasado el período de ofrecimiento, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos declarará cuáles son las pruebas que se admiten y desechará las que estime improcedentes o inútiles.

Concluido el período de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Asimismo, el artículo 523 señala que la pruebas que por su naturaleza no puedan ser desahogadas desde luego o que para hacerlo requieran la práctica de una diligencia previa, deberán ser propuestas por las partes en la audiencia de pruebas. Lo mismo se entenderá respecto de los informes y copias certificadas que haya de expedir alguna autoridad, siempre que el que las ofrezca no esté en posibilidad de obtenerlas directamente.

En relación a la parte medular del presente trabajo que precisamente hablará de la prueba documental en su modalidad de copia fotostática, la Ley Federal del Trabajo de 1931 no la menciona limitándose a señalar en su artículo 524 que cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya

ofrecido para su defensa, en razón de lo anterior no existió en esta reglamentación contempladas como pruebas las documentales en su calidad de copias fotostáticas, no obstante lo anterior se ofrecían como prueba y su valoración dependía de las objeciones que se les formularan por la contraparte y de la relación que con otras pruebas aportadas pudieran formar convicción en la autoridad que resolviera el conflicto, con respecto a la valoración de las pruebas el artículo 535 señaló que el dictamen que rinda el auxiliar del presidente de cada grupo especial en el que se expresará cuales fueron las pruebas rendidas por cada una de las partes y se hará una **apreciación de ellas en conciencia** a éste respecto el artículo 550 disponía que los laudos se dictarán a verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia.

### 1.3.2 EN LA LEY DE 1970.

En el Diario Oficial de la Federación del 1º de Abril de 1970 fue publicada la Ley Federal del Trabajo, misma que entraría en vigor a partir del 1º de Mayo de 1970 y que abrogó a la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, al respecto se señala que en esta Ley la prueba documental se regía por lo establecido en el artículo 760 fracción V que indicaba que cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que ofrezca como prueba. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente...; por su parte la fracción IV del propio artículo 760 estableció que

las pruebas se ofrecerán acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo, de lo anterior se desprende que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 no se aceptaba, por lo menos no en forma específica, la prueba documental en su modalidad de copia fotostática en virtud de que el artículo en comento no señala si los documentos deberán ser originales, copias certificadas o copias fotostáticas, y en este último caso no indica la forma en que las partes puedan solicitar el cotejo o bien la compulsión de una copia con su original, razón por la cual mi opinión personal es que en ese entonces la prueba documental se encontraba hasta cierto punto más restringida que en la actualidad.

### **1.3.3 REFORMA PROCESAL DE 1980.**

Esta reforma procesal fue promulgada el 30 de Diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Enero de 1980 con vigor a partir del 1º de Mayo de ese mismo año y su importancia más relevante fue la concentración procesal en una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; por otra parte la obligación de las Juntas de mejorar las demandas de los trabajadores a través de la suplencia en la deficiencia de la queja, por lo que se refiere a la prueba documental el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en vigor admite en el proceso como medio de prueba, entre otros, a la documental, al efecto la Sección Tercera del Capítulo XII del ordenamiento en comento establece de manera específica la reglamentación de la prueba documental iniciando por distinguir a los documentos públicos de los privados; por su parte el artículo 798 señala que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original;

para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre; por otro lado y para efectos del presente trabajo se señala que en la actualidad y contando con los adelantos tecnológicos que permiten que un documento sea reproducido o alterado a conveniencia de su oferente adicionándole o suprimiéndole algunas de sus partes, situación que se presenta a menudo en los juicios laborales por tal circunstancia en este trabajo se pretende aportar algunas consideraciones que en conjunto lleven a la conclusión de que las copias fotostáticas en materia laboral deben de ser ineficaces para poder determinar el resultado de un juicio, independientemente de lo anterior la alteración de documentos no es práctica exclusiva del patrón ni de los trabajadores ya que en ambos casos ocurre, porque en el caso del trabajador en ocasiones prefabrica documentación que ofrece como prueba a través de copias fotostáticas y ofrece como medio de perfeccionamiento el cotejo con un original que dice posee el patrón y la Junta determina un apercebimiento en contra del patrón que en caso de no exhibir el original se tendrá por perfeccionada la documental, y tomando en consideración que los Tribunales del Trabajo son Tribunales de conciencia es claro que la Junta esta faltando a tal principio y que por ende dictara un laudo contrario al derecho, por estas razones y no obstante que la Ley en comento establece en su artículo 810 que las copias hacen presumir la existencia de los originales, dicha presunción no debe tener los alcances de imponer y hacer efectivo un apercebimiento en contra de alguna de las partes porque exista tal presunción.

## **CAPÍTULO 2**

### **GENERALIDADES DEL DOCUMENTO.**

#### **2.1 CONCEPTO.**

En relación a sus raíces etimológicas la palabra documento significa todo aquello que enseña algo; para Carnelutti, citado por Eduardo Pallares en su obra *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, documento "es todo lo que encierra una representación del pensamiento aunque no sea por escrito, y aún más, una representación cualquiera"<sup>1</sup>; por otra parte el propio Pallares define al documento indicando que "es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible"<sup>2</sup>, a este respecto se señala que existen dos concepciones para definir al documento primeramente tenemos a la Concepción Estructural que sólo considera como documentos a lo escrito y por el otro lado a la Concepción Funcional que estima que debe considerarse como documento a todo objeto mueble que tenga como función representar un hecho o una idea. Ahora bien, para la corriente funcional la "función" representativa se cubre regularmente a través de la escritura pero admite que puede llevarse a cabo por otros medios.

Es menester señalar que en la legislación y en la doctrina mexicana predomina la concepción estructural que sólo considera como documento a lo

---

<sup>1</sup> Pallares Eduardo.- "Diccionario de Derecho Civil" .- 19ª Edición.- Editorial porruá, México 1988 p. 287.

<sup>2</sup> op. cit. p. 287.

escrito, al respecto el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo distingue a los documentos escritos de los materiales.

En sentido amplio podemos señalar que documento es toda representación humana que expresa algo inteligible, es decir la expresión de algo que se puede comprender a través de los sentidos, para Chiovenda, citado por Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho Procesal del Trabajo "Documento, en sentido amplio, es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento".

Ahora bien, para Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, documento en un sentido general y amplio " es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento"<sup>3</sup>, de las anteriores definiciones se puede concluir que documento en sentido amplio es todo aquello que representa una idea que se puede comprender y en este sentido no puede restringirse a lo escrito en virtud de que inclusive en la Ley Federal del Trabajo se admiten como medios de prueba a las fotografías que no obstante que no contienen elementos escritos si pueden ser consideradas como documentos, en nuestro punto de vista comulgamos con la idea que documento es la representación de una idea que debe ser comprendida y que tiene por objeto la materialización de un pensamiento.

Para efectos del presente trabajo, bástenos saber que el documento, en sus diversas manifestaciones, esta regulado como medio de prueba y que la Ley Federal del Trabajo clasifica a los documentos en Públicos y Privados,

<sup>3</sup> De Buen Lozano Néstor.- op cit. p.448.

<sup>4</sup> Tena Suck Rafael y Morales S. Hugo Italo.- op. cit. p. 125.

señalando que son documentos públicos aquellos cuya formulación esta encomendada por la ley a un funcionario en investido de fe pública, así como los que expida en el ejercicio de sus funciones, y con respecto a los documentos privados señala que son aquellos que no reúnen las condiciones antes mencionadas.

## **2.2 LA NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.**

Inicialmente debemos entender por naturaleza jurídica el origen y regulación del documento a través de ordenamientos jurídicos, en este caso del documento que posteriormente habrá de constituirse como probanza para acreditar algún extremo sobre el cual exista controversia, al respecto hemos de decir que la prueba documental se encuentra regulada en el Capítulo XII Sección Tercera de la Ley Federal del Trabajo, en donde se clasifican a los documentos y se señalan los medios de perfeccionamiento de los mismos, asimismo se señala la obligación del patrón de conservar y exhibir los documentos mencionados en el artículo 804 e impone como sanción a su incumplimiento que se tengan por presuntivamente ciertos los hechos que el actor haya expresado en su demanda; por otra parte cabe mencionar que la finalidad del documento es la de "registrar" algún hecho o manifestación del pensamiento que reviste una importancia tal que debía plasmarse para tener constancia de ello, de hecho es pertinente mencionar que en la actualidad, en el procedimiento laboral, la prueba documental tiene una importancia particular sobre el resto de los medios de prueba, con que cuentan las partes en litigio para acreditar sus pretensiones y que se encuentran contemplados en la Ley Federal del Trabajo, al efecto se señala que para el maestro Euquerio Guerrero

"la prueba documental o literal es considerada por los procesalistas como uno de los medios probatorios más seguros, en cuanto a la fijeza que da al hecho de probar"<sup>5</sup>; por lo que respecta al proceso laboral, la prueba documental tiene una naturaleza especial tomando en consideración que su valor no sólo depende de la calidad propia del documento, sino del valor probatorio que le conceda la propia Autoridad, ello con base en la facultad soberana de apreciación de pruebas en conciencia aunado a que las Autoridades del trabajo dictan sus resoluciones dejando de lado algunas formalidades, es decir, a verdad sabida y buena fe guardada, lo anterior por las propias características del derecho del trabajo que se ubica dentro del derecho social.

### 2.3 CLASIFICACION DE LOS DOCUMENTOS.

Existe primordialmente una clasificación que distingue a los documentos públicos de los privados e inclusive esta clasificación se encuentra plasmada en la Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, particularmente en los artículos 795 y 796 que señalan respectivamente que son documentos públicos aquellos cuya formulación esté encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, en contraposición, documento privado será aquel que no reúna las condiciones previstas y señaladas anteriormente; para Néstor de Buen Lozano la clasificación que se efectúa en la Ley Federal del Trabajo es por lo que hace al origen y a las funciones de quien los expida y en este sentido considera que el documento puede ser público o privado <sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Guerrero Esquertero.- "Manual de Derecho del Trabajo", 19ª edición, Editorial Porrúa, México 1979, p.203.

<sup>6</sup> De Buen Lozano Néstor, op. cit. p. 447.



Para Eduardo Pallares " privado es el documento que expide una persona que no es funcionario público o que siéndolo no lo hace en ejercicio de sus funciones"<sup>7</sup>; asimismo señala que los juriconsultos clasifican los documentos en los siguientes grupos: solemnes, simples, públicos, auténticos, privados, declarativos, informativos, anónimos, nominales, autógrafos, heterógrafos, originales y copias<sup>8</sup>, a este respecto podemos concluir que documento solemne es aquel que sólo será válido y producirá efectos jurídicos si se otorga con determinados requisitos de forma, pudiendo encontrar dentro de esta clasificación a los documentos públicos; documentos simples serán aquellos que no requieren de formalidad alguna para su elaboración, en relación a los documentos públicos se reitera que son aquellos que han sido expedidos y autorizados por un funcionario con fe pública, en ejercicio y con motivo de sus funciones y cumpliendo con los requisitos de ley, éstos documentos poseen una característica singular que gozan de fe pública, es decir, hacen prueba plena contra todos, por las circunstancias en que ha sido otorgado.

En relación a los documentos auténticos, son aquellos que están autorizados o legalizados, que hacen prueba por si mismo, aquel que procede de la persona que en el documento aparece como su autor, pudiendo existir dentro de esta clasificación documentos auténticos tanto públicos como privados; por lo que se refiere a los documentos privados son aquellos que expide cualquier persona aún un funcionario publico, pero que no lo formula en ejercicio de sus funciones; documento nominado es aquel en el que consta quién es su autor, en contraposición con el documento anónimo que carece de

---

<sup>7</sup> Pallares Eduardo, op cit. p. 229.

