



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
"ACATLAN"

" LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCESO LABORAL "

T E S I S

Que para obtener el título de:  
**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

*Raúl Ramírez Doncel*



ENEP - ACATLAN  
ACATLAN, EDO. DE MEXICO  
Dpto. de Admón. Escolar

**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 está 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.

# INDICE

INTRODUCCIÓN . . . . .	1
------------------------	---

## CAPITULO I

### MARCO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

1.- DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO. . . . .	3
2.- EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917. . . . .	6
3.- LA LEY DEL TRABAJO DE 1931. . . . .	28
4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970. . . . .	35

## CAPITULO II

### LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

1.- NACIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. . . . .	40
2.- NATURALEZA JURÍDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y - ARBITRAJE. . . . .	45
3.- CLASIFICACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBI- TRAJE. . . . .	61
4.- FUNCIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. . . . .	66

## CAPITULO III

### LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

1.- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL. . . . .	68
1.- LA PRUEBA CONFESIONAL. . . . .	71
2.- LA PRUEBA TESTIMONIAL. . . . .	78
3.- LA PRUEBA PERICIAL. . . . .	87
4.- LA PRUEBA INSPECCIONAL. . . . .	92
5.- LA PRUEBA PRESUNCIONAL. . . . .	94
6.- LA PRUEBA DE ACTUACIONES. . . . .	95

1.7 FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIO APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA. . . . .	96
--	----

#### **CAPITULO IV**

#### **LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

1.- DEFINICIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. . . . .	97
2.- CLASIFICACIÓN DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. . . . .	99
A) DOCUMENTAL PÚBLICA. . . . .	99
B) DOCUMENTAL PRIVADA. . . . .	100
3.- OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL . . . . .	103
4.- DESAHOGO Y PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. .	105
5.- VALOR DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. . . . .	109

<b>CONCLUSIONES. . . . .</b>	<b>120</b>
------------------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA. . . . .</b>	<b>124</b>
------------------------------	------------

## INTRODUCCION

La prueba es al Derecho Procesal del Trabajo, lo que a juicio de la doctrina es un elemento indispensable en el desarrollo del procedimiento, de ahí su importancia en el mundo del Derecho.

En la presente tesis el Tema principal es la Prueba Documental en el Derecho Procesal del Trabajo, haciéndose igualmente un estudio sobre el Derecho del Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y los demás medios probatorios que se aceptan en el Derecho Procesal del Trabajo.

En el primer capítulo se analizan las definiciones que los tratadistas del Derecho del Trabajo han emitido al respecto a éste; los principios que se consagraron en el (Artículo 123 de la Constitución de 1917; la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que fué la primer Ley Federal en el Derecho del Trabajo de 1970, que superó a la de 1931.

En el segundo capítulo se estudia el nacimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en las Fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional; el enfoque de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los tratadistas del Derecho del Trabajo, determinando si son Tribunales Administrativos, Tribunales Judiciales, Tribunales Especiales de Trabajo, etc. La Clasificación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la función de éstas dentro del Derecho Procesal del Trabajo.

En el tercer capítulo se analizan los medios de prueba permitidos y más comunes en el Derecho Procesal del Trabajo -- realizándose un estudio detenido de cada uno de éstos, comprendiendo desde su definición hasta su valor probatorio.

El cuarto capítulo es con el que se concluye la presente Tesis refiriéndose al estudio de la prueba documental en el Derecho Procesal del Trabajo, temas que por su importancia he dado el nombre a la presente Tesis, ya que es una de las pruebas principales en todo juicio laboral. Su estudio se realiza desde su definición, tipos de prueba documental, forma de ofrecimiento, perfeccionamiento y su valor probatorio.

## CAPITULO I

### MARCO HISTORICO DEL DERECHO DEL TRABAJO

#### 1.- DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo se considera el estatuto protector y reivindicador del trabajador entendiéndose como tal, aquél que presta un servicio personal a otro mediante un salario o remuneración.

En México a partir de su creación en el Artículo 123 de nuestra Constitución Política de 1917, el Derecho del Trabajo ha sido objeto de estudio a efecto de determinar los conceptos que lo expresen mejor, sin embargo, a más de setenta años de vida los tratadistas del Derecho del Trabajo no lo han definido en toda su magnitud, generosidad y grandiosidad.

El análisis del contenido y definiciones dadas por los tratadistas del Derecho del Trabajo requeriría por lo amplio del tema de una obra específica que tratara a este respecto. Por lo anterior en virtud de que éste es un capítulo introductorio al estudio de la Prueba Documental solo se mencionan en forma breve las definiciones que del Derecho del Trabajo realizarán los tratadistas de la materia.

J. Jesús Castorena en la publicación de su tratado de Derecho obrero define al Derecho del Trabajo en los siguientes términos:

"Conjunto de normas que rigen las relaciones de los asa lariados con el Patrón, con los terceros o con ellos en tre sí, siempre que la condición de asalariado sea la - que se tome en cuenta para dictar esas reglas" (1)

De la anterior definición se desprende que el tratadista Castorena no contempla la amplitud del Derecho del Trabajo mexicano, consignado en el Artículo 123, como estatuto protector y reivindicador de los trabajadores, sino que contempla como un regulador de las relaciones entre el Patrón y el trabajador.

Otro tratadista que se ha destacado por sus estudios realizados sobre el Derecho del Trabajo es Mario de la Cueva, quien nos ofrece la siguiente definición:

"Entendemos por Derecho del Trabajo, en su acepción más amplia, una congerie de normas que a cambio del trabajo humano, intenta realizar el Derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana" (2)

El Autor antes citado, en su definición hace una apreciación muy somera de lo plasmado en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna, ya que olvida que este precepto manifiesta que las Autoridades deberán tutelar y redimir a los trabajadores.

Entre los Juslaboristas no podríamos dejar de mencionar a Sánchez Alvarado quien nos lega su definición:

1.- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., Ed, 5ª, México, D.F., 1975, pag. 132.

2.- Ibidem P. 133



"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en su aspecto individual y colectivo, - las relaciones entre los trabajadores y Patrones entre sí, mediante intervención del Estado con objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino". (3)

Se considera que la anterior definición está más apegada a lo que los legisladores de 1917 plasmaron en el Artículo 123 ya que entiende al Derecho del Trabajo como protector y tutelar de los trabajadores.

Las definiciones antes mencionadas, revelan los diferentes conceptos que se tienen del Derecho del Trabajo, pero haciendo un estudio del Artículo 123, se advierte -- que contienen preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios, ya que el fin de este precepto es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre -- por el hombre; entendiéndose al Derecho del Trabajo en los términos siguientes:

El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones que tienen por objeto reivindicar a los trabajadores para lograr una mejor existencia para ellos.

3) Ibidem P. 134

## 2.- EL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION POLITICA DE 1917

El estatuto protector de los trabajadores, lo es el Artículo 123, tiene su origen este en la discusión del Artículo de la Constitución Política de 1917, que logró que un grupo de Diputados Constituyentes, se interesaran por la formación de un estatuto en favor de los trabajadores integrándose un "petit comité" bajo la Presidencia del Ingeniero Rovaix que desempeñaba el cargo de Secretario de Fomento del Presidente Carranza y con Licencia para intervenir en las labores del constituyente a otros Diputados como los Licenciados Jos N. Macías, José Inocente Lugo, quien no era Diputado sino Director de la Oficina del Trabajo de la Secretaría de Fomento y el C. Rafael L. de los Ríos.

La exposición de los motivos que fundamentará el proyecto de bases constitucionales en materia del trabajo fue encomendada al Lic. J. N. Macías, quien expuso con amplitud todas las razones, motivos y los anhelos que los habían guiado a la formulación de esta iniciativa, que llegaba como para satisfacer una necesidad social, quedó terminado y presentado ante la Comisión de la Constitución, el proyecto del Artículo 123, el día 13 de Enero de 1917 el cual quedó suscrito por las personas que intervinieron en su formación y por 46 firmas de Diputados que lo apoyaron, quedando en los términos siguientes:

"ARTICULO" - El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados al legislar sobre el trabajo de carácter económico en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán suje-

tarse a las siguientes bases:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas - en los trabajos de fábrica, talleres y establecimientos Industriales, en los de minería y trabajos similares, en las obras de construcción y reparación de edificios, en las vías ferrocarrileras, en las obras de puertos, saneamientos y demás trabajos de Ingeniería, en las Empresas de transportes, faenas de carga y descarga labores agrícolas, empleos de comercio y en cualquier otro trabajo que sea de carácter económico:

II.- La jornada de trabajo nocturno será de una hora menor que la diurna y estará absolutamente prohibida, de las diez de la noche a las seis de la mañana, para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años, en las fábricas, talleres Industriales y establecimientos comerciales.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de Contrato.

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

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto no desempeñará trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable; en el mes siguiente el par-

to, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su Contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como Jefe de Familia.

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.- La fijación del tipo de salario mínimo se hará por comisiones especiales que formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso Legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que pretenda substituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario,

por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de los fijados para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder ni de tres días consecutivos. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

- XII.- En toda negociación Agrícola, Industrial o Minera, o cualquier otro centro de trabajo, que diste más de dos kilómetros de los centros de Producción, los Patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que serán equitativas. --- Igualmente deberán establecer Escuelas, Enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.
- XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su Población exceda de doscientos habitantes, deberá 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.
- XIV.- Los Empresarios serán responsables de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales de -- los trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la Industria o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los Patronos deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanen

te para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el Patrón contrate el trabajo por un intermediario.

- XV.- El Patrón estará obligado a observar, en la instalación de sus establecimientos, los preceptos Legales sobre Higiene y Salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, bajo las penas que al efecto establezcan las Leyes.
- XVI.- Tanto los obreros como los Empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc.
- XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los Obreros y de los Patrones las huelgas y los paros.
- XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de Interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje; del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.
- XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de Producción haga necesario suspender el trabajo pa-

ra mantener l precios en el límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de Representantes de los Obreros y de los Patrones y uno del Gobernador.

XXI.- Si el Patrón se negare a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, 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.

XXII.- El Patrón que despida un obrero sin causa justificada 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. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del Patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. - El Patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII.- Los créditos de los trabajadores que se les adeuden - por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otro, en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores en favor de sus Patrones o de sus asociados o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia.

XXV.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el Contrato.

- a). Hasta que estipulen una jornada inhumana por lo no tariamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b). Las que fijen un salario que no sea remunerador a julcio de los Consejos 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 es os 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 de Trabajo y Enfermedades Profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del Contrato o despido de la obra.
- h). Todas las demas estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del -- obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVII.- Se considera de utilidad social: El establecimiento de cajas de seguros populares de invalidéz, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otras con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberá fomentar la Organización de Instituciones de índole, para infundirle e inculcar la previsión popular, y

XXVIII.- Asi mismo, serán de utilidad social las Sociedades Cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a los trabajadores, cuando éstas las adquieran en propiedad en un plazo determinado.

**"CONSTITUCION Y REFORMAS".**- Querétaro de Artega, a 13 de --  
Enero de 1917. Pastor Rovalix, Victorio E. Góngora, E.B. --  
Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los  
Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre.

**"CONFORME EN LO GENERAL".**- C.L. Gracidas, Samuel de los San-  
tos, José N. Macías, Pedro A. Chapa, José Alvarez, H. Jara,  
Ernesto Meade Fierro, Alberto Torrones B., Antonio Gutié--  
rrez, Rafael Martínez de Escobar, A. Aguilar, Donato Bravo  
Izquierdo, E. O'farril y Samuel Castañón.

**"APOYAMOS EL PRESENTE PROYECTO DE REFORMAS".**- Dr. Miguel --  
Alonso R., Cayetano Andrade, F.A. Bojorquez, Alfonso Cabre-  
ra, F. Castaños, Cristobal Ll y Castillo, Porfirio del Cas-  
tillo, Aro B. Ceballos, Marcelino Cedano, Antonio Cervantes,  
Alfonso Cravioto, Marcelino Dávalos, Cosme Dávila, Federico  
Duorfn, Jalro R. Dyer, Enrique A. Enriquez, Juan Espinoza -  
Bávvara, Luis Fernández Martínez, Juan N. Frías, Ramón Frau-  
esto, Reynaldo Garza, José F. Gómez Palacios, Modesto Gonzá-  
lez Galindo, Antonio Hidalgo, Angel S. Juarico, Ignacio Ló-  
pez, Amador Lozano, Josafat F. Márquez, Rafael Martínez Men-  
doza, Guillermo Ordorica, Félix F. Palavicini, Leopoldo Pa-  
yán, Ignacio L. Pesqueira, José Rodríguez, Gabriel Rojano,  
Gregorio A. Tello, Ascencio Tépal, Marcelo Torres, José Ve-  
rastegui, Héctor Victoria, Jorge E. Von Verse, Pedro R. Zava-  
la, Rúbricas.<sup>4</sup>

La Comisión de la Constitución el 23 de Enero de 1917 exami-  
nó y discutió ampliamente el proyecto en el seno de la Comi-  
sión, en el que determinaron que éste era procedente, ha--  
ciendo sólo las modificaciones y adiciones siguientes:

4) Ibidem. P. 96

Propusieron que la sección respectiva llevara por título -- "Del Trabajo y la Previsión Social", ya que a uno y a otro se refieren las disposiciones que comprendía.

A juicio de la Comisión, el primer Artículo debía imponer -- al Congreso y a las Legislaturas sobre el trabajo, según -- las circunstancias locales, dejando a estos cuerpos libertad, para adoptar algunas bases más, siempre que no contravinieran a las ya consignadas.

Consideraron que la Legislación no debía limitarse al trabajo económico, si no al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos o domésticos, por lo que, se podía suprimir la clasificación hecha en la --- Fracción T.

Les pareció de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como, el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Consideraron que era equitativo que los trabajadores tuvieran una participación en las Utilidades de toda Empresa que prestaran sus servicios. Esta disposición a primera -- vista parecería exagerada y ruinoso para los Empresarios, -- pero estudiandola con detenimiento se veía que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñaría sus labores con más eficiencia teniendo interés personal en la prosperidad de la Empresa y el Capitalista podría disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerían los conflictos entre unos y otros con motivo de la cuantía del salario.

La renta que iban a tener derecho a cobrar los Empresarios por las cosas que proporcionarán a los obreros podía fijarse desde ese momento en el interés de medio - por ciento mensual. De la obligación de proporcionar - dichas habitaciones no debían quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población, - en virtud de que no siempre se encontraban en un lugar poblado, alojamientos higiénicos para la clase obrera.

Como un medio de combatir el alcoholismo y el juego, - les pareció oportuno prohibir la venta de bebidas alcohólicas y el establecimiento de casas de juego de azar en los centros obreros.

Las garantías para la vida de los trabajadores que establecía la Fracción XV debía entenderse un poco más, imponiendo a los Empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegurara la salud y la vida de los operarios.

Precisaron mejor el derecho de huelga fundándola a el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores, en el lugar de emplear los términos "Capital" y "Trabajo" que aparecerían en la Fracción XVII! les pareció conveniente especificar los casos en que se podía declarar lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las Autoridades en la Fracción XXI propusieron la suspensión de las palabras "a virtud del escrito de compromiso", proponiendo también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de - que los trabajadores no aceptasen el Laudo del Tribunal de Arbitraje.

