



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

---

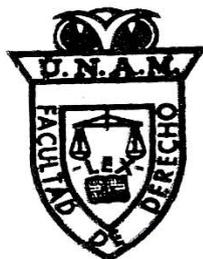
---

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO  
AJENO AL JUICIO EN EL DERECHO PROCESAL MEXICANO  
DEL TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ANA BELEM GARCIA CHAVARRIA

ASESOR: DR. ARTURO FERNÁNDEZ ARRAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

## **AGRADECIMIENTOS**

En esta página deseo expresar mi agradecimiento a todas aquellas personas que han hecho posible la realización de este trabajo.

A mis padres, Verónica Chavarría García y Mario García Sánchez por ser la inspiración al esfuerzo.

A mi hermana y su esposo, Sabit Karina García Chavarría y Fermín Maya Romero por su apoyo y consejos.

A mis maestros, a mis amigos, a mi familia y a todas aquellas personas que me han brindado sus conocimientos y amistad.

A mi asesor, Dr. Arturo Fernández Arras por ese trato tan amable, alegre y espontáneo que me dio, por su paciencia y por el tiempo que me dedicó para terminar este trabajo.

Al Director del Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Lic. Porfirio Marquet Guerrero por sus comentarios para enriquecer este trabajo.

A la Universidad Nacional Autónoma de México por haberme permitido formarme en sus aulas, siendo la base de mi formación y desarrollo profesional.

Para Mario Jair García Chavarría y  
Jessica Karina Maya García,  
ahora y siempre.

## ÍNDICE

### LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO AJENO AL JUICIO EN EL DERECHO PROCESAL MEXICANO DEL TRABAJO

ÍNDICE.....	IV
INTRODUCCIÓN.....	VII

#### **CAPÍTULO 1.**

##### **CONCEPTOS GENERALES**

1.1. Derecho Social y Derecho del Trabajo .....	1
1.2. Derecho Procesal del Trabajo.....	5
1.3. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	9
1.4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo .....	13
1.5. Las partes en el proceso laboral .....	18
1.6. La prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.....	21
1.7. Las resoluciones laborales.....	25
1.8. Procedencia de la defensa Constitucional .....	29

#### **CAPÍTULO 2.**

##### **ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO AJENO AL JUICIO**

2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917.....	37
2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	46
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	56
2.4. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	64

### **CAPÍTULO 3.**

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

3.1. La prueba documental .....	74
3.2. Análisis jurídico de los criterios de clasificación de los documentos.....	80
3.2.1. Atendiendo a su origen y a las funciones de quien los expide.....	81
3.2.2. Atendiendo a su valor intrínseco.....	83
3.2.3. Atendiendo al idioma en que aparezcan.....	84
3.2.4. Atendiendo a su naturaleza .....	84
3.2.5. Atendiendo a la forma que pueden revestir los documentos en el procedimiento .....	85
3.3. Ofrecimiento, objeción y desahogo de la prueba documental.....	86
3.4. Medios de perfeccionamiento de la prueba documental.....	93
3.4.1. El cotejo y compulsas.....	94
3.4.2. La ratificación.....	95
3.4.3. La pericial .....	97
3.5. Valor probatorio de los documentos .....	100

### **CAPÍTULO 4.**

#### **LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO AJENO AL JUICIO**

4.1. Particularidades de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio en el Derecho Procesal del Trabajo.....	111
4.2. Ofrecimiento, objeción, desahogo y perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio.....	120
4.3. Perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero	

ajeno al juicio, medio que permite al juzgador laudar en conciencia y buena fe guardada.....	130
4.4. Efectos jurídicos de la falta de perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio no objetada por omisión o por ausencia de la contraria .....	143
<b>CONCLUSIONES</b> .....	152
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	157
<b>HEMEROGRAFÍA</b> .....	161
<b>LEGISLACIÓN</b> .....	163
<b>OTRAS FUENTES</b> .....	164

## INTRODUCCIÓN

La prueba documental se encuentra regulada en la sección III del capítulo XII, título Catorce, artículos 795 a 812 de la Ley Federal del Trabajo. Actualmente es uno de los medios de prueba más recurrente por la confiabilidad y seguridad que proporciona a las partes en el proceso debido a la permanencia, continuidad y eficacia que tiene para demostrar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en la litis.

Conforme los artículos 795 y 796 de la Ley citada, los documentos se clasifican en públicos y privados, los cuales se caracterizan por representar hechos, actos o abstenciones pasadas, presentes o futuras de quien los elabora u otorga o de otras personas; en esta tesitura, pueden contener simples imágenes o relatar descripciones, declaraciones y manifestaciones hechas por las partes contendientes o por sujetos extraños a la controversia laboral.

El documento que relata descripciones, declaraciones y manifestaciones hechas por sujetos extraños a la controversia laboral recibe el nombre de documento proveniente de tercero ajeno al juicio. Respecto a este documento el artículo 800 de la Ley Laboral señala, cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, quien deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley, caso en el cual la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

El problema surge cuando el documento proveniente de tercero ajeno al juicio

se ofrece y exhibe con el medio de perfeccionamiento adecuado y observando los requisitos legales, sin embargo, la parte contraria a quien perjudica esta prueba, comparece en la etapa respectiva de la audiencia de Ley pero omite objetarla o simplemente no comparece sin que conste objeción alguna, volviéndose controversial el desahogo del perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio no objetada por omisión o por ausencia de la contraria.

Al respecto, nuestro ordenamiento legal omite señalar disposición alguna, por lo que considero:

En el proceso laboral mexicano, la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio se ofrece y exhibe aclarando que, independientemente de la objeción que de ella realice la contraria se perfeccione a través de la ratificación de contenido, declaración, firma y huella digital, para lo cual el ratificante deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo acompañar los elementos necesarios para el desahogo del perfeccionamiento, lo anterior, por ser el oferente de esta prueba quien tiene la carga de perfeccionarla.

El trabajo consta de cuatro capítulos y conclusiones organizados de la siguiente manera:

En el capítulo primero se desarrollan los conceptos generales a utilizar a lo largo de la presente investigación a fin de precisar su contenido y alcance. El capítulo segundo presentan los antecedentes de la prueba documental

proveniente de tercero ajeno al juicio para tener un panorama general sobre su regulación en el tiempo, los avances de la jurisprudencia, el desarrollo de la doctrina y su relación con la justicia social. En el capítulo tercero se analiza el estado actual de la prueba documental en el Derecho Procesal del Trabajo. En el capítulo cuarto se estudia la naturaleza, elementos, características, perfeccionamiento, alcance y valor de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio. Finalmente se presentan las conclusiones.

## **CAPÍTULO 1.**

### **CONCEPTOS GENERALES**

El desarrollo de los conceptos generales a utilizar a lo largo de la presente investigación constituye un excelente medio que nos permite determinar con mayor precisión el contenido y alcance de nuestro estudio. Por lo anterior, en este capítulo se analizan dichos conceptos con base en la doctrina, en la aportación de datos recientes y en un tratamiento crítico de los temas.

#### **1.1. Derecho Social y Derecho del Trabajo**

A fin de conocer y entender el contenido de una determinada materia jurídica es menester determinar su naturaleza, es decir, ubicarla en el lugar que le corresponde dentro de la clasificación del Derecho. Sin embargo, existen disciplinas jurídicas, tales como el Derecho del Trabajo, cuyas particularidades rompen el esquema tradicional expuesto por las denominadas Teorías dualistas que dividen el Derecho en Público y Privado. Surge pues, la necesidad de hablar de una tercera rama, el Derecho Social, en una visión tricotómica del Derecho.

En efecto, la diferenciación elaborada por el jurisconsulto Ulpiano conocida con el nombre de tradicionalista o teoría del interés en juego, que encierra los intereses de una colectividad en dos grandes círculos: uno de intereses públicos y otro de intereses privados protegidos por normas de Derecho Público y Derecho Privado, respectivamente, se enfrenta a un tercer grupo de intereses denominado intereses sociales, los cuales dan origen a una tercera rama del

Derecho: el Derecho Social.

Al respecto, Roberto Muñoz Ramón<sup>1</sup> nos explica, que las normas protectoras de intereses públicos e intereses privados pueden desplazarse unas con otras formando un todo indisoluble a lo que denomina intereses sociales, los cuales dan origen a una tercera rama del Derecho: el Derecho Social.

Para Mario L. Deveali<sup>2</sup>, entre las dos ramas en las que tradicionalmente se ha clasificado el Derecho existe una amplia zona gris que tiene su origen en el sentido social de la norma, la aumentada esfera de acción del Estado moderno por efecto del intervencionismo económico y la influencia de algunas orientaciones ideológicas; lo que sugiere la idea de crear una tercera rama de carácter intermedio que abarcaría toda la parte del ordenamiento jurídico en que se encuentran conmixtos los elementos propios del Derecho Privado con los del Derecho Público, denominada Derecho Social.

Rama que atiende a la conducta de los hombres considerándolos en concreto como miembros de un grupo social; regula las relaciones entre particulares y grupos sociales, de grupos sociales entre sí y de grupos sociales con el Estado; estructura las relaciones de los sujetos en un plano de integración; a través de normas autárquicas, es decir, ordenamientos legales que establecen mínimos legales imperativos para las partes lícitas de negociación por los que intervienen en la relación, siempre que lo convenido beneficie a la parte débil y

---

<sup>1</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976, pp. 71-75.

<sup>2</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L. "Derecho social y derecho del trabajo". Derecho del Trabajo, Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación. Tomo IX, Editorial La Ley BS Aires, Argentina, 1949, pp. 227 y 228.

desprotegida de la misma<sup>3</sup>, por ser:

“...normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo la clase social a que pertenecen [...] reconocen el hecho de las desigualdades reales y buscan corregir las miserias y eliminar los abusos que podrían originar esas desigualdades [...] protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico”<sup>4</sup>.

Al respecto, Alberto Trueba Urbina expone “EL DERECHO SOCIAL ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, INSTITUCIONES Y NORMAS QUE EN FUNCIÓN DE INTEGRACIÓN PROTEGEN, TUTELAN Y REIVINDICAN A LOS QUE VIVEN DE SU TRABAJO Y A LOS ECONÓMICAMENTE DÉBILES”<sup>5</sup>. Asimismo, Rubén Delgado Moya señala, “El Derecho Social es el conjunto de normas que protegen y reivindican a todos los económicamente débiles”<sup>6</sup>.

De igual forma, Mario de la Cueva define a los Derechos Sociales como “...*los que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas (sic)*”<sup>7</sup>.

En lo particular, entiendo al Derecho como un sistema de principios, instituciones y normas por estar cada una de sus partes entrelazadas en su

---

<sup>3</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Op. cit., pp. 83.

<sup>4</sup> Ibidem, pp. 77 y 78.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición, Porrúa, México, 1981, p. 155.

<sup>6</sup> DELGADO MOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977, p. 116.

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo novena Edición, Porrúa, México, 2003, p. 80.

estructura y funcionamiento produciendo un dinamismo continuo con el cambiar de los tiempos, siendo que en el Derecho Social ese sistema tiene como objeto proteger, tutelar y reivindicar a los que viven de su trabajo, a los que trabajan la tierra y a los económicamente débiles, con la finalidad de asegurar a los hombres la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro.

A manera de definición propia, considero al Derecho Social como el Sistema de principios, instituciones y normas que en función de integración dinámica protege, tutela y reivindica a los individuos, grupos y sectores de la sociedad económicamente débiles.

En este orden de ideas, las ramas especiales del Derecho Social son: Derecho del Trabajo, Derecho de la Seguridad Social, Derecho Burocrático, Derecho Agrario, Derecho Económico, así como sus disciplinas procesales.

En cuanto al Derecho del Trabajo, Alberto Trueba Urbina plantea a modo de Definición Integral:

“DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACIÓN DE SU DESTINO HISTÓRICO: SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA”<sup>8</sup>.

Asimismo, Néstor de Buen propone que el “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la

---

<sup>8</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 135.

prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”<sup>9</sup>.

Coincido con la definición de Néstor de Buen, con la aclaración expuesta en líneas arriba en cuanto a concebir al Derecho más que como un conjunto como un sistema, siendo el Derecho del Trabajo, el Sistema de principios, instituciones y normas relativo a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Es de destacar, que la línea social del Derecho del Trabajo debe permanecer en la aplicación de sus normas, de lo contrario, será cualquier cosa menos Derecho del Trabajo.

## **1.2. Derecho Procesal del Trabajo**

El Derecho Procesal del Trabajo encuentra su fundamento en las fracciones XX, XXI y XXII, apartado “A” del artículo 123 Constitucional y en los artículos 685 al 991 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones que buscan hacer efectivos los derechos contenidos en la parte sustantiva de los citados ordenamientos al establecer principios, instituciones y normas con contenido y características propias que lo hacen rama especial del Derecho Social.

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimo quinta Edición, Porrúa, México, 2002, p. 138.

Néstor de Buen precisa "...el derecho procesal del trabajo es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo"<sup>10</sup>.

Por su parte, Roberto Báez Martínez afirma que el Derecho Procesal del Trabajo "Es el conjunto de principios, normas e instituciones que permiten a las juntas de conciliación y arbitraje, resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos, en coordinación con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo"<sup>11</sup>.

Alberto Trueba Urbina en su definición integral lo presenta como el "*Conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales (sic)*"<sup>12</sup>.