<sup>8</sup> Pallares Eduardo, op. cit. p. 229.

este elemento; documento autógrafo será aquel que se esta hecho o bien firmado por su autor y heterógrafo aquel que esta hecho por persona diversa a su autor, en este sentido debe entenderse por autor del documento el que lo manda hacer y no quien lo hace materialmente. Documento original es el primer documento que se hace respecto de un acto jurídico, serán copias sus múltiples reproducciones.

## **2.4 LOS DOCUMENTOS PUBLICOS Y PRIVADOS.**

### **2.4.1 DEFINICION.**

Para Rafael de Pina " documentos públicos son los otorgados por autoridades o funcionarios públicos dentro de los limites de sus atribuciones, o por persona investida de fe pública dentro del ámbito de su competencia, en legal forma"<sup>9</sup>, de las anteriores definiciones precisadas a lo largo de este capítulo, se puede concluir que documento público es el expedido por un funcionario público, en ejercicio de sus funciones, con las facultades que le otorga la ley y con los requisitos que la misma señala.

Documento Privado es aquel que procede de particulares o de un funcionario cuando lo expide fuera de sus funciones, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 796 establece que son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas en el artículo 795 del propio ordenamiento, es decir, que su formulación no se encuentra encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, por exclusión deberá considerarse documento privado a aquel que no sea público, a este respecto, Rafael tena Suck y Hugo Italo

---

<sup>9</sup> De pina Rafael.- "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", ediciones Botas, México 1962, p. 180.

Morales S. señalan que "los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención del funcionario público"<sup>10</sup>.

#### 2.4.2 CARACTERISTICAS.

Las características propias y esenciales de los documentos públicos son:

- 1) Que su formulación este encomendada por la ley a un funcionario dotado de fe pública.
- 2) Que deben ser expedidos en ejercicio y con motivo de las facultades conferidas por la ley al funcionario que las emita.
- 3) Que los documentos reúnan las formalidades establecidas en la ley.

En relación a los documentos privados, por su propia naturaleza variada y por su posibilidad ilimitada, no pueden señalarse características propias, de ahí que la propia ley se limite a señalar que son documentos privados los que no reúnan las condiciones señaladas para los documentos públicos, de lo anterior podemos concluir que son características de los documentos privados:

- 1) Aquellos cuya formulación **no** esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública.
- 2) Que no sea necesaria la intervención de algún funcionario para su elaboración.

---

<sup>10</sup> Tena Such Rafael y Morales S. Hugo Ralo, op. cit. p. 126.

3) Que reúnan con las formalidades legales, cuando para su validez sean necesarias.

#### **2.4.3. REQUISITOS.**

De la propia definición de documento público establecida en la Ley Federal del Trabajo, podemos concluir que los requisitos de éstos documentos son:

a) Que deben estar formulados y autorizados por un funcionario investido de fe pública.

b) Que su expedición debe ser precisamente en ejercicio o con motivo de las funciones del funcionario público.

c) Que deben de satisfacer los requisitos establecidos en la ley.

En relación a los documentos privados, sus requisitos serán acordes únicamente a la voluntad de la o las partes que en su elaboración intervengan, salvo que la ley establezca algún requisito para su validez y eficacia, tal es el caso de un contrato de individual de trabajo que para su validez requiere que se estipule la jornada laboral, el salario que se haya pactado y que se encuentre apegado a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en general la única limitante es que no deben contener circunstancias contrarias a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres y que para su formulación no hayan existido vicios del consentimiento que afecten su validez y eficacia probatoria.

#### **2.5 DOCUMENTOS PROVENIENTES DE LAS PARTES Y PROVENIENTES DE TERCEROS.**

En este sentido debemos entender primeramente el concepto de parte en el proceso y al efecto señalaremos que parte son las personas físicas o morales que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia, la propia Ley Laboral en su artículo 689 establece que son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones, de lo antes mencionado podemos concluir que serán documentos provenientes de las partes aquellos cuya elaboración haya sido efectuada por la parte en conflicto, que establezca hechos o circunstancias en los cuales haya la intervención directa de alguna de las partes y que por tanto produzca efectos jurídicos respecto de esa parte, verbigracia una renuncia del empleo, un permiso autorizado por el patrón, un finiquito expedido al patrón con motivo de la terminación de la relación de trabajo, etc.

Los documentos provenientes de tercero serán aquellos que se encuentren efectuados por personas ajenas al juicio, no obstante que los mismos afecten a las partes por su contenido, así podemos señalar a los Informes rendidos por Autoridades en el ejercicio de sus funciones, constancias expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por el Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, actas testificadas levantadas en el centro de trabajo etc., con respecto a estos documentos es de mencionarse que en el procedimiento laboral cuando un documento es objetado y proviene de una persona distinta a las partes sólo tendrá valor si su signante lo ratifica ante la Junta, con citación del contrario al oferente, en razón de que esta prueba suele equipararse a una testimonial y en tal sentido debe dársele oportunidad de repreguntar a quién firma el documento.

## **2.6 LAS COPIAS CERTIFICADAS.**

La copia certificada es aquella que se encuentra expedida por un funcionario público investido de fe pública, en ejercicio y con motivo de sus funciones, de lo anterior se desprende que para tener valor probatorio pleno como documentos públicos es necesario que sean expedidas por funcionario público en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones, deben estar firmadas y autorizadas por quien tiene facultades y con los requisitos formales que la ley exige, la certificación consiste en que quien las expide hace constar que tuvo a la vista el original y que las copias coinciden en todas y cada una de sus partes.

## **2.7 REQUISITOS DE LAS CERTIFICACIONES.**

Para que una certificación pueda surtir efectos legales es indispensable que cuente con los requisitos que al efecto la ley prevea, particularmente que sea expedida por el funcionario idóneo, es decir, que un funcionario del Registro Civil no puede legalmente expedir copias certificadas respecto de un testimonio de poder notarial, por otra parte se requiere que dentro de las facultades del funcionario se encuentre la relativa a la expedición de copias certificadas y además deben estar firmadas y autorizadas por quien tiene facultades y contar con los requisitos de forma que la ley exige, por otra parte se señala que existen criterios de jurisprudencia en el sentido que para otorgar valor a una copia fotostática es necesario que, entre otros requisitos, cuente con la certificación de un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y manifieste que ambos concuerdan en todas sus partes.

**Al efecto es procedente transcribir algunos criterios a este respecto:**

**COPIAS CERTIFICADAS.**- Las expedidas por funcionarios públicos, en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones, deben estar firmadas y autorizadas por quien tiene facultades, y con los requisitos formales que la Ley exige, para merecer valor probatorio pleno como documentos públicos; de faltar alguno de esos requisitos, no pueden tenerse como documentos auténticos.

Amparo Directo 394/80.- Tomás Soriano Reyes.- 11 de Junio de 1980.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Victor Ceja Villaseñor.

Quinta Epoca : Tomo XX, Pág. 315, Alcántara Miguel R.

Informe 1980, Cuarta Sala. 54. Pág. 46.

**COPIAS FOTOSTATICAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. REQUISITOS DE FORMA.**- No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original; a falta de este último, el que se ofrezca su cotejo con su original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y manifieste que ambos concuerdan en todas sus partes.

Amparo Directo 2654/82.- Banco del Atlántico, S.A.- 15 de Noviembre de 1982.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria.- María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

## CAPÍTULO 3

### EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL.

#### 3.1 CONCEPTO.

Iniciaremos el presente capítulo señalando la diferencia existente entre proceso y procedimiento, no obstante que en el primer capítulo del presente trabajo se asentaron generalidades a este respecto, tales como la constante confusión que existe en relación a aquello que debemos entender por proceso y por procedimiento, así tenemos que para Armando Porras López " El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso "<sup>1</sup>.

Por su parte Francisco Cordova Romero nos señala que " El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso"<sup>2</sup>.

En nuestro punto de vista consideramos que el proceso viene a ser todos y cada uno de los actos tendientes a solicitar la intervención jurisdiccional de la Autoridad a efecto de que se satisfaga una pretensión, por su parte procedimiento será la realización real y material de tales actos.

---

<sup>1</sup> Porras López Armando.- "Derecho Procesal del Trabajo",-3ª edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1991 p.277.

<sup>2</sup> Cordova Romero Francisco.- "Derecho Procesal del Trabajo",- 1ª edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1996, 1991. p. 5.



Una vez analizados los conceptos anteriores señalaremos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 870 establece que " las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley ".

De lo anterior podemos concluir que procedimiento ordinario laboral será aquel que para su tramitación no requiere de formalidades especiales, lo anterior en contraposición con los procedimientos especiales que si requieren para su desenvolvimiento de una tramitación especial.

### **3.2 LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.**

El capítulo XVII de la Ley Federal del Trabajo en vigor denominado Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se refiere precisamente a la forma en que se inicia y desarrolla el procedimiento ordinario laboral y al efecto tenemos que el artículo 871 señala que el procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la oficialía de partes o bien en la unidad receptora de la Junta, la cual lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día, antes que concluyan las labores de la Junta, no obstante la disposición en comento tenemos que en la práctica diaria y con motivo del aumento en las cargas de trabajo del Tribunal, en múltiples ocasiones no es posible cumplir con tal disposición, pero regularmente las partes consientes de tal situación no recurren a los medios con que cuentan para que se regularice tal circunstancia .

Todo procedimiento se inicia con la demanda siendo requisito que ésta se presente por escrito, debiendo acompañar tantas copias como demandados haya, el actor deberá de exponer los hechos en que funde sus pretensiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere oportunas para demostrarlas, lo anterior se encuentra previsto en el artículo 872 de la Ley Federal del Trabajo.

Es obligación del Pleno o de la Junta Especial, según lo establecido en el artículo 873 de la Ley Laboral, que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la fecha en que reciba el escrito inicial de demanda deberá dictar un acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido la demanda, el acuerdo deberá ordenar se notifique a las partes cuando menos con diez días de anticipación a la fecha de audiencia, debiendo apercibir al demandado de tenerlo por inconforme con cualquier arreglo conciliatorio y además de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo y perdido el derecho para ofrecer pruebas.

Para el caso de no presentarse a la audiencia antes mencionada; el artículo 873 en su parte final establece uno de los principios que rigen el desarrollo del procedimiento del trabajo que es la Suplencia de la Deficiencia de la Queja al señalar que: " ... cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito

de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

Para efectos del presente capítulo, el artículo 875 de la Ley Laboral establece que la Audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas a saber:

- De conciliación.
- De demanda y excepciones; y
- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

### **3.2.1 ETAPA CONCILIATORIA.**

Néstor de Buen Lozano nos indica que la Organización Internacional del Trabajo define a la Conciliación "como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo" ( La conciliación en los conflictos de trabajo. Guía Práctica. O.I.T. Ginebra, 1ª edic. 1974, p. 4 )<sup>3</sup>

Para Néstor de Buen L. la conciliación " es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni propone ni decide, pero que aproxima a

---

<sup>3</sup> De Buen Lozano Néstor, " Derecho Procesal del Trabajo", 3ª edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1966, p.84

las partes para la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional

En nuestro punto de vista señalaremos que la etapa de conciliación, dentro del procedimiento ordinario laboral, tiene como finalidad primordial el hecho que las partes contendientes en un conflicto lleguen a un acuerdo, es decir, que ambas partes cedan en sus pretensiones y se logre la solución del conflicto sin necesidad de la intervención jurisdiccional, debiendo existir mutuas concesiones entre las mismas; por otra parte es importante señalar que la conciliación se procura en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución correspondiente.