En la Fracción XXII debía sustituirse, a juicio de ellos, - "descendientes" y "ascendientes", por las de "hijos" y "padres", debiendo hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha Fracción a los malos tratamientos que solían recibir los obreros de los familiares -- del Empresario.

Era conveniente, para garantía de Empresario y obrero, el - no autorizar entre ambos el Contrato de préstamo o sea el - anticipo a cuenta de salario, sino por importe de éste en - un mes, tal como lo propusieron por medio de una adición a la Fracción XXIV.

Los abusos que se repetían constantemente, en perjuicio de los trabajadores que eran contratados para el extranjero, - les sugirieron la idea de proponer la intervención de las - Autoridades Municipales y consulares en esta clase de Contratos y el compromiso de parte del Empresario de sufragar al trabajador los gastos de su viaje de repatriación.

El mismo género de abusos se había venido cometiendo por las Empresas llamadas de enganche, agencias de colocaciones y - además por lo cual les pareció adecuado poner un límite definitivo a semejantes abusos, estableciendo que esas Empresas no podían hacer cobro alguno a los trabajadores.

Una medida de protección de las más eficaces para la clase de los trabajadores era la institución del HOMESTERO o Patrimonio de Familia aunque tiene conexión con las Leyes --- agrarias podía tener cabida en la Legislación del Trabajo, por lo que, proponían se estableciera en la forma y términos en que aconsejaran las necesidades regionales, por últi

mo aunque el proyecto que estudiaban, proponía la extinción de las deudas que los trabajadores hayan contraído por razón del trabajo, con los principales o sus intermediarios, no aparecía la disposición relativa en el cuerpo del proyecto. Presentaron para subsanar tal omisión, un Artículo transitorio que se incluiría entre los que, con el mismo carácter sirven de final a la Constitución.

Una vez formulada la Legislación fundamental del trabajo, el Artículo 5o. debía quedar como aparece en el referido proyecto suprimiendo solamente el último párrafo, que es una redundancia.

En tal virtud propusieron a la honorable Asamblea la aprobación del Artículo 5o. y de la Sección VI, en los siguientes términos:

"Artículo 5o. nadie podrá 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".

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las Leyes respectivas, el de las armas, los de Jurado y los cargos de elección popular, y obligatorios y gratuitas las funciones electorales".

"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 del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de

voto religioso, la ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento cualquiera que sea la determinación u objeto con que pretendan erigirse".

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada Profesión, Industria o Comercio".

"El Contrato de Trabajo solo obligará 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 laborales y civiles".<sup>5</sup>

Quedando plasmado el Artículo 123 en la Constitución Política de 1917 de la siguiente manera:

#### TITULO SEXTO

Del Trabajo y la Previsión Social.

Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir Leyes sobre el trabajo, fundados en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y de una manera general todo Contrato de Trabajo.

5.- Ibidem. P.99

- I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
- II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibida a uno y a otros el trabajo nocturno; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de Contrato.
- IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar, el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente el parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su Contrato. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.
- VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador



será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero su educación y sus placeres honestos, considerándolo como Jefe de familia. En toda Empresa Agrícola, Comercial, Fabril o Minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las Utilidades, que será regalada como lo indica la Fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni Nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensaciones o descuento.

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las Utilidades a que se refiere la Fracción VI, se hará por Comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

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 substituir la jornada.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario

por el tiempo 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 hombres de dieciséis y las mujeres de cualquier edad, - no serán admitidas en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o - cualquier otra clase de trabajo, los Patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, igualmente - deberán establecer Escuelas, Enfermerías y demás servicios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las Poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su Población exceda de doscientos habitantes, deberá 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 juego de azar.

XIV.- Los Empresarios serán responsables de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales de los

trabajadores, sufridos con motivo o en ejercicio de la Profesión o trabajo que ejecuten. Por lo tanto, los Patrones deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente Incapacidad Temporal o Permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el Patrón o Contrato el trabajo por en interme diario.

- XV.- El Patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos Legales sobre Higiene y Salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como, organizar de tal manera éste, que resulte para la Salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las Leyes.
- XVI.- Tanto los obreros como los Empresarios tendrán derecho para ocaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos Asociaciones Profesionales, etc.
- XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los Patrones, las huelgas y los paros.
- XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto -- conseguir el equilibrio entre diversos factores de la Producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obli

gatorio 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 ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de ésta Fracción, por ser asimilados al ejercicio Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de Producción haya 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 una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de Representantes de los obreros y de los Patrones, 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 que dará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario además, de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de Trabajo.

XXII.- El Patrono que despidiera 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 importe de tres meses de salario, igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del Patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, 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.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de su Patrono, 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 que se efectúe por Oficinas Municipales, bolsas de trabajo o por cualquiera otra Institución Oficial o particular.

- XXVI.- Todo Contrato de Trabajo celebrado entre un mexicano y un Empresario Extranjero, deberá ser legalizado -- por la Autoridad Municipal competente y 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 los gastos de repatriación quedan a cargo del Empresario contratante.
- XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, 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 de 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 de Trabajo 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 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 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 fomentar la Organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

Concluyendo, El Artículo 123 de la Constitución Política de 1917 es el resultado de la lucha de los trabajadores, ya que con su promulgación se obtuvieron los siguientes beneficios:

- 1.- Se establecen las normas tendientes a regular toda relación de trabajo.
- 2.- Se implanta la duración de jornadas máximas, para mayores, menores de edad, mujeres; descansos obligatorios; monto del salario y su forma de pago; participación en las Utilidades obtenidas por la Empresa, y preferencia del pago de adeudos a los trabajadores, antes que otros adeudos.
- 3.- Se establece como derecho de los obreros y de los Empresarios el poder coaligarse en Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc. para defensa de sus intereses, pudiendo realizar huelgas y paros.
- 4.- Se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales encargados de dirimir las controversias suscitadas entre el capital y el trabajo.
- 5.- Se instituye la obligación a los Patrones de establecer Escuelas, mercados públicos, Enfermerías, etc, lo cual redundaría en el mejoramiento de la vida de los trabajadores.

### 3.- LA LEY DEL TRABAJO DE 1931.

Las relaciones de los trabajadores y Patrones antes de 1931 eran regulados por los principios que establecía el Artículo 123 de la Constitución, las Leyes del trabajo que se expedieron en los Estados; la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia, los laudos --



dictados por las Comisiones de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, no se podía seguir supliendo a una Ley Federal, necesidad que se hizo más patente con la Reforma Constitucional de 1929 a la Fracción X del 73, y al preámbulo y Fracción XXIX del Artículo 123, los cuales que daron plasmados en los términos siguientes:

**"ARTICULO 73. El Congreso tiene facultad" :**

"X.- Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e Instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del Artículo 28, de la Constitución, y para expedir las Leyes del Trabajo, Reglamentarias del Artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las Leyes de trabajo corresponde a las Autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, de transporte, amparadas por Concesión Federal, minería e hidrocarburos, y por último los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias."

**"Artículo 123: El Congreso de la Unión" :**

Sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las Leyes del Trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domesticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XXIX.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de Invalidez, de vida, de cesación involuntaria, de Enfermedades y Accidentes y otros fines análogos.

La forma anterior hacía inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo, ya que era necesario que, tanto trabajadores como Patrones, conocieran las normas que había de regir sus relaciones y ésto se podía lograr a través de la Ley.

La elaboración de la Ley en esa fecha, tenía que seguir la dirección que ya había marcado el Artículo 123 Constitucional, y es la sombra de las normas proteccionistas de este Artículo, que se tenía que elaborar la Ley, no obstante que las Organizaciones obreras ya habían logrado afianzar un conjunto de derechos, que los Legisladores de esa época no podían desconocer.

Una Ley del Trabajo que buscara que se concediera todo su valor a los derechos del trabajador, ya que -- una Ley que no buscara asegurar estos derechos iría en contra de la convicción Jurídica del Gobierno de esa época, observándose que el proyecto de Ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajustaba a los preceptos del Artículo 123, concediéndole su debida importancia a los Intereses de la Producción, tan importantes para la prosperidad Nacional y necesarios para multiplicar las fuentes de trabajo, sin las cuales no se podrá lograr el bienes-

tar de los trabajadores.

En la elaboración de la Ley se trataba de buscar solución a todos los problemas que se suscitaban con la Legislación existente del trabajo, apartándola principalmente de cualquier influencia extranjera, y adecuar los preceptos de la Ley a las condiciones propias del ambiente de la época, cuidándose de la manera especial aquellas disposiciones de las Leyes de los Estados, Reglamentarios del Artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación había producido resultados satisfactorios en la práctica, así como, las costumbres del medio obrero y las reglas establecidas por los tribunales de trabajo. Se buscaba ante todo la coordinación de todos los elementos que intervenían en el Derecho Obrero.

Para la elaboración de la Ley, se consultaron los proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como, el proyecto de Ley Federal que se había formado durante el Gobierno interno del Lic. Emilio Portes Gil, y principalmente las opiniones que sobre él habían expresado los obreros y Patrones; igualmente se consultó la Legislación de Países extranjeros con mayor experiencia industrial.

En sí, las principales consideraciones de la Ley Federal del trabajo de 1931, que pretendía la solución de los problemas que se presentaban, fueron los siguientes:

Que tratándose de conflictos individuales o colectivos que versan sobre el incumplimiento de una Ley o de un Contrato, las partes están obligadas a someterse a la Jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que harán efectivos sus laudos usando la fuerza pública en caso de insistencia. Si la obligación era de reinstalar a un trabajador en supuesto (obligación de hacer), y el Patrón se resiste a cumplirla, por aplicación de los principios del derecho común, la obligación se transforma en la de pagar daños y perjuicios, los cuales se liquidan de conformidad con las prevenciones de ese derecho.

La Ley Federal del trabajo de 1931, también plasmó en su texto la forma de resolver los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, en los que una de las partes proporciona nuevas condiciones laborales, ya sea alternando los salarios, las jornadas, o los procedimientos establecidos en Contratos anteriores, ya que por mucho tiempo la defensa de los derechos e intereses en esta especie de conflictos fue encomendada a las clases mismas, y éstas apelaron, o bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma Patronal.

El Arbitraje, primero facultativo y después obligatorio, había ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias, que alteraban gravemente la paz. No obstante, el tribunal ya no podía resolver los conflictos colectivos de naturaleza eco-

nómica mediante la aplicación de una norma de derecho, tenía que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico, por lo que, el Estado ya no se limitaría a cumplir con la función de administrar la justicia en su forma conmutativa, si no que ya iba a intervenir para distribuir por vía de Autoridad lo que cada uno de los partícipes en la Producción le correspondía, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las Leyes económicas.

La Constitución de 1917 no había querido ir al Arbitraje obligatorio, ya que dejaba en libertad a las partes afectadas para acudir a las Juntas, a fin de que resolviera sus conflictos, y para no acatar el laudo una vez que fuera pronunciado. Pero para que el Arbitraje no fuera meramente facultativo, estableció que si era el Patrón el que se negara a someter sus diferencias al Arbitraje o a acatar el laudo, los Contratos de Trabajo serían cancelados y estaría obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario y si la negativa fuera de los trabajadores, simplemente se daría por terminado los Contratos. Considerando los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que ese sistema solo podía regir en aquellos Contratos que versaran sobre la implantación de condiciones nuevas de trabajo, pues se había visto que resultaba antijurídico aplicarlo a los conflictos individuales.

A efecto de aclarar las disposiciones contenidas en las Fracciones XX y XXI del Artículo 123, se determinó que cuando se tratase de conflictos de naturaleza mixta, pudiendo ser su origen la violación de una Ley o de un Contrato en el pasado, y la necesidad de nuevas condiciones de trabajo para el porvenir, las partes podrían no someterse al Arbitraje o no cumplir el laudo, incurriendo en la sanción constitucional - pero sólo por lo que se refiere al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Quedando sujetos a la Jurisdicción del Tribunal, para que éste apreciara la responsabilidad derivada del incumplimiento de una obligación pre-existente.

Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, presentó entre sus principales aportaciones, la derogación de todas las disposiciones de los Contratos de Trabajo que contenían derechos menos favorables para los trabajadores, que los consignados en la propia Ley; en cambio, dejaba en pie todas aquellas que fueran más benévolas.

En conclusión, con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, publicada en el "Diario Oficial" del 28 de Agosto del mismo año y que entró en vigor al día siguiente de su publicación se trató de resolver los problemas que hasta entonces se habían presentado con motivo de la relación de trabajo, así como, los que se podían suscitar.

Para lograr lo enunciado anteriormente, se armonizaron los principios e instituciones que regularizan -- los problemas de trabajo, fijando las normas para el trabajo de las mujeres y menores de edad, así como, -- la consideración de algunos trabajos especiales; el -- reconocimiento y la afirmación de las libertades de -- coalición sindical y Contratación colectiva; la Organización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la creación de un derecho procesal autónomo.

Se tuvo presente que esta Ley, después de su promulgación, tendría que ser mejorada para ir apegándose continuamente a la realidad, encargándose el tiempo de -- poner en manifiesto aquellos puntos en los que no se había logrado el acierto, y sirviendo de base para la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo que -- se promulgó en 1970.

#### 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En esta reforma a la Ley Laboral, se refiere y se recalca que el trabajo no es una mercancía y, ya que el trabajo es un derecho y un deber social, puesto que exige respeto para la libertad de quien lo presta.

En esta Ley del 70 se incluyen principios que solamente eran aceptados por la Doctrina y la Jurisprudencia y -- que se habían tomado en cuenta que eran objeto de un -- texto de carácter Legal.

El devenir histórico del trabajo y sus necesidades tanto económicas como sociales, exigían una legislación -- que, al igual que su antecesora, ayudara a dar un paso más hacia el desarrollo de la Nación y asegurara al trabajador una participación más justa de los beneficios -- de la economía, y obtuviera así, un mejor nivel de vida.

En 1970 se promulgó la nueva Ley Federal del Trabajo, -- en la que se concedió a los trabajadores mayores beneficios que los consagrados en la Ley Federal del Trabajo de 1931, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso general del País y como consecuencia el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores.

Es decir, se otorgaban a los trabajadores beneficios -- nuevos, en la medida que el desarrollo de la industria lo permitiera, cuidando de no lesionar dicho desarrollo.

Una de las mejoras aportadas por la Ley Federal del -- Trabajo de 1970 es la consagración en su texto de los -- siguientes beneficios: Aguinaldo anual, fondo de ahorro, prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y otorgamiento de habitación. Al igual que la Ley de -- 1931, dejaba en libertad a los trabajadores a fin de -- que en la medida en que lo permitiera el progreso de -- las industrias, pudieran obtener beneficios superiores a los consagrados en la Ley.

En esta Ley, se consagró el alcance de los mandamientos



Constitucionales relativos a la determinación de las -- jornadas máximas y del llamado servicio extraordinario, precisando únicamente principios y conceptos que ya estaban en la Legislación anterior, sin dificultar las actividades de las Empresas, ya que éstas quedaban en libertad para organizar sus turnos, de manera que no se ría prolongar las jornadas de trabajo más allá de los límites Constitucionales y humanos, es decir, la Ley se propone proteger, con la precisión de preceptos Constitucionales, la salud y la vida del trabajador, a cuyo efecto además de definir lo que se entiende por jornada de trabajo, asegura el descanso semanal y el disfrute de períodos de vacaciones.