En lo particular, entiendo al Derecho Procesal del Trabajo como un sistema de principios, instituciones y normas por estar cada una de sus partes entrelazadas en su estructura y funcionamiento. En lo concerniente a la actividad jurisdiccional de los Tribunales Laborales, la cual se actualiza en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, prefiero omitir intencionalmente la referencia a estas últimas a fin de evitar una definición demasiado específica que con el devenir de los tiempos resulte obsoleta.

Partiendo de lo anterior, propongo al Derecho Procesal del Trabajo como el

---

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo, Décimo tercera Edición, Porrúa, México, 2004, p. 38.

<sup>11</sup> BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, SISTA, México, 1989, p. 60.

<sup>12</sup> TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición, Porrúa, México, 1982, p. 74.

Sistema de principios, instituciones y normas relativo a la solución jurisdiccional de los diversos conflictos laborales.

En cuanto a su naturaleza, es una disciplina especial del Derecho Social que goza de autonomía respecto de otras ramas del derecho procesal, pues presenta principios, instituciones y normas propias; su función jurisdiccional es ejercida por Juntas de Conciliación y Arbitraje constituidas en forma tripartita con representantes de obreros, patronos y Gobierno, las cuales poseen total autonomía del Poder Judicial aún cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión de los Tribunales de Amparo a fin de tutelar las garantías Constitucionales; además, las Juntas están facultadas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas como resultado de los denominados conflictos colectivos de naturaleza económica<sup>13</sup>.

Dentro de las características del Derecho Procesal del Trabajo destacan el contener normas de carácter irrenunciable; contemplar en el proceso dos partes en pugna para efectos de proteger y tutelar a la más débil, la obrera, de donde emerge el principio de disparidad procesal<sup>14</sup>; tener un objeto propio el cual no se agota al resolver las Juntas sobre la interpretación y cumplimiento de las normas laborales, sino que además faculta a las mismas para dictar normas que constituyan las condiciones de trabajo de las empresas en los denominados conflictos colectivos de naturaleza económica<sup>15</sup>; amén de regirse por el principio de definitividad en sus resoluciones al no admitir segunda instancia.

---

<sup>13</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 41 y 42.

<sup>14</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 40 y 41.

<sup>15</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., 41 y 42.

En cuanto a sus fines, destacan, por un lado, ser un instrumento por el cual la clase trabajadora obtiene sus reivindicaciones sociales al devolverle parte de la plusvalía que produce<sup>16</sup>, y por otro, dignificar a la clase trabajadora, toda vez que sus preceptos buscan compensar la desigualdad económica en que se encuentra ésta frente a los propietarios de los bienes de producción, o bien, frente a aquellos que explotan o se aprovechan de sus servicios<sup>17</sup>.

En otro orden de ideas, expone Alberto Trueba Urbina<sup>18</sup>, en el Derecho Procesal del Trabajo queda desechada la idea de juicio del Derecho Procesal Civil y se sustituye por conflicto, el que para Néstor de Buen “Expresa, simple y sencillamente, una oposición de intereses”<sup>19</sup>. Concepto que nos es útil para comprender los procedimientos que la Ley Laboral establece.

Así pues, atendiendo a los intereses en pugna, sin importar el número de sujetos, los conflictos laborales se clasifican en individuales, si afectan intereses particulares; colectivos, si afectan intereses profesionales o sindicales. Con base en su naturaleza, los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos, cuando se refieren a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral; económico, cuando la producción determina nuevas condiciones de trabajo. En razón de los sujetos los conflictos se dividen en obrero-patronales, interobreros, interpatronales, intersindicales, entre un sindicato y sus agremiados, entre un sindicato y terceros, entre un sindicato y el Estado<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 250.

<sup>17</sup> Cfr. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Op. cit., p. 279.

<sup>18</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 23.

<sup>19</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 76.

<sup>20</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México, 2003, p. 123.

Cabe entender, que de el contenido de dichas clasificaciones se deducen los procedimientos ordinario (arts. 870 al 891), especial (arts. 892 al 899), colectivo de naturaleza económica (arts. 900 al 919), de huelga (arts. 920 al 938) y paraprocesal (arts 982 al 991) que han de seguirse en la solución de los conflictos.

Es por las características y fines que lo distinguen, las normas e instituciones en que se fundamenta y los principios que lo informan, que el Derecho Procesal del Trabajo se ubica como rama especial del Derecho Social.

### **1.3. Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo**

Las fuentes que dan luz a la aplicación del Derecho Procesal del Trabajo se encuentran contenidas de manera enunciativa en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que carecen de orden de prelación al regirse por el principio de primacía de la norma más favorable al trabajador.

En algunas de las múltiples acepciones gramaticales de la palabra “fuente” el Diccionario de la Real Academia Española la define como “Principio, fundamento u origen de algo”<sup>21</sup>. En este orden de ideas, Rafael de Pina pone de manifiesto que la expresión fuentes del Derecho “...se emplea para designar el origen del derecho positivo”<sup>22</sup>.

Al respecto, entiendo como fuentes del Derecho el origen y fundamento de la

---

<sup>21</sup> Diccionario de la Lengua Española. Vigésimo segunda Edición, Real Academia Española, Madrid, 2001, p. 741.

<sup>22</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionarios de Derecho. Décimo octava Edición, Porrúa, México, 1992, p. 294.

norma, tanto en el proceso de su creación como en el proceso del juzgador por desentrañar su expresión directa, las cuales, siguiendo a García Maynez<sup>23</sup>, en la terminología jurídica tienen tres acepciones: fuentes formales, formas a través de las cuales se manifiesta el derecho; fuentes reales, materiales o sustanciales, factores y elementos sociológicos, antropológicos, psicológicos, económicos, etcétera, que determinan el contenido de las normas jurídicas; y fuentes históricas, aplíquese a los documentos que encierran el texto de una norma.

Es menester destacar que en el sistema jurídico mexicano el Derecho Laboral sustantivo y adjetivo están contenidos en un solo cuerpo legal, la Ley Federal del Trabajo, sin que ninguno de ellos contenga normas que determinen fuentes especiales, en consecuencia, las fuentes reconocidas de manera enunciativa por el artículo 17 de dicha Ley están referidas a ambos ordenes laborales y las cuales a continuación se indican:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las fracciones XX, XXI y XXII, apartado "A" del artículo 123 de la Carta Magna son el punto de partida para la construcción del orden jurídico procesal del trabajo.

Tratados Internacionales. Respecto a éstos, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su sesión privada celebrada el 28 de octubre de 1999, aprobó con el número LXXVII/1999, tesis aislada y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial en el siguiente sentido: **TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE**

---

<sup>23</sup> Cfr. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Quintagésima Edición, Porrúa, México, 1999, p. 51.

## **LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL.**

Ley Federal del Trabajo. Reglamentaria del artículo 123 Constitucional, fue expedida el 18 de agosto de 1931 y abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1º de mayo de 1970. En su vigencia, su articulado ha sufrido reformas, algunas reducidas, otras de trascendencia por extensión y contenido, como las publicadas el 4 de Enero de 1980. En la actualidad consta de 1010 artículos, divididos en dieciséis títulos.

Reglamentos. Son normas laborales que desarrollan y complementan principios, instituciones y normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo. Los dicta el Presidente de la República y deben estar firmados por el Secretario de Estado o Jefe de Departamento Administrativo a que el asunto corresponda conforme los artículos 89 fracción I y 92 Constitucionales.

La analogía. Fuente real del Derecho, que en función exclusiva del juzgador:

“Supone la existencia de una norma y un caso concreto no previsto, pero cuyas circunstancias coinciden esencialmente con la hipótesis de la norma conocida. El procedimiento analógico, que es función exclusiva del juzgador, consiste en inducir de la norma conocida su principio inspirador y a la vista del caso no previsto, construir una norma nueva en base a ese principio. La norma así creada mantendrá una igualdad esencial con la norma general, si bien tendrá sólo el valor de una norma especial”<sup>24</sup>.

Los principios del Derecho. Fundamentan e informan los distintos preceptos de

---

<sup>24</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 54.

nuestro derecho positivo. Al igual que Néstor de Buen<sup>25</sup>, observo que nuestro sistema jurídico está montado en dos direcciones. La primera, de contenido social, representada por los principios derivados de la Constitución—incluyendo los de la justicia social expresados en el artículo 123—, de la Ley Federal del Trabajo, de sus Reglamentos y de los Tratados Internacionales. La segunda, de derecho tradicional, que hace referencia a los principios generales del derecho contenidos en el artículo 14 Constitucional, sin que impliquen la aplicación del derecho común suprimido en la Ley de 1970<sup>26</sup>.

La Jurisprudencia. Es de observancia obligatoria en la actividad jurisdiccional de los Tribunales laborales, la establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación actuando en Pleno o en Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito. Se conforma a través de la reiteración interrumpida de cinco ejecutorias sobre el mismo aspecto en una mismo sentido por cuando menos un número determinado de votos, o bien, la constituye la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver contradicción de jurisprudencia dictada por sus Salas o por Tribunales Colegiados de Circuito (art. 192 y 193 LA).

La Costumbre. Es el reconocimiento general de una colectividad a ciertas prácticas reiteradas, uniformes y constantes consideradas como obligatorias.

La Equidad. Al incluir conceptos tales como proporcionalidad, imparcialidad y razonabilidad, se vuelve fuente real del Derecho, que en palabras de Miguel

---

<sup>25</sup> Cfr. Idem.

<sup>26</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Op. cit., p. 251. (Sostienen el mismo criterio: BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Trillas, México, 2002, p. 25; TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición, Trillas, México, 2002, p. 23; DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 135).

Bermúdez Cisneros "...corrige a la Ley, no porque ésta sea injusta, sino porque en la relación que en la práctica pueda ocurrir resulta distinta de la que se había previsto en la Ley con carácter general"<sup>27</sup>.

La Doctrina. Encuentra su fundamento en la fracción VI del artículo 840 como disposición complementaria del artículo 17 de la Ley Laboral. Aún cuando carece de fuerza obligatoria la Ley y la actividad jurisdiccional pueden convertirla en fuente formal del Derecho Procesal del Trabajo.

Contratos-ley, contratos colectivos de trabajo y sentencias colectivas. Por delegación de la Ley tienen el valor de fuentes formales ampliando la enumeración contenida en el artículo 17 de la citada Ley<sup>28</sup>.

Por excepción y en una connotación particular que obedece a la línea social del Derecho Procesal del Trabajo, la jerarquía de sus fuentes no responde al artículo 133 Constitucional sino al principio de primacía de la norma más favorable al trabajador contenido en el artículo 18 de la Ley multicitada.

#### **1.4. Principios del Derecho Procesal del Trabajo**

Los principios del Derecho Procesal del Trabajo encuentran su fundamento en el capítulo I del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, principalmente en el artículo 685. Sin embargo, diversas disposiciones de la Ley les amplían el contenido y alcance en función de la línea social que los caracteriza.

---

<sup>27</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit., p. 33.

<sup>28</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 57. (Sostiene el mismo criterio: DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 131).

A propósito de la definición de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, Néstor de Buen, siguiendo la línea del pensamiento de Lino Rodríguez Arias B., nos dice, son "...las ideas fundamentales e informadoras del procedimiento laboral..."<sup>29</sup>, agregaríamos, identificadas por el legislador como instrumentos vivos que hacen efectivos los derechos laborales sustantivos. Al respecto, el artículo 685 de Ley Laboral consagra los siguientes principios:

Principio de publicidad. Como garantía de legalidad permite al público presenciar las audiencias y diligencias con ánimo de influir en el grado de ecuanimidad de los jueces del trabajo<sup>30</sup> y el buen comportamiento de las personas que intervienen en el proceso. Este principio tiene dos limitaciones, que a saber son: cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres la Junta podrá ordenar, de oficio o a petición de parte, que las audiencias se celebren a puerta cerrada (art. 720); y la audiencia de discusión y votación del laudo se hará con la sola presencia de los integrantes de la Junta y del Secretario de Acuerdos (art. 620 frac. III).

Principio de gratuidad. Este principio, congruente con la filosofía del artículo 17 de la Constitución, asegura "...que ni los integrantes de las juntas, ni el personal que labora en ellas podrán cobrar costas por el desarrollo de la actividad jurisdiccional"<sup>31</sup>. Asimismo, en una aplicación extensiva, el artículo 19 de la Ley Laboral establece que las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

---

<sup>29</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 65.

<sup>30</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 339.

<sup>31</sup> ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 2000, p. 11.

Principio de inmediatez. Es el contacto directo del Tribunal Laboral con las partes, los testigos y los medios de prueba, que se logra a través de la comparecencia personal de las partes y de los integrantes de la Junta en las audiencias y diligencias, lo cual permite al juzgador obtener una visión del litigio para resolver conforme a la verdad real y no a la formal (arts. 713, 876 y 879).

Principio de oralidad. En el proceso laboral predomina la oralidad sobre la escritura. No obstante, la constancia gráfica será siempre necesaria debido a la "...imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto..."<sup>32</sup> (art. 721):

"...la escritura será siempre necesaria porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando en contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc., y en segundo término fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo"<sup>33</sup>.

Principio de instancia de parte. El proceso del trabajo, influido por el principio dispositivo, requiere del impulso de la parte interesada, es decir, el ejercicio de la acción procesal por medio de la presentación del escrito de demanda que inicie la función jurisdiccional del Tribunal. Sin embargo, a partir de la radicación de la misma el procedimiento se convierte en inquisitivo en cuanto a su impulso de oficio y la participación activa de la Junta (art. 871).