Esta etapa se desarrolla de conformidad con lo establecido en el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo que nos indica que inicialmente las partes deben comparecer personalmente sin asistencia de abogados, asesores o apoderados, la junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio, para el supuesto de que las partes lleguen a un arreglo se dará por terminado el conflicto, el convenio que al efecto celebren, una vez aprobado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; en este sentido es oportuno señalar que en la práctica diaria no se cumple con tal disposición, en virtud de que las partes frecuentemente no se presentan personalmente sólo a través de apoderado y éstos manifiestan no estar en posibilidad de llegar a un arreglo conciliatorio, a su vez la junta no siempre propicia y fomenta, como es su

---

<sup>4</sup> De Buen Lozano Néstor, op. cit. pp. 84 y 85.

deber, las pláticas conciliatorias entre las partes, lo anterior muy probablemente por la excesiva carga de trabajo además de que en ocasiones las partes se muestran renuentes a iniciar dichas pláticas.

Asimismo la Ley Laboral en su artículo 876 fracción IV prevé el supuesto de que las partes, de común acuerdo, soliciten se suspenda la audiencia con objeto de llegar a un arreglo conciliatorio, en este caso la junta suspenderá dicha audiencia por una sola ocasión fijando su reanudación dentro de los ocho días siguientes, debiendo quedar notificadas las partes de la fecha de continuación de la audiencia respectiva, con los apercibimientos que se hayan dictado con anterioridad.

Para el caso de que las partes no lleguen a un arreglo conciliatorio se les tendrá por inconformes, ordenándose pasar a la etapa de demanda y excepciones; por último, para el caso de que las partes no hayan concurrido a la etapa antes mencionada, la junta los tendrá por inconformes con todo arreglo conciliatorio, debiéndose presentar personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

De lo anterior podemos concluir que la conciliación es una parte fundamental dentro del procedimiento ordinario laboral, siempre y cuando cumpla con las funciones para las cuales fue creada, es decir, que lleve a cabo un verdadero acercamiento que traiga como consecuencia un arreglo entre las partes, debiendo entender por conciliación el hecho de componer, sujetar o ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Es oportuno señalar

que dentro de la doctrina, la conciliación es una forma autocompositiva, es decir una forma anormal de terminar con un conflicto, es necesario señalar que la conciliación puede verificarse durante todo el procedimiento ordinario, pudiendo ser en el período preprocesal y postprocesal.

Al respecto, existen procesalistas, que incluyen como fórmulas conciliatorias interprocesales al desistimiento, allanamiento y transacción, otros como Porras y López, mencionan como figuras autocompositivas de litigio interprocesales, la transacción, la conciliación, el compromiso, la caducidad, la prescripción entre otras.

En la actualidad, la conciliación ha dejado de ser un método eficaz para solucionar un conflicto laboral, toda vez que son menos las autoridades de trabajo que le otorgan la importancia que tiene dicha figura procesal, lo anterior obedece al cúmulo de trabajo existente en los Tribunales, lo que la hace imposible, no obstante que ello redundaría en una disminución considerable en la tramitación de juicios, y únicamente se substanciarían aquellos que efectivamente por su naturaleza no puedan ser conciliados por las partes .

### **3.2.2 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

El artículo 875 en su inciso b) de la Ley Federal del Trabajo, establece que la Segunda Etapa de la audiencia de Ley, será la relativa a Demanda y Excepciones, etapa en la cual la parte actora podrá exponer su demanda, bien ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios, pudiendo

asimismo subsanar las irregularidades que la propia junta le haya indicado y no haciéndolo en ese preciso momento la junta lo requerirá para que lo haga en cumplimiento a lo ordenado en el artículo 873, último párrafo de la propia Ley; una vez expuesta la demanda por el actor, la parte demandada deberá dar contestación a la misma, oralmente o bien por escrito y en este caso está obligado a entregar copia simple al actor de su contestación y no haciéndolo se le expedirá a costa de dicha parte demandada; por su parte la o las demandadas opondrán las Excepciones y Defensas que juzguen convenientes, de conformidad con sus intereses debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos que conforman la demanda, negándolos o afirmándolos, debiendo expresar los que ignoren por no ser propios de las mismas, es posible que agregue todo aquello que considere oportuno para acreditar las Excepciones y Defensas que al efecto estén planteando en virtud de que el silencio o las evasivas traerán como consecuencia que se tengan por admitidos los hechos sobre los cuales no exista controversia, no pudiendo posteriormente ofrecer pruebas a este respecto, asimismo el artículo 878 fracción IV en su parte relativa, claramente establece que la confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho a las pretensiones aducidas por el actor.

Por su parte la fracción V del artículo 878 de la Ley Laboral señala que no obstante que se plantee la excepción de incompetencia ello no exime a la parte demandada dar contestación a la demanda en la propia audiencia, en virtud de que si no lo hiciera y la junta se declare competente, ello traerá como consecuencia tener por confesada la demanda, es decir, tenerla por contestada en sentido afirmativo; al respecto la fracción VI del artículo 878 señala la

facultad de las partes para replicar y contrarreplicar brevemente, de lo anterior se desprende que el legislador concedió a las partes el derecho de efectuar sus consideraciones y precisiones con respecto a las manifestaciones contenidas en la demanda y en la contestación a la misma efectuada por ellas, debiéndose asentar en el acta respectiva dichas manifestaciones,

También se prevé que la demandada reconvenga a la actora, es decir que plantee una especie de contrademanda, en cuyo caso la parte actora dará contestación a la misma o bien a petición de dicha parte podrá suspenderse en su estado la audiencia y señalar nuevo día y hora para que el actor proceda a dar contestación a la reconvenición, debiendo señalar la continuación de esta audiencia dentro de los cinco días siguientes.

Ahora bien, esta etapa es importante en virtud de que concluida la misma ha quedado planteada y establecida la litis, y con la replica y contrarreplica se delimita y precisa la misma .

Por último al concluir el período de demanda y excepciones se continuará de inmediato procediéndose a la apertura de la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

### **3.2.3. ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.**

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma en que se desarrollara esta audiencia y en su fracción I indica que primeramente el actor ofrecerá sus pruebas de acuerdo a los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y objetará las de su contraparte y



aquel a su vez objetará las del demandado; la fracción II del artículo en comento señala que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando estas se relacionen con las aportadas por la contraparte, teniendo como único requisito que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, se prevé asimismo el caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación a la demanda, pudiendo solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a efecto de preparar en ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

La fracción III del artículo 880 de la Ley Laboral establece que para el ofrecimiento de las pruebas debe de tomarse en consideración lo que al respecto establece el capítulo XII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, que comprende del artículo 776 al 785 de la propia Ley; al respecto el artículo 776 establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y en especial los siguientes:

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

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

Es requisito que las pruebas deban referirse a los hechos controvertidos, siempre que no hayan sido confesados por las partes e inclusive la Junta tiene facultades para desechar cualquier prueba tendiente a demostrar aquello que haya sido confesado al plantear o contestar la demanda o en cualquier otro momento procesal, lo anterior por economía procesal.

El artículo 778 establece que la pruebas deberán de ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan fin probar las que se hagan valer en contra de los testigos.

Comentando el artículo anterior el Maestro Francisco Ramírez Fonseca señala que " nos parece poco afortunada la redacción de este artículo, pues la prueba superveniente es aquélla que se refiere no sólo a hechos posteriores, sino también a hechos anteriores cuando las personas conocen estos hechos con posterioridad al ofrecimiento de pruebas".

El artículo 779 faculta a las Juntas a desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Por último la Ley Laboral en su artículo 780 señala que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo

---

<sup>2</sup> Ramírez Fonseca Francisco.- "Ley Federal del Trabajo Comentada".-8ª edición, 8ª reimp. Editoria PAC, S.A de C.V. p.307.

El artículo 880 fracción IV señala que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche ; por su parte el artículo 881 en relación con el 778 de la propia Ley Federal del Trabajo establece que concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Para el caso de que las partes estén conformes con los hechos y la controversia quede reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo; es oportuno apuntar que en pocas ocasiones se da el supuesto antes señalado y que se encuentra contemplado en el artículo 882 de la Ley Laboral, en virtud de que generalmente existe controversia en relación a casi todos los presupuestos de la acción intentada y al efecto se hace necesario el desahogo de la pruebas para acreditar los extremos planteados por las partes.

Por su parte el artículo 883 del Código Laboral señala que la Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, misma que deberá llevarse a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes, ordenando en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, debiendo aperecer y dictar las medidas necesarias para que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido, asimismo el referido artículo contempla el supuesto de que por

la naturaleza de las pruebas admitidas y que la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aún cuando no guarden el orden en que fueron ofrecidas; procurando se reciban primero las del actor y posteriormente las del demandado, este período no podrá exceder treinta días.

La conclusión de esta etapa tan importante permite a las partes contendientes tener una visión más amplia sobre el probable resultado del juicio, en virtud de que si bien es cierto que la valoración de las pruebas es facultad discrecional de las Juntas, también lo es que algunas probanzas por su propia naturaleza tienen un valor probatorio pleno y necesariamente ello repercutirá en la resolución que al efecto se dicte, no obstante lo anterior se debe tener en consideración que la resolución que se dicte depende también de la forma en que se desahoguen las pruebas.

### **3.3 AUDIENCIA DE DESAHOGO DE PRUEBAS.**

La Audiencia de desahogo de pruebas se desarrollará de conformidad con lo establecido en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo y al efecto su fracción I señala que una vez abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, debiéndose desahogar primeramente las del actor y después las del demandado o bien aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en esa fecha.

La fracción II del artículo 884 establece que para el caso de que falte desahogar alguna prueba que no haya sido debidamente preparada, se

suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciendo uso de los medios de apremio necesarios y previstos en la propia ley.

En relación a la fracción III del artículo 884 de la Ley Laboral, la misma establece que para el caso de que las únicas pruebas que falten de desahogarse sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que se requerirá a la autoridad o funcionario omiso para que le remita los documentos o copias, si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

La fracción IV del artículo en comento señala que desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

### **3.4 CIERRE DE INSTRUCCION Y PROYECTO DE RESOLUCION.**

Una vez que ha concluido el desahogo de las pruebas y que la Junta del conocimiento ha certificado que no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar oficiosamente declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, al efecto el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece que tal proyecto deberá contener:

- Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica;
- en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma;
- Un señalamiento de los hechos controvertidos;

- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- Los puntos resolutivos.

Comentando el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo el maestro Francisco Ramírez Fonseca señala que " ningún acto de Autoridad puede escapar al principio de legalidad que exige el artículo 16 Constitucional a través de la fundamentación y motivación. Fundar es señalar con exactitud el o los artículos de la Ley aplicable, motivar es hacer el raciocinio lógico- jurídico para encontrar la aplicabilidad, al caso concreto, de los artículos citados. Por consiguiente, es imposible la apreciación en conciencia que, como proceso ético o moral, tiene que quedar supeditado a la fundamentación y motivación"<sup>6</sup>

Por otra parte y no obstante que el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo establece que el auxiliar es el encargado de elaborar el proyecto de resolución, en la realidad no se cumple con tal disposición, en virtud de que los encargados de formular tal proyecto son los auxiliares dictaminadores y al respecto señala Néstor de Buen Lozano que los dictaminadores " son sujetos misteriosos, generalmente anónimos por razones más o menos explicables, que viven fuera de los procesos, de manera que en ellos el principio de inmediatez pasa a un segundo plano. Su formación es de profesionales del derecho y no suelen tener más experiencia de la vida laboral, por lo que sus dictámenes

---

<sup>6</sup> op. cit. p. 337.

suelen ser el resultado de un análisis técnico, al margen de cualquier consideración fundada en la "conciencia" ".