Especial preocupación para la nueva Ley fué la cuestión relativa a la transformación de las Empresas y a la consiguiente actualización que debe realizarse periódicamente de maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la Producción, pero como no era posible establecer normas fijas y rígidas se estableció que los trabajadores y las Empresas podían convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva y cuando no se llegara a un convenio, la Ley, a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve, que permita a las Empresas obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Es importante hacer mención que la Ley Federal del Trabajo de 1970 trató muy en especial el precepto del Artículo 123 Constitucional que impone a los Patrones la --

obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, el cual, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea,

Constituyente había expedido la Constitución en la que consagró esta obligación a los Patrones, no se había cumplido, por lo que no se podía demorar indefinidamente la expedición de las normas reglamentarias que facilitaron la solución de este problema, lo que se realizó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Concluyendo la Ley Federal del Trabajo de 1970, superó a la de 1931 pues estableció prestaciones superiores a ésta, perfeccionó la técnica Jurídica de la misma, pero sin apartarse del Ideario de la Ley anterior en cuanto a que los derechos del trabajador que reglamentó, eran exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficios de los trabajadores, buscando un mejor nivel de vida para éstos.

A partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, la situación económica y social de la Nación ha sufrido cambios, por lo que la Ley ha tenido reformas, si consideramos que el Derecho del Trabajo por su naturaleza tiene que ser dinámico para lograr su fin.

Una de las Reformas más importantes es la Reforma Procesal de 1980 en la que se estipulan mejoras al proceso laboral, teniendo en ésta un papel muy importante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que son los árbi

tros en los conflictos entre trabajadores y Patrones, por lo que en el siguiente capítulo hablaremos de éstas.

## CAPITULO 11

### JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

#### 1.- NACIMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

En el Derecho del Trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen un papel muy importante en las relaciones y conflictos laborales.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su nacimiento precisamente en las Leyes expedidas por los Gobernadores y Comandantes Militares de los Estados de la República.

- a). La Ley del Trabajo, promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar el 19 de Octubre de 1914, que crea Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de Patronos y Obreros, y de dirimir las diferencias que entre ellos se susciten, oyendo a los representantes de los gremios y sociedades, y en caso necesario al correspondiente Inspector del Gobierno.
- b). La Ley del 14 de Mayo de 1915, que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y la Ley del Trabajo del 11 de Diciembre del mismo año, promulgadas ambas por el General Salvador Alvarado en Mérida, Yuc.

Los Consejos de Conciliación se componían, en cada Distrito Industrial de Representantes de Trabajadores y Patrones, con facultad de normar las relaciones entre éstos, procurar la celebración de convenios industriales (Contratos Colectivos de Trabajo), y proponer fórmulas de avenencia que podían imponer durante un mes, mientras se resolvían en definitiva por el Tribunal de Arbitraje.

El Tribunal de Arbitraje se integraba por un Representante de las Uniones de Trabajadores y otro designado por los Patrones y un Juez Presidente, nombrado por las Juntas de Conciliación, funcionando en Pleno, en la Ciudad de Mérida, y si no se ponían de acuerdo las Juntas en éste nombramiento, entonces la designación la hacía el Ejecutivo del Estado. Los Miembros del Tribunal de Arbitraje duraban en su cargo un año, y no podían ser reelectos. 6

Las Leyes citadas fueron la base para la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, basándose en éstas los Diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara y Victorio E. Góngora, para presentar su Iniciativa a la Comisión encargada de estudiar el Artículo 5to. del Proyecto de Constitución. Esta iniciativa comprendía igualdad de salario para trabajo igual, el derecho de indemnización por Accidentes de Trabajo y por Enfermedades causadas directamente por ciertas ocupaciones Industriales, pero la más importante fué: "Los conflictos entre

el Capital y el Trabajo se resolverá por Comités de -- Conciliación y Arbitraje".

Otra de las iniciativas presentadas a la Comisión, era la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fué de los Diputados de Yucatán, quienes en voz del Diputado Héctor Victoria, en la sesión del día 26 de Diciembre de 1916, observó a la Comisión que por que no habían tomado en cuenta su iniciativa, haciendolo de - la siguiente manera:

"...Vengo a manifestar mi incormformidad con el Artículo 5<sup>o</sup> en la forma como lo presenta la Comisión, así como, el proyecto del C. Primer Jefe, ya que en ninguno de los dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto señores, por que lo creo así, y repito que soy obrero, que he crecido en los Talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta Tribuna por los fueros de mi clase. Parece extraño que en su dictámen la Comisión nos diga que los Diputados Aguilar, Jara y Góngora propusieron varias reformas tendientes a mejorar la condición del trabajador; no me atrevo a desmentirla porque es verdad, pero cabe objetar ahora que en el dictámen de Comisión se debió hacer constar que la Diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reforma al Artículo 13, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstos en libertad de -

Legislar en materia de Trabajo para aplicar por medio de estos Tribunales las Leyes respectivas. No se necesitan indispensablemente de la expedición de tales Leyes para que los trabajadores estén perfectamente garantizados en sus relaciones con los Patrones; por consiguiente si yo menciono la Iniciativa de la Diputación de Yucatán, no es porque no esté de acuerdo -- con los conceptos emitidos por los Diputados de Veracruz en su iniciativa, si no antes bien, para argumentar en favor de ellos". 7

El 13 de Enero de 1917, el proyecto sobre la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fué presentado ante el Congreso, contenido en las Fracciones -- XX y XXI del Artículo 123.

El proyecto de dichas Fracciones presentaba como preámbulo la siguiente manifestación:

"Sabido es como se arreglaban las desaveniencias surgidas entre los Patrones y los Trabajadores del País, se imponía en todo caso la omnívoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder Público. Se despreciaba a los trabajadores cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos -- burgueses. Los Códigos poco hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los Contratos correspondientes. Hoy es -

Preciso legislar sobre esta materia y cuidar que la -- Ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención Judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista - que se consideren estos problemas". 8

Las Fracciones XX y XXI del proyecto del Artículo 123, eran de la siguiente manera:

Fracción XX "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje formado por igual número de Representantes de los Obreros y de los Patrones y uno del Gobierno".

Fracción XXI "Si el Patrón 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, quedando obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fué de los Trabajadores se dará por terminado el Contrato de Trabajo."

La Comisión analizó estas Fracciones, aceptándolas y - únicamente cambio en la Fracción XX la palabra "Consejo" por la de "Junta".



Estas Fracciones se promulgaron con la totalidad del Artículo 123.

Conforme al preámbulo del Artículo 123 de la Constitución, las Legislaturas de los Estados expidieron sus Leyes Laborales que se ejercieron a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, constituyéndose los primeros Códigos del Trabajo del Régimen Constitucional del País.

Los Códigos Laborales Locales, en sus disposiciones procesales reglamentaron la Organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales del Trabajo, así como, los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los Laudos.

Es importante señalar que la Comisión Revisora de las Fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, hablan de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales Jurisdiccionales, situación que hasta la fecha ha sido controversia entre los Tratadistas del Derecho del Trabajo.

## 2.- NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La Naturaleza Jurídica de las Juntas, no ha sido determinada con precisión, por lo que, desde su creación en

el Artículo 123 es objeto de intenso estudio por los -  
Tratadistas del Derecho del Trabajo.

Las primeras ejecutorias que pronunció la Corte en el  
año de 1917 a 1923, resolvieron: Que las Juntas no ten-  
ían competencia Constitucional para avocarse al cono-  
cimiento de los procesos planteados por Contratos de -  
Trabajo, dictar Laudos y ejecutarlos coactivamente, y  
reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos co-  
lectivos. En efecto; en la sentencia del 8 de Marzo -  
de 1918, Guillermo Cabrera se define en los términos -  
siguientes:

"Que con apego al Artículo 123 Fracción XX de la Con-  
stitución Federal. Las Diferencias o conflictos entre  
el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de  
una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por ---  
igual número de Representantes de los Obreros y de los  
Patronales y uno del Gobierno; lo que supone un con---  
flicto actual de trabajo, en que la dificultad surge -  
por el hecho o la negativa de una de las partes contra  
tantes, que no cumple con sus compromisos, sin que la  
disposición Legal referida pueda extenderse a demandas  
que atañen a las consecuencias de un Contrato que haya  
expirado y que deban exigirse, en caso de disidencia -  
entre las partes ante los Tribunales ordinarios y no -  
ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La inter-  
pretación establecida se corrobora con lo preceptuado  
en la Fracción XXI del mismo Artículo 123, la cual de-  
clara: Que si el Patrono se negare a someter sus dife-  
rencias al Arbitraje o 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 la responsabilidad que le resulte del conflicto, si la negativa fué de los trabajadores se dará por terminado el Contrato de Trabajo; lo que de una manera clara y terminante revela el pensamiento del Legislador que no fué otro que el que las mencionadas Juntas medias en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un Contrato de Trabajo, en la ejecución, como ocurre en los casos de huelga, paros del trabajo, sabotajes y otros medios de represalias usados por los Patrones como por los obreros, que aluden las Fracciones ---- XVIII y XIX del Artículo 123 Constitucional, que quizo en esos casos que ordinariamente trascienden al -- orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las Industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades."9

En 1924 la Suprema Corte de Justicia, cambiando de -- rumbo mediante la ejecutoria del 1º de Febrero, La Corona", establece que las Juntas son Tribunales competentes para resolver no solo conflictos colectivos, - si no viola el Artículo 13 Constitucional, por no ser Tribunales Especiales.

En la ejecutoria "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla S.A.", más precisa y mejor elaborada decide

9.- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho Procesal Del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A. Ed. 5ª 1971, México, D.F., pp. 85 y 86.

categoricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos Tribunales encargados de resolver todas aquéllas cuestiones.

Que tienen relación con el Contrato de Trabajo en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual. Desde el momento que las diversas Fracciones del Artículo 123 hablan de Patronos y Obreros - individualmente determinados, y que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

Por la importancia de ésta tesis, que muy pronto llegó a formar jurisprudencia reiterada y uniforme. Actualmente en vigor, se transcribe a continuación el texto de dicha ejecutoria:

"México, Distrito Federal, Acuerdo pleno del día veintuno de Agosto de mil novecientos veinticuatro.

Considerando. El Juez de Distrito, funda la sentencia que se revisa en las siguientes razones: 1.- Que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son Autoridades Judiciales.

II.- Que no tiene competencia para conocer de aquéllas cuestiones que surjan con motivo del Contrato de Trabajo, en que una de las partes no quiere someterse a sus decisiones, es decir, que no acepta el Laudo pronunciado por las Juntas, y

III.- Que éstas carecen de imperio necesario para hacer cumplir sus laudos".

En resoluciones anteriores de la Suprema Corte de Justicia se ha establecido categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades, porque -- ejercen funciones públicas, de acuerdo con la Ley fundamental y sus resoluciones afectan al orden social, Ahora bien, aún cuando su carácter es de Autoridades - administrativas, sin embargo, tiene funciones judiciales perfectamente determinadas, desde el momento en -- que deciden cuestiones de Derecho entre partes. Al te nor de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el - hecho de que sean Autoridades Administrativas, pues si nuestra Constitución Federal estatuye la división de - Poderes y que ni uno ni otro pueden invadir la esfera de los demás, sin embargo, esta división teórica no -- existe de una manera absoluta desde el momento en que analizando la misma Constitución, se confirma que el - Ejecutivo ejerce en varios casos funciones legislativas y aún judiciales y el Poder Legislativo a su vez - desempeña funciones judiciales y administrativas.

Se argumenta que las Juntas solo son de avenencia o de mera conciliación, obrando como auxiliares del Poder - Ejecutivo, pero esta tesis no está conforme a las prevenciones del Artículo 123 Constitucional en sus Fracciones XX y XXI, en que se someten expresamente a di--

chas Juntas; los conflictos entre obreros y Patrones - por lo que se refiere a los derechos y obligaciones nacidos de los Contratos respectivos. La Fracción XXI - del Artículo 123, debe interpretarse en sentido antes indicado, pues de otro modo las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían incompletas si se tiene en cuenta que los obreros tendrían en cada caso que acudir a los Tribunales del orden común, para que se les resolviese cualquier diferencia que tuviesen con el Patrono, relacionada con el Contrato de Trabajo que con el hayan celebrado. El espíritu de la citada disposición Legal ha sido inspirado con el fin de facilitar las tramitaciones dilatadas sujetas a numerosos formalismos para no causar una perturbación social, pues de otro modo las cuestiones obreras por ser tan múltiples quedarían dentro de cánones anticuados, sujetos a una resolución tardía que vendría a empeorar la situación del obrero, que es lo que se ha querido hacer al establecer la Junta; por tal concepto éstas vienen a constituir verdaderos Tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el Contrato de Trabajo en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en la forma individual, desde el momento en que las diversas Fracciones del Artículo 123 Constitucional hablan del Patrono o de obrero individualmente determinados. Por tales conceptos a Juntas de Conciliación y Arbitraje sí tienen competencia para conocer de casos como el presente, en que un obrero falleció a consecuencia de una descarga eléctrica, hecho que no viene a ser sino un accidente sufrido por el obrero, en el desempeño de su trabajo que le tenía en-

comendado la Compañía quejosa. Ahora bien, ésta se --  
excepciona diciendo: que si es cierto que el obrero mu-  
rió de un accidente, sin embargo la Compañía no tuvo -  
responsabilidad en ese caso, circunstancia que no pro-  
bó, y además agrega que no está obligada a pagar a la  
esposa del occiso la indemnización señalada por la Jun-  
ta, por haberse negado a someter su diferencia a esa -  
Institución, por lo que de acuerdo con la Fracción ci-  
tada, sólo está obligada a pagar a dicha señora los --  
tres meses de salario que manda la Ley, supuesto que -  
el Contrato de Trabajo quedó terminado con la muerte -  
del obrero "GONZALEZ", de admitirse el criterio esta-  
blecido por la quejosa a éste respecto, resultaría lo  
mismo que se indemnizara al obrero que tuvo una peque-  
ña diferencia con el Patrón por motivos de su Contrato  
de Trabajo, y que está en aptitud de seguir trabajando,  
que a un obrero que sufriendo un accidente grave o que  
muriese a consecuencia de él, y que tal vez dejaría --  
sin recursos a su familia. Es indudable que no puede  
admitirse este criterio a la luz de la razón y jurídi-  
camente no existe en el tantas veces citado Artículo -  
123, pues la Fracción XXI del mismo dice:

"Que si el Patrón no aceptare el Laudo, se dará por --  
terminado el Contrato de Trabajo y pagará al obrero el  
importe de tres meses de salario como indemnización, -  
además, de la responsabilidad que le resulte del con-  
flicto y esa responsabilidad es a la que se refiere di-  
cha Fracción XXIV de éste mismo precepto Constitucional

de manera que las Juntas sí pueden resolver esas cuestiones sobre responsabilidad, puesto que la Ley les da potestad para dirimir el conflicto y sus consecuencias. Por tales razones al fallar la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, en contra de la Compañía quejosa, no ha violado en su perjuicio las garantías que consagran los Artículos 14 y 16, que invocan en su demanda, por lo que debe negarse el Amparo que solicita a este respecto.

Considerando.- Establecido en el considerando anterior que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades, que tienen competencia para resolver casos como el presente, sólo queda por determinar si tienen Imperio para hacer cumplir sus resoluciones.