Principio de economía procesal. Es la simplificación del procedimiento para terminar la controversia por el camino más corto posible. Para Miguel Bermúdez

---

<sup>32</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 19.

<sup>33</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit., p. 74.

Cisneros<sup>34</sup> consiste en que el Tribunal tenga una perfecta dirección del proceso que se logra a través de señalar las audiencias dentro de los términos de Ley; apartando del procedimiento todo lo ilegal, improcedente y no importante (arts. 686, 701 y 706); atendiendo exclusivamente a los puntos del litigio; asegurando el desarrollo de la etapas procesales en los términos de Ley (arts. 760, 876 frac. IV y 879); vigilando la terminación del conflicto dentro del lapso más breve (art. 773 y 772) y dictando laudo tan pronto como esté en condiciones de fallar.

Con lo anterior, queda claro que las resoluciones dictadas por los Tribunales Laborales no deben dar lugar a que se abra una segunda instancia ni admitir recurso o revocación alguna (art. 848).

Principio de concentración. “[P]rincipio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos...”<sup>35</sup>, abreviando el número de audiencias y actuaciones. Luego entonces, como regla general se busca resolver el asunto principal (art. 840) y las cuestiones accesorias (arts. 761, 763 y 818) dentro del expediente principal, y sólo por excepción, en cuerdas separadas (art. 761).

Principio de sencillez. Distingue la simplicidad e informalidad del proceso laboral al no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos o alegatos, siendo suficiente la simple exposición de los hechos y los puntos petitorios (art. 687). Empero, esta facultad se encuentra únicamente reservada a las partes, puesto que la autoridad está constreñida a observar las formalidades esenciales del procedimiento en los términos del artículo 16 Constitucional.

---

<sup>34</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 72.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 79.

Principio de equidad procesal. Pese a no encontrarse de manera expresa, se descubre en diversas disposiciones legales que establecen el trato desigual a quienes en la realidad de la vida económica, social y cultural son desiguales<sup>36</sup>.

En este orden de ideas, el párrafo segundo del artículo 685 establece, en un primer caso, el deber de la Junta a subsanar la demanda del trabajador en el momento de admitirla, cuando sea incompleta, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que en la narración de los hechos se deducen, y en un segundo caso, el deber de la Junta a señalar los defectos u omisiones de la demanda del trabajador o sus beneficiarios en el momento de admitirla, cuando sea irregular o contradictoria, para que los subsanen dentro de un plazo de tres días, y de no cumplir, permite se les requiera para que lo hagan en la audiencia trifásica (art. 878 frac. II).

Igualmente, por ser el patrón quien generalmente cuenta con los elementos y recursos para comprobar los hechos y esclarecer la verdad real, el artículo 784 de la Ley señala catorce casos en los que se le impone la obligación de aportar pruebas cuando exista controversia sobre esos aspectos.

De esta forma, los principios del Derecho Procesal del Trabajo se convierten en el medio por el cual se hacen efectivos los derechos laborales sustantivos y se llega a la realización de la justicia social.

---

<sup>36</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 322, (Sostienen el mismo criterio: CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición, Esfinge, Estado de México, 2003, p. 76; DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social. Perspectivas. Tercera Edición, Porrúa, México, 2000, pp. 419 y 426.

## 1.5. Las partes en el proceso laboral

Los artículos 689, 690 y 783 de la Ley Federal del Trabajo prevén la intervención de diversos sujetos dentro de un proceso laboral, bien como partes legitimadas con derecho a accionar, excepcionarse y actuar ante el órgano jurisdiccional laboral, bien como terceros ajenos a la controversia con deberes respecto a las pruebas.

Dicen Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara “[Es parte quien] se incorpora a un proceso para ejercer el derecho de intervención en los casos autorizados expresamente por la Ley”<sup>37</sup>, de lo cual diferimos al considerar que no es condición *sine qua non* el ejercicio del derecho de intervención, *v. gr.*: la rebeldía.

Asimismo, Jesús Castorena, observando tanto los elementos que conforman dicha figura como los efectos del fallo, advierte:

“Son partes en un proceso obrero las personas físicas o morales sobre quienes recaen los resultados de los laudos. Para ser parte se requiere tener un interés jurídico, que ese interés se encuentre amenazado o haya sido transgredido, y que para conjurar la amenaza o restituir en el disfrute del derecho a la víctima, esta se defienda [mediante] el ejercicio de la acción [que se hace descansar] en una situación adjetiva...”<sup>38</sup>.

Marco Antonio Díaz de León, con base en las pretensiones deducidas, opina “...parte es quien pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o

---

<sup>37</sup> DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Op. cit., p. 396.

<sup>38</sup> CASTORENA, Jesús. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot, S. de R. L., México, pp. 105 y 106.

satisfacción de una determinada pretensión...”<sup>39</sup>.

En suma, parte en el proceso laboral, es la persona física o jurídica colectiva que pretende y frente a quien se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión traducida en un interés jurídico amenazado o transgredido que se deduce ante el órgano jurisdiccional.

De esta forma, las partes se ven enfrentadas al antagonismo de sus intereses jurídicos, generalmente derivados de una relación sustantiva que los legitima, donde quien asume la posición activa y hace suyo el ejercicio de la acción se denomina actor o demandante, mientras el que guarda la posición pasiva al oponer su defensa y excepciones recibe el nombre de demandado.

Para Néstor de Buen<sup>40</sup>, en el sistema procesal del trabajo la persona física o jurídico colectiva que ejercita la acción u opone defensas y excepciones a nombre propio o a través de representante legal, lo hace en ejercicio de su capacidad para ser parte. Mientras que la actuación ante el órgano laboral jurisdiccional, esto es, la aptitud para comparecer, promover y tramitar actos procesales se condiciona a la capacidad procesal, la cual, por mandato de Ley se restringe a los menores de 18 años (arts. 22, 23 y 691) e incapaz legales a fin de garantizar sus derechos adjetivos.

Igualmente, cada parte puede estar integrada por más de una persona legitimada, es decir, contener una pluralidad de sujetos desde el principio del

---

<sup>39</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Porrúa, México, 1990, p. 130.

<sup>40</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 221-225.

conflicto o a partir de la presencia de estos últimos, a lo que se denomina “partes complejas”<sup>41</sup>, con capacidad para ser parte y capacidad procesal.

Estas partes complejas, bien pueden tener intereses jurídicos opuestos que deriven de las pretensiones y oposiciones en juego, lo que les permite ejercitar la acción u oponer excepciones distintas o contrarias sin perder la calidad de parte actora o demandada, o bien, pueden coincidir sus intereses jurídicos, permitiéndoles ejercitar la misma acción u oponer las mismas excepciones, caso en el cual deberán litigar unidas y con una representación común por ellas designada o impuesta por la Junta de entre los propios interesados, a lo que se denomina litisconsorcio (art. 697), que de ninguna manera significa un mismo resultado o fallo para los sujetos que lo integran.

En un tercer caso, la persona física o jurídico colectiva que pueda ser afectada por el ejercicio de la acción, el resultado del laudo o los procedimientos de ejecución, puede intervenir en cualquier momento del juicio en función de ese interés jurídico, ya por decisión propia, ya por ser llamada por la Junta como tercer interesado en juicio (art. 690), para que participe, bien en la sustanciación del proceso laboral coadyuvando con alguna de las partes principales, bien en el proceso de ejecución para separar un bien sobre el que se invoca un dominio excluyente o se alega un mejor derecho o preferencia.

Ahora bien, frente a las partes que integran la relación procesal nos encontramos con sujetos extraños, terceros ajenos al juicio, que en su calidad de autoridades o particulares carecen de interés jurídico alguno, es decir, de

---

<sup>41</sup> Ibidem, p. 240.

legitimación, en consecuencia, de capacidad para ser parte y capacidad procesal; no obstante, la Ley los prevé por ser quienes tienen documentos en su poder o conocimiento de hechos cuya aportación al acervo probatorio puede contribuir al esclarecimiento de la verdad, siendo que a estas personas se les impone la obligación de exhibir los documentos que interesan, expedir los informes solicitados o dar su testimonio, y sobre las cuales habremos de regresar más tarde.

### **1.6. La prueba en el Derecho Procesal del Trabajo**

La prueba en el proceso laboral mexicano encuentra su fundamento en el capítulo XII del título Catorce de la Ley Federal del Trabajo, normas que enuncian los medios de prueba admisibles en el proceso y establecen los requisitos de su ofrecimiento y desahogo, sin que ello de a la Junta la facultad de prejuzgar sobre el valor de la prueba por ser éste un acto de apreciación que tiene lugar al momento de dictarse el laudo respectivo.

En alusión a los sujetos que intervienen en las pruebas, José Dávalos señala “...son el medio natural por el cual las partes ponen a disposición del juzgador elementos de convicción que conforman su decisión jurídica”<sup>42</sup>.

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales, al destacar el valor instrumental de las pruebas, nos dicen, “...son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva”<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> DÁVALOS, José. *Tópicos Laborales*. Op. cit., p. 444.

<sup>43</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 103.

Por su parte, Ángel Ascencio Romero, en atención al objeto y fin de la prueba, afirma “Probar es producir un estado de certidumbre en la mente del juzgador respecto de la existencia o no de un determinado hecho, de la verdad o falsedad de una afirmación”<sup>44</sup>.

En un intento por incluir el objeto, fin, medios y sujetos de la prueba, la propongo como los diversos instrumentos por los cuales las partes ponen a disposición elementos de convicción que permiten a la mente del juzgador crear un estado de certidumbre respecto de la verdad o falsedad de los hechos afirmados a fin de conforma su decisión jurídica.

Partiendo de esta definición, el objeto de la prueba se hace consistir en la referencia exclusiva a hechos controvertidos, bien cuando no han sido probados, admitidos o confesados por las partes, pues de ser así la prueba se torna inútil e intrascendente según el axioma “a confesión de parte relevo de prueba”; bien cuando no sean tenidos legalmente por verdaderos o notorios, toda vez que esto hace a la prueba ociosa; o bien, cuando se funden en leyes extranjeras. Pero en todo caso la prueba debe ser idónea, es decir, el medio adecuado para justificar el hecho correspondiente. En esta tesitura, la Junta podrá desechar las pruebas expresando el motivo y fundamento de su resolución.

Sin embargo, para surtir efectos jurídicos la confesión y con ella la dispensa en la prueba, deben actualizarse los siguientes requisitos: se realice sobre un hecho jurídico propio de quien la hace, contrario a sus intereses y en beneficio

---

<sup>44</sup> ASCENCIO ROMERO, Ángel. Op. cit., p. 52.

del colitigante; se haga voluntariamente con la intención de dar por cierto el hecho; sea efectuada por una de las partes en el proceso en forma personal o por medio de representante con facultades legales; se realice ante la Junta en la etapa de demanda y excepciones de forma expresa, directa, clara y sin condición. Empero, también surtirá efectos la confesión ficta (silencio o incomparecencia) cuando la Ley así lo establezca.

Siguiendo con la definición que se propuso, el fin de la prueba es lograr el convencimiento del juzgador respecto de lo afirmado y controvertido por las partes tanto en la demanda como en su contestación, a través de la apreciación que de los medios de prueba haga la Junta, la cual, en palabras de Néstor de Buen<sup>45</sup>, obedece a un sistema mixto, resultado de una conjunción en los principios de la prueba libre y prueba tasada, donde la Junta actúa con discrecionalidad al valorar la prueba de forma personal, racional y en conciencia, según las reglas de la sana crítica, salvo en aquellas pruebas en las que el legislador se reservó el derecho de precisar su alcance y valor, *v. gr.*: testigo singular (art. 820).

Acerca de los medios de prueba, hacemos nuestro el concepto expuesto por Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales en cuanto “El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador”<sup>46</sup>. En este sentido, el artículo 776 de la Ley Laboral adopta el principio de la admisibilidad de todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, permitiendo la inclusión de otros medios de prueba distintos a los enumerados

---

<sup>45</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 400.

<sup>46</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 104.

en él, *v. gr.*: los informes o copias que debe expedir alguna autoridad (art. 803) y la declaración de parte (art. 781).

En este orden de ideas, Marco Antonio Díaz de León<sup>47</sup> advierte que al acto de petición en el que de manera oral o escrita las partes presentan formalmente sus medios de prueba con solicitud de que se les admitan y desahoguen recibe el nombre de ofrecimiento probatorio, mismo que se realiza en la audiencia de Ley en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas operando posteriormente la preclusión del derecho para ofrecerlas, siendo que las partes deberán acompañar todos los elementos necesarios para el desahogo de sus pruebas, como son: interrogatorios, domicilio de testigos, exhibición o lugar de localización de documentos y perfeccionamientos.

Sin embargo, por excepción el artículo 881 de la Ley admite el ofrecimiento y desahogo posterior de los medios tendientes a probar tachas hechas valer en contra de los testigos, así como los relacionados con hechos supervenientes, es decir, hechos nacidos o conocidos después de agotada la etapa de demanda y excepciones de la audiencia de Ley, y cuyo ofrecimiento se permite siempre y cuando no se haya dictado el laudo correspondiente, como se desprende de la Contradicción de tesis 96/98 que al rubro indica: **PRUEBAS SOBRE HECHOS SUPERVENIENTES EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. DEBEN ADMITIRSE AUN CUANDO SE HAYA CERRADO LA INSTRUCCIÓN.**

Por lo que hace a los sujetos procesales en la prueba, las partes tienen la facultad de ofrecer cuantas pruebas convengan a sus intereses, pero también la

---

<sup>47</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Porrúa, México, 1990, p. 975.

potestad de objetar las pruebas de su contrario para desestimar su valor. No obstante, el artículo 784 de la Ley Laboral señala catorce casos en los que se impone al patrón, al ser quien cuenta con los elementos y recursos necesarios para esclarecer la verdad real, la carga procesal de aportar pruebas cuando exista controversia sobre esos aspectos.