#### **3.4.1 PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.**

El artículo 886 señala que del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado, siempre que no haya sido por causas imputables a las partes y al efecto señalará día y hora para el desahogo de las mismas, dentro del término de ocho días; de lo anterior se desprende que la facultad de los miembros de la Junta para ordenar el desahogo de aquellas diligencias que no se hubieran llevado a cabo pero tal facultad no puede entenderse como una potestad para ordenar diligencias que no fueron solicitadas por las partes, en este sentido inclusive existe Jurisprudencia que a continuación se transcribe y que lleva por rubro:

**""PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO.-** Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de la facultad que la Ley les concede, deben ser aquellas que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos, que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción"".

Quinta Epoca:

se percaten de que las mismas son indispensables para dictar un laudo claro, precioso y congruente, a verdad sabida y buena fe guardada como lo establece la propia ley, pero esta facultad no tiene el alcance de permitirles aportar probanzas que por descuido, ignorancia o negligencia de las partes no hayan sido ofrecidas en el momento procesal oportuno sino más bien tener la certeza de que todas las pruebas y diligencias solicitadas por las partes han sido debidamente desahogadas o en todo caso ordenar diligencias que permitan esclarecer la verdad de los hechos.



**CAPITULO 4**  
**LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO**  
**ORDINARIO LABORAL.**

**4.1. LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.**

Antes de iniciar propiamente el presente capítulo y dada la naturaleza del mismo es preciso establecer que es la prueba y al efecto señalaremos que el Instituto de Investigaciones Jurídicas define a la palabra prueba indicándonos que "proviene del Latín *probo*, bueno, honesto y *probandum*, recomendar, aprobar, experimentar patentizar, hacer fe. Asimismo el referido Instituto señala que en sentido estricto, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso, en este sentido, la prueba, es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes; en sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Instituto de Investigaciones Jurídicas "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo VII, editorial Porrúa, S.A. México 1985. p. 302.

Para el maestro Francisco Ramírez Fonseca la prueba " es, en todo caso una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición" , continua señalando que " en ciencia, probar es tanto la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto" <sup>2</sup> .

Por nuestra parte señalaremos que la prueba es la manera de acreditar en juicio, a través de los medios que la propia Ley establece, los extremos de las acciones o excepciones y defensas hechas valer en el juicio y que tienden a influir en el animo del juzgador para que sean valoradas por éste al momento de que dicte la resolución correspondiente.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es sin lugar a dudas una de las etapas más importantes dentro del procedimiento ordinario laboral en virtud de que en ese momento las partes en conflicto están posibilitadas a acreditar o demostrar los hechos constitutivos de su acción o bien a probar sus excepciones y defensas, de ahí que en la referida etapa las partes pueden valorar el probable resultado del conflicto, no obstante que en ocasiones el resultado del juicio no se encuentra congruente con las pruebas aportadas por las partes, circunstancia que puede solucionarse a través del Juicio de Garantías que al efecto se promueva, al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 880 establece la forma y términos en que deberá de desarrollarse la etapa en comento, señalando que inicialmente el actor ofrecerá sus pruebas siempre que se relacionen con los hechos controvertidos, que son los únicos sujetos a prueba, en tanto que los hechos confesados por las partes contenidos

---

<sup>2</sup> Ramírez Fonseca Francisco.- "La Prueba en el procedimiento Laboral". 8ª edición, editorial PAC, S.A. México 1981, p. 83.

en las constancias y en las actuaciones no se encuentran sujetos a pruebas según lo dispone el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo; de manera inmediata el demandado ofrecerá sus pruebas, pudiendo objetar las ofrecidas por la parte actora si así lo desea, por último el actor podrá objetar las pruebas del demandado, la Ley establece la posibilidad de que las partes ofrezcan nuevas pruebas siendo el requisito indispensable que éstas se relacionen respectivamente con las ofrecidas por su contraparte, y desde luego que no se haya cerrado el periodo probatorio, al respecto es aplicable la Contradicción de tesis número 1/91 que lleva por rubro:

**"PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS.**- La interpretación de los artículos 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, permite establecer que las diversas hipótesis que en ellos se contienen siguen un orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro del procedimiento ordinario laboral: En la fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus pruebas, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tienden a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones (artículo 880, fracciones I, última parte, y II) lo cual resulta lógico porque quien impugna una probanza tiene el legítimo derecho de demostrar tal objeción, así como su contraparte lo tiene para aportar los elementos tendientes a comprobar la autenticidad y eficacia de las pruebas objetadas. Las hipótesis anteriores deben darse dentro del periodo de ofrecimiento de pruebas, es decir, hasta antes de que la autoridad laboral lo declare cerrado y resuelva sobre cuáles admite o desecha, pues una vez concluido dicho periodo, las partes ya no podrán proponer otra prueba, salvo los casos que establece el artículo 881, o sea, que se relacionen con hechos supervenientes o con fechas. Lo anterior, lógicamente, no faculta a las partes a ofrecer pruebas que debieron proponer en el momento procesal oportuno, y si se hace, no deberán admitirse por haber precluido su derecho".

**Octava Época:**

*Contradicción de Tesis 1/91. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito. 1º de Julio de 1992. Cinco votos.*

*Cuarta Sala, tesis 4º/J. 14/92. Gaceta número 56, pág. 30; véase ejecutone en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X Agosto, pág. 259.*

Por otra parte sin apartarse de su sentido social, preferentemente protectora de los intereses de la clase trabajadora, la Ley Laboral establece en la fracción II del artículo 880 que en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes, a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Ahora bien, es preciso señalar que la Ley Federal del Trabajo establece reglas generales para el ofrecimiento y admisión de pruebas y en este sentido diremos que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, al derecho ni a las buenas costumbres y en especial son admisibles como medios de prueba la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; dentro de las reglas generales relativas a las pruebas, se encuentra la imposición de la Ley en el sentido de que éstas deben referirse a los hechos controvertidos, y se ofrecerán precisamente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo aquellas que se refieran a hechos supervenientes, o bien aquellas cuya finalidad sea las que se hagan valer en contra de los testigos.

Es pertinente señalar que en el desarrollo de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, las partes se encuentran obligadas a ofrecer sus pruebas acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, según lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, so pena de que la Junta las deseche por no encontrarse ofrecidas conforme a derecho, cabe mencionar que la facultad de las Juntas para desechar alguna prueba a las partes se encuentra restringida, en principio porque debe de admitir aquellas que tengan por objeto el esclarecimiento de los hechos controvertidos y posteriormente porque la propia Ley señala que la Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello; por otro lado el artículo 780 antes señalado requiere que las partes ofrezcan sus probanzas con todos los elementos para su desahogo, ello implica que de no cumplir con tal disposición la sanción será su desechamiento; la facultad de las Juntas en relación al desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes no soslaya la Garantía de legalidad contenido en el artículo 16 de nuestra Constitución en el sentido de que todo acto de autoridad debe estar debidamente fundado y motivado, es decir que la Autoridad deberá de expresar los motivos por los cuales desecha alguna probanza.

#### **4.2. REPERCUSIONES JURIDICAS DE LAS OBJECIONES FORMULADAS A LAS DOCUMENTALES.**

Para iniciar el desarrollo de este apartado es importante tener en mente lo que es una objeción y al efecto Néstor de Buen Lozano señala que: " la

encuentre acompañada con los elementos necesarios para su desahogo, o bien porque no tiene relación alguna con la litis planteada, en relación a las objeciones efectuadas a las documentales éstas pueden hacerse para puntualizar el contenido del documento en aquello que beneficia a los intereses de la parte que la formula, toda vez que el oferente de la prueba frecuentemente ofrece algún documento y señala aquello en que le beneficia y en tal sentido la contraparte puntualizara el contenido integro de la documental particularizando aquello que perjudica a la oferente de la prueba, ya que incluso la Autoridad se encuentra obligada a valorar en su integridad el contenido de las pruebas, al respecto existen diversos criterios jurisprudenciales que así lo sostienen y que a continuación transcribo:

**" PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-** Aunque el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o fórmulas sobre estimación de las pruebas, esto no las faculta para omitir el estudio de dichas pruebas, las cuales deben analizar pormenorizadamente, con la expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas."

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO**

*Amparo directo 120/91. David Antonio Tapia Fregoso. 24 de Abril de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 198/91. relacionado con el 199/91. Financiera Nacional Azucarera, S. N.C., Síndico de la Quiebra de Compañía Minera de Cananea, S.A. de C.V. 5 de Junio de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 269/91. Juan Ozuna Sepúlveda. 21 de Agosto de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 308/91. Financiera Nacional Azucarera S.N.C. 18 de Septiembre de 1991. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 294/91. Francisco E. Terrazas Rivera. 16 de Octubre de 1991. Unanimidad de votos.*

*Tesis V.2º.J/13. Gaceta número 48, pág. 81; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII- Diciembre, pág. 129.*

**“PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-** Las Juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, todas y cada una de las pruebas que se les midan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales conclusiones.”

#### SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

*Octava Epoca:*

*Amparo directo 40/92. Mexicana de Cananes, S.A. de C.V. 19 de Febrero de 1992. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 134/92. Ramiro Hernández Rodríguez. 8 de Abril de 1992. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 138/93. Mexicana de Cananes, S.A. de C.V. 1º de Abril de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 175/93. Nicolás Ornelas González y otro. 19 de Mayo de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 255/93. Mexicana de Cananes, S.A. de C.V. 16 de Junio de 1993. Unanimidad de votos.*

*Tesis V.2º.J/74. Gaceta número 68, pág. 76. véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XII- Agosto, pág. 259.*

**"PRUEBAS, ESTUDIO DEFICIENTE DE LAS RELACIONADAS CON LA CONTROVERSIJA PLANTEADA, VIOLATORIO DE GARANTÍAS.-** Si bien la Junta, al pronunciar un laudo, no debe sujetarse a las reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, esto no permite hacer un análisis somero o vago de una probanza que es fundamental en el litigio; es decir, el artículo 841 de la ley de la materia únicamente faculta a los tribunales laborales a no sujetarse a alguna regla o formalismo en la estimación de las pruebas, pero no les autoriza a dejar de analizarlas pormenorizadamente. De ahí que si la Junta no analiza en su totalidad la prueba testimonial, siendo que la parte que dejó de estudiar se relaciona con la controversia planteada en el juicio generador del acto reclamado, es incontestable que el laudo combatido resulte violatorio de garantías".