Es indudable que las expresadas Juntas pueden hacer que se ejecuten Laudos, desde el momento en que la Constitución les ha dado carácter de Autoridades encargadas de aplicar la Ley con relación a los Contratos de Trabajo y, les ha conferido la potestad de decir o declarar el Derecho en los casos individuales o colectivos, en los cuales actúan como Tribunales, por tanto, siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una Ley, es indiscutible que tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los Laudos o sentencias que dicten. Pues de otro modo sólo vendrían a constituir en cuerpos consultivos que no estarían encargados de dirimir las controversias relativas al Contrato de Trabajo, si no que, sóloamente harían simples de



claraciones de Derecho en cuyo caso sus funciones serían estériles y llevarían su objetivo, desde el momento en que se persigue es la pronta resolución de los asuntos en beneficio de las clases obreras. El ejercicio de este atributo de su potestad como Autoridades corresponde a las Legislaturas locales Reglamentario - "10.

Con la ejecutoria de "Compañía de Tranvías, Luz y Fuerza de Puebla, S.A.", se establecieron los siguientes principios:

- 1.- Los Tribunales del Trabajo tienen funciones Judiciales previamente determinados, desde el momento en que deciden cuestiones de Derecho entre partes.
- 2.- Son verdaderos Tribunales encargados de resolver todas aquéllas cuestiones que tienen relación con el Contrato de Trabajo, en todos sus aspectos, ya sea colectivamente o individualmente.
- 3.- Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una Ley, tienen la fuerza suficiente para hacer cumplir los Laudos que dicten, pues de otro modo vendrían a ser cuerpos consultivos, cuyas funciones serían llanas.

A partir del año de 1924, la Corte ha emitido diferentes ejecutorias en las que ha definido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como Tribunales de equidad y de conciencia; Tribunales Administrativos. Como se -

desprende de las siguientes ejecutorias:

Ejecutoria que declara que las Juntas son Tribunales -- de conciencia, cuando resuelven conflictos en que aplican principios no consagrados en la Ley del Trabajo.

Ejecutoria del 13 de Junio de 1931 "Concepción Carbajal Castellanos".

"Según Jurisprudencia sustentada por la Suprema Corte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estatuidas para dirimir conflictos obreros, no son Tribunales de Derecho, que deban estar sujetos sus Laudos a los procedimientos y reglas del Derecho escrito; sino Tribunales -- de Conciencia que fallan a verdad sabida y buena fé -- guardada!!!

Ejecutoria de la Suprema Corte que considera que las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje Administrativos con funciones Jurisdiccionales y también las denomina Tribu-- nales de Conciencia.

Ejecutoria del 21 de Noviembre de 1933, "Esther Rodríguez".

"Que planteada como fué ante la Junta responsable la -- cuestión relativa al salario de la quejosa, y habiendo discrepancia entre las partes sobre la estimación de di-- cho salario, tanto porque siendo un Tribunal Administra-- tivo con funciones jurisdiccionales como todo Tribunal,

no puede eludir la resolución.

De las cuestiones controvertidas, cuanto porque es el caso tal obligación legal le ha sido impuesta en el Artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, sin que en ningún caso pueda dejar de resolver tales cuestiones, ni aún a pretexto de silencio u obscuridad de la Ley - puesto que, conforme a la Ley que rige sus actos en -- los casos no previstos por dicha Ley, obran como Tribunales de Conciencia".12

Ejecutoria de la "Cía. del Ferrocarril Sudpacífico, S. A."

La competencia de las Juntas para conocer de los conflictos que surgen de un trabajo en ejecución y de los que nazcan de uno ya concluído, son de carácter administrativas con facultades Judiciales por excepción y con imperio para hacer cumplir sus determinaciones".13

Tesis de la Jurisprudencia, que sin abandonar el concepto de Tribunales de Conciencia, califica a las mismas como Tribunales de Equidad.

"La Suprema Corte ha establecido en numerosas ejecutorias que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen plena soberanía para apreciar las pruebas que ante ---

12.-Ibidem. P. 96

13.-Ibidem. pp.88 y 89

ellas sean rendidas, toda vez que juzgan de los hechos y de las pruebas que se ofrecen a su conocimiento como Tribunales de Conciencia y no de Derecho. El Artículo 123, de la Constitución, elevó a la categoría de Instituto Especial de Derecho Público al Derecho Industrial de Trabajo, creando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Equidad distintas de la Autoridad Judicial".<sup>14</sup>

Jurisprudencia de la Suprema Corte que considera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Autoridades:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades, porque ejercen funciones públicas de acuerdo con la Ley fundamental y sus resoluciones afectan al orden social, aún cuando su carácter es de Autoridades Administrativas, sin embargo tienen funciones Judiciales, previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de Derecho entre partes; sin que sea --obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean Autoridades Administrativas, pues la división teórica de los poderes no ha existido de una manera absoluta, ya que analizando la Constitución se comprueba que el Ejecutivo en varios casos hace funciones Legislativas y aún Judiciales; el Poder Legislativo a su vez desempeña funciones Judiciales y Administrativas".  
15.

Los anteriores criterios de la Suprema Corte de Justicia sobre la naturaleza

14.-Ibidem. P.100

15.-Ibidem. p.99

Jurídica de las Juntas, han influido para que no se -- tenga un exacto concepto sobre éstas. Igualmente la - Suprema Corte ha emitido ejecutorias que expresan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son de una natu- raleza especial, como lo expresa en la siguiente:

"Conflictos Obrero-Patronales, Naturaleza Especial de los conflictos Obrero-Patronales debido a su naturaleza especial han requerido para resolución, no solo la presencia de organismos peculiarmente constituidos investidos de Jurisdicción especial, así como, de un pro- cedimiento especial, sino que dentro de este procedi- miento ha sido necesaria la adaptación de métodos o -- sistemas también especiales, que tiendan a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas Legislaciones de Trabajo han reconocido y aceptado a la Conciliación y Arbitraje como los méto- dos más adecuados para solucionar esta clase de con- flictos considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las par- tes y consecuentemente el más indicado para resolver - estos conflictos de la manera más equitativa, y el Ar- bitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte".16

La naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido objeto de estudio por los tratadistas del Derecho del Trabajo, surgiendo diferentes tesis que tratan de explicarla como son las siguientes:

#### A) TESIS BASSOLS

Narciso Bassols apoya su tesis en una interpretación racional y auténtica y en un estudio de Legislación comparada que tiene por base el discurso del Diputado Macías, de todo lo cual se desprende que las Juntas no son Tribunales, atribuyéndoles como modelo -- los sistemas belga y norteamericano que estructuran Instituciones de Arbitraje Potestativo y concluye -- que tienen competencia para conocer de conflictos colectivos entre el capital y el trabajo, y que es necesario crear una jurisdicción especial que establezca los Tribunales Laborales para conocer los conflictos relacionados con el Contrato de Trabajo y por su puesto de las cuestiones jurídicas que con él se relacionan".<sup>17</sup>

#### B) TESIS MACHORRO Y NARVAEZ

El Licenciado Paulino Machorro y Narváez, quien fuera distinguido Constituyente, presenta opinión contraria: Nuestra Constitución establece la Jurisdicción del trabajo y las Juntas como Tribunales para resolver los conflictos respectivos, explicando que el

17.-Ibidem. p.93

sistema mexicano es Intermedio entre el Arbitraje de los Países neosajones, y formula una afirmación futurista reveladora del porvenir de la jurisdicción laboral, ¿Quién sabe si la tendencia nueva, borrará el actual sistema de justicia y los Tribunales del Trabajo en vez de ser proscritos deberfan ser saludados como precursores de un acercamiento al ideal de la verdadera Justicia."18

### C) TESIS GARCIA

El Licenciado Trinidad García también admite que las Juntas tienen competencia para conocer de todos los conflictos entre el capital y el trabajo y que se refieren a la aplicación e Interpretación del Contrato respectivo".19

Analizando la Jurisprudencia y las diferentes tesis que tratan de explicar la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se desprende lo siguiente:

De 1917 a 1924, La Suprema Corte de Justicia sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia Constitucional para conocer de los procesos planteados por Contratos de Trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, reconociéndoles únicamente capacidad para mediar en conflictos, posteriormente estableció que éstas eran Tribunales competen-

18.-ibidem. P.93

19.- idem.

tes para resolver no solo conflictos colectivos, sino también individuales, teniendo la fuerza necesaria para hacer cumplir los Laudos que dictaren.

Para concluir el presente tema, diremos que a partir de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, surgió la problemática para poder determinar exactamente su naturaleza jurídica, es decir, son -- Tribunales Especiales de Trabajo, etc.

Consideramos que para definir la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931 se dijo:

"47.-El Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje no quiso darles funciones de Tribunales del Trabajo, es decir, pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de Derecho entre los Patronos y -- trabajadores, pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo, depositarios de imperio para ejecutar sus propios Laudos y destinados a prevenir los conflictos al proponer soluciones para las partes, siempre que tuvieran carácter puramente económico"... "La necesidad de resolver por procedimientos más rápidos y con más normas justas las controversias entre los obreros y Patronos. Obligó a la Suprema Corte a variar su Jurisprudencia y estable--



cer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no --  
tienen solamente la función de proponer soluciones -  
a los conflictos económicos, sino también les asiste  
jurisdicción como verdaderos Tribunales que son, pa-  
ra resolver los conflictos sobre la aplicación de la  
Ley y sobre la Interpretación y cumplimiento de los  
Contratos". 20

Con lo anterior se demuestra que las Juntas actúan -  
como verdaderos Tribunales ya que su función implica  
el ejercicio de una genuina jurisdicción al resolver  
las controversias que surgen entre el capital y el -  
trabajo.

### 3.- CLASIFICACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La clasificación de las Juntas está reglamentada  
por la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos  
del 591 al 624, en los que se estipula que existen:  
Juntas Federales de Conciliación, Juntas Locales de  
Conciliación, Juntas Federales de Conciliación y Ar-  
bitraje y Juntas Locales de Conciliación y Arbitra-  
je.

Las Juntas Locales ejercen jurisdicción dentro del  
territorio de los Estados y las Juntas Federales la  
ejercen en toda la República, sin invadir la esfera  
jurídica de las Locales, por lo que, la Legislación  
Laboral comprende, las antes mencioandas.

20.- Ibidem P.93

#### A) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION

Estas tienen su origen en el Decreto del 17 de Septiembre de 1927, estableciéndose al mismo tiempo las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, a las primeras se les llamó Juntas Regionales de Conciliación, que funcionaron en diversos lugares de la República, siendo posteriormente sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación. Los Artículos que reglamentan a éstas, están en Ley Federal de Trabajo - en los Artículos del 591 al 600.

Los Artículos antes mencionados, reglamentan a la Junta en lo referente sus funciones, que son principalmente actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los Patronos, así como, actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda - de tres meses de salario.

Estas Juntas funcionan permanentemente y su jurisdicción territorial está determinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, funcionando en los lugares en que no exista Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, está integrada por un Representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el cual funge como Presidente por un Representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los Patronos.

Estos son designados conforme a la convocatoria que al efecto expide la misma Secretaría.

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos del trabajo en una zona territorial no ameriten el funcionamiento de una Junta permanente, funcionará una Junta accidental, la que se integrará cada vez que sea necesario para resolver los conflictos obrero-patronales que sean sometidos a su competencia.

#### B) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION.

Estas están reglamentadas por los Artículos del 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se establece que funcionarán en las entidades Federativas determinadas por el Gobernador de cada Estado, en los Municipios o zonas económicas que se instalen no pudiendo ser en los lugares en donde existan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo para las Juntas Federales de Conciliación, son aplicables a las Juntas Locales de Conciliación.

Es importante señalar que las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las Juntas Federales de Conciliación, no se da en las Locales, ya que aquí es ejercida esas atribuciones por el Gobernador de cada Estado.

**C) JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

Estas Juntas están reguladas en los Artículos del -- 604 al 620 de la Ley Federal del Trabajo en los que se establece que conocerán y resolverán de los conflictos de trabajo que se susciten, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, están integradas por un Representante del Gobierno, -- uno del Trabajo y otro del Capital, designados por -- ramas de la Industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, -- funcionan en Pleno, el cual está integrado, como ya se dijo, un Representante del Gobierno es nombrado -- por el Presidente de la República, que fungirá como Presidente de la Junta.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando los estime necesario y de acuerdo a las necesidades del Trabajo y el Capital, puede establecer Juntas Especiales fijando el lugar de sus residencia y competencia territorial. Las establecidas fuera del Distrito Federal quedan integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndole el conocimiento y reso

lución de los conflictos laborales en todas sus ramas de la Industria y actividades de la competencia Federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador cuando así convengan a sus intereses a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

La integración de las Juntas Especiales es en los mismos términos que los establecidos para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como, las Juntas Especiales, conocerán y resolverán los conflictos que se deriven de las relaciones laborales que tengan su origen en cualquiera de las industrias mencionadas en la Fracción XXXI del Artículo 123 Apartado A, Constitucional.

#### D) JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Están reglamentadas éstas Juntas en los Artículos del 621 al 624 de la Ley Federal del Trabajo.

Estas Juntas conocen y resuelven los conflictos que no sean de competencia Federal o de las Juntas Especiales, funcionan en cada una de las Entidades Federales, pudiendo el Gobernador del Estado o el Regente de la Ciudad de México, establecer una o más Juntas -

de Conciliación y Arbitraje cuando así, lo requieran las necesidades del trabajo y el capital, fijando el lugar de residencia y su competencia. Están integradas para su función, del mismo modo para las Juntas Federales.

Es importante señalar que las facultades que tienen tanto el Presidente de la República como la Secretaría del Trabajo en las Juntas Federales es directamente, en tanto en las Juntas Locales lo delegan a los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, aquí, si el Presidente de la República si lo ejerce, y también le da ciertas facultades al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

#### 4.- FUNCION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

La función o actividad de las Juntas es la de conciliar, basta leer el contenido del Artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, para entender que las Juntas en el proceso laboral deben intentar la conciliación de las partes, la cual debe agotarse para lograr la terminación del conflicto y no llegar al litigio, ya que éste último perjudica hasta cierto punto a las partes en conflicto y al Estado en un gasto en el proceso.

Otra de las funciones, es la que desempeña como árbitro en las controversias entre el capital y el trabajo, ya sean en forma individual o colectivas, al ejercer esta función determina a quien le asiste el derecho a través

del proceso y mediante su sentencia o laudo que dictan.

Su tercera y última función es la Administrativa, la --  
cual es evidente cuando vigila el cumplimiento de las --  
Leyes Laborales, por ejemplo, cuando se registra algún --  
sindicato, tomando nota de los cambios de directivas de --  
dichos sindicatos y recibiendo Contratos Colectivos de --  
Trabajo en la calidad de depósito para que surtan efec- --  
tos jurídicos los Artículos de éstos.

## CAPITULO III

## LAS PRUEBAS EN EL DERECHO LABORAL

## 1.- La Prueba en el Derecho Laboral.

El estudio de la prueba es muy importante y puede realizarse desde diferentes puntos de vista; el presente Capítulo se iniciará con el concepto gramatical de la palabra Prueba:

El diccionario de la Real Academia de la lengua Española, manifiesta que la palabra expresa: "La acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa"<sup>21</sup>

El diccionario de Derecho Procesal Civil define que --- prueba se deriva del verbo probar, que significa "producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto a la existencia o no de un hecho, de la verdad o falsedad de una proposición".<sup>22</sup>

Los anteriores conceptos son una apreciación gramatical exclusivamente que son base para continuar con un estudio en el que la apreciación del término prueba, sea -- apegado al Derecho Laboral.