Ahora bien, a la par de los sujetos procesales en la prueba, el artículo 783 de la Ley prevé la intervención de el tercer ajeno al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que contribuyan al esclarecimiento de la verdad, casos en los que se le impone la obligación de exhibir dichos documentos (art. 799), de responder al interrogatorio que le formulen las partes (art. 800) o de expedir los informes o copias que le solicite la Junta (art. 803). Por su parte, la negativa faculta a la Junta para hacer uso de los medios de apremio contenidos en el artículo 731 de la citada Ley contra los particulares o para poner en conocimiento del desacato al superior jerárquico contra las autoridades.

Todo lo anterior responde, a que las pruebas son el camino para llegar a la verdad real en oposición a la verdad formal.

### **1.7. Las resoluciones laborales**

El artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo indica que las resoluciones de los Tribunales Laborales son acuerdos, autos y laudos, los cuales carecen de segunda instancia y revocación alguna de la autoridad que los dictó, sin embargo, dicha Ley prevé remedios legales que permiten su modificación.

A efecto de establecer un concepto sobre las resoluciones laborales, retomamos las palabras de Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales en cuanto “Las resoluciones laborales son todas aquellas declaraciones formales del juzgador, que tienden a ejercer sobre el proceso una influencia directa, inmediata o de definición de la controversia”<sup>48</sup>, clasificadas por el artículo 837 en acuerdos, autos y laudos.

Son acuerdos, cuando se trate de simples determinaciones de trámite, es decir, de procedimiento, o bien, cuando se decide alguna cuestión dentro del negocio sin que implique un pronunciamiento de derecho sobre el fondo de las cuestiones planteadas. Son autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelven dentro o fuera del proceso un incidente, esto es, alguna cuestión accesoria que aparece durante el procedimiento o con motivo de él y que impide el desarrollo del proceso en tanto no es resuelto aquél. Por último, son laudos, cuando deciden sobre el fondo del conflicto al aplicar la norma al caso concreto a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

Para su validez las resoluciones laborales deberán ser firmadas por los integrantes de la Junta y por el Secretario de acuerdos el mismo día en que las voten, en virtud del carácter tripartita de los Tribunales del Trabajo, y mientras no lo estén, serán simples proyecto sin efectos jurídicos (art. 839). Siendo que, la negativa de los representantes a votar y/o firmar las resoluciones laborales causa la tramitación de los procedimientos establecidos en los artículos 845 y 846 de la Ley, respectivamente, sin perjuicio de la responsabilidad en que hayan incurrido los omisos según los artículos 671 al 675 de la Ley aplicable.

---

<sup>48</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 134.

Respecto al procedimiento, los acuerdos deberán dictarse en el acto en que concluya la diligencia o dentro de las 48 horas siguientes si se promovió por escrito, salvo disposición en contrario (art. 838). Por su parte, los Incidentes se resolverán de inmediato si se inician dentro de la audiencia o al finalizar la audiencia incidental (art. 763). Para tal efecto, los plazos se computarán en días hábiles, con exclusión de sábados y domingos, días oficiales, descanso obligatorios y en los que la Junta suspenda sus labores, pero el Presidente y Auxiliar de la Junta podrán habilitarlos, sin olvidar que en los procedimientos de huelga todos los días y horas son hábiles (arts. 715 a 717).

En cuanto al laudo, es menester señalar que el mismo se compone de requisitos externos e internos<sup>49</sup>. Los requisitos externos se encuentran incluidos en el artículo 840 de la Ley Obrera y sirven para identificar al Tribunal, a las partes y a las circunstancias de lugar, tiempo y forma en que el laudo se pronuncia. Los requisitos internos están contenidos en los artículos 841 y 842 de dicha Ley.

De acuerdo con el artículo 841 los laudos se dictarán a verdad sabida, que es la verdad hallada en el proceso la cual releva a la verdad legal o técnica, y buena fe guardada, entendida como la correcta intención en los actos de quienes ante la Junta litigan, y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos específicos sobre estimación de las pruebas, por lo que, la valoración y alcance de la prueba no deberá basarse en un criterio estrictamente legal sino en la aplicación de las reglas de la sana crítica a fin de que el Tribunal se forme una convicción sobre los hechos sometidos a su

---

<sup>49</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 395 y 396.

decisión, pero siempre dentro de las garantías de seguridad jurídica del gobernado.

Además, en términos del artículo 842 los laudos deben ser claros en cuanto a su estilo literario evitando los tecnicismos y complicaciones lingüísticas para que los trabajadores puedan entenderlos; precisos como un medio para evitar que se divague en su elaboración con apreciaciones subjetivas o con imprecisiones que desvirtuarían su sentido<sup>50</sup>; y congruentes con la acción y pretensiones oportunamente deducidas y las excepciones y defensas planteadas, debiendo establecer una relación coherente entre lo que se reclama en el juicio y lo que se resuelve, siendo que las violaciones de procedimiento podrán ser corregidas en los laudos a fin de evita dilaciones posteriores<sup>51</sup>.

De igual forma, las resoluciones laborales son definitivas en función del Tribunal Laboral que las dicta, pues al encontrarse el proceso del trabajo reducido a una sola instancia no admiten recurso ni revocación alguna de la autoridad que las pronuncia, salvo la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta (art. 848). Sin embargo, existen remedios procesales que corrigen las violaciones al procedimiento identificados por Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales<sup>52</sup> como recursos impropios, que a saber son:

Aclaración del laudo, para precisar un punto o corregir errores mecanográficos y aritméticos, sin que pueda variar el sentido de la resolución (art. 847).  
Regularización del procedimiento, que corrige las irregularidades u omisiones

---

<sup>50</sup> Cfr. ASCENCIO ROMERO, Ángel. Op. cit., p. 91.

<sup>51</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 396 y 397.

<sup>52</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 139.

en la sucesión de los actos procesales (art. 686). Incidente de nulidad de actuaciones, nulifica los efectos jurídicos del acto y conduce a su renovación (art. 763). Revisión de los actos del ejecutor, modifica los excesos o defectos en la ejecución de laudos, convenios, resoluciones que ponen fin a las tercerías y providencias cautelares (art. 849). Reclamación, modifica los excesos o defectos de las medidas de apremio (art. 853).

### **1.8. Procedencia de la defensa Constitucional**

En nuestro sistema procesal del trabajo la defensa Constitucional descansa en el juicio de amparo laboral, auténtico medio de control de legalidad y constitucionalidad en los actos que la autoridad ejerce sobre el gobernado, el cual encuentra su fundamento en los artículos 103 y 107 de la Carta Magna.

En efecto, como bien expresa José Dávalos “El amparo laboral es un medio de defensa que, bajo la forma de un procedimiento judicial, pueden hacer valer trabajadores o patrones, en tanto que gobernados, en contra de actos de autoridad que afecten la esfera de derechos individuales que la Constitución les garantiza”<sup>53</sup>.

Conforme los artículos 103 Constitucional y 1º de la Ley de Amparo el juicio de amparo tiene por objeto resolver toda controversia que suscite:

- “I. Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales;
- II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados o la esfera de competencia del Distrito Federal, y

---

<sup>53</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 497.

III. Por leyes o actos de las autoridades de los Estados o del Distrito Federal que invadan la esfera de competencia de la autoridad federal.”

Siendo los principios que dan forma al juicio de amparo los siguientes: Principio de la competencia de los Tribunales de la Federación, por ser la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en Tribunal Pleno y en su Segunda Sala de asuntos administrativos y laborales, la que resuelve, cuando procede, el amparo directo y el recurso de revisión en amparo directo e indirecto (arts. 107 fracs. V, VIII y IX Const. 84 y 182 L.A.); los Tribunales Colegiados de Circuito, los que conocen del amparo directo y el recurso de revisión en amparo indirecto (arts. 107 fracs. V y VIII Const. 85 y 158 L.A.); los Juzgados de Distrito, los que deciden el amparo indirecto (arts. 107 frac. VII Const. 114 L.A.).

Principio de la procedencia del amparo contra actos de autoridad, significa que el amparo prospera tan sólo contra esa clase de actos, sin que puedan impugnarse actos de particulares (art. 103 L.A.). Principio de instancia de parte agraviada, en tanto no procede oficiosamente (art. 107 frac. I Const). Principio de la procedencia del amparo a favor de los gobernados, atiende a que ni los órganos de gobierno ni los organismos descentralizados que pueden dar nacimiento a actos de autoridad, tengan a su favor el ejercicio de acción, salvo que actúen como gobernados frente a otros entes (art. 9 L.A.).

Principio de la existencia de un agravio personal y directo, consiste en la lesión o afectación jurídica a un gobernado —persona física o jurídica colectiva— en forma inmediata por el acto de autoridad (art. 73 frac. V L.A.). Principio de definitividad, consiste en que previamente a la interposición de la demanda de amparo, sean agotados los medios legales de defensa previstos en la Ley

Laboral que tienden a modificar o nulificar el acto de autoridad (art. 107 frac. III Const., y 73 frac. XIII L.A.). Principio de prosecución judicial, exige que todos los juicios de amparo se substancien respetando las diversas reglas contenidas tanto en el artículo 107 Constitucional, como en la Ley de Amparo.

Principio de estricto derecho, obliga al juzgador a valorar exclusivamente la controversia planteada con base en lo expuesto por las partes, sin analizar abiertamente el acto reclamado, no obstante, a favor de los trabajadores opera la suplencia de la deficiencia de la queja en los conceptos de violación y en los agravios formulados en los recursos (art. art. 76 Bis, frac. IV L.A.). Principio de relatividad de las sentencias, según la fórmula de Mariano Otero implica que las sentencias se restringen a amparar y proteger al quejoso en el caso concreto y de ninguna manera a personas ajenas, en virtud de que no tienen efectos generales (arts. 107 frac. II Const. y 76 L.A.).

Cabe señalar que conforme el artículo 5 de la Ley de Amparo, son partes en el juicio el quejoso, titular del agravio, debe expresar en la demanda su nombre y domicilio, el de quien promueve en su nombre y el del tercer perjudicado, la autoridad responsable, el acto reclamado, los preceptos constitucionales violados y los conceptos de violación (arts. 116 y 166 L.A.), acompañado copia para cada una de las partes y dos para el incidente de suspensión (art. 120 y 167 L.A.); la autoridad responsable ordenadora y/o ejecutara del acto reclamado; el tercer perjudicado, con interés porque subsista el acto reclamado pues le favorece y El Ministerio Público Federal.

Por su parte, el acto reclamado constituye la conducta de la autoridad que el

quejoso considera violatoria de sus garantías individuales, el cual se materializa en la demanda de amparo indirecto, en la Ley o acto que se reclama, manifestando, bajo protesta de decir verdad, los antecedentes o fundamentos de los conceptos de violación, y en la demanda de amparo directo, en el laudo o resolución que hubiere puesto fin al conflicto, pero de reclamarse violaciones al procedimiento, con la exposición de la parte conducente de la violación y el motivo por el cual se dejó sin defensa al agraviado, debiéndose precisar la fecha de notificación o momento en que se tuvo conocimiento de la resolución.

De manera particular, el juicio de amparo indirecto procede en contra de los siguientes actos: los cometidos fuera de juicio o después de concluido éste, la última resolución dictada en el procedimiento de ejecución, los realizados en el juicio que tengan sobre las personas o cosas una ejecución de imposible reparación y los efectuados dentro o fuera del juicio que afecten a personas extrañas a él (art. 114 L.A.).

La demanda se presentará por escrito en el término de 15 días hábiles siguientes a la notificación del acto reclamado ante el Juez de Distrito, quien determinará si la desecha, manda a aclarar o admite, en este caso, notificará a las partes, pedirá a la autoridad responsable rinda su informe justificado y fijará fecha y hora para celebrar la Audiencia Constitucional en la que recibirá pruebas (arts. 147 L.A.), excepto la confesional y las contrarias al derecho, debiéndose anunciar con cinco días hábiles de anticipación la testimonial y pericial (art. 151 L.A.), se oirán alegatos, el pedimento del Ministerio Público (art. 155 L.A.) y se dictará sentencia, la que se notificará a las partes para su cumplimiento.

En otro orden de ideas, el juicio de amparo directo procede contra los laudos y resoluciones que pongan fin al conflicto dictados por el Tribunal del Trabajo, por violaciones que se cometan en ellos y por violaciones cometidas durante el procedimiento que afecten a las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, siempre que sean contrarios a la Ley, a su interpretación jurídica o a los principios generales de Derecho (arts. 158 y 159 L.A.).

En este sentido, la vía de amparo directo es la idónea para combatir violaciones al procedimiento cometidas por los Tribunales del Trabajo que afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del laudo. Ahora bien, el acuerdo que admite las pruebas no acarrea, por sí solo, ningún perjuicio a la contraria, pues éste se actualiza hasta que el Tribunal efectúe la valoración de esas probanzas al dictar laudo, siendo hasta entonces cuando se sabe si la admisión de las pruebas agravó a una de las partes, esto es, si la violación trascendió al resultado del fallo. Por tanto, la indebida admisión de pruebas debe reclamarse en vía de amparo directo por violaciones cometida al procedimiento.