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.**

*Octava Época*

*Amparo directo 275/88. Vallejo Martínez, S. A. 13 de Septiembre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 299/88. Mármol y Travertino, S. A. de C.V. y Granitos Naturales, S. A. 4 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 330/88. José Inés Sánchez Luna. 23 de Noviembre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 227/88. Trinidad Hernández Pérez. 16 de Febrero de 1989. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 474/90. Ferrocarriles Nacionales de México. 13 de Noviembre de 1990. Unanimidad de votos.*

*Tesis VI. 2ª/J/100. Gaceta número 38, pág. 54. Semanario Judicial de la Federación, tomo VII- Febrero, pág. 123*

**Nos señala Néstor de Buen Lozano que " las pruebas documentales pueden ser apreciadas desde dos puntos de vista. El primero atenderá a su**



autenticidad; el segundo a su alcance y valor probatorio. La autenticidad de un documento resulta de que haya sido suscrito, concepto que no debe entenderse limitado por la idea de la firma propia sino también por la firma a ruego, estampando la huella digital si se trata de alguien que no sabe o no puede escribir<sup>5</sup>.

Al respecto el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo establece que: Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o la huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea, quedando a cargo del formulante de la objeción la carga de acreditar la misma.

Al efecto la Corte ha establecido criterios en el sentido de diferenciar las repercusiones de una objeción efectuada a una documental, tomando en consideración si ésta proviene de una de las partes o bien si proviene de un tercero, al efecto me permito transcribir tales criterios:

**“ DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.- En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena”.**

Gaceta del Semanero Judicial de la Federación, número 34, octubre de 1990, págs. 97 y 98

<sup>5</sup> De Buen Lozano Néstor, op. cit. p. 480.

Por otra parte existen criterios que señalan que cuando el documento provinere de quien lo objeta corresponde a la contraparte acreditar la autenticidad del referido documento, tal es el caso del siguiente:

**\*\*DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE UNA DE LAS PARTES. CARGA DE LA PRUEBA.-** Es cierto que existen criterios del más Alto Tribunal en el sentido de que cuando se objeta un documento deben probarse las causas en que se funda dicha objeción para que carezca de eficacia probatoria, pero dichos criterios se refieren a documentos privados provenientes de terceros y no cuando se denjen de una de las partes en litigio, ya que quien está obligado a demostrar su autenticidad es el oferente del mismo, como sucede en el caso de que el demandado objeta un documento ofrecido como prueba por su contraparte fundándose en que no es su firma la que lo calza, toda vez que no es lógico ni jurídico que se le imponga la obligación de demostrar que no es su firma, pues se estaría exigiendo que probara hechos negativos\*\*.

*Amparo directo 186/87. Manuel y Meno Juárez Alejo - 28 de Agosto de 1987.- Unanimidad de votos - Ponente: José Refugio Raya Arredondo. Secretarías: Nora María Ramírez Pérez.*

Para finalizar el presente apartado podemos señalar que la objeción particularizada a las documentales, en el procedimiento ordinario laboral, es sin lugar a dudas una oportunidad de las partes de allegar elementos tanto de carácter subjetivo como objetivos al juzgador tendientes a influir en el ánimo del juzgador para minimizar el valor probatorio de las pruebas ofrecidas por la contraparte y en tal sentido es claro que las objeciones repercuten necesariamente en el resultado del conflicto que se trate de dirimir.

#### **4.3. EL PERFECCIONAMIENTO DE LAS DOCUMENTALES EN MATERIA LABORAL.**

En el presente apartado hablaremos sobre los tipos de documentales y sus respectivos medios de perfeccionamiento, debiéndose entender por éstos la

forma en que se acredita que un documento merece se le conceda valor probatorio en relación con los hechos controvertidos, aún y cuando la contraparte lo haya objetado, procediéndose en su caso a ratificarlo cuando se trate de un documento que contenga firmas autógrafas, o bien que se lleve a cabo el cotejo o compulsu con su original, ello para el caso de que se ofrezca en copia simple o fotostática, asimismo cuando se ofrezca como prueba un documento escrito en otro idioma deberá de agregarse la traducción correspondiente a efecto de que la Junta oficiosamente nombre a un traductor oficial, quién presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, término que podrá ser ampliado por la Junta.

Al efecto la Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 795 que los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, **harán fe en el juicio sin necesidad de legalización**, es decir que la Ley le concede a los referidos documentos un valor especial, siempre que para su elaboración se hayan cumplido con los requisitos legales correspondientes y que el funcionario que los expida lo haga dentro del ámbito de su competencia y satisfaciendo los requisitos correspondientes.

Por otro lado la Ley Laboral establece que los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder, a éste respecto cabe comentar que frecuentemente las partes en conflicto poseen documentos cuya exhibición en juicio en ocasiones puede afectar a sus intereses, circunstancia por la cual se abstienen de ofrecerlos

como prueba razón por la cual la verdad formal no coincide con la verdad histórica, es decir, el resultado de un juicio no siempre esta de acuerdo con la realidad, ya que en todo caso el laudo se dicto de conformidad con las constancias y actuaciones que obran en el expediente respectivo; ahora bien, retomando lo establecido por el artículo 797 de nuestro Código Laboral señala que si los originales de los documentos privados se objetan en cuanto a contenido y firma, se deberán dejar en autos hasta su perfeccionamiento, y en caso de no ser objetados, su oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que obre en autos,

Es necesario que en el presente apartado se señale que para que una objeción tenga validez debe de ser particularizada, esto es que el formulante de la objeción debe precisar a cual prueba va encaminada la objeción y de no hacerlo así la objeción no tendrá efecto alguno, así lo han sostenido los altos Tribunales como en la tesis de Jurisprudencia que a continuación se transcribe y que lleva como rubro:

**\*\* PRUEBAS, OBJECCION VALIDA DE LAS, DEBE SER PARTICULARIZADA.** - *Para que validamente se pueda considerar que una prueba es objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contrario, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor\*\*.*

*Séptima Epoca, Quinta Parte.*

*Vols. 127 - 132, pág. 57. A.D. 3429/79. Antonia Martínez Loreda. 5 votos.*

*Vols. 133 - 138, pág. 58. A.D. 3030/79. Sindicato CROM de Trabajadores Empleados de la Industria Metálica, Derivados y Conexos del Estado de México. 5 votos.*

*Vol. 145 - 150, pág. 49. A.D. 4886/80. Petróleos Mexicanos. 5 votos.*

*Vol. 157 -162, pág. 44. A.D. 3609/81. Alfonso Vázquez Aviña . 5 votos.*

*Vol. 169 -174, pág. 37. A.D. 7601/81. María de Lourdes Ortiz Hernández 5 votos.*

Para el supuesto antes mencionado y por tratarse de documentos originales que contengan firmas autógrafas el medio de perfeccionamiento es la ratificación de contenido y firma a cargo de quien o quienes hayan suscrito el documento en cuestión, por lo que la Autoridad deberá señalar día y hora para que tenga verificativo dicho desahogo, debiendo notificar en su domicilio al o a los ratificantes si así se le hubiere solicitado, al efecto existen criterios en el sentido de que un documento privado proveniente de un tercero que no se ratifique carecerá de valor probatorio, Jurisprudencia que a continuación transcribo:

**""DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS .-**  
*Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio"".*

*Sexta Epoca, Quinta Parte*

*Vol. I, pág. 51 A.D. 6143/56. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.*

*Vol. II, pág. 41 A.D. 5430/56. Antonio Merino Balderas. 5 votos.*

*Vol. IV, pág. 43 A. D. 1863/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.*

*Vol. VII, pág. 78 A.D. 2657/57. Josefina Ramírez. 5 votos.*

*Vol. XII. pág. 169. A.D. 1557/57. Ferrocarriles Nacionales de México.  
Unanimidad de 4 votos.*

Por su parte el artículo 800 de la Ley Laboral establece que cuando un documento que provenga de un tercero ajeno a juicio resulte impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor para lo cual deberá ser citado en forma personal, a este respecto resulta aplicable la tesis transcrita anteriormente, toda vez que para el caso de que el documento objetado en los términos antes mencionados no sea ratificado ello implica que no haya sido perfeccionado, lo cual trae como consecuencia jurídica que se le reste valor probatorio e inclusive que se le niegue valor probatorio alguno, razón por la cual la parte oferente de un documento proveniente de un tercero debe manifestar imposibilidad de presentar directamente al ratificante y señalar el domicilio en el cual puede ser notificado el ratificante, correspondiéndole a la Junta hacer uso de los medios de apremio que tiene a su alcance para hacer que el suscriptor del documento se presente ante su presencia a efecto de desahogar el medio de perfeccionamiento propuesto por la oferente.

Continuando con los medios de perfeccionamiento de las documentales, señalaremos que para el caso de que un documento proveniente de alguna de las partes sea objetado, corresponderá a la parte que efectúa tal objeción acreditarla, según lo establecido en el criterio de Jurisprudencia que por rubro lleva:

***“ DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE ,  
VALOR PROBATORIO DE LOS .-. En caso de objeción de documentos que  
aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la  
causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así,  
dichos documentos merecen credibilidad plena”.***

*Sexta Epoca, Quinta Parte.*

*Vol. CII, Pág. 40. A.D. 4791/64. María de la Luz Méndez Ríos. Unanimidad de 4 votos.*

*Séptima Epoca, Quinta Parte.*

*Vol. 30, Pág. 16. A.D. 5306/70. David Hernández Cazárez. 5 votos.*

*Vol. 42, Pág. 17. A.D. 177/72. Rafael Lara Cruz Unanimidad de 4 votos.*

*Vol. 49, Pág. 24. A.D. 2385/72. Manuel Gómez Angeles y Coeg. 4 votos.*

*Vol. 63, Pág. 20. A.D. 5179/73. José Cervantes Mendieta Unanimidad de 4 votos.*

De la anterior transcripción se desprende que si el que objeto es el que se presume firmante de un documento éste deberá de acreditar con prueba idónea que no es su firma o bien que el texto del documento no es autentico, señalándose que el que reconoce como suya la firma de un documento, implícitamente reconoce el contenido del mismo, y así lo sostienen los altos Tribunales en la Tesis de Jurisprudencia que a continuación se transcribe:

**" DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LOS.-** El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto".

*Séptima Epoca, Quinta Parte.*

*Vol. 9, Pág. 15 A.D. 9444/68. Juan Ramírez Rosas. 5 votos.*

*Vol. 30. Pág. 16. A.D. 896/71. Kamal Abbud Neme. 5 votos.*

*Vol. 33. Pág. 20. A.D. 3208/71. Francisco Mejía Mejía. Unanimidad de 4 votos.*

*Vol. 39. Pág. 18. A.D. 4664/71. Gilberto Camecho Sánchez. 5 votos.*

*Vol. 54. Pág. 16. A.D. 1198/73. Baltazar Solís Guzmán. 5 votos.*

Para efectos de valorar a las documentales ofrecidas como pruebas y dictar las correspondientes resoluciones, las Juntas del conocimiento toman en consideración tanto las objeciones particularizadas a las pruebas como la manera en que se desahogo el medio de perfeccionamiento ofrecido por el oferente, o bien el desahogo de las pruebas aportadas para acreditar las objeciones formuladas por la contraparte, de ahí la importancia de que una documental se ratifique cuando ha sido objetada en contenido y firma.