Si partimos de que prueba es la acción de probar, entonces el objeto de la prueba en el Derecho Procesal Laboral es esclarecer la verdad de los hechos controverti--

21.- Bermúdez Cisneros Miguel, "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", Edit. Cárdenas, Ed. 2<sup>a</sup>, México, D.F., 1976, pag. 3

22.- Idem.



dos, entendiéndose como tales, aquéllos que no han sido confesados por las partes, y que son objeto de prueba, como se desprende de la tesis que a continuación se --- transcribe:

"Pruebas hechos Controvertidos.- Es un principio general de Derecho que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba".

"Amparo Directo 1918/56.- Enrique Cabrera Hernández.- - 4 de Septiembre de 1959". 23

Las pruebas en el juicio laboral pueden ser ofrecidas - por las personas interesadas en el juicio, es decir, el actor que es quien presenta la demanda ejercitando una acción y por el demandado, que es a quien se exige el - cumplimiento de la obligación que se persigue mediante la acción.

Los medios de prueba aceptados en el Proceso Laboral, - están contenidos en el Artículo 776 de la Ley Federal - del Trabajo, que claramente dice: "Son admisibles en el Proceso todos los medios de prueba que no sean contra- rios a la moral y al Derecho, y en especial son los si- guientes:

- 1.- Confesional
- 2.- Documental
- 3.- Testimonial
- 4.- Pericial
- 5.- Inspección
- 6.- Presuncional
- 7.- Instrumental de actuaciones, y
- 8.- Fotografías y en general, aquéllos-

medios aportados por los descubrimientos de la Ciencia.

El ofrecimiento de los anteriores medios de prueba, requiere que se acompañen de todos los elementos necesarios para su desahogo y se relacionen con los hechos a probar. Esto es con el fin de que las pruebas se limiten a los puntos de la litis integrada en el juicio, y no se corra el peligro de que sean desechadas por no estar ofrecidas conforme a Derecho. 24

### 1.1 La Prueba Confesional.

La Prueba Confesional es una de las más usuales en el Juicio Laboral. El comentario sobre ésta prueba lo realizaremos a partir de diversas definiciones que sobre ella nos ofrecen destacados tratadistas del Derecho.

Rafael de Pina, manifiesta que: "Es confesión una declaración de parte, que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante". 25

Mattirolo establece que confesión es: "El reconocimiento que uno de los litigantes hace de la verdad de un hecho susceptible de producir consecuencias jurídicas a su cargo." 26

El maestro Trueba Urbina, nos dice: "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación y de-

24.-Ramírez Fonseca, Francisco, "Ley Federal del Trabajo Comentada", Editorial Pac S.A., Ed. México, D.f. 1984 p. 241

25.- Idem.

26.- Idem.

un hecho que es susceptible de efectos jurídicos".27

A su vez la Suprema Corte de Justicia ha emitido jurisprudencia sobre lo que entiende por confesión:

"Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace".

Amparo Directo 6136/61.- Emilio Salgado.- Resuelto - el 4 de Abril de 1963.- Unanimidad de cuatro votos - Ponente Ministro Adalberto Padilla." 28

Eduardo Pallares, manifiesta: "Confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una persona -- (una de las partes), de hechos que le son propios, - relativos a las cuestiones controvertidas y que le - perjudican." 29

La Clasificación de la Prueba Confesional es:

- a) Confesión expresa, se entiende por confesión expresa, a la externada en forma verbal o por escrito - de alguna de las partes en el proceso.
- b) La confesión ficta, es cuando en virtud de disposiciones Legales se tiene por confeso al absolvente por inasistencia, porque se negare a confesar, o - contestare con evasivas.

27.-Idem.

28.-Idem.

29.-Ramírez Fonseca, Francisco, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", Editorial Pac, S.A. Ed. 3a., México D.F.. 1984, p. 93

Del análisis de la Ley Federal del Trabajo, se deduce que las personas que pueden ser ofrecidas para absolver la prueba confesional son: La contraparte y tratándose de personas morales pueden ser a través de su Representante Legal; igualmente los Directores, Administradores, Gerentes, y en general las personas que -- ejerzan funciones de Dirección y Administración, en la Empresa o establecimiento, así como, a los Miembros de la Directiva de los Sindicatos, cuando los hechos que dieron origen, al conflicto le sean propios, y se les -- hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deben ser conocidos."30

Ofrecida la Prueba Confesional, la Junta deberá citar, con apercibimiento al absolyente. La notificación ha -- de ser personal en los términos del Artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo. Esto rige para el caso de que se trate de una de hechos propios, en donde el absolyente no es parte en el juicio; pero en el supuesto de una confesional a cargo de la contraparte, la notificación es correcta si se hace por conducto de su apoderado, se -- gún se indica en el Artículo 788 de la propia Ley.

En el ofrecimiento de esa prueba, nos encontramos con -- un punto importante. Cuando se ofrece ésta a fin de que se desahogue en lugar distinto al de la ubicación de la Junta que conoce del conflicto, se hará por exhorto, -- previniendo la Ley que el oferente exhibirá el pliego -- en sobre cerrado, la Junta procederá a abrirlo y califi -- cará las posiciones, sacará copia de las que fueran --- aprobadas y las guardará en sobre cerrado bajo su más es

tricta responsabilidad, y remitirá el original en sobre cerrado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas o calificadas.

Es importante mencionar que solo en éstos casos deberá presentarse el pliego de posiciones al ofrecerse la prueba, pudiéndose presentar hasta el día del desahogo de la confesión, cuando no se vaya a desahogar por exhorto, sin que se corra el riesgo de que no se tenga por no presentada como se desprende la siguiente tésis:

"Confesión, el hecho de que el pliego de posiciones respectivo no haya sido exhibido en el momento de la diligencia celebrada para el desahogo de la misma, no implica que el pliego aludido no haya sido oportunamente presentado, pues ningún precepto Legal impone al oferente de una prueba confesional la obligación de exhibir el pliego de posiciones en el mismo acto de proposición".

Amparo Directo 1401/69.- Irma Ortega Guillén.- 13 de Octubre de 1969. 31

El desahogo de la Prueba Confesional, es una de las etapas procesales de mayor trascendencia dentro del juicio ya que del resultado obtenido, se podrá observar la posición de las partes respecto de la litis.

Para el desahogo de la Prueba, debe presentarse la contraparte o cualquier de las personas que puedan absoluta conforme a la Ley, siendo necesario que acrediten la personalidad con la que comparecen, puesto que las afirmaciones o negaciones que esternen obligarán al que represente, ratificando éste criterio, la siguiente tésis:

31.-Bermudez Cisneros, Miquel, Ob. Cit. p. 196

"La Prueba de Confesión solo es efectiva y demostrativa - de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero, no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que puedan derivarse de esos hechos".

Amparo Directo 3883/55.- Minera de Santa María la Paz y - Anexas, S.A.- Resuelto el 12 de Junio de 1956.- Unanimidad de cuatro votos: Ponente: Ministro Días Infante. 32.

En el desahogo de la confesional, se procede a la articulación de las posiciones, en donde comunmente resulta que el oferente de la prueba, presenta un pliego que contiene las posiciones para que sean calificadas por la Junta en este momento, siempre previa calificación que de las mismas realice la Junta, a fin de que las posiciones versen sobre los hechos propios del absolvente o de hechos aunque no propios, deban serle conocidos. Sobre todo, que guarden relación directa con los puntos de litis.

El absolvente estará obligado a responder afirmativamente o negativamente y posteriormente puede ampliar su respuesta si lo considera necesario, esto con la finalidad de evitar imprecisiones en la respuesta.

Es necesario tomar en cuenta que si las respuestas del -  
absolvente son en forma evasiva, el personal de la Junta  
de oficio o a petición de parte, le apercibirá para que  
sea categórico en sus respuestas, pero si persiste en --  
ello se le tendrá por confeso de las que conteste de --  
esa manera.

Al terminar de absolver todas las posiciones que le sean  
articuladas firmará el acta que se haya levantado.

En el supuesto caso de que no comparezca la persona que  
tenga que absolver las posiciones, la Junta lo declarará  
confeso de las posiciones o en forma oral, habiendo sido  
calificadas previamente por la Junta como Legales, confi-  
gurándose la confesión ficta, que tiene pleno valor pro-  
batorio, siempre y cuando no existan pruebas que se le -  
opongan. A este respecto la Corte emitió la siguiente --  
tésis:

"Confesión Ficta, Fuerza Probatoria de la.- Conforme al  
Artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, si una de --  
las partes citadas legalmente, deberá concurrir a contes-  
tar las preguntas que le haga la parte contraria y si --

desobedece, la Junta tendrá por contestadas afirmativamente las que se le formule, salvo prueba o hechos fehacientes en contrario. Por lo cual la llamada Confesión Ficta tiene toda la fuerza probatoria que tendría una Confesión Efectiva, con la salvedad ya dicha". 33

Concluyendo: La Prueba Confesional es uno de los medios probatorios que pueden convertirse en determinantes en el Juicio Laboral, ya que siempre versa sobre hechos -- directos de las partes en el Juicio.

#### 1.2 La Prueba Testimonial.

Este medio de prueba es uno de los que se pueden -- ofrecer en todo juicio laboral, y tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo dicho pró testigos.

Bonnier en su tratado de las pruebas, expresa que -- testimonio es: "Una declaración sobre hechos pasados de terceros desinteresados."34

Jean Sicard en la "Preuve en Justice", define el tes

33.- Ibidem p. 139

34.- Ibidem p. 29



timonio como: "Declaraciones de personas extrañas al proceso, que tienen un conocimiento personal de los hechos litigiosos, por haberlos verificado de visu o auditu". 35

El maestro Devís Echandía, afirma que: "Testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso y aduce ante un Juez con fines procesales sobre lo que sea al respecto de un hecho de cualquier naturaleza." 36

La Real Academia de la Lengua Española, manifiesta que, testigo significa: "Persona que da testimonio de una cosa o la atestigua.- Persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa." 37

Del anterior concepto de testigo, se desprende que hay dos tipos de ellos, y, que son el instrumental y el Judicial.

35.- Ibidem. p. 26

36.- Ibidem. p.-26

37.- Ibidem P.28

El Testigo Instrumental es la persona que comparece como fedatario para complementar alguna formalidad en un acto jurídico, por ejemplo: El testigo que comparece y da fé ante el Juez del Registro Civil, coadyuvando a llenar las formalidades de éste acto jurídico.

Testigo Judicial es aquél que comparece ante un Tribunal a externar hechos que le constan o que oyó, completando la función esencial de la prueba en los Juicios, que es la reconstrucción histórica de los hechos, ya que al externar su dicho ante el Tribunal, el testigo está reproduciendo, aunque sea en descripción un acontecimiento pasado. A fin de que el juzgador se instruya de la veracidad del mismo.

La regulación de la prueba testimonial está contemplada en la Ley Federal del Trabajo, en sus Artículos 813 al 820.

Del análisis de los Artículos mencionados, se desprende que, para que éste testigo tenga pleno valor probatorio, deberá tener: "solvencia moral, idoneidad y desinterés en el juicio en el que declara, independientemente de que el testimonio deba ser un acto de los llamados "Personalísimo", es decir, que quien es citado -

a rendir Prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a efecto de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, por que ello harfa perder al elemental principio de la veracidad.

El testimonio debe versar sobre hechos simples llanamente sobre lo que vió o le consta al que declara y no trate de justificar de los hechos a la consideración que de los mismos hagan, por ser esto mismo, más propio de los peritos.

Otro de los requisitos que también es indispensable en todo testimonio, es que verse sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes ni futuros y con ellos se implementará la función de reconstrucción histórica de la Prueba testimonial.

El ofrecimiento de la Prueba testimonial, deberá cumplir con los requisitos señalados en la Ley Federal del Trabajo, ya que de no ofrecerla en los términos de Ley, se corre el riesgo de que se desheche la prueba.

En el caso de que sea necesario girar exhorto para la -

recepción de la Prueba Testimonial, el oferente exhibirá el pliego de posiciones (preguntas), así como, copias del mismo. Las que se pondrán a disposición de la contra parte, para que, dentro del término de tres días presenten su pliego de respuestas o de preguntas.

Si en el supuesto de que la prueba no sea ofrecida en los términos citados, se declarará desierta la prueba.

La Junta girará exhorto para desahogar la Prueba Testimonial, acompañando los interrogatorios con las preguntas calificadas e indicando a la Autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

En el ofrecimiento de la Prueba Testimonial, surge la interrogante de que si las personas que se ofrecen como testigos, puedan tener algún vínculo de parentesco o de otra índole con el oferente, puesto que puede existir parcialidad en su testimonio.

Esta situación merece un comentario especial, ya que

el hecho de que el testigo sea amigo o dependiente -- económico del oferente no es causa para que se tenga por ineficáz, debido que generalmente si ésta va a declarar sobre un acontecimiento que le consta, precisamente por la amistad con la parte que lo ofreció como testigo, ya que pudo

ser testigo presencial del hecho controvertido; sobre esta situación existen tesis como la siguiente:

"Testigos amigos o dependientes económicos.- No es bastante para tener por ineficáz una Prueba Testimonial, el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes, mantenga respecto de ésta, relaciones de amistad o dependencia económica toda vez que de invalidar por ésta sola razón y sin ningún otro motivo fundado.

El dicho de tales testigos, se darán los casos, de que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen -- presentar, no serían aceptados o que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que respecto de ellos, concurriesen las circunstancias indicadas."

Amparo Directo 3031/62.- Héctor Ocampo Ruíz.- 23 de -

Agosto de 1963.- Unánimidad de cuatro votos.- Ponente Ministro Ma. Cristina Salmorán. 38

Otra situación que nos encontramos en el ofrecimiento de ésta prueba, es cuando se alega despido injustificado, donde se ofrece como testigo al Jefe de Personal de la Empresa. Respecto a éste tipo de testigos, debe decirse que su testimonio es ineficaz, ya que, por sus funciones viene a ser un representante del patrón, y su testimonio sería parcial como lo establece la ejecutoria siguiente:

Testigo, Jefes de Personal, no idóneos, por ser parciales.

El Jefe de Personal de una negociación, que como tal nombra, promueve, despide personal, etc., en las mismas, viene siendo el Representante del Patrón, ante los trabajadores y es indudable que su dicho tiene que ser en favor de su representada, dada la importancia del cargo que tiene dentro de la Empresa. Por lo tanto, su testimonio no es eficaz para creditar los hechos invocados como causa de despido.

Amparo Directo 391/71.- Carlos Castañeda García.- 28 de Febrero de 1972.- Ponente Ministro Rafael Pérez Miravete. 39

38.- Idem. p. 143

39.- Idem. p. 183

En contraste con la anterior ejecutoria, existen otras en las que se asienta, que debe aceptarse como testigos a empleados de confianza del patrón, debiendo demostrar que no es el Jefe de Personal, como ejemplifica la siguiente ejecutoria:

"Testigo, que son trabajadores de confianza del patrón En relación con el valor probatorio de los testigos del patrón, La Suprema Corte ha establecido, que si es eficaz el dicho de testigos que sean empleados de confianza del demandado, en razón de que por su calidad de trabajadores estén en posibilidad de percatarse de las faltas en que incurran sus compañeros de labores circunstancia que resulta ajena al dominio público".