El criterio expuesto coincide con la jurisprudencia y contradicciones de tesis que al rubro indican:

**PRUEBAS. EL AUTO QUE ADMITE A LA CONTRAPARTE DEL QUEJOSO, NO ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN, RECLAMABLE EN AMPARO INDIRECTO** (Jurisprudencia, años 1989-1991, Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito, Octava Época, Tomo 52, Abril de 1992, p. 61)

**PRUEBAS, ADMISION DE, A LA CONTRAPARTE. VIOLACION PROCESAL RECURRIBLE EN AMPARO DIRECTO** (Contradicción de tesis 14/88 entre las

sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 21 de agosto de 1989, Cinco votos, Ponente Juan Díaz Romero. Jurisprudencia, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989, p. 335)

**VIOLACIONES AL PROCEDIMIENTO. ADMISIÓN DE PRUEBAS A LA CONTRAPARTE DEL QUEJOSO. PROCEDE RECLAMAR LA VIOLACIÓN RESPECTIVA EN AMPARO DIRECTO** (Contradicción de tesis 14/88 entre las sustentadas por el Segundo y Séptimo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 21 de agosto de 1989, Cinco votos, Ponente Juan Díaz Romero. Jurisprudencia, Octava Época, Cuarta Sala, Tomo IV, Primera Parte, Julio a Diciembre de 1989, p. 337)

La demanda se presentará por escrito ante la autoridad responsable, quien hará constar al pie del escrito la fecha en que fue notificada al quejoso la resolución reclamada, la de presentación del escrito y los días inhábiles que mediaron (art. 163 L.A.) y la mandará notificar a las partes en el amparo remitiendo los autos originales con el informe justificado al Tribunal Colegiado de Circuito, el cual examinará la demanda para desecharla, mandarla aclarar o admitirla, notificando a las partes (arts. 169, 177 a 179 L.A.); el Presidente del Tribunal turnará el expediente al Magistrado relator para que formule el proyecto de resolución, cite a su discusión y sentencia (arts. 185 a 188 L.A.).

Ahora bien, como medida de seguridad jurídica que tiene por finalidad conservar la materia del juicio principal en el juicio de amparo, se contempla la suspensión del acto reclamado, previa solicitud que haga el quejoso en la demanda de amparo o durante el trámite del juicio, cuando no se siga perjuicio al interés social, ni se contravengan disposiciones de orden público y se otorgue

la garantía fijada por el Tribunal competente para reparar los daños y perjuicios a tercero (art. 125 L.A.), la que durará durante toda la tramitación del juicio, salvo que ocurran situaciones que hagan posible su revocación (art. 140 L.A.).

De la suspensión en el amparo indirecto conocerá el Juez de Distrito, el que al recibir la solicitud otorgará la suspensión provisional, pedirá a la autoridad responsable informe previo y señalará fecha y hora para celebrar audiencia, en la que recibirá únicamente las pruebas documental y de inspección ocular, oír los alegatos de las partes y resolverá en la misma audiencia concediendo o negando la suspensión definitiva (art. 131 L.A.).

De la suspensión en el amparo directo conocerá la autoridad responsable, quien la concederá, cuando se promueva por el patrón, si se garantiza la subsistencia del trabajador, pero si el laudo condena a reinstalar, la suspensión será improcedente por este concepto el cual permite al trabajador obtener los medios para subsistir mientras se resuelve el juicio (arts. 170 y 174 LA.).

Por último, en los juicios de amparo solamente se admiten los recursos de revisión, se interpone por conducto de la autoridad que conozca del juicio, se limita a decidir cuestiones propiamente constitucionales de la sentencia o auto contra el cual se haya promovido; queja, se interpone ante el Juez de Distrito o ante el Tribunal Colegiado de Circuito, según el caso y se limita a resolver si dicha resolución debe o no aplicarse; reclamación, se interpone ante el órgano jurisdiccional que deba conocer el fondo del asunto, mismo que resolverá de plano el recurso, procede contra los acuerdos de trámite dictados por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de las Salas o del

Tribunal Colegiado de Circuito (art. 82 L.A.).

En suma, la línea social del Derecho Procesal del Trabajo se advierte desde el proceso de creación de la norma hasta su aplicación y es la que hace posible en los conflictos laborales encontrar la verdad real frente a la formal.

## **CAPITULO 2.**

### **ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO AJENO AL JUICIO**

La primera Constitución político social que se conoció en el Mundo fue la del Constituyente de Querétaro de 1917, en ella por primera vez se reconocieron los derechos de los trabajadores, devolviendo al trabajo su libertad y dignidad, además, se establecieron Tribunales con una función social propia de los conflictos laborales. A partir de ese momento nuestro legislador inició un proceso que lo conduciría a tomar del Derecho Procesal Civil la influencia necesaria para solucionar los vacíos legales de un incipiente Derecho Procesal del Trabajo. Empero, fue con la Ley Federal del Trabajo de 1970 y las Reformas de 1980 que se logró garantizar la administración de una justicia propia de los problemas del trabajo cuyos perfiles respondieran a su naturaleza social.

En el presente capítulo se expondrá una breve relación de los antecedentes de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio, a fin de obtener un panorama general sobre su regulación en el tiempo, los avances de la jurisprudencia, el desarrollo de la doctrina y su relación con la justicia social.

#### **2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917**

El Derecho Procesal del Trabajo se reconoció en México y para el mundo con el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como cuerpo jurídico aplicable en la solución de los conflictos laborales tendiente a hacer efectiva la tutela y reivindicación de los trabajadores ante las Juntas de

## Conciliación y Arbitraje.

Pero no siempre fue así, pues a partir del Código de Procedimientos Civiles de 1872 —el primero completo en la materia— hasta la ideología social del artículo 123 Constitucional, nuestro legislador se condujo por múltiples períodos de experimentación jurídica todos resultado de una larga transformación en la vida social, cultural, económica y política de México. En esta tesitura, Néstor de Buen<sup>1</sup>, con base en los documentos elaborados y siguiendo a Felipe Remolina, distingue tres etapas de desarrollo en las autoridades de trabajo, que a saber son: Leyes Prerrevolucionarias, Departamento del Trabajo y Leyes Revolucionarias.

Por lo que hace a las Leyes Prerrevolucionarias, las mismas no consideraron necesario establecer autoridades y procedimientos propios para conocer y resolver los conflictos de trabajo, siendo su nota característica la vigencia plena de las leyes procesales civiles.

En este orden de ideas, los Códigos Civiles de 1870<sup>2</sup> y 1884<sup>3</sup> sujetaron el arreglo de las controversias suscitadas con motivo de los contratos de trabajo a la competencia del Juez Civil, quien debería resolver conforme a las normas procesales civiles. En tanto que las primeras leyes sobre accidentes de trabajo de Vicente Villada (Toluca, 30 de abril de 1904), Bernardo Reyes (Monterrey, 9 de noviembre de 1906) y Salvador R. Mercado (Chihuahua, 3 de agosto de

---

<sup>1</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 111.

<sup>2</sup> Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. Tip. De J.M., Aguilar Ortiz, México, 1870.

<sup>3</sup> Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. Anuario de Legislación y Jurisprudencia, Imprenta de Francisco Díaz de León, México, 1884.

1913), a pesar de señalar un procedimiento mínimo para el ejercicio de las acciones derivadas de sus disposiciones, ratificaron la competencia del Juez Civil conservando la aplicación de las normas procesales civiles.

En este contexto, los Códigos de Procedimientos Civiles de 1872<sup>4</sup>, 1880<sup>5</sup> y 1884<sup>6</sup>, imitados casi en su totalidad por los Códigos de la época, autorizaron y regularon de forma semejante la prueba documental, por lo que conviene exponerlos de manera conjunta.

En términos generales estos Códigos clasificaron la prueba documental en instrumentos públicos y solemnes y documentos privados; mismos que debían recibirse por el Juez cuando no fueren contra el derecho y la moral, previéndose la apelación en ambos efectos contra el auto que los negara y la responsabilidad en los casos en que se concedieran.

Eran instrumentos públicos las escrituras públicas otorgadas conforme a derecho; los documentos auténticos expedidos por funcionarios que desempeñaran cargo público, en ejercicio de sus funciones; los libros de actas, estatutos, registros, catastros y documentos auténticos de los archivos públicos o dependientes del gobierno general, de los Estados, del Distrito o de la California; las certificaciones de constancias existentes en los archivos parroquiales referentes a actos pasados antes del establecimiento del Registro

---

<sup>4</sup> Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California. Imprenta del Gobierno, México, 1872.

<sup>5</sup> Diario Oficial de la Federación. "Secretaría de Estado y del Despacho de Justicia e Instrucción Pública", Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California, Tomo V, Número 241, México, 7 de octubre de 1880.

<sup>6</sup> Diario Oficial de la Federación. "Secretaría de Estado y del Despacho de Justicia e Instrucción Pública", Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California, Tomo X, Número 124, México, 23 de mayo de 1884.

Civil; las certificaciones dadas con arreglo a las prevenciones del Código Civil por los encargados del Registro Civil y las actuaciones judiciales de toda especie.

Los Códigos de 1872 y 1880 entendieron por instrumento original<sup>7</sup>, al igual que el Código de 1884 por testimonio<sup>8</sup>, la primera copia de una escritura pública expedida por el notario ante quien se otorgó y las ulteriores copias dadas por mandato judicial con citación de la persona a quien interesaran. Asimismo, los Códigos llamaron auténtico a todo instrumento que estuviera autorizado y firmado por funcionario público que tuviera derecho a certificar y que llevara el sello o timbre de la oficina respectiva.

Los instrumentos públicos y solemnes tenían pleno valor probatorio, sin embargo, para que merecieran fe en el Distrito Federal los expedidos en los Estados o en la California y en éstos los de aquellos, así como los procedente del extranjero, debían ser legalizados por la autoridad competente señalada en la Ley vigente; igualmente, los redactados en idioma extranjero tenían que hacerse acompañar de su traducción al idioma español, pero se autorizó al Juez nombrar un traductor para el caso de mostrar inconformidad la contraria. No obstante se observara el cumplimiento de estas formalidades, el colitigante podía redargüirlos de falsos y pedir su cotejo con los protocolos y archivos.

Empero, las partidas registradas y expedidas por los párrocos anteriores al

---

<sup>7</sup> Artículo 661 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California de 1872 y Artículo 603 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California de 1880.

<sup>8</sup> Artículo 440 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California de 1884.

establecimiento del Registro Civil, no hacían prueba plena sino cotejadas por notario público.

Los documentos privados eran los que carecían de los requisitos de los instrumentos públicos y solemnes, para hacer prueba debían presentarse en original; sin embargo, cuando los documentos privados estuvieran en poder de particulares que no intervinieran en juicio como partes, previa solicitud de la parte interesada, debían exhibirse ante el secretario del juzgado respectivo para que sacara testimonio de lo que señalaran los interesados, previa citación, pero de ser los documentos privados propios de alguno de los litigantes en poder de tercera persona, había derecho a exigir su exhibición a fin de compulsarse en los autos y devolver los originales al poseedor.

Los documentos privados y correspondencia procedente de uno de los interesados, presentados en vía de prueba por el otro, sólo hacían prueba plena y contra su autor cuando los reconociera, bien de manera expresa conforme a la prueba confesional quien lo firmó, mandó extender o su legítimo representante con poder o cláusula especial, o bien, de manera tácita el litigante a quien perjudicaban al no objetarlos porque guardó silencio, se abstuvo de hacer referencia alguna, omitió comparecer o no lo hizo dentro del término fijado en la Ley, en estos casos se tenían por admitidos y surtían sus efectos como si hubieran sido reconocidos por aquella parte en diligencia judicial solemne<sup>9</sup>.

Igualmente, estos Códigos previeron la posibilidad de que en algunos casos

---

<sup>9</sup> Cfr. MATEOS ALARCÓN, Manuel. Estudios sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. Librería de la Vda. de Ch. Bouret, México, 1917, p. 126.

podiera ponerse en duda o negarse la autenticidad de un documento privado presentado en juicio, permitiendo como “medios supletorios de prueba”<sup>10</sup>, por un lado, el cotejo de firmas y letras que procedía con sujeción a la prueba pericial, siendo necesaria la designación que hiciera el solicitante del documento o documentos indubitados con que debiese hacerse el cotejo, mismo que era calificado por el juez según las circunstancias; y por otro lado, la comprobación de los documentos simples por testigos, pero en tal caso la prueba documental cambiaba de naturaleza y realmente se convertía en prueba testimonial.

Finalmente, para el caso de que una de las partes sostuviera la falsedad de un documento de influencia notoria en el pleito, se permitió a ésta entablar la acción criminal en descubrimiento del delito y de su autor, para tal efecto, se suspendía el curso del juicio civil en el estado en que se encontrara hasta que por sentencia ejecutoria resolviera la causa criminal si existió o no la falsedad, en este tenor, se acreditaba la autenticidad de los documentos, se evitaban falsificaciones y la comisión de fraudes. No obstante, si el procedimiento penal concluía sin decidir sobre la falsedad o autenticidad del documento, el Juez Civil debía oír sumariamente a las partes y resolver sobre la autenticidad del documento en la sentencia definitiva.