Ahora bien, por lo que respecta a las documentales que son ofrecidas en juicio como copias simples o fotostáticas, para su debido perfeccionamiento se debe de ofrecer el cotejo o compulsas que se realice con su original e indicar el lugar preciso en el cual se encuentre éste; a este respecto y por ser un punto importante en el desarrollo de este trabajo es preciso señalar que existen tesis jurisprudenciales en el sentido de que la copia hace presumir la existencia de su original, aunado a éste criterio tenemos que cuando la Junta admite como prueba una copia fotostática ofrecida por el actor quien señala que el original se encuentra en poder del patrón, la autoridad percibe al patrón que en caso de no exhibir el original se tendrá por perfeccionada dicha documental, es decir, la



sanción a no exhibir el original del documento requerido es que a la copia se le conceda valor probatorio pleno, circunstancia que en ocasiones es contraria a derecho porque el patrón no posee en su poder el original del documento que se le requiere e inclusive en ocasiones son documentos prefabricados por el oferente; en contrapartida cuando el patrón exhibe como prueba un documento en copia fotostática y señala como medio de perfeccionamiento el cotejo que se realice con su original la Junta del conocimiento lo apercibe que para el caso de resultar falsos o inexactos los datos proporcionados para el cotejo, la documental de cuenta se tendrá por no perfeccionada y se le concederá el valor probatorio que en derecho proceda.

Antes de continuar con el desarrollo del presente punto señalaremos lo que debemos de entender por cotejo y por compulsas que son los medios de perfeccionamiento que se realizan cuando se ofrecen como pruebas las documentales en copias fotostáticas, así tenemos que Néstor de Buen Lozano, señala que en el Diccionario de la Real Academia se entiende por compulsas "la copia o traslado de una escritura, instrumento o auto, sacado judicialmente y cotejado con su original"; por su parte el referido Diccionario señala que se entiende por cotejar " confrontar una cosa con otra u otras; comparándolas teniéndolas a la vista "15.

Por su parte los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales señalan que "compulsar implica examinar dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto". En relación al cotejo señala que "es la comparación o coincidencia entre dos o más

---

<sup>15</sup> De Buen Lozano Néstor, op. cit. p.460.

documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acreditan su existencia”.

De lo anterior se desprende que un documento que ha sido ofrecido como prueba a través de copia fotostática de la cual se ha llevado a cabo por el actuario su cotejo o compulsu con su original éste hará prueba plena de lo contenido en el texto del mismo, señalándose que en la práctica diaria se da el caso de que la parte que posee el original de un documento prefiere exhibir copia del mismo para que se perfeccione con el cotejo que proponga porque de ofrecer el original será objeto de diversas objeciones y de contener firmas se deberá llevar a cabo la ratificación a cargo de sus suscriptores lo que presupone mayores dificultades porque éstos estarán sujetos a las repreguntas que les formulen la contraparte, en este caso el oferente de la prueba manifiesta imposibilidad de ofrecer el original y manifiesta que el mismo forma parte de un legajo o bien que es necesario para diversos fines a los que esta obligado por otras autoridades, haciendo uso de la prerrogativa contenida en el artículo 801 de la Ley Federal del Trabajo que así lo prevé.

Por último el artículo 808 de la Ley Federal del Trabajo establece que para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las Autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas, a este respecto debemos entender por legalización de documentos a la acción efectuada por las autoridades diplomáticas mediante la cual certifican la validez de un documento otorgado en el extranjero.

---

<sup>7</sup> Tena Suck Rafael y Morales S. Hugo Ralo, op. cit. p.128 y 129.

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

Al efecto es importante destacar que en el caso de ofrecer como prueba un documento que se encuentren en idioma extranjero, necesariamente debe de acompañarse de su respectiva traducción so pena de que sea desechada dicha probanza por no encontrarse ofrecida conforme a derecho, en este caso el medio de perfeccionamiento del referido documento y de su respectiva traducción será la traducción que efectúe el traductor que la Junta haya nombrado, debiendo de coincidir ésta con la traducción que el oferente de la prueba haya anexado al documento de que se trate.

En relación al tema que comentamos es procedente señalar que el hecho de que una copia fotostática se perfeccione mediante el cotejo que se haga con su original ello no implica necesariamente que deba merecer valor probatorio, toda vez que éstas son representaciones fotográficas que inclusive pueden ser alteradas de acuerdo al interés del oferente, existiendo criterios en éste sentido como el que a continuación se señala:

**"" COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTICULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA .-** Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trata de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las fotostáticas, pese a que estas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración en efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede destacarse la posibilidad de que aquélla no corresponda de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentre el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas, en efecto, aún cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha documental"".

Contradicción de Tesis 80/90 .- Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Séptimo Tribunal Colegiado, ambos en Materia del Trabajo del Primer Circuito .- 3 de Mayo de 1993 .- Cinco votos .- Ponente: Carlos García Vázquez .- Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

*Tesis de Jurisprudencia 32/93 .- Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del veintiocho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.*

#### **4.4. FACULTAD DISCRECIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN GENERAL.**

Sin duda que en el desarrollo de este tema es de gran relevancia la valoración de la prueba porque es una característica de las más propias y particulares del derecho procesal del trabajo el hecho de que las Juntas que conocen de los conflictos laborales poseen una facultad discrecional para valorar las pruebas, ello obedece particularmente al hecho de que el derecho del trabajo no se cife a las formalidades de otras ramas del derecho porque precisamente el derecho del trabajo se dirige a la clase trabajadora y proporciona un trato desigual a los desiguales, y no obstante que el artículo 841 la Ley Federal del Trabajo establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, **y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas**, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, al respecto es importante señalar que la facultad contenida en el artículo antes señalado no puede llegar al grado de que la Junta del conocimiento omita fundar y motivar sus resoluciones ya que ello implicaría violación a las garantías contenidas en el artículo 16 Constitucional.

Por otra parte, en la doctrina procesal se pueden distinguir dos posiciones en relación a la valoración de la prueba:

- La de la tarifa legal o sistema de la prueba tasada, que es cuando el legislador le fija al juez reglas precisas y concretas para apreciar la prueba.

- Sistema de la libre convicción o de libre apreciación de las pruebas, este sistema esta basado en las circunstancias de que el juez al juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, es decir empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida; en este sistema es requisito obligado la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que base su apreciación, consecuentemente éste sistema no autoriza al juez a valorar pruebas a su capricho, o a entregar a la conjetura o a la sospecha, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza.

A este efecto se han dictado diversas tesis que se ocupan de ahondar sobre el tema en comento y que a continuación se describen:

**"" PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.-** El artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, 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 Epoca, Quinta Parte:

Vol. X, Pág. 104. A. D. 6216/57. Virginia Acosta Molina. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XII, Pág. 216. A. D. 1903/57. Marcelina Pérez y coag. Unanimidad de 4

Vol. XII, Pág. 216. A. D. 1782/57. Miguel Angel Ceballos Gamboa. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XIV, Pág. 128. A. D. 3392/57. Méndez y Villela, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XC, Pág. 33. A. D. 8474/62. Javier Soria Rivas. Unanimidad de 4 votos.

**" PRUEBAS, APRECIACION DE LAS POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE .-** Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no les faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se les midan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones."

*Séptima Epec, Quinta Parte:*

Vol. 36, Pág. 17. A. D. 3557/71. Antonio Domínguez Muñoz. 5 votos.

Vol. 54, Pág. 24. A. D. 843/73. Alberto Monclova Bustillos. 5 votos.

Vol. 55, Pág. 39. A. D. 390/83. Compañía Constructora Industrial S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 55, Pág. 39. A. D. 785/73. Armando Tello Cachón. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 55, Pág. 39. A. D. 4210/72. Manuel Montes Díaz y coag. Unanimidad de 4 votos.

Para el maestro Marco Antonio Díaz de León "la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia

entre el resultado del probar, y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia"".

Por otra parte el Maestro Díaz de León, citando al ilustre Alberto Trueba Urbina, menciona que éste último autor opina que " la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos o contrato ley pueden equipararse a las sentencias colectivas a que se refiere la doctrina extranjera, como también se incluyen en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos".<sup>5</sup>

Por su parte el maestro Alberto Trueba Urbina establece que "la apreciación de las pruebas en conciencia, es el acto que sólo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Burocráticos, para hallar la verdad existente en las afirmaciones o hechos formuladas por las partes" :<sup>6</sup>

Es importante subrayar que con respecto a la valoración de las pruebas las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden sustraerse a la obligación que les impuso el Constituyente en el sentido de que las resoluciones que al efecto dicten en los juicios laborales deberán de estar debidamente fundadas y motivadas y el hecho de que haya cierta libertad en la valoración de las pruebas obedece a las características propias del derecho del trabajo.

---

<sup>5</sup> Díaz de León Marco Antonio.- " La Prueba en el Proceso Laboral I ", 1ª edición, Editorial Porrúa, S. A. de C.V., México 1980, p. 678.

<sup>6</sup> Díaz de León Marco Antonio, op cit. p. 681

<sup>7</sup> Trueba Urbina Alberto.- "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo ", 3ª edición, Editorial Porrúa, S.A. p.383



#### **4.5 CRITERIOS JURISPRUDENCIALES VIGENTES SOBRE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL.**

La Jurisprudencia en el terreno positivo legal, nos señala el Maestro Francisco Ramírez Fonseca, " se revela como una interpretación uniforme hecha por los Tribunales respecto de asuntos de iguales características, sometidos a su conocimiento"<sup>11</sup>

Al efecto es procedente señalar que la Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los únicos Tribunales que pueden sentar jurisprudencia son la Corte funcionando en pleno, las Salas de la misma Corte y los Tribunales Colegiados de Circuito, por su parte los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo establecen:

**"Artículo 192.-** La Jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es obligatoria tanto para ella como para las salas que componen los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales.

---

<sup>11</sup> Ramírez Fonseca Francisco, op cit. pág. 43 y 44

*"Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituye jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros."*

**"Artículo 193.-** *La jurisprudencia que establezcan las salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, leyes federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, es obligatoria para las mismas salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo locales o federales.*

*"Las ejecutorias de las salas de la Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.*

Al efecto a continuación se transcriben algunos de los criterios jurisprudenciales relativos a la prueba documental y que permiten tener un panorama más amplio en relación a la prueba documental:

**"DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, ALCANCE DEL ARTICULO 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO NO LOS PRESENTA.-** El artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el patrón no exhibe los documentos que tiene obligación de conservar, se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. Ello quiere decir que lo único que obliga la ley en caso de incumplimiento al establecer esa presunción, es a que la parte patronal debe aportar al juicio una prueba de mayor eficacia convictiva a fin de poder destruir la presunción que con su conducta omisa se generó en su contra, pues sostener lo contrario, implicaría admitir que bastaría la no presentación de los documentos respectivos, para tener plenamente acreditados los hechos a los que se refieren y no como una simple presunción, que es lo que realmente la ley prevé, ya que cualquier otro elemento de convicción presentado en contrario, por inútil, tendría que desecharse o bien carecería de la eficacia suficiente para desvirtuar la presunción."

**Octava Epoca:**

Contradicción de Tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de Mayo de 1991. Unanimidad de votos.

Cuarta Sala, tesis 4\*/J.12/91, Gaceta número 43, pág. 55; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII-Julio, pág. 69.

**"DOCUMENTOS RATIFICACION DE LOS. SOLO ES NECESARIA CUANDO SE OBJETA SU AUTENTICIDAD.-** las pruebas documentales solamente requieren ser ratificadas cuando son objetadas en cuanto a su autenticidad y firma, ya que cuando la objeción es en lo tocante al valor probatorio del documento, no se controviene ninguno de los aspectos señalados."

**Séptima Epoca:**

Amparo directo 3421/79. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 de diciembre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 5906/82. Secretaría de Gobernación. 3 de agosto de 1983. Cinco votos.

Amparo directo 4883/84. Roberto Salazar Mondragón. 9 de noviembre de 1984. Unanimidad de cuatro votos.