Amparo Directo 415-/63.-Guillermo Guillén Arteaga.-Resuelto el 15 de Julio de 1964.-Unánimidad de concavotos.-Ponente Ministro Agapito Pozo B. 40

En el desahogo de la Prueba Testimonial, una vez presentes los testigos, el día y la hora señalada para su desahogo, éstos serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos.

El testigo ante los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la Junta, dirá sus generales y manifestará bajo protesta de decir la verdad a las preguntas que se le formulen, al finalizar el desahogo de la prueba, el testigo dirá la razón de su dicho y firmará el acta.

Es preciso señalar, que si el oferente no se presenta - el día y hora señalada para la prueba, la Junta acordará que se tenga por desierta dicha probanza, ratificando dicho criterio la tesis siguiente:

" De acuerdo a lo establecido por el Artículo 815, Fracción quinta de la Ley Federal del Trabajo. Para el examen de los testigos no se presentarán Interrogatorios, - (salvo en los casos que sea necesario fijar exhorto, - en que si se presentará dicho Interrogatorio), ya que -- las partes formularán en forma verbal y directamente, -- por lo tanto; es indispensable que el oferente de la --- Prueba Testimonial, concurra al desahogo de la misma, ya que sino lo hace, su Inasistencia rebela falta de interés en que se reciban los testimonios que propuso el Tribunal del Trabajo, que declara desierta tal probanza. No incurre en violación de garantías en perjuicio del oferente de la prueba de que se trata".

Amparo Directo 3934/74.-Felicitas Valencia Hernández -- 7 de Marzo de 1975.- Unánimidad de cinco votos.- Ponente Ministro Jorge Jarocho Alvarez. 41

Igualmente pasa, cuando hay inasistencia de algun testigo; si éste debió ser presentado por el oferente, la prueba deberá tenerse por desierta, pero, si el testigo ausente fuera de los que por algún motivo hubiese aceptado citar la Junta, debe señalar ésta una nueva fecha -- para su recepción, ordenando aplicar al testigo los medios de apremio conducentes al caso.

El desahogo de la Prueba Testimonial, La Junta tiene el deber de percatarse que sean sobre los hechos con los -- cuales se relacionó dicha prueba al se ofrecida, así como



que las preguntas sean articuladas en forma concisa y clara, evitando preguntas incidiosas que traten de crear confusión a los testigos y que no sean sugestivas o sugerentes, esto es, que en la redacción de la pregunta no se sugiera la respuesta, como en el caso equívoco en que la misma pregunta contiene la afirmación o negación del hecho controvertido, ya que, ante tal situación la Junta puede rechazarlas.

Es importante señalar que, principalmente en los testigos singulares todo testimonio debe concluir con la llamada, "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso, ya que, la omisión de esto puede traer como consecuencia la ineficacia de su declaración como se desprende de la siguiente tésis:

" Testigo Singular, que no de la razón de su dicho. Es cierto que existe jurisprudencia conforme a la cual un solo testigo puede formar convicción, si en él concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pero si el testigo de que se trate expresa la razón por la que conoció los hechos sobre los cuales depuso, es claro que no puede aquilatarse si se produjo con veracidad y ante circunstancia tal, la Junta no debe atribuir eficacia plena a tal testimonio".

Amparo Directo 1960/62.- Sarmiento Aldama Héctor.- Resuelto el 19 de Junio de 1964.- Unánimidad de cinco vo-

tos.- Ponente Ministro Ma. Cristina Salmorán. 42

La Ley Federal del Trabajo, otorga el derecho a las partes para que puedan invalidar o disminuir el valor de las declaraciones de los testigos, a través de las tachas que se les hagan a éstos, debiendo ser acreditadas con pruebas idóneas.

El Artículo 818 de la Ley, manifiesta que, " las objeciones a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de las pruebas a que se refiere el Artículo 884, de ésta Ley"43

### 1.3 La Prueba Pericial.

Otro de los medios que se pueden ofrecer en los juicios laborales es la Prueba Pericial. Iniciaremos por definir que es un Perito de acuerdo con algunos tratadistas del Derecho Laboral.

Rafael de Pina, da la siguiente definición: " Llamamos Perito a la persona entendida en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al Juez o Tribunal, acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo

42.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 80

43.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2, p. 251

exámen se requieren conocimientos especiales en mayor grado de los que entran en el caudal de una cultura general media". 44

Stafforini, nos dice: "Perito es un técnico a quien un Juez ordena dictaminar sobre un hecho que requiere conocimientos especiales". 45

Trueba Urbina, nos indica: "Se denomina Perito a la persona versada en alguna ciencia o arte que puede ilustrar al Tribunal sobre algún aspecto de la controversia" .46

De las anteriores definiciones, se puede concluir que la Prueba Pericial, tiene por objeto hacer del conocimiento del Tribunal (en nuestro caso La Junta), la información cuya captación es imposible sin la aplicación de técnicas especiales. Es importante, que para que se logre el objetivo antes señalado; el Perito debe ser técnico experto en la materia sobre la que va a emitir su dictámen, además, que el peritaje sea un acto ordenado por el Tribunal, ya sea en forma oficiosa o a petición de parte, y que el hecho u objeto sobre el que ver se el dictámen requiera de conocimientos técnicos, profesionales especializados.

44.-Bermudez Cisneros, Miquel, Ob. Cit. p. 38

45.-Idem

46.-Idem

La reglamentación de la Prueba Pericial, en la Ley Federal del Trabajo, está contemplada en los Artículos del 821 al 826.

El Artículo 823, manifiesta lo siguiente: " Si se ofrece la Prueba Pericial, deberá indicarse la materia sobre la que debe versar dicha prueba, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes".<sup>47</sup>

Admitida la Prueba, el Perito designado, tiene que ser presentado ante la Junta bajo las siguientes condiciones:

Si es el patrón quien lo ofreció, deberá presentar al Perito en el momento señalado para el desahogo de la misma.

Bajo pena por tenerlo desistido de tal probanza de no presentarlo; a no ser que el Perito esté impedido para concurrir, situación que hay que anunciar y comprobar previamente ante la Junta.

El trabajador podrá solicitar de las Juntas que designen su Perito y comparezca éste a la audiencia respectiva, debiendo para tal efecto exponer las razones por las que no puede cubrir los honorarios correspondientes, así mismo, si habiendo designado su Perito y éste no comparece a la audiencia para rendir su infor

47.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. T<sup>o</sup>, p. 252

me o dictámen o si no hiciera nombramiento de Perito en éste último caso, la Junta le nombrará Perito -44- al trabajador únicamente cuando habiendo ofrecido la Prueba no haya hecho designación de Perito, y no podrá designarle Perito al Trabajador si en ningún momento éste no ofreció La Prueba Pericial, lo que es totalmente impropio. A este respecto existe -- criterio como el siguiente:

"Es infundada la violación procesal que se hace valer. En efecto de las constancias de autos, que en la etapa de ofrecimiento de Pruebas de la audiencia inicial, el apoderado del actor manifestó que como este formó varias hojas sin texto alguno se reserva el derecho para ofrecer la Pericial Caligráfica, Grafoscópica y Gramofonológica, con el Perito que la Junta le proporcionará, por carecer de medios económicos para ello, una vez que conociera la pruebas que ofreciera su contraparte. En la propia audiencia, el apoderado de la parte demandada ofreció diversas -- pruebas Pruebas Documentales, entre ellas la Carta-Renuncia de fecha 2 de septiembre de 1982, así como La Pericial Caligráfica, Grafoscópica y grafométrica, para el caso de que esos documentos fueran objeta--

dos. Al hacer uso de la palabra el apoderado del actor, objetó esos documentos, particularmente la Carta Renuncia, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, pero no ofreció ninguna prueba para acreditar sus objeciones; conforme a esos antecedentes - no tenía por que nombrarle la Junta responsable un Perito en los términos que previene el Artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo". 48

Amparo Directo 820/83.- Primer Tribunal Colegiado de Circuito en Materia del Trabajo.

En el desahogo de la Prueba Pericial, los Peritos podrán solicitar a la Junta, atendiendo a las circunstancias del caso y por no estar en condiciones de - rendir su dictámen en el momento, señale día y hora para presentarlo; la Junta tiene la obligación legal de acceder a la petición formulada por los Peritos.

En el caso de que presenten el dictámen, que puede ser realizado en forma verbal o por escrito. A continuación los Peritos responderán a las preguntas aclaratorias que cualquiera de las partes o los integrantes de la Junta les formulen.

Cuando exista discrepancia en el dictámen de los Peritos, con las facultades que la ley concede a las -

Juntas, éstas nombrarán un tercer Perito para que -- les auxilie en la resolución del problema, elaborando un dictámen en una nueva audiencia y con la asistencia de las partes, a este respecto existe la tésis siguiente:

" Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no siempre se encuentran en condiciones de conocer o apreciar - un hecho, porque un exámen requiere de aptitudes técnicas que solo lo proporcionan determinadas disciplinas, por lo que, en algunos casos necesitan del auxilio de personas especializadas en determinadas materias, que reciben el nombre de Peritos, y como cada una de las partes cuenta con el derecho de nombrar - un Perito, resulta que cuando se presentan discrepancias den los dictámenes y no se cuenta con los elementos suficientes para emitir el fallo, las Juntas tienen la facultad de designar otro distinto, de los nombrados por las partes, como tercero en discordia - conforme a lo dispuesto por la fracción quinta del - Artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo".

Amparo Directo 527/74.- Ferrocarril del Pacifico, S. A. de C.V..- 24 de Julio de 1974.- Unánimidad de cinco votos.- Ponente Ministro Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. 49

49.-Ramírez Fonseca, Francisco,Ob. Cit. 2,p. 124

Concluyendo: La Pericial es importante en el Juicio Laboral, ya que del resultado de la misma puede determinarse el sentido del Laudo.

#### 1.4 La Prueba Inspeccional

Esta prueba es otro de los medios probatorios que -- reglamenta la Ley Federal del Trabajo, pudiendose ofrecer en todo Juicio Laboral.

El Jurisconsulto Lessona manifiesta al respecto lo -- siguiente: " La Inspección Judicial, consiste en el -- exámen que el Juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que -- lo perciba con sus propios sentidos, principalmente -- el de la vista, pero tambien en ocasiones con el oído tacto, olfato o el gusto".<sup>50</sup>

Algunos autores como Stafforini y Trueba Urbina, denominan a ésta Prueba como Inspección Ocular, considerando que se lleva a cabo, principalmente mediante la vista.

El objeto de la Inspección es probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos, pudiéndose realizar sobre objetos

50.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. P. 35



documentos o personas en una diligencia en la que estén presentes las partes en el juicio, a fin de que puedan hacer breves señalamientos sobre los puntos -- que desee inspeccionar el Tribunal. Esta Prueba Inspeccional está regulada por los Artículos del 827 al 829 de La Ley Federal del Trabajo, exponiéndose en el primero: "La parte que ofrezca la Inspección deberá -- precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deban ser examinados".51

Lo anterior es con la finalidad de que la práctica de ésta prueba no se desvirtúe, dirigiéndose hacia otros puntos no controvertidos y sobre los cuales no es necesario verificar la Inspección que tiene la práctica de ésta con los puntos litigiosos.

El desahogo de la Prueba Inspeccional, debe ir anotado el día y la hora señalada para tal efecto, en donde el Actuario solicitará se le pongan a la vista -- los documentos y objetos que deban inspeccionarse.

De las anteriores apreciaciones captadas por el Actuario se levantará Acta Circunstanciada, que firmarán -- los que en ella intervinieron.

51.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 1ª, p. 253

Es importante señalar que con la reforma procesal de 1980, si los documentos u objetos obran en poder de alguna de las partes, éstas tienen la obligación de presentarlos en el momento de la realización de la inspección, apercibidos que en caso de no exhibirlos se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar en el desahogo de ésta.

Este medio probatorio no es menos importante que los otros, ya que contribuye a que las Juntas tengan mayores elementos para el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

#### 1.5 Prueba Presuncional

La Presunción es la consecuencia que la Ley o el Juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido, es decir, las Presunciones consisten en esencia en un reconocimiento lógico que desarrolla el Tribunal, ya sea ante Presunciones Legales señaladas por la misma Ley o bien ante Presunciones Humanas.

Es importante señalar que ésta prueba se encuentra normada o más bien regulada, por los Artículos del 830 al 834 de La Ley Federal del Trabajo, en los que expresa que es conveniente que la parte que ofrece

la Presuncional Legal precise el artículo 6 disposición de la Ley que causa esa presunción ó bien si ofrece la Humana únicamente está obligado a probar el hecho en que la funda.

El valor de ésta prueba depende del valor de todas las demás pruebas, ya que, reuniendo lo probado por cada una de ellas, se llega al valor de la Presuncional.

#### 1.6 La Prueba de Actuaciones

La Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 835 y 836 se ocupan de la reglamentación de ésta prueba.

Artículo 835.-" La Instrumental es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio".<sup>52</sup>

Artículo 836.-" La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en autos (expediente) del juicio".<sup>53</sup>

Esta Prueba está integrada por todos los elementos probatorios que constan en el juicio, es decir, el expediente que se integra con todas y cada una de las actuaciones que se desarrollan en el proceso; ya sea en el mismo lugar o fuera de ella.

52.-Ibidem. p. 254

53.-Idem.

Dichos elementos probatorios determinan el valor de ésta prueba, por lo que la Junta al estudiar cada uno de éstos, implícitamente estudia la prueba presuncional.

**1.7 Fotografías y en general, aquéllos medios aportados -- por los descubrimientos de la Ciencia.**

La Ley Federal del Trabajo admite cualquier medio de prueba que tienda a esclarecer los hechos, admitiéndose según el contenido del Artículo 776 Fracción VIII. Por lo anterior también son medios de prueba, las películas, grabaciones ya sean en disco o cinta, microfilms, etc.

## CAPITULO IV

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL  
DEL TRABAJO

El presente capítulo es el tema principal de la tésis en él trataremos a la Prueba Documental en todos sus aspectos desde su definición hasta su valor probatorio.

DEFINICION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

La Prueba Documental, es uno de los medios probatorios más importantes en la tramitación de los Juicios Laborales, ya que en el Derecho Laboral, existen ciertos actos que deben constar por escrito, para mejor defensa de los derechos del trabajador y el patrón, por ejemplo: El pago de salarios, - de vacaciones, de aguinaldo, etc., derivados de documentos que la Ley señala como obligatorios.

Veremos los puntos de vista de algunos tratadistas del Derecho respecto a ésta prueba: Para Manresa y Navarro por documento entiende, "Como el lenguaje forense, todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio o, cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar -- cuando convenga"<sup>54</sup>

Manuel Rivera Silva expresa. "Documento desde el punto de vista Jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho, así pues no solamente será documento Jurídico aquel objeto material

54.-Bermúdez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 32

En el que con la escritura se alude a un hecho, sino, también lo será todo objeto en el que por figuras o -- cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El documento desde luego invita a pensar en -- dos elementos: El objeto material y el significado. - El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras o mejor sea dicho, la idea que expresan."55

El tratadista Bettl, comprende al documento como: "Una cosa constituida en presencia de un hecho y destinado a fijar de modo permanente la percepción física con la función de representarla en el provenir".56

Eduardo Pallares, contempla al documento de la siguiente manera: "Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido o sea, la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos por medio de la palabra y traducida en figuras, que es la escritura. "57

55.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2.p. 94

56.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 31

57.-Ibidem p. 32

Como podemos ver las definiciones sobre la prueba documental, son múltiples y diversas; pero he citado las anteriores, por considerar que contienen elementos sustanciales para tener un criterio sobre lo que es el documento dentro de la Prueba Documental; no obstante, - que algunos son demasiados restringidos como el tratadista Betti, y otras más genéricas como la expuesta por Manuel Rivera Silva, sin embargo, todos coinciden en que documento es todo hecho que se asienta en forma gráfica, para ser perpetuado y poder ser acreditado en cualquier momento.

#### CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

Siguiendo la doctrina clásica, dicha prueba se clasifica en Pública y Privada, determinando su clasificación por el tipo de personas que intervienen en la elaboración del documento.

Por otra parte la doctrina del Derecho Laboral, fija en su clasificación el sistema de valoración de cada una, otorgándole pleno valor a la documental pública y relativo a la privada.

Veremos a continuación el criterio de la Ley respecto de cada una de ellas:

**Documental Pública:** Conforme al Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, documentos públicos son: "Aquéllos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de Fé Pública, así como, los que expidan - en ejercicio de sus funciones".

"Los Documentos Públicos expedidos por las Autoridades de la Federación, de los Estados, Distrito Federal o de los Municipios, harán Fé en el Juicio sin necesidad de Legalización."<sup>58</sup>

La Suprema Corte ha emitido su criterio sobre el concepto que tiene de Documento Público: "Es aquél cuya formulación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario investido de Fé Pública o expedido por un Funcionario Público en el ejercicio de sus funciones."<sup>59</sup>

De los anteriores conceptos se desprenden las características que deben reunir los documentos públicos, como es el que sean formulados por un funcionario investido de Fé Pública o por un Funcionario Público en el ejercicio de sus funciones.

#### DOCUMENTAL PRIVADA

Esta Documental existe en mayor proporción que la documental Pública, en virtud de que los documentos que tienen origen en la relación de trabajo, son realizados por particulares, es decir, entre Patrón y Obrero, sin la intervención de un Funcionario investido de Fé Pública.

La Ley Federal del Trabajo, al detectar que la mayoría de los Juicios Laborales, era imposible para los trabajadores

58.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 1, p. 246

59.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2, p. 95



aportar los documentos formulados con motivo de la relación laboral, ya que son la base de las prestaciones demandadas. Estableció que la carga de la prueba en los juicios, incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para el esclarecimiento de la verdad, por lo que, tratándose de controversias sobre prestaciones derivadas de los documentos antes citados; es el patrón quien tiene los elementos suficientes para esclarecer los hechos. En virtud de lo anterior, a partir de la reforma procesal de 1980, a la Ley Federal del Trabajo, se estableció:

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

- I.- Fecha de ingreso del trabajador.
- II.- Antigüedad del trabajador.
- III.- Faltas de asistencia del trabajador
- IV.- Causa de rescisión de la relación del trabajo.
- V.- Terminación de la relación o Contrato de Trabajo, para obra o tiempo determinado, en los términos de los Artículos 37 Fracción uno y 53 Fracción tres de ésta Ley.

- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.
- VII. El Contrato de Trabajo.
- VIII. Duración de la jornada de trabajo.
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios
- X. Disfrute y pago de vacaciones
- XI. Pago de la prima dominical y antigüedad
- XII. Monto y pago del salario
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la Empresa.
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".60

De lo anterior se desprende que el Derecho Procesal Laboral tiene como fin garantizar la igualdad de proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores, ya que obliga a los patrones a presentar en el juicio los documentos privados que tienen su origen en toda relación de trabajo y que tienen la obligación de conservar en su poder.

60.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 1, p. 243

### OFRECIMIENTO A LA-PRUEBA DOCUMENTAL

En el Artículo 803 de la Ley de la materia, expresa lo siguiente:

"Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, copias que deba expedir alguna Autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente."<sup>61</sup>

Del contenido del Artículo, se desprenden dos situaciones:

- 1.- Que cada parte exhibirá los documentos como prueba.
- 2.- Que si se trata de informes o copias que deban expedir algunas Autoridades, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Respecto a lo anterior, en el Artículo 760 Fracción quinta de la Ley Federal del Trabajo de 1970, establecía.

"Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como pruebas. Si se trata de informes o copias que deba expedir Autoridad alguna, podrá el oferente solicitar de la Junta que los pida, indicando los motivos que le impiden obtenerlos directamente."<sup>62</sup>

61.-Ramírez Fonseca,Francisco, Ob. Cit. 1,p. 248

62.-Trueba Urbina,Alberto y Trueba Barrera,Jorge,"Ley Federal del Trabajo",Editorial Porrúa,S.A., Ed. 42 México,D.F.,1979,p. 421

En la redacción del Artículo 803 de la Ley del Trabajo vigente, desapareció esta obligación, al establecerse -- que oficiosamente, es decir, sin petición alguna, más -- que el señalamiento al tipo de documentos y Autoridad que lo tenga, para que, la Junta lo solicite bajo su -- responsabilidad, sin embargo, consideramos que para evitar malos entendidos y omisiones el oferente deberá dedicar un apartado de su ofrecimiento a determinar la prueba, el lugar en dque se encuentra y la necesidad -- que tiene de ella. Relacionándola con los hechos con-- trovertidos, esto es con el fin de que no exista nin-- gún imponderable que mas tarde se tuviese que lamentar.

En nuestro Derecho Laboral, generalmente tan pronto se ofrecen como pruebas a Documentos Privados, siguiendo -- una tradición Jurídica, se objetan en cuanto a su al-- cance y valor probatorio que pretende darseles. Por lo que es conveniente que cuando se ofrezcan Documentos -- Privados y si estos son objetados se ofrezca su perfec-- cionamiento a través de la ratificación de contenido -- y firma con cotejo o periciales.

Es importante hacer mención que cuando se ofrezcan do-- cumentos procedentes del extranjero, para que, tengan -- pleno valor probatorio, deberán presentarse debidamen-- te legalizados por las Autoridades Diplomáticas o Con-- sulares, en los términos que establezcan las leyes res -- pectivas, así mismo, los documentos que se presenten -- en idioma extranjero, deben acompañarse de su traduc-- ción.

## DESAHOGO Y PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

La Prueba Documental, presenta sus particularidades dentro de la audiencia de desahogo. Resulta lógico que ésta prueba se reciba únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en la audiencia de ofrecimiento o en documentos que al menos se hayan ofrecido y no presentado en tal audiencia, por estar en el caso previsto en el Artículo 803 de la Ley de la materia. Ya que de otra manera resultaría violatorio del procedimiento el hecho de que en esta audiencia se presenten otros documentos con afán de que se integren el cúmulo probatorio y que no se habfan ofrecido previamente en la audiencia respectiva, ya que, dejarían en estado de indefensión a la contra parte, en virtud de que no tendrían oportunidad para aportar al juicio elementos para restar valor probatorio a esos documentos.

La Prueba Documental Pública se desahoga por su propia naturaleza, con fundamento en el Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, donde dispone que éstos documentos tienen pleno valor probatorio, no así, los documentos privados, los que generalmente son objetados en cuanto al valor probatorio -- que se les pretende dar. Por lo que, tienen que ser perfeccionados, para obtener pleno valor probatorio.

El tema de perfeccionamiento de la ésta prueba, ofrece diversos aspectos a tratar: El primero y más importante de todos es el de la objeción al momento de ofrecerse, puesto --

que obliga al oferente a desahogar las pruebas que sean necesarias para autenticar a tal documento. Así, se objetan los documentos desde el ofrecimiento, señalando de falsa la firma que los suscribe el oferente deberá solicitar además de la ratificación la prueba pericial, sólo para el caso de que el suscriptor negare que fuera suya dicha firma, dejando así la pericial de ser superviniente ya que su necesidad se genera desde las objeciones de la prueba, aquí su carácter es de Prueba Subsidiaria.

El segundo caso que pudiera presentarse es el de que el de que el documento no hubiese sido objetado, caso en el que la ratificación saldría sobrando (la firma), pero si se tratase de un tercero quien debería ratificar como el documento no ha sido impugnado, porque se desconociese -- la firma, se podría ofrecer la pericial como superviniente.

"En el caso de que la parte trabajadora que habiendo obtenido la protección federal para el efecto de que la parte patronal reconociera la firma y contenido de unos documentos al comparecer el patrón ante la Junta en la audiencia respectiva, no reconozca ni el contenido ni la firma de -- tal documento y que por ello la parte trabajadora ofrezca la Prueba Grafoscópica y la Inspección en los archivos de la Empresa, para que así quede demostrada la relación laboral, deben conceptuarse estas pruebas como supervinientes y al desecharlos la Junta, argumentando que la fase de ofrecimiento de pruebas había concluido. Violan las Leyes del procedimiento laboral, pues claramente se advierte que se trata de pruebas supervinientes, procediendo reponer el procedimiento para que se admitan y desahoguen tales elementos de conciencia."63

Amparo Directo 279/75.- Elsa Barajas e Vázquez.-1976. - Unanimidad de cinco votos. Ponente Magistrado Guillermo Velázquez Félix.

Cuando en un Juicio Laboral se ofrecen documentos privados y no son objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, deben darseles pleno valor y probatorio.

"Documentos Privados. Cuando un documento privado no haya sido objetado de falso, ni se hayan hecho ninguna otra objeción, ello implica un reconocimiento tácito de su contenido y de quien lo suscribe tiene la personalidad de que se atribuye a pesar de que el documento no sea ratificado, tiene valor pleno probatorio".

Amparo Directo 5385/61.-Mercedes Arias Aguilar.-Resuelto el 6 de Junio de 1963. Unanimidad de cinco votos Ponente Ministro Adalberto Padilla A. 64

Un Documento Privado cuando es objetado por quien firmó dicho Documento, corresponde a éste demostrar dicha objeción, de lo contrario, tendrá pleno valor probatorio.

En iguales condiciones se encuentra el Documento Privado en el que el trabajador objeta su contenido, pero no acredita ésta objeción, reconociendo como suya la firma que se encuentra al pie del mismo. A éste documento debe dársele pleno valor probatorio.

" Prueba Documental, Documentos firmados en Blanco.- . si no se reconoció el contenido de un documento por haberse firmado en blanco, pero fué reconocida la firma que está al calce, el actor estuvo obligado a acreditar que fué firmado en blanco, pues al no hacerlo, el reconocimiento de la firma basta para presumir validéz de su texto."65

Amparo Directo 823/58.- Adolfo del Valle .- Resuelto el 20 de Junio de 1959.- Por Unanidad de cuatro votos.

En los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados entre los Patrones y los Trabajadores, se ha establecido que toda rescisión de Contrato Individual, debe de ir precedida de una Investigación, por lo que, las actas emanadas de éstas, tienen naturaleza de Documentos Privados, siendo indispensable que sean ratificadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por las personas que relataron los hechos en ellas establecidos, a efecto de que tengan pleno valor probatorio.

" Actas Administrativas.- Valor Probatorio.- Cuando las Actas Administrativas levantadas en dependencias burocráticas, no son ratificadas en el juicio y ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del conflicto, por los testigos de asistencia, pero si por las personas que relataron los hechos en ellas .

65.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 209



tienen valor probatorio". 66

Amparo Directo/4077/76.- José Refugio Murillo Cueva. 14 - de Enero de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Ministro María Cristina Salorán de Tamayo.

En todo documento privado proveniente de un tercero, debe ofrecerse la ratificación por éste, para que tenga pleno valor probatorio, ya que, si no es ratificado se equipará a un testimonial, pero rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carece de valor probatorio pleno.

#### VALOR DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

El valor de la Prueba Documental es de vital importancia para el resultado del juicio.

Hablemos del valor de la Documental Pública, la cual para que tenga pleno valor probatorio, requiere que sea expedida por un Funcionario Investido de Fé Pública, y en relación con el ejercicio de sus funciones, existiendo la siguiente tésis que ratifica el anterior criterio, -- aunque con distintas palabras:

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 que la Ley exige, para merecer valor probatorio como documentos públicos; de -- faltar alguno de esos requisitos, no pueden tenerse como documentos auténticos, y pueden ser objetados como docu-

66.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2.º p. 166

mentos Privados".67

Amparo Directo 394/80.-Tomás Soriano Reyes.- 11 de Junio de 1980.- Unánimidad de cuatro votos.- Ponente Ministro-Maria Cristina Salmorán de Tamayo.

Las copias certificadas y expedidas por las Autoridades en ejercicio de sus funciones, hacen prueba plena, debiendo llenar los requisitos que la Ley establece.

" Las copias certificadas que expidan las Autoridades, no pueden ser tenidas como Documentos Privados, y cuando sean expedidas por la Autoridad Judicial, es indispensable que estén autorizadas por el Secretario del Juzgado respectivo, si carecen de éste requisito, no tienen ningún valor ". 68

Las Actas que se levanten por Autoridades distintas a las laborales, con motivo de las diligencias practicadas no hacen prueba plena ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque lo que en ellas se asienta que está relacionado con las facultades o funciones del órgano respectivo.

" Las diligencias llevadas a cabo por una Autoridad distinta a las del Trabajo, bien sea del orden Civil o Penal

67.-Ramfrez Fonseca,Francisco,Ob. Cit. 2,p. 158

68.-idem

Son desistivas en el juicio laboral, que tiene un procedimiento autónomo y que se desenvuelve bajo sus propios principios técnicos y jurídicos, que difieren por la naturaleza de la materia, de los procesos tanto civiles como penales, así es que, tales diligencias pueden constituir una prueba circunstancial, pero no definitiva para el examen de una cuestión laboral dentro del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por las partes para ilustrar el criterio de la Junta, que son soberanas, como lo expresa la Ley, en la apreciación de los hechos que se le expongan y en el examen de las pruebas que se le presentan, con las limitaciones que la Jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación les ha impuesto."69

Amparo Directo 5388/65.-Pablo Rivera.-2 de Octubre de 1967.

Las Actas levantadas por Inspectores del Trabajo, tienen valor probatorio cuando reúnen los requisitos de ley, y no se demuestra lo contrario a lo que manifiestan.

"Actas levantadas por Inspectores del Trabajo.-Es cierto que en principio las actuaciones practicadas fuera del Juicio Laboral y por los Inspectores del Trabajo, no pueden tener el mismo valor probatorio que las pruebas rendidas ante la Junta que conoce del conflicto, pero, si ambas partes ofrecen como prueba documental copias del acta levantada por un Inspector, en la que constan declaraciones de las dos partes, es lógico considerar que efectivamente hicieron las manifestaciones contenidas en el documento, ya que de no ser así, no se habrían ofrecido como prueba. Debiendo tomarse en cuenta

69.-Idem.

tales declaraciones en cuanto perjudiquen a la parte que las hizo."70

Amparo Directo 4217/55.- Rodolfo Tapia Fuentes.- Resuelto el 25 de Febrero de 1957.- Por Unanimidad de cuatro votos.