Empero, con el gobierno de Francisco I. Madero vuelve a la escena jurídica la preocupación por el destino de los conflictos de trabajo, dando como resultado la creación de una autoridad administrativa propia en la materia, el Departamento del Trabajo, constituido como oficina dependiente de la

---

<sup>10</sup> Ibidem, p. 168.

Secretaría de Fomento, Colonización e Industria por Ley del 13 de diciembre de 1911, al que se encargó, en términos de la fracción IV del artículo 2: "Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados"<sup>11</sup> convirtiéndose en el origen rudimentario de la jurisdicción laboral.

Cabe señalar, que dentro del procedimiento seguido ante esta autoridad administrativa no se hizo referencia alguna a la prueba documental.

Posteriormente, en diversos Estados de la República los gobernadores y comandantes militares carrancistas comenzaron a expedir las primeras Leyes Revolucionarias, que por primera vez establecieron la distinción entre autoridad jurisdiccional y administrativa del trabajo, dando nacimiento a una jurisdicción propia facultada para resolver los conflictos laborales, destacando por su estructura y aportación la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 19 de octubre de 1914, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 17 de mayo de 1915, la Nueva Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 11 de diciembre de 1915 y la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco del 28 de diciembre de 1915.

A fin de resolver las controversias laborales planteadas, estas leyes otorgaron a una instancia arbitral constituida de manera tripartita por representantes de obreros, patrones y el Gobierno, las más amplias facultades para realizar las investigaciones necesarias, recibir pruebas, oír testigos y hacer que se le pusieren de manifiesto los libros, documentos, papeles y escritos relativos al asunto que las partes pudieren retener o de que pudieran poseer testimonios,

---

<sup>11</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Fomento, Colonización e Industria", Tomo CXVIII, Número 41, México, 18 de diciembre de 1911.

pero sin hacer alusión específica sobre la prueba documental.

Sin embargo, fue hasta el 1 de diciembre de 1916 en la Ciudad de Querétaro y a instancia de la Asamblea Constituyente convocada por Venustiano Carranza, que se planteó la conveniencia de separar del artículo 5 de la Constitución de 1857 los derechos de los trabajadores e integrar a un capítulo o título especial el derecho sustantivo y procesal del trabajo y se puso de manifiesto la eficacia de un Tribunal del Trabajo con una función social.

En este orden de ideas, se designó a José Natividad Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento, para presidir la Comisión Redactora del Proyecto de Nuevo Título sobre el Trabajo, que concluido se turnó a la Comisión de Constitución integrada por Francisco J. Múgica, Enrique Recio, Enrique Colunga, Alberto Román y L. G. Monzón, cuyo dictamen conservó la mayor parte del texto original y, después de una breve discusión en la Asamblea, el artículo 123 se aprobó en sesión del 23 de enero de 1917.

Las normas procesales en el texto original de la fracción XX del artículo 123 Constitucional fijaron los fundamentos para que los Estados se legislaran en materia de trabajo y crearon Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver en arbitraje obligatorio los conflictos de trabajo: “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 patronos, y uno del Gobierno”<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación”, Tomo V, 4º Época, Número 30, México, 5 de febrero de 1917.

Conforme al texto original del artículo 123 Constitucional que otorgó facultades legislativas en materia de trabajo al Congreso de la Unión y a los Congresos Locales, se expidieron en algunos Estados de la República leyes del trabajo cuyas disposiciones procesales establecieron la estructura y funcionamiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y los procedimientos para el trámite y resolución de los conflictos laborales, consagrando la supletoriedad de sus normas por las del procedimiento civil.

En este tenor se promulgó la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito Federal y Territorios del 27 de noviembre de 1917<sup>13</sup>, complementada por su Reglamento del 8 de marzo de 1926<sup>14</sup>, el cual estableció una Junta Central de Conciliación y Arbitraje en la capital del Distrito Federal y Juntas Municipales de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad, a excepción de la Ciudad de México.

Poco después, por decreto del 17 de septiembre de 1927<sup>15</sup> se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, seguida de la expedición de su Reglamento del 23 de septiembre de 1927<sup>16</sup>, el cual, imitando casi textualmente al Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, estableció una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Capital de la República y Juntas Regiones de Conciliación.

---

<sup>13</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Estado", Tomo VII, 5ª Época, Número 83, México, 3 de diciembre de 1917.

<sup>14</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Gobierno del Distrito Federal, Tomo XXXV, Número 18, México, 20 de marzo de 1926.

<sup>15</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo", Tomo XLIV, Número 18, México, 23 de septiembre de 1927.

<sup>16</sup> Diario Oficial de la Federación, "Poder Ejecutivo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo", Tomo XLIV, Número 21, México, 27 de septiembre de 1927.

Los Reglamentos facultaron a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Central del Distrito Federal, para resolver los conflictos laborales por medio de laudos dictados conforme a las leyes relativas al trabajo, a su interpretación jurídica y a los principios de equidad, a través de un procedimiento verbal y público el cual no admitió recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por la Junta, salvo la responsabilidad de sus miembros, autorizándose la aplicación supletoria del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal.

Respecto a las pruebas, sin pormenorizar su estudio se permitió a las partes presentar todas las que se pudieran rendir, exhibir documentos y objetos, realizar libre interrogatorio entre ellas, a los testigos y peritos. Además, se facultó a los integrantes de las Juntas a hacer libremente las preguntas que juzgaran oportunas a cuantas personas estuvieren presentes en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos unos con otros, examinar documentos, objetos o lugares y hacerlos reconocer por peritos. También, introdujeron el principio de la libre apreciación de las pruebas y su valoración en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos.

De esta manera, se puede observar la influencia del Derecho Procesal Civil en los primeros años de vigencia del Derecho Procesal del Trabajo, al que solamente el devenir de los tiempos le reconoció sus estructuras, principios, normas e instituciones propias.

## **2.2. Ley Federal del Trabajo de 1931**

Desde el momento en que se reconoció el Derecho del Trabajo y el fracaso del

Derecho Civil para encontrar una justa y pronta solución a los conflictos obrero-patronales, se hizo evidente la necesidad de un Derecho Procesal del Trabajo el cual respondiera a la naturaleza social del artículo 123 Constitucional.

De esta forma, el periodo correspondiente de 1917 a 1929 se distinguió por la expedición de leyes laborales en algunas Entidades Federativas derivadas de la facultad que el texto original del artículo 123 Constitucional otorgó al Congreso de la Unión y a los Congresos Locales para legislar en materia de trabajo, sin embargo, estas leyes se abstuvieron de hacer referencia específica a la prueba documental en los procesos seguidos ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, autorizando la supletoriedad de las normas procesales civiles para resolver estas cuestiones.

Empero, la diversidad de disposiciones laborales en los Estados, no siempre uniformes y con notables contradicciones, originó la necesidad de unificar el Derecho sustantivo y adjetivo del trabajo para lo cual el Ejecutivo Federal, por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, convocó a obreros y patrones a una Convención Nacional en la Ciudad de México a iniciar el 15 de noviembre de 1928, donde se presentó el Ante-Proyecto Portes Gil de Código Federal del Trabajo, realizado por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, sin que el mismo prosperara ante la falta de consenso en los actores de la producción, concluyendo los trabajos en el mes de mayo de 1929.

Sin embargo, la conveniencia de federalizar la legislación laboral ya se había dejado sentir, por lo que, el 31 de agosto de 1929 se reformó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 de la Constitución para hacer

exclusiva del Congreso de la Unión la facultad de expedir las leyes del trabajo, anulando esta potestad a las Legislaturas Locales<sup>17</sup>; no obstante, la aplicación de la Ley correspondió a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, con excepción de los asuntos contenidos en la fracción X del artículo 73 de competencia federal por su importancia y amplitud.

Con fundamento en las reformas Constitucionales de 1929, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, presidida por Aarón Sáenz, presentó, con base en el Ante-Proyecto Portes Gil, un Proyecto de Ley Federal del Trabajo elaborado por Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, que ampliamente debatido y aprobado por el Congreso de la Unión se promulgó bajo la denominación de Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931<sup>18</sup>, la cual, en términos de su Artículo Decimocuarto Transitorio derogó todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por los Estados en la materia y por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a la Nueva Ley.

La Ley de 1931 dejó el avenimiento en los conflictos laborales de jurisdicción local y federal a cargo de las Juntas Municipales y Federales de Conciliación (arts. 336 y 352). Igualmente, ratificó la fórmula del arbitraje obligatorio ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje (arts. 342 y 358).

En los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las resoluciones pronunciadas no admitieron revocación ni recurso alguno, salvo la responsabilidad de sus miembros (art. 555) y la revisión de los actos del

---

<sup>17</sup> Diario Oficial de la Federación, "Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación", Tomo LVI, Número 5, México, 6 de septiembre de 1929.

<sup>18</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo Secretaría de industria, Comercio y Trabajo", Tomo LXVII, Número 51, México, 28 de agosto de 1931.

ejecutor por parte de la Junta (art. 647).

La Ley Federal del Trabajo incorporó a los procedimientos seguidos ante las Juntas Centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje los principios de oralidad, al permitir una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador, así como el libre interrogatorio entre las partes, a los testigos y peritos (art. 524 y 526); sencillez, al no exigir forma determinada en los escritos, promociones o alegaciones que se hicieren, debiendo las partes únicamente precisar los puntos petitorios y los fundamentos de los mismos (art. 440) y publicidad, con excepción de los negocios en que lo exigiera el mejor despacho de los mismos, la moral o el decoro (art. 461).

Principios que en su conjunto garantizaron la legalidad del procedimiento, aseguraron el mejor conocimiento del conflicto por parte de los miembros de la Junta, permitieron la valoración en conciencia de las pruebas y, en consecuencia, la impartición de una verdadera justicia social.

Respecto a la admisión de las pruebas, la Ley estableció como reglas generales que las mismas se concretaran a los hechos controvertidos en la demanda y su contestación, no confesados por la parte a quien perjudicaran y se ofrecieran en el momento procesal oportuno, es decir, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas que al efecto verificara la Junta, sin que pudiese admitirse más prueba una vez acordada la recepción de las procedentes, a menos que se refirieran a hechos supervenientes o tachas de testigos (art. 522). Asimismo, negó la posibilidad de recurso alguno contra la resolución que desechara o admitiera las pruebas, salvo la responsabilidad de la Junta (art. 555).

Se previó la recepción inmediata de las pruebas, salvo las que por su naturaleza no pudieran ser desahogadas o que para serlo requirieran la práctica de una diligencia previa (art. 523). Por lo demás, cada parte debía exhibir los documentos u objetos ofrecidos y presentar los testigos o peritos que pretendiera fuesen oídos (art. 524). Se facultó a los miembros de la Junta para hacer libremente las preguntas que juzgaran oportunas a cuantas personas intervinieran en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y a éstos, unos con otros; examinar documentos, objetos y lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquiera diligencia que, a su juicio, se necesitara para el esclarecimiento de la verdad (art. 526).

De igual forma, la Ley Federal del Trabajo introdujo el principio de la libre apreciación de la prueba y su valoración en conciencia por parte del Tribunal, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos, haciendo inoperante el sistema de la prueba tasada en la jurisdicción laboral (art. 550). Empero, se exigió a los laudos claridad, precisión y congruencia con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio (art. 551).

La norma laboral se abstuvo en señalar disposición específica sobre la prueba documental mostrando grandes limitaciones en cuanto a su ofrecimiento y desahogo, en consecuencia, tuvo que complementarse con la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles vigente en aquella época, conforme el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que a la letra dispuso:

“ARTÍCULO 16.- Los casos no previstos en la presente Ley, o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso y, en su defecto, por los principios que

se deriven de esta Ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad.”

El Código Federal de Procedimientos Civiles de 1908<sup>19</sup> no mostró gran avance con respecto al Código vigente en el Distrito Federal de 1884; en este tenor, imitó casi textualmente el trato que debía recibir la prueba documental presentada en juicio.

Por su parte, el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1943<sup>20</sup> autorizó al juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento, ya sea que perteneciera a las partes o a un tercero, siempre que la prueba estuviera reconocida por la Ley (art. 79). En este orden de ideas, reconoció y clasificó la prueba documental en documentos públicos y documentos privados (art. 93).

Conforme el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1943, los documentos públicos eran todos aquellos cuya formación estuviera encomendada por la Ley a un funcionario revestido de la fe pública y los expedidos por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, su calidad se demostraba por la existencia regular de sellos, firmas u otros signos exteriores previstos por Ley (art. 129). Como prueba hacían fe, salvo los procedentes del extranjero a los que se exigió su legalización por la autoridad competente (art. 131) y los redactados en idioma extranjero que debían traducirse por el oferente, y de inconformarse la contraria, por el traductor que

---

<sup>19</sup> PALLARES, Eduardo. Código Federal de Procedimientos Civiles. Copia íntegra de la edición oficial anotada y concordada con la legislación novísima. Herrero Hermanos Sucs., México, 1922.

<sup>20</sup> Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación”, Tomo CXXXVI, Número 45, México, 24 de febrero de 1943.

nombrara el Tribunal (art. 132).

En cuanto al contenido de los documentos públicos, probaban los hechos legalmente afirmados por la autoridad que los expidió; pero si contenían declaraciones de verdad o manifestaciones de hechos de particulares, sólo probaban que ante aquella autoridad se hicieron tales declaraciones o manifestaciones, más no la verdad de lo declarado o manifestado, pues judicialmente podía demostrarse su simulación (art. 202), por lo que, la verdad de su contenido debía demostrarse mediante otras pruebas. Tiene relación con el tema, la siguiente ejecutoria:

**PRUEBA TESTIMONIAL NO RATIFICADA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL (CONSECUENCIAS).** Si bien es cierto que se rindió como prueba la copia certificada de las constancias de la causa penal instruida en contra la trabajadora por injurias y amenazas, de las mismas no aparece que la acusada haya reconocido que incurrió en esas faltas y si bien existen declaraciones de personas que así lo atestiguan, carecen de eficacia probatoria por no haberlas ratificado ante la autoridad laboral, por lo que al no haberlas recibido directamente, tampoco hubo oportunidad para la actora de ejercitar su derecho a repreguntar. Por consiguiente, la Junta no tenía por qué reconocer valor probatorio a esas declaraciones, ya que, aun contenidas o relatadas en un documento público, no por eso pierden su carácter de prueba testimonial. Lo mismo debe decirse respecto a las declaraciones de algunas personas rendidas ante el inspector legal del trabajo según consta del acta respectiva que ofreció también la quejosa como prueba, porque tampoco llegaron a ratificar sus declaraciones ante la autoridad responsable (Amparo directo 6276/59, Maria del Refugio S. de Ruiz Esparza, 23 de marzo de 1960, Unanimidad de 4 votos, Ponente Gilberto Valenzuela, Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XXXIII Quinta Parte, p. 57)

Preveía el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1943, que los

documentos privados eran los que no reunían las condiciones de los públicos (art. 133). Como prueba debían presentarse en original, sin embargo, cuando formaran parte de un libro, expediente o legajo, éstos tenían que exhibirse a efecto de compulsar la parte que señalaran los interesados (art. 136); igualmente, si los documentos se encontraba en libros o papeles de casa de comercio o de algún establecimiento industrial, el secretario del juzgado debían tomar copia testimonial de aquellos en el escritorio del establecimiento, pues los poseedores de los documentos no estaban obligados a llevarlos ante el Tribunal (art. 137).

Por último, las copias de los documentos hacían fe de la existencia de los originales, pero si se ponía en duda su exactitud debía ordenarse su cotejo con los originales (art. 207).

Los documentos privados carecían de autenticidad, siendo necesario los reconociera, ya de manera expresa la parte a quien perjudicaban, su autor, el que los suscribió, el que los formó o por cuya cuenta se hicieron; ya de manera tácita el litigante a quien perjudicaban, porque no objetaba la autenticidad de los documentos teniéndolos por admitidos y reconocidos. No obstante, de contener los documentos una declaración de verdad, hacían fe de la existencia de tal declaración más no de los hechos declarados, pues judicialmente podía demostrarse su simulación (arts. 203, 204 y 206).

Asimismo, el Código Federal de Procedimientos Civiles de 1943 negó autenticidad y valor probatorio al documento no objetado, si el juicio se había seguido en rebeldía, pues entonces hizo necesario el desahogo de prueba

pertinente para acreditar la verdad de su contenido (art. 206).

Por tanto, de negarse o ponerse en duda la autenticidad de un documento privado presentado en juicio, el Código citado permitió como medio probatorio para acreditar su veracidad el cotejo de firmas, letras o huellas digitales con sujeción a la prueba pericial (art. 138), siendo necesaria la designación que hiciera el solicitante del documento indubitado o la petición ante el Tribunal de citar al interesado para que estampara la firma, letra o huella digital que sirviera al cotejo (art. 139).

Empero, si el documento privado provenía de un tercero ajeno al juicio, se dejó abierta la posibilidad para demostrar la verdad de su contenido por otras pruebas (art. 203). Así, la Corte estableció jurisprudencia sobre esta situación en el sentido de equiparar el perfeccionamiento de un documento proveniente de tercero ajeno al juicio a la prueba testimonial, permitiendo a la parte contraria hacer uso de su derecho para repreguntar en relación con los hechos contenidos en el documento, lo anterior, en los siguientes términos:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO.** Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carecen de valor probatorio (Jurisprudencia, años 1956-1957, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 151-156 Quinta Parte, p. 121)

En este orden de ideas, en precedentes sustentados por la Suprema Corte se destacó la importancia de ratificar un documento proveniente de tercero, al considerar que de no ser objetado ni ratificado podía hacer prueba siempre y

cuando su autenticidad fuese indubitable, pero cuando el documento proviniese de persona extraña al juicio y sólo siendo ratificado pudiese tenerse certeza sobre su autenticidad se hacía necesaria esa ratificación independientemente de la objeción, por lo cual, la parte que ofrecía la prueba debía cuidara su perfeccionamiento, a fin de precisar la existencia de sus firmantes, si éstos tenían la capacidad jurídica para extenderlos y la veracidad de lo declarado:

**DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS. RATIFICACIÓN DE LOS.** No es exacto que la Suprema Corte haya establecido de una manera general que todo documento proveniente de tercero no objetado ni ratificado haga prueba, sino que tal tesis se ha establecido respecto de los documentos cuya autenticidad es indubitable, pues en tal caso, si no se objeta su contenido, no hay razón para negarles valor, pero cuando el documento proviene de persona extraña al juicio y sólo siendo ratificado puede tenerse certeza sobre su autenticidad, eliminándose así la posibilidad de suplantación o suposición, es necesaria esta ratificación, pues de lo contrario no hace prueba (Amparo directo 2723/57, Cordelería "La Carmita", S. A., 21 de abril de 1958, Unanimidad, Ponente Mario G. Rebolledo F., Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen X Quinta Parte, p. 71)

**PRUEBA TESTIMONIAL. PERSONAS EXTRAÑAS AL JUICIO.** Tratándose de declaraciones de personas ajenas a la controversia vertidas en un documento, corresponde a la parte que las ofrece cuidar de su perfeccionamiento, ya que en materia laboral no opera el principio aceptado en el procedimiento civil de que los documentos presentados por una parte y no objetados por la contraria, deben tenerse por admitidos por ésta, sino el fijado por la jurisprudencia de la Cuarta Sala de la Suprema Corte, en el sentido de que los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equiparse a pruebas testimoniales, por lo que resulta indispensable la ratificación de los mismos, así como se de oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes (Amparo directo 3133/60, Guadalupe y Elena García Peña, 20 de julio de 1961, 5 votos, Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XLIX Quinta Parte, p. 61)

El Código Federal de Procedimientos Civiles de 1943 permitió, cuando alguna de las partes sostuviera la falsedad de un documento de influencia notoria en el pleito, hacer uso de la instancia penal correspondiente, caso en el cual no podía efectuarse la audiencia final del juicio hasta que se decidiera la falsedad por las autoridades judiciales del orden penal, a no ser que la parte a quien beneficiara el documento renunciara a que se tomara como prueba; no obstante, de concluir el procedimiento penal sin decidir si el documento era o no falso, el Tribunal Civil debía recibir pruebas sumariamente y resolver sobre el valor probatorio del documento en la sentencia definitiva (art. 141).

Pese a sus errores y limitaciones la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió por casi cuatro décadas en la vida económica y social de México, recibiendo del Derecho Procesal Civil la influencia necesaria para solucionar los vacíos legales de su contenido.

### **2.3. Ley Federal del Trabajo de 1970**

Fueron justamente los errores e insuficiencias de la Ley Federal del Trabajo de 1931, aunado a las transformaciones sociales y económicas del país, lo que permitió plantear la necesidad de una reforma sustancial a dicha Ley para incorporar las innovaciones producidas a lo largo de su vigencia, superar vicios generados en su práctica, subsanar lagunas existentes y, sobre todo, para garantizar la administración de una justicia propia de los problemas del trabajo cuyos perfiles respondieran a su naturaleza social.

En este contexto, el Presidente Adolfo López Mateos en el año de 1960 designó

una comisión que habría de preparar un Anteproyecto de Ley del Trabajo, integrada por Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social, Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano, Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Central del Distrito Federal y Mario de la Cueva, sirviendo los trabajos realizados en materia procesal, de base a las reformas constitucionales del 20 de noviembre<sup>21</sup> y legales del 29 de diciembre de 1962<sup>22</sup>, que precisaron la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo, sancionaron la insumisión al arbitraje y el incumplimiento del laudo.

Pero fue hasta el año de 1967, cuando el Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos de la comisión, incorporando a Alfonso López Aparicio, que se logró realizar un segundo Anteproyecto en los primeros días de 1968, el cual de inmediato se sometió a la consideración de representantes de los sectores obrero, patronal y otros, resultando de las observaciones hechas un proyecto final que se envió al Congreso de la Unión para su discusión con la participación nuevamente de los representantes del capital y del trabajo. En este proceso democrático se expidió la Ley Federal del Trabajo de 1970<sup>23</sup>, en vigor desde el 1º de mayo de 1970 y la cual abrogó la Ley de 1931.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, al igual que su antecesora, abarca todas las partes de que se compone el Derecho Procesal del Trabajo, su observancia se

---

<sup>21</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación", Tomo CCLV, Número 17, México, 21 de noviembre de 1962.

<sup>22</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Tomo CCLV, Número 50, México, 31 de diciembre de 1962.

<sup>23</sup> Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Tomo CCXCIX, Número 28, México, 1º de abril de 1970.

extiende a toda la República y su aplicación corresponde a las autoridades federales y locales, en los casos que la misma Ley establece.

Empero, el artículo 17 de la Nueva Ley Federal del Trabajo suprime la aplicación del derecho común, excluyendo del proceso laboral la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, los Principios Procesales del Derecho Civil, la Jurisprudencia en materia Civil, y en general, toda norma e institución propia de los procedimientos civiles, en los siguientes términos:

“Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, es esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.”

Asimismo, congruente con la naturaleza social del Derecho Procesal del Trabajo, en su artículo 18 la Ley sujeta la interpretación de las normas laborales a su finalidad, esto es, a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, prevaleciendo, en caso de duda, la interpretación más favorable al trabajador.

Igualmente, dispone de Juntas Federales y Locales de Conciliación con facultad para actuar como instancias conciliatorias potestativas para los trabajadores y los patrones, o bien, como Tribunal Arbitral en los asuntos cuya cuantía no excediera del importe de tres meses de salario del trabajador (arts. 591 y 603).

Del mismo modo, establece una Junta Federal y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para llevar a cabo la actividad jurisdiccional (arts. 604 y 621).

La Nueva Ley reafirmó, en los procedimientos seguidos ante las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje, los principios de oralidad, al permitir la comunicación directa entre las partes y el juzgador (art. 760) y el libre interrogatorio entre las partes y a las personas que intervinieran en la audiencia de recepción de pruebas (art. 754); sencillez, al no exigir forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones de las partes únicamente la mención de los puntos petitorios y sus fundamentos (art. 685) y publicidad, salvo cuando lo exigiera el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (art. 710).

En este orden de ideas, al garantizarse el predominio de la palabra hablada, la simplicidad y fluidez en los procedimientos y la presencia de las partes y del público en las audiencias y diligencias, se aseguró una economía de tiempo, la limpieza y honestidad del proceso, el mejor conocimiento del conflicto por el Tribunal y, por tanto, la impartición de una verdadera justicia social.

De manera general la Ley admitió en el proceso todos los medios de prueba (art. 762), siempre que se refirieran a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, no confesados por la parte a quien perjudicaran, se ofrecieran acompañados de los elementos necesarios para su desahogo y en la audiencia que al efecto verificara la Junta, en tal virtud, negó la posibilidad de aceptar nuevas pruebas una vez dictada la resolución que admitiera las procedentes, salvo que se refirieran a hechos supervenientes o tachas de testigos (art. 760).

Por lo demás, se advirtió la celebración de una audiencia de recepción de pruebas en la cual se permitió el libre interrogatorio entre las partes, a las personas que intervinieran en la audiencia y el examen de los documentos y objetos exhibidos (art. 764); se autorizó al Presidente o Auxiliar, como a los Representantes de los trabajadores y a los Representantes de los patrones interrogar libremente a las personas que intervinieran en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos unos con otros, examinar documentos, objetos o lugares, hacerlos reconocer por peritos y, en general, practicar cualquier diligencia que, a su juicio, se necesitara para el esclarecimiento de la verdad (art. 765).

Se conservó la fórmula distintiva de la jurisdicción laboral, en cuanto a que los laudos deben dictarse a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia (art. 775); e igualmente, exigió a los laudos claridad, precisión y congruencia con la demanda y demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio (art. 776).

De igual forma, en los procedimientos la Ley no admitió revocación ni recurso alguno contra las resoluciones pronunciadas por la Junta, salvo la responsabilidad de sus miembros (art. 816) y la revisión de los actos del ejecutor por parte la Junta (art. 817).

En lo concerniente a la prueba documental, en una síntesis por demás depurada la Nueva Ley observó una forma de desahogo especial que incluyó su recepción inmediata, por esta razón, las partes al momento de ofrecerla tenían

la carga procesal de exhibir los documentos u objetos respectivos, con excepción de los informes o copias que debiera expedir alguna autoridad, pues en este caso se dio al oferente el derecho a solicitar de la Junta que los pidiera indicando los motivos que le impidieran obtenerlos (art.760 fracc. V).

No obstante, al aplicarse la Ley se hizo por demás evidente las limitaciones de su contenido, por lo que, el uso de la doctrina, al igual que el desarrollo de la jurisprudencia y ejecutorias dictadas en la materia se convirtieron en la expresión más acabada de la regulación de la prueba documental.

De esta manera, la doctrina de la época clasificó a los documentos según el origen de los mismos en documentos públicos, que eran los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberana y documentos privados, aquéllos en los cuales se hacía constar la celebración de los actos particulares<sup>24</sup>.

Respecto a los Documentos públicos, la Cuarta Sala de la Suprema Corte negó eficacia plena a los documentos formalizados ante Notario Público que aludieran a declaraciones rendidas ante él por determinadas personas, pues en este caso consideró necesario el desahogo de otras pruebas para demostrar la verdad de lo manifestado. Lo anterior, en los siguientes términos:

**DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.** Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de

---

<sup>24</sup> Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977, pp. 277 y 278.

atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento (Jurisprudencia, años 1973-1980, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V Parte SCJN, p. 110)

Acerca de los documentos privados provenientes de las partes, nuestro alto Tribunal determinó que de no ser objetados por la parte a quien perjudicaran, entonces se aceptaba su validez y, por tanto, debía dárseles pleno valor probatorio para acreditar el hecho correspondiente, aun cuando no hubiesen sido ratificados, criterio contenido en las siguientes jurisprudencias:

**DOCUMENTOS PRIVADOS PRESENTADOS POR LAS PARTES POR VÍA DE PRUEBA, INOBJETADOS, VALOR DE LOS.** Si no se objetó el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente (Jurisprudencia, años 1964-1970, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V Parte HO, p. 700)

**DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS.** Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez y, por lo tanto, debe considerársele con valor probatorio, por acreditar el hecho correspondiente; esto es, el hecho que quiera demostrarse, aun cuando no haya sido ratificado dicho documento (Jurisprudencia, años 1964-1970, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 36 Quinta Parte, p. 39)

Sin embargo, en caso de que el propio firmante del documento lo objetara, se dispuso que correspondiera a éste acreditar las causas de la objeción, y de no

hacerlo así, dicho documento merecería credibilidad plena, como se desprende de la siguiente jurisprudencia:

**DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.** En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena (Jurisprudencia, años 1964-1973, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V Parte SCJN, p. 110)

En cuanto a los documentos privados provenientes de tercero ajeno al juicio, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 1975, sujetó el perfeccionamiento de esta prueba equiparable a una prueba testimonial, a la objeción que hiciere la contraparte del oferente, al considerar ocioso y contrario a la economía procesal pretender la ratificación de algo reconocido de manera tácitamente por el colitigante, criterio que a continuación se reproduce:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, DECLARACIONES EN. PERFECCIONAMIENTO.** El perfeccionamiento de la declaración contenida en un documento proveniente de un tercero, que equivalen a una prueba testimonial, sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente objeta ese tipo de documento en su autenticidad, ya que sería ocioso y contrario a la economía procesal pretender la ratificación de algo que está reconocido, tácitamente, por la parte contraria de quien ofrece ese medio probatorio (Amparo directo 3175/75, Petróleos Mexicanos, 24 de octubre de 1975, Unanimidad de 4 votos, Ponente Jorge Saracho Alvarez, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 82 Quinta Parte, p. 17)

Sin embargo, en sentido contrario a la tesis anteriormente expuesta, se dictó el

siguiente antecedente que por su contenido y alcance resulta interesante conocer:

**DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS, AUTENTICIDAD DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.** Tratándose de un documento suscrito por terceros, a la propia parte oferente corresponde probar su autenticidad (Amparo directo 576/77, Instituto Mexicano del Seguro Social, 24 de junio de 1977, 5 votos, Ponente Julio Sánchez Vargas, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 97-102, Quinta Parte, p. 16).

Así las cosas, la Ley Federal del Trabajo de 1970, resultado de un verdadero proceso democrático, no puede considerarse una obra final, y es como cuerpo legal inconcluso que sus normas adjetivas se sujetan de manera dinámica a las modificaciones que exige la realidad social para alcanzar en mayor medida su fin último: la realización de la justicia social.

#### **2.4. Reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo de 1970 ha tenido que adecuarse permanentemente a la realidad social, cultural y económica de México, a fin de hacer honor a la idea de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente y siempre inconcluso; en este contexto, los cambios en la realidad mexicana se precipitaron con una velocidad tal, que necesariamente provocaron las consecuentes reformas de dicha Ley en los primeros años de su vigencia; así fue como en 1980 se efectuó el mayor número de reformas a los artículos originales de la Ley Federal del Trabajo.

Con fecha 18 de diciembre del 1979 el titular del Poder Ejecutivo Federal, José

López Portillo, presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una Iniciativa para modificar en su integridad los títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970; hacer una adición sustancial a la parte final del artículo 47; y reubicar las disposiciones que fijaban el procedimiento de huelga derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 567, 468, 470 y 471, todo lo anterior, para establecer las bases de un nuevo Derecho Procesal del Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por la falta de aviso de despido al trabajador.

Proyecto elaborado por Jorge Trueba Barrera con la intervención de Guillermo González López, entonces Subsecretario "A" del Trabajo y Pedro Cervantes Campos, Director General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría del Trabajo, siendo su principal promotor Pedro Ojeda Paullada, Secretario del Trabajo y Previsión Social. Iniciativa que a decir de Néstor de Buen:

"El Proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970 de 891, a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido. Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal. Por primera vez aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta"<sup>25</sup>.

Aprobada la Iniciativa por la Cámara de origen se envió al Senado con fecha 28 de diciembre de 1979, en donde las Comisiones de Trabajo Primera y Estudios legislativos dictaron su aprobación a las reformas en cuestión el día 29 de dicho mes, las cuales, sin mayor trámite especial se aprobaron por la Cámara de Senadores. Es así como el 30 de diciembre de 1979 se promulgaron las

---

<sup>25</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 135.

Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigentes a partir del 1 de mayo de 1980<sup>26</sup>.

Toda vez que el Derecho Procesal del Trabajo no puede permanecer en una actitud teorizante alejado de la vida social y limitado a indicar las formas como se hacen efectivas las disposiciones del derecho sustantivo en caso de controversias, para participar en la solución de un problema fundamental: facilitar a todos los trabajadores el acceso a una administración de justicia comprensiva de su posición y dispuesta a imponer decisiones rápidas, efectivas, que mediante el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas aportadas en el juicio, cumplan con la verdad real en beneficio de la justicia social y la equidad en los laudos<sup>27</sup>.

Las Reformas, congruentes con la naturaleza social del Derecho Procesal del Trabajo, establecen una nueva distribución de la carga de la prueba (art. 784); e imponen a las Juntas la obligación, ya de mejorar las demandas de los trabajadores, incorporando las prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor que deriven de los hechos expuestos (art. 685), ya de señalar los defectos u omisiones de la demanda del trabajador o sus beneficiarios en el momento de admitirla, cuando sea irregular o contradictoria, para que los subsanen en un plazo de tres días, que de no cumplir, se les requerirá para que lo hagan en la audiencia trifásica (arts. 873 y 878 fracc. II).

Asimismo, introducen al artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo una unidad

---

<sup>26</sup> Diario Oficial de la Federación, "Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social", Tomo CCCLVIII, Número 3, México, 4 de enero de 1980.

<sup>27</sup> Cfr. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980, p. 54.

de principios básicos, fundamentales y generales del Derecho Procesal del Trabajo, con los que se logra dar mayor amplitud, precisión y claridad a la estructura probatoria en los procedimientos seguidos ante las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

En este orden de ideas, se incorpora el principio de economía procesal, que es el que viene a simplificar el procedimiento probatorio al apartar de él todo lo ilegal, improcedente y no importante a fin de atender exclusivamente a los puntos del litigio; concentración, con el cual se garantiza a las partes en el juicio unidad en cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas a efecto de que el juzgador pueda obtener su convencimiento mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios; sencillez, al no exigirse en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones una determinada forma, únicamente la expresión de los puntos petitorios (art. 687).

Igualmente, se acentúan los principios de oralidad e inmediatez, al exigir la comparecencia personal de las partes o de sus representantes o apoderados y la presencia del juzgador, éste último no sólo como sujeto receptor de pruebas sino como quien las dirige e intervine en su desahogo, de esta forma, se hace posible el contacto directo del Tribunal con las partes y los medios de prueba para permitir a la Junta apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas a fin de obtener los elementos necesarios para resolver conforme a la verdad real y no a la formal.

Por último, se enfatiza el principio de publicidad, excepto cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres (art. 720); y

se conserva la fórmula distintiva de la jurisdicción laboral, en cuanto a que los laudos deben dictarse a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que apoyen (art. 841), debiendo ser los laudos claros, precisos y congruencia con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas oportunamente en el juicio (art. 842).

Principios que en su conjunto permiten desterrar del Derecho Procesal del Trabajo cierta solemnidad y rigidez para alcanzar la mayor unidad, congruencia, simplicidad, fluidez y legalidad en los procedimientos.

Del mismo modo, confirman en los procedimientos seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la improcedencia de cualquier revocación o recurso contra las resoluciones pronunciadas por el Tribunal, salvo la responsabilidad de sus miembros (art. 848) y la revisión de los actos del ejecutor por parte de la Junta (art. 849).

Respecto a las pruebas, considerando que en una controversia judicial entre iguales resulta justo que quien afirme esté obligado a probar pero entre desiguales esta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil en el proceso; de ahí que la Junta esté obligada, antes que todo, a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la ley y aportadas por las partes en el juicio<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 55.

Las Reformas admiten en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho (art. 776), siempre que se refirieran a los hechos controvertidos no confesados por las partes (art. 777), se ofrezcan en el momento procesal oportuno (art. 778) y se acompañen los elementos necesarios para su desahogo (art. 780). Además, la Junta queda constituida en participante activo de la controversia en función de la verdad; por lo que, puede disponer, sin necesidad de instancia de parte, durante todo el juicio antes del laudo, la práctica de pruebas y diligencias necesarias para esclarecer la verdad, en función de la prueba para mejor proveer (art. 782).

Además, atendiendo a que el cumplimiento de las normas establecidas requiere del funcionamiento administrativo adecuado por parte de las Juntas y que hasta en aquél momento había resultado insuficiente, las Reformas disponen el ofrecimiento y admisión de las pruebas en una misma etapa de la audiencia de Ley; el desechamiento inmediato de las inútiles o intrascendentes; reconocen la participación de las Juntas en su desahogo; de la misma manera y con detalle, previenen las formas usuales en el desahogo de las pruebas para que interpretaciones y costumbres particularizadas de las Juntas no deformen ni confundan el trámite de su desahogo en perjuicio de los trabajadores; ordenan la concentración del procedimiento a efecto de que, salvo circunstancias excepcionales, las pruebas se ofrezcan y admitan en un mismo acto<sup>29</sup>.

En el desahogo de las pruebas, se permite a las partes el libre interrogatorio entre ellas, a las personas que intervengan en el mismo y el examen de los documentos y objetos exhibidos (art. 781); igualmente, se obliga a toda

---

<sup>29</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 57 y 58.

autoridad o persona ajena al juicio con conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta (art. 783).

En lo concerniente a la prueba documental, por medio de la Reforma se establece la carga procesal de las partes a exhibir los documentos y objetos ofrecidos como pruebas (art. 803). Asimismo, para el mejor estudio y valoración de esta prueba, clasifica a los documentos en públicos y privados. Entiende por documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones (art. 795) y por documentos privados los que no reúnen las condiciones de los primeros (art. 796).

Los documentos públicos hacen fe en el juicio sin necesidad de legalización y gozan de una presunción de validez, con excepción de los procedentes del extranjero, a los que se exige su legalización por las autoridades diplomáticas o consulares en los términos que establezcan las leyes relativas (art. 808) y los redactados en idioma extranjero, que deben acompañarse de su traducción, caso en el cual, la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial para que presente y ratifique, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga en un término de cinco días, que podrá ser ampliado (art. 809).

No obstante, la validez de cualquier documento público puede verse enfrentada a la impugnación de falsedad que haga la parte a quien perjudica, siendo que la veracidad del documento debe ser acreditada por otras pruebas.

En cuanto al contenido de los documentos públicos, por medio de las Reformas se aclara que cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento no así la verdad de lo declarado o manifestado, en consecuencia, la verdad de su contenido deberá demostrarse a través de otras pruebas (art. 812).

Referente a los Documentos privados, a través de las Reformas se precisa que deben ser presentados en original, sin embargo, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, es menester se exhiba copia para que se compulse la parte respectiva (art. 801); empero, si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente (art. 803).

Advierten que podrá ofrecerse como prueba la copia simple o fotostática de un documento (art. 798), caso en el cual se presume la existencia de el original (art. 810), pero de ser objetado o puesta en duda su exactitud, deberá ordenarse su compulsas o cotejo con el original de que se tomó siempre y cuando el oferente de la prueba haya ofrecido el perfeccionamiento y señalado el lugar donde el documento original se encuentre.

Acerca del cotejo o compulsas de las copias con sus originales, cabe señalar, que si el original sobre el que deba practicarse se encuentra en poder de la contraparte, autoridades o terceros, éstos tienen la obligación de exhibirlos para que se coteje o compulse, bien por conducto del actuario si se encuentra en el lugar donde se promueva el juicio, bien mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponde si el original se encuentra en lugar distinto del de la residencia

de la Junta (art. 807).

Los originales de los documentos privados presentados en juicio carecen de la validez de los públicos, en tal virtud, la parte a quien perjudique la prueba puede objetarlos en cuanto a su contenido y firma debiéndose dejar en autos hasta