*Amparo directo 40202/84. José Antonio González Márquez. 21 de mayo de 1986. Cinco votos.*

*Amparo directo 937/85. Armando García Peña. 18 de agosto de 1986. Cinco votos.*

*Cuarta Sala, tesis 702, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 1169.*

**\*\* DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.-** *Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento.\*\**

**Séptima Época:**

*Amparo directo 5648/73. Pablo Lembie Dal Soto. 4 de abril de 1974. Cinco votos.*

*Amparo directo 5913/74. Jesús Sánchez García y otros. 10 de abril de 1975. Unanimidad de cuatro votos.*

*Amparo directo 6690/79. Ingenio San Francisco, El Naranjal, S.A. 26 de marzo de 1980. Cinco votos.*

*Amparo directo, 340/79. Marcos Valderrain Aguilar., 9 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.*

*Amparo directo 479/80. Rosa María Zertuche Sentilán. 23 de julio de 1980. Unanimidad de cuatro votos.*

*Cuarta Sala, tesis 692, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 1155.*

**\*\*DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO.** - Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los susciban, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio.

**Sexta Epoca, Quinta Parte.**

Vol. I, pág. 51 A.D. 6143/56. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. II, pág. 41 A.D. 5430/56. Antonio Merino Balderas. 5 votos.

Vol. IV, pág. 43 A. D. 1663/56. Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos.

Vol. VII, pág. 78 A.D. 2657/57. Josefina Ramírez. 5 votos.

Vol. XII, pág. 169. A.D. 1557/57. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

**\*\*DOCUMENTO PRIVADO, SIGNADO SOLO POR EL OFERENTE, VALOR PROBATORIO DEL.** - El documento privado que sólo contiene la firma y la consignación de determinado hecho declarado sólo por su oferente, no puede deparar perjuicio a su contraparte, por no aparecer que ésta hubiera intervenido en su elaboración ni persona que le obligue con sus actos, así que lo asentado únicamente obliga o perjudica al que aparece como suscriptor. \*\*

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

**Octava Epoca:**

Amparo directo 177/91. Jesús Madngal Mejía. 21 de agosto de 1991. Unanimidad de votos.

Amparo directo 184/91. Panamericana Comercial de Bahía de Banderas, S.A. de C.V. 11 de septiembre de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 328/91. Aceras Aliados de Occidente, S. A. 22 de enero de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 58/91. Alicia Vera Acevedo. 19 de febrero de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo 35/92. Juan Manuel Rodríguez Guillén. 18 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis III. T./41, Gaceta número 6, pág. 45

**“DOCUMENTOS NO OBJETADOS, VALOR DE LOS.- Si el documento privado ofrecido como prueba por una de las partes, no es objetado en cuanto a su autenticidad, de contenido y firma, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho respectivo.”**

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.**

**Octava Época:**

Amparo directo. 24/92 José de Jesús Heredia Jiménez. 11 de marzo de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 409/92 Fedenco González Robledo. 2 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 517/92 Instituto Mexicano del Seguro Social. 9 de septiembre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 498/92 Félix Alan Rodríguez Landézuri. 7 de octubre de 1992. Unanimidad de votos.

Amparo directo. 601/92 María Tranquilina Aguilar Estrada. 11 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.

Tesis II. T./35, Gaceta número 61, pág. 83.

**“DOCUMENTOS, OBJECCION DE LOS QUE SE OFRECE SU PERFECCIONAMIENTO POR SER FOTOSTATICAS.- No es ilegal que la Junta otorgue plena validez a una fotocopia objetada por ello, si la oferente en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo solicitó su perfeccionamiento mediante el cotejo con su original y dicha Junta no acordó lo conducente, por motivos no imputables a aquélla.”**

**TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SEPTIMO CIRCUITO.**

**Octava Epoca:**

*Amparo directo 1029/92. Rosalba Sarabia Morales. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 14/93. Juan Manuel Decuir Ramos. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 95/93. Julio Alfredo Santiago Lima. 24 de marzo de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 56/94. Raúl Mendoza Sosa. 23 de febrero de 1994. Unanimidad de votos.*

*Amparo en revisión 73/94. Petróleos Mexicanos. 4 de mayo de 1994. Unanimidad de votos.*

*Tesis VII.A.T./31, Gaceta número 78, pág. 72.*

**4.5.1. VALOR PROBATORIO DE LAS COPIAS FOTOSTATICAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

En el presente trabajo se pretende hacer un estudio relacionado con la copia fotostática y en este sentido es importante lo que han sostenido los altos Tribunales en relación a la regulación de esta prueba, emitiendo diversos criterios que pretenden interpretar lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, con respecto a esta modalidad de la prueba documental, razón por la cual a continuación me permito transcribir algunas de las más relevantes tesis de Jurisprudencia relacionadas con la copia fotostática en materia laboral, que

están en concordancia con lo señalado a lo largo del desarrollo de presente trabajo y que vienen a corroborar la propuesta en el sentido de que las copias fotostáticas no merecen tener eficacia probatoria alguna y que aun cuando no sean objetadas no pueden constituir certeza para el juzgador de que lo contenido en las mismas concuerde con el original del cual se tomaron, pues incluso en ocasiones son reproducciones fotográficas de otra copia.

**" COPIAS FOTOSTÁTICAS, CARECEN DE VALOR AUNQUE SEAN COTEJADAS, SI EL PATRÓN CUENTA CON LOS ORIGINALES EN SU PODER.-** De la interpretación conjunta de los artículos 795 a 801 y 804, de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; por otra parte, que los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, finalmente, que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio los controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo; de tal manera que si el patrón cuenta con los originales de las tarjetas de asistencia debe exhibirlas en el procedimiento, pues si presente copias fotostáticas de las mismas, éstas carecerán de valor aunque sean cotejadas. No es óbice para lo anterior que de conformidad con el artículo 798 de la ley laboral, si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se puede solicitar su compulsación, pues ello sería procedente siempre y cuando el patrón no tenga el original en su poder".

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

*Octava Época:*

*Amparo directo 8473/88. Irma Niño Gallegos. 11 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 11703/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de Noviembre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 11243/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 12 de Diciembre de 1988. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 1613/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 19 de Abril de 1989. Unanimidad de votos.*



*Amparo directo 3123/89. Francisco Aguilar Díaz. 7 de Junio de 1989.  
Unanimidad de votos.*

*Tesis I.º. T.J/11, Gaceta número 22-24, pág. 176.*

**"" COPIAS FOTOSTÁTICAS. PERFECCIONAMIENTO DE CUANDO SE OBJETAN EN AUTENTICIDAD, DE CONTENIDO Y FIRMA.** - En diversas ejecutorias, tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como los Tribunales Colegiados de Circuito, han sostenido que las documentales exhibidas como prueba en un juicio en copia fotostática simple, sin certificar, carecen de valor y por ello aun cuando no sean objetadas debe ofrecerse su cotejo o compulsarse con el original, para que tengan valor; sin embargo, cuando dicho documento fue objetado también en cuanto a autenticidad de contenido y firma, para perfeccionar dicha documental, no basta el simple cotejo del documento, ya que con esto lo único que se demuestra es la existencia del original del mismo, pero no la autenticidad de su contenido y firma, aspecto hecho valer en la objeción. En tal virtud el oferente de la prueba debe además del cotejo solicitar el reconocimiento de contenido y firma a cargo de los suscriptores, medios de perfeccionamiento que la Junta está obligada a admitir, sujetando desde luego el reconocimiento de los signantes a que previamente se efectúe el cotejo y quede acreditada la existencia del original del documento exhibido en copia fotostática ""

**PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CIRCUITO.**

*Octava Época:*

*Amparo directo 576/92. Juana Pimentel García. 10 de agosto de 1993.  
Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 850/92. Gumersindo Antonio López. 13 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 612/92. Tila del Carmen Piedra García y otros. 22 de octubre de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 91/93 René Zamudio Delgado. 9 de noviembre de 1993. Unanimidad de votos.*

*Amparo directo 236/93. Petróleos Mexicanos. 18 de enero de 1994.  
Unanimidad de votos.*

*Tesis X.1º.J/19, Gaceta número 77, pág. 85*

**"" COPIAS FOTOSTATICAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. REQUISITOS DE FORMA.**- No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas según lo ordena el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo vigente, si el ofrecidas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original; a falta de este último, el que se ofrezca su cotejo con su original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y que ambos concuerden en todas sus partes.""

*Séptima Epoca:*

*Amparo directo 4154/78. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de febrero de 1979. Cinco votos.*

*Amparo directo 7113/80. Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria Textil y Similares "Lucrecia Tonz". 23 de marzo de 1981. Cinco votos.*

*Amparo directo 7194/81. Jefe del Departamento del Distrito Federal. 21 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos.*

*Amparo directo 2654/82. Banco del Atlántico, S.A. 15 de noviembre de 1982. Unanimidad de cuatro votos.*

*Amparo directo 5039/83. César Villegas Tomijos. 21 de noviembre de 1983. Unanimidad de cuatro votos.*

*Cuarta Sala, tesis 534, Apéndice 1988, Segunda Parte, pág. 916*

**"" COPIAS FOTOSTATICAS. VALOR PROBATORIO DE LAS.** - Las copias fotostáticas no pueden considerarse documentos privados, sino medios de prueba como son las fotografías y éstas carecen de valor probatorio pleno de no encontrarse debidamente certificadas, por lo tanto su valor queda reducido al de un indicio y sirve de prueba en tanto no se encuentren desvirtuadas.--

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO**

*Revisión fiscal 3/90.- Grupo Orbe, S.A. de C.V.- 3 de abril de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Jorge Alberto González Álvarez.*

*Revisión fiscal 2/90.- Plaza Mediterránea, S.A. de C.V.- 8 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Nelson Loranca Ventura.*

*Recurso de revisión 283/90.- Adán Bonilla Marín y otros.- 28 de agosto de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Nelson Loranca Ventura.*

*Recurso de revisión 71/91.- Enrique García Romero.- 26 de febrero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.*

*Recurso de revisión 119/91.- Mariano Hernández Robles.- 15 de mayo de 1991.-Unanimidad de votos.- Ponente: José Galván Rojas.- Secretario: Armando Cortés Galván.*

*Gaceta del Semanario Judicial de la Federación No. 43, julio de 1991  
pág. 96.*

**"" COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTICULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACION DE LA .-** Para determinar la eficacia probatoria de la prueba documental privada consistente en copia fotostática sin certificar, debe atenderse, ante todo, a que la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 797 y 801, establece la regla general de que tratándose de pruebas documentales, éstas deben ofrecerse originales. Esta carga que pesa sobre el oferente de pruebas documentales, de exhibir en original las que tenga en su poder, se justifica con mayor razón, cuando el oferente es el patrón y se trate de documentos que, de acuerdo con el artículo 804, tiene obligación de conservar y exhibir en juicio. Por su parte, el artículo 798 cataloga como documentos privados tanto a las copias simples como a las fotostáticas, pese a que estas últimas, en realidad, son representaciones fotográficas del documento considerado como cosa u objeto. Esta observación es importante en virtud de que la naturaleza real de este tipo de probanza no puede desconocerse al efectuar su valoración en efecto, como la copia fotostática se obtiene mediante métodos técnicos y científicos a través de los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, no puede destacarse la posibilidad de que aquélla no corresponda de una manera real o auténtica al contenido exacto o fiel del documento o documentos de los que se toma. De ahí que cuando el oferente exhibe copias fotostáticas sin certificar y éstas objetadas, debe señalar el lugar donde se encuentra el original para que se lleve a cabo la compulsión o cotejo correspondiente, y si no lo señala, aquel documento carecerá de valor probatorio, en virtud de que no habrá modo de comprobar su fidelidad o exactitud. Si la copia fotostática que se ofrezca no es objetada, ello no trae como consecuencia que el documento privado tenga valor probatorio pleno, aunque si constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo, en conciencia, con las demás pruebas, en efecto, aún cuando el artículo 810 de la Ley Federal del Trabajo dispone que las Copias hacen presumir la existencia de los originales, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a aceptarlas como prueba plena, en virtud de que la especial naturaleza de la copia fotostática, a la que ya se aludió, constituye un riesgo que no puede ser desconocido por el juzgador e impide que le otorgue valor de prueba plena. Por último, puede darse el caso de que el propio oferente de la copia fotostática, aunque no sea objetada, solicite su compulsión o cotejo, señalando el lugar donde se halla el original, la que de efectuarse, perfeccionaría dicha documental"".

**Contradicción de Tesis 80/90 .-** Entre el Sexto Tribunal Colegiado y el Séptimo Tribunal Colegiado, ambos en Matern del Trabajo del Primer Circuito - 3 de Mayo de 1993 .- Cinco votos - Ponente: Carlos García Vázquez .- Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

*Teas de Jurisprudencia 32/93 . - Aprobada por la Cuarta Sala de este Alto Tribunal en sesión privada del veinticho de junio de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Megeña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.*

#### **4.6 INEFICACIA PROBATORIA DE LAS COPIAS FOTOSTATICAS EN MATERIA LABORAL.**

Como conclusión del presente trabajo podemos señalar que el inconveniente primordial para que se le conceda valor y eficacia probatoria a una documental consistente en una copia fotostática, es el hecho de que el juzgador no tiene ninguna certeza de que sea copia fiel de su original ni tampoco de que exista el original, lo anterior en virtud de que por la naturaleza propia de la copia fotostática, que no es otra cosa que una representación fotográfica de un documento, obtenida mediante métodos técnicos y científicos por medio de los cuales inclusive se puede efectuar una composición , arreglo o alteración del contenido del documento lo cual trae como consecuencia inmediata que la Autoridad que conoce del conflicto laboral se encuentre en posibilidad de conceder valor a un documento que no coincide con su original; por otra parte es preciso señalar que en ocasiones las partes en conflicto aún y cuando tengan en su poder el original de algún documento que ofrecerán como prueba, se abstienen de ofrecerlo en juicio y lo sustituyen por una copia fotostática ofreciendo como medio de perfeccionamiento el cotejo o compulsas con su original, no obstante que, actualmente existen criterios de Jurisprudencia en el sentido de que aún y cuando se desahogue el medio de perfeccionamiento ofrecido ello no implica que la copia deba ser valorada como prueba plena pues el perfeccionamiento, en su caso, únicamente prueba la existencia del

documento, por lo que para el caso de que la contraparte objetara la copia fotostática en cuanto a autenticidad de contenido y firma, para que la copia fotostática mereciera valor probatorio inicialmente debe desahogarse el cotejo o compulsa y posteriormente la ratificación de contenido y firma a cargo de los suscriptores.

En la práctica diaria se da el caso de la prefabricación de probanzas que se ofrecerán en juicio, práctica que se lleva a cabo tanto por la actora como por la demandada y se valen de los documentos tales como las copias fotostáticas para suprimir, adicionar o modificar el documento esperando que la contraparte no objete el referido documento o aún y cuando los objetan, a través de métodos ilícitos "convencen" al actuario para que de fe que tuvo a la vista el documento original y que la copia fotostática concuerda fielmente con el referido original, no obstante que en ocasiones la copia fotostática haya sido sacada de otra copia lo anterior necesariamente redundará en una inseguridad jurídica, toda vez que la Junta no puede tener la seguridad y más aun la certeza de que dictara un a resolución a verdad sabida y buena fe guardada, según lo dispuesto por el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de ahí que la propuesta del presente trabajo sea en el sentido de negar valor y eficacia probatoria alguna a las documentales consistentes en copia fotostática, porque en principio las partes se encuentran obligadas a exhibir los originales que tengan en su poder y además por la propia naturaleza de la copia fotostática que viene a ser una simple representación fotográfica que con determinados métodos puede alterarse en su contenido.

### CONCLUSIONES.

**PRIMERA:** El derecho procesal del trabajo, desde sus orígenes tuvo características propias y especiales, tomando en consideración que estaba dirigido a clases económicamente desprotegidas y quienes intervenían en su desarrollo, desde siempre estuvieron situados en planos completamente desiguales, dado que por una parte estaba el patrón que poseía los medios de producción y por el otro el trabajador que contaba únicamente con su fuerza de trabajo para satisfacer sus necesidades más apremiantes.

**SEGUNDA:** Dentro de la evolución del derecho procesal del trabajo encontramos sin duda que la suplencia en la deficiencia de la queja, institución creada en favor de los trabajadores exclusivamente, ha cobrado cada vez más importancia y desde luego el exceso de ésta trae como consecuencia que la impartición de justicia se vea disminuida, y en razón de que pesan sobre el patrón la mayoría de las cargas procesales aunado a la imposición de sanciones para el caso de no exhibir documentos que el trabajador dice posee en su poder, circunstancias que se han visto reflejadas en el hecho de que durante la secuela procedimental se den infinidad de irregularidades lo que trae como consecuencia que el laudo que se dicte no este en concordancia con la verdad histórica, esto es, que el resultado del conflicto en la mayoría de los casos no tenga ninguna relación con la realidad, no obstante que la ley establece que los laudos serán dictados a verdad sabida y buena fe guardada.

**TERCERA:** En la Ley Federal del Trabajo se encuentran establecidos los medios de prueba con que cuentan las partes en conflicto para acreditar, respectivamente, las acciones o las excepciones y defensas hechas valer y con las cuales se ha fijado la litis, dentro de estos medios de prueba encontramos a la Documental que es sin lugar a dudas un medio de prueba que provoca en el animo del juzgador mayor certeza sobre la resolución que en su caso dicte, lo anterior por la propia naturaleza de los documentos, de ahí que se pueda concluir que la documental como prueba puede llegar a determinar el resultado de una resolución en un conflicto laboral, ello no implica que los demás medios de prueba no merezcan valor, tan es así que todas las pruebas aportadas en juicio deben de ser valoradas de manera conjunta y exponiendo porque se les concede o niega valor probatorio.

**CUARTA:** En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas resulta determinante para el resultado de un juicio las pruebas que se aportes así como la manera en que se objetan las pruebas de la contraparte, toda vez que al objetar una probanza se explica al juzgador los motivos de hecho o de derecho por los cuales no debe concedérsele valor probatorio a determinada prueba, y en el caso de la prueba documental la objeción que se le formule a la misma podrá determinar que se ordene la práctica del medio de perfeccionamiento que al efecto se haya ofrecido y del resultado de su desahogo dependerá el valor que se le otorgue al momento de dictar la resolución correspondiente.



**QUINTA:** Nuestra Legislación Laboral vigente establece en su artículo 798 la posibilidad de que las partes ofrezcan como prueba documentos consistentes en copia simple o fotostática, circunstancia con la cual no estoy de acuerdo tomando en consideración que la copia fotostática es una simple representación fotográfica que desde luego puede ser alterada a conveniencia de quien la ofrece e inclusive el oferente puede señalar el lugar en el que supuestamente se encuentra el original o en su defecto quien la tiene en su poder y ello trae como consecuencia que se imponga al que supuestamente la tiene, la obligación de exhibirla y se le apercibe que en caso de no hacerlo se tendrá por perfeccionada dicha documental, lo anterior ha originado que se haga un uso indiscriminado de las partes en conflicto en ofrecer como pruebas copias fotostáticas, lo que ocasiona que frecuentemente se les conceda valor y eficacia probatoria a dichas documentales que se encuentran alteradas o bien que han sido prefabricadas de acuerdo al interés de la parte que las ofrece.

**SEXTA:** Por otra parte es ilógico que el patrón, teniendo los originales de ciertos documentos, ofrezca copias fotostáticas y pretenda ofrecer como medio para perfeccionarlas el cotejo con su original que obra en su poder aduciendo que el original es de importancia para fines de carácter administrativo o fiscal, esto ha generado que existan criterios de los Tribunales Colegiados en el sentido de que el medio de perfeccionamiento antes señalado es idóneo únicamente para el caso de que el patrón no tenga los originales en su poder, ya que en caso de tenerlos debe de ofrecerlos máxime cuando por ley tiene tal obligación el criterio anterior es el resultado de la interpretación de los artículos 795 a 801 y 804 de la Ley Federal del Trabajo.

**SEPTIMA:** A través del presente trabajo se propone establecer que en el procedimiento ordinario laboral a la copia fotostática debe negársele eficacia probatoria, tomando en consideración que se trata de una simple representación fotográfica que con los adelantos científicos en este aspecto puede ser alterada en su contenido, lo anterior traería como consecuencia que las resoluciones dictadas en los Juicios laborales se apegaran más a la realidad y así poder cumplir con lo establecido en los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que las resoluciones se dicten a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, lo que desde luego redundaría en una verdadera impartición de justicia.

## **BIBLIOGRAFIA.**

1.- **CASTORENA J. JESUS.** Manual de Derecho Obrero . 6ª Edición. Editorial Fuentes Impresores. México 1984.

2.- **CORDOVA ROMERO FRANCISCO.** Derecho Procesal del Trabajo . 1ª Edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986.

3.- **DAVALOS JOSE.** Derecho del Trabajo I . 5ª Edición. Editorial Porrúa S.A. . México 1994.

4.- **DE BUEN LOZANO NESTOR.** Derecho del Trabajo . Tomo I. 4ª Edición. Editorial Porrúa S.A.. México 1981.

5.- **DE BUEN LOZANO NESTOR.** Derecho Procesal del Trabajo . 3ª Edición. Editorial Porrúa S.A.. México 1994.

6.- **DE LA CUEVA MARIO.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . Tomo I. 6ª Edición. Editorial Porrúa S.A.. México 1980.

7.- **DE PINA RAFAEL.** Curso de Derecho Procesal del Trabajo . Edición.  
Editorial Botas. México 1952.

8.- **DIAZ DE LEON MARCO ANTONIO.** La Prueba en el Proceso Laboral . 1ª  
Edición. Editorial Porrúa S.A., México 1990.

9.- **GUERRERO EUQUERIO.** Manual de Derecho del Trabajo . 10ª Edición.  
Editorial. México 1979.

10.- **PALLARES EDUARDO.** Diccionario de Derecho Civil . 19ª Edición.  
Editorial Porrúa S.A., México 1990.

11.- **PORRAS LOPEZ ARMANDO.** Derecho Procesal del Trabajo . 3ª Edición.  
Editorial Porrúa S.A. . México 1991.

12.- **RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.** La Prueba en el Procedimiento Laboral  
. 9ª Edición. Editorial PAC S.A. de C.V. .México 1981.

13.- **RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.** Ley Federal del Trabajo Comentada .  
9ª Edición. Editorial PAC S.A. de C.V..México.

14.- **TENA SUCK RAFAEL y MORALES S. HUGO ITALO.** Derecho Procesal del Trabajo . 3ª Edición. Editorial Trillas. México 1991.

15.- **TRUESA URBINA ALBERTO.** Nuevo Derecho Procesal del Trabajo . 3ª Edición. Editorial Porrúa S.A. México .