Las Actas Notariales, expedidas por los Notarios Públicos, tienen valor en cuanto a que los hechos que consignan éstas, corresponden a sus funciones, en tal sentido se pronuncia la siguiente tesis:

Las Declaraciones hechas por personas ante un Notario Público y que aparecen en documentos expedidos por ellos mismos, carecen de eficacia plena en el Juicio Laboral pues la Fé Pública que tienen los Notarios no pueden llegar al grado de invadir la esfera de atribuciones que le son reservadas a las Autoridades del Trabajo, como evidentemente lo es la recepción de cualquier declaración, ya que legalmente y por técnica procesal, las pruebas deben de ser recibidas por la misma Autoridad Laboral que conoce de la controversia con citación de las partes, para que éstas, puedan formular las objeciones que ellas estimen oportunas; ya sea para repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones pertinentes en cuanto les perjudique, o sea, para que al recibirse éstas (Las Pruebas), se cumpla con la Ley del Derecho Laboral en cuanto al procedimiento aplicable."71

70.-Bermudez Cisneros, Miquel, Ob. Cit. p. 146

71.-Ibidem p. 147

Amparo Directo 5648/73.- Pablo Lemble Sal Sotto.- 4 de ---  
Abril de 1974.- Unanimidad de cinco votos.

En el caso de que los hechos que se encuentran plasmados en el Acta Notarial correspondan a la función del Notariado; - estas deben refutarse como Documentos Públicos y concedérseles pleno valor, así lo manifiesta la siguiente tésis:

"Actas Notariales, su Valor Probatorio.- Para que una Acta Notarial en que se de Fé de ciertos hechos tengan el carácter de Documentos Públicos con los siguientes efectos probatorios plenos, que se atribuyen a esa clase de Documentos, es preciso que llenen todos los requisitos que la Ley del Notariado establece para los mismos y cuya falta motiva la nulidad del Instrumento, pues de no satisfacerlos no pueden considerarse como Documentos Públicos ni reconocerseles eficacia probatoria. Tal acontece cuando el testimonio del Acta Notarial no contiene la indicación de que el Notario legó a quienes intervinieron en el contenido del Acta."72

Amparo Directo 7132/56.- Cines Cadena de Oro, S.A., resuelto el 26 de Agosto de 1957.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente Ministro Martínez Adame.

De esta manera los Documentos Públicos expedidos conforme a Derecho y relacionados íntimamente con la función de la Autoridad, se constituye en prueba plena o sea en Juris et de Jure, es decir, con pleno valor probatorio, consideramos -- por este motivo a la Prueba Documental como fundamental en el Proceso Laboral.

Es indiscutible el rechazo que hace la Ley a algunas pruebas documentales, por ejemplo: Las emanadas de actos que pueden ser realizados por la propia Junta, en el caso de una Prueba Testimonial que se realiza mediante Interpelación Notarial, puesto que de ésta manera se alude la posibilidad de que los testigos puedan ser repreguntados por la contraparte, ya que no estarán presentes en el local de la Junta y con ello se dejará en estado de indefensión a la otra parte.

En relación a los Documentos Privados Vicente y Caravantes manifiesta que: "Es aquél en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro Funcionario que ejerza cargo o Autoridad Pública o bien con la intervención de éstos últimos pero sobre actos que no se refieran al ejercicio de sus funciones."<sup>73</sup>

De lo anterior se desprende que los documentos privados son realizados por particulares, por lo que, cuando estos son objetados por la contraparte, deben ser perfeccionados para que tengan pleno valor probatorio, sin embargo, cuando éstos no son objetados, se les debe dar pleno valor probatorio.

"Documentos Privados, Valor Probatorio.- Si una de las partes no objetó el Documento Privado presentado por la

73.-Ibidem. P. 36

contraparte, acepta su validéz y por tanto, debe considerarsele con valor probatorio y por acreditado el hecho correspondiente, esto es, el hecho que quería demostrarse, - aún cuando no haya sido ratificado dicho documento."74

Amparo Directo 7208/64.- Plásticos e Importaciones, S.A., Resuelto el 4 de Marzo de 1966.

En iguales circunstancias se encuentran las copias simples como Documentos Privados, cuando no son objetados debe darseles pleno valor probatorio.

"Las copias simples de disposiciones contractuales adoptadas como prueba por alguna de las partes, tienen valor probatorio pleno si la parte contraria no las objeta en cuanto a su autenticidad, pues esa falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original."75.

Amparo Directo 560/71.- Juan Quevedo Lizárraga.- Resuelto el 13 de Mayo de 1971.- Unanimidad de cinco votos.- Ponente Manuel Yañez Rufz.

Vital importancia tienen en el Proceso Laboral aquéllos Documentos Privados, cuando contienen en su texto la renuncia del trabajador.

"Renuncia del Trabajo, Documentos no objetados, Valor Probatorio.- Si el trabajador demandante no objetó en cuanto a su autenticidad la documental exhibida por la Empresa de

74.-Ibidem, p. 206

75.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2, P. 162

Mandada consistente en el escrito en el que aquél renunció al puesto que desempeñaba, para que se conceda valor probatorio a dicho documento no se requiere que haya sido perfeccionado mediante la ratificación de las personas que en el mismo intervienen."76

Así mismo, se presenta la situación, en el caso de un recibo finiquito.

"Si un trabajador extiende unilateralmente a su Patrón recibo finiquito, en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario, que dimanen del Contrato de Trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado en su perjuicio dolo o violencia o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, éste Documento en sí mismo, implica una confesión expresa del trabajador que libera al Patrón de las obligaciones que menciona."77

Amparo Directo 3052/51.- Javier Riquer.-Resuelto el 11 de Enero de 1952. Unanimidad de cinco votos.

En relación a la anterior tésis, el recibo finiquito, prueba además, la renuncia del trabajador, si el documento con

76.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 146

77.-Ramírez Fonseca, Francisco, Ob. Cit. 2, p. 163



templa esa situación.

"Si en un recibo finiquito del pago de salarios se asienta que el trabajador ha renunciado a su trabajo, debe estimarse que ese Documento apreciado en su integridad e independientemente de que esté Impreso, prueba no solamente el pago de salarios, sino, la renuncia misma."78

Las Actas de investigación administrativa, cuando no son objetadas o siendo lo, son ratificadas por las personas que manifestaron los hechos, contenidos en éstas, tienen pleno valor probatorio, así lo manifiesta la tesis siguiente:

"Actas de Investigación Administrativa.- "Las manifestaciones de una de las partes, contenidas en el Acta Administrativa previa al despido, cuando dicha Acta está firmada por esa parte que no objeta su autenticidad, constituye elementos de prueba eficaces que pueden ser tomados en consideración para la resolución del Juicio."79

78.-Ibidem, p. 164

79.-Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit. p. 203

Amparo Directo 81/58.- Manuel García Rendón.- Resuelto el 17 de Julio de 1959.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente Ministro Martínez Adame.

"Actas Privadas Levantadas antes de Iniciarse el Juicio - donde se rinden como Prueba, Caso en que debe dárseles -- Pleno Valor Probatorio.- Si bien es cierto que una Acta - levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida, que ordinariamente carece de valor probatorio, cuando es presentada como prueba en un Juicio La boral, también lo es, si se ofrece como testigos en el -- mismo Juicio a las personas que declararon en el Acta, pa ra interrogarlas sobre los hechos relatados en ella, a -- fin de dar oportunidad a la parte contraria para que re- pregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha Acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias si debe dársele -- pleno valor probatorio".

Amparo Directo 3037/60.- Juan Pérez.- Resuelto el 30 de Enero de 1961.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente Ministro Azuela." 80

Para concluir diremos que la Prueba Documental es de vital importancia en todo Juicio, ya sea Laboral, Civil, Penal, etc., ya que es la base de las prestaciones que se demanden en particular en el Juicio Laboral, que es el --

que nos ocupa. Por lo que, tanto en su ofrecimiento como en su desahogo, deben cuidarse los aspectos que hemos tratado en el presente Capítulo, a efecto de que obtenga su Pleno Valor Probatorio.

## CONCLUSIONES

-----

**PRIMERA.-** Los Legisladores de 1917, al darse cuenta que los trabajadores eran objeto de abusos por parte de los patrones, quienes su principal interés era el enriquecimiento, sin preocuparles por brindar mejores medios de trabajo y prestaciones a sus trabajadores,

crearon en la Constitución de 1917, el artículo 123 en el que se consagraron, principios fundamentales del derecho del trabajo, estableciendo como norma constitucional los derechos a que era merecedor todo trabajador. En conclusión, se logró un avance para elevar el nivel de vida de los trabajadores.

**SEGUNDA.-** En 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo, la que trató de resolver los problemas que se suscitaban con motivo de las relaciones entre el capital (patrón), y el trabajo (asalariado). Esta Ley sufrió una reforma importante el 21 de octubre de 1960, en la que a partir de ahí, el artículo 123 constitucional, quedó integrado por dos apartados:

A).- Relativo al conjunto de derechos y obligaciones, para los trabajadores de empresas privadas, y

B).- El conjunto de derechos y obligaciones labo-

LES PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL Es  
TADO.

**TERCERA.-** EN 1970, LA REALIDAD SOCIAL Y ECONÓMICA ERA MUY -  
DIFERENTE A LA DE 1931, POR LO QUE, SE TUVO QUE -  
REFORMAR, CONTEMPLANDO CON MAYOR PRECISIÓN EL DE-  
SARROLLO INDUSTRIAL QUE VIVÍA LA NACIÓN. POSTE-  
RIORMENTE EN 1980, SUFRE OTRA REFORMA LA LEY DEL  
70, AUNQUE EN ÉSTA, SOLO SE REFORMÓ EL PROCESO LA  
BORAL ANTE LAS JUNTAS, Y PARA HACERLO MÁS EXPEDI-  
DO Y QUE SE PRESENTARAN, COMO SIEMPRE LA AUSENCIA  
DEL TRABAJADOR EN LA AUDIENCIA, POR LO LARGO DEL  
PROCESO Y LAS CHICANADAS DE LOS ABOGADOS DE LOS -  
PATRONES, ADEMÁS, SE AHORRA EN LA LLAMADA ÉCONO-  
MÍA PROCESAL.

**CUARTA.-** LAS FRACCIONES XX Y XXI DEL ARTÍCULO 123, FUERON  
LA BASE LEGAL PARA LA CREACIÓN DE LAS JUNTAS DE -  
CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, LAS QUE A PARTIR DE ESA  
FECHA DEBIERON DE HABER FUNGIDO COMO TRIBUNALES -  
ENCARGADOS DE DIRIMIR LAS CONTROVERSIAS QUE SUR-  
GIERAN ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, SIN EMBARGO  
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, HASTA  
ANTES DE 1924, RESOLVÍA QUE LAS JUNTAS NO TENÍAN  
COMPETENCIA CONSTITUCIONAL PARA AVOCARSE AL CONO-  
CIMIENTO DE LOS PROCESOS PLANTEADOS POR CONTRATOS  
DE TRABAJO, DICTAR LAUDOS Y EJECUTARLOS COACTIVA-  
MENTE; POSTERIORMENTE SE LES RECONOCIÓ COMPETEN-  
CIA PARA RESOLVER NO SOLO CONFLICTOS COLECTIVOS,  
SINO, TAMBIÉN INDIVIDUALES, PUDIENDO EJECUTAR LOS

**LAUDOS QUE EMITIERON.**

LA SUPREMA CORTE Y LOS TRATADISTAS DEL DERECHO DEL TRABAJO, HAN EMITIDO TESIS EN LAS QUE SOSTIENEN QUE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SON TRIBUNALES ADMINISTRATIVOS, TRIBUNALES ESPECIALES DEL TRABAJO, TRIBUNALES JURISDICCIONALES, ETC., SIN EMBARGO, EN LA PRESENTE TESIS LLEGAMOS A LA CONCLUSIÓN DESPUÉS DE HABER REALIZADO UN ESTUDIO SOBRE LAS FUNCIONES DE LOS PODERES DEL ESTADO, QUE LAS JUNTAS, FORMALMENTE SON UN ÓRGANO ADMINISTRATIVO Y MATERIALMENTE UN TRIBUNAL JURISDICCIONAL.

**QUINTA.-** LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE ADMITE NUESTRO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, DESEMPEÑAN UN PAPEL IMPORTANTE EN LOS JUICIOS LABORALES QUE SE INSTAURAN ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, POR LO QUE, EN LA PRESENTE TESIS, SE ANALIZARON DESDE SU DEFINICIÓN HASTA SU VALOR PROBATORIO, SITUACIÓN QUE RESULTA POR DEMÁS IMPORTANTE YA QUE AYUDA A LOS LITIGANTES DEL DERECHO LABORAL A SABER EN QUE MOMENTO Y COMO PUEDEN UTILIZARSE CADA UNO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN LOS JUICIOS LABORALES.

**SEXTA.-** LA PRUEBA DOCUMENTAL, MEDIO QUE ADQUIERE VITAL IMPORTANCIA, DESDE LA CREACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, HASTA LA TRAMITACIÓN DE LOS JUICIOS LABORALES, INSTAURADOS ANTE LAS JUNTAS.

ES IMPORTANTE HACER RESALTAR QUE HASTA ANTES DE LA REFORMA PROCESAL DE 1980, LOS TRABAJADORES SE ENFRENTABAN AL PROBLEMA DE PODER DEMOSTRAR A QUE PRESTACIONES TENÍAN DERECHO, YA QUE, GENERALMENTE EL CONTROL Y GUARDA DE DOCUMENTOS QUE TIENEN SU ORIGEN CON MOTIVO DE LA RELACIÓN DEL TRABAJO, LO LLEVA EL PATRÓN, POR LO QUE, EN BUENA HORA -- LOS LEGISLADORES OBLIGARON A LOS PATRONES A EXHIBIR EN LOS JUICIOS LABORALES ÉSTE TIPO DE DOCUMENTOS. ESTA REFORMA TIENE POR FIN GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL PROCESO, MEDIANTE LA TUTELA O PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

B I B L I O G R A F I A

- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL:** "LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL CÁRDENAS, S.A., 2o. ED. MÉXICO, D.F. 1976
- BUEN NESTOR DE:** "DERECHO DEL TRABAJO" TOMO (I), EDITORIAL PORRÚA, S.A. 2o. ED. MÉXICO, D.F. 1975
- BUEN NESTOR DE:** "DERECHO DEL TRABAJO" (TOMO II), EDITORIAL PORRÚA, S.A., MÉXICO, D.F. 1979
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR:** "NUEVA LEY DEL TRABAJO", EDITORIAL TRILLAS S.A. 8 ED. MÉXICO, D.F. 1979
- CUEVA MARIO DE LA:** "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" EDITORIAL PORRÚA, 4 ED. MÉXICO, D.F. 1975
- GOMEZ LARA CIPRIANO:** "TEORÍA GENERAL DEL PROCESO" UNAM., 3 ED. MÉXICO, D.F. 1981
- PORRAS LOPEZ ARMANDO:** "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" EDITORIAL PORRÚA, S.A. 5o. ED. MÉXICO, D.F. 1984
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO:** "LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL" EDITORIAL PAC, S.A., 3 ED., MÉXICO, D.F. 1984
- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO:** "LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA" EDITORIAL PAC, S.A., 4o. ED. MÉXICO D.F. 1984
- TRUEBA URBINA ALBERTO:** "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRÚA, S.A. 22 ED., MÉXICO, D.F. 1975
- TRUEBA URBINA ALBERTO Y TRUEBA BARRERA JORGE:** "LEY FEDERAL DEL TRABAJO" EDITORIAL PORRÚA, S.A. 36 E.D. MÉXICO, D.F. 1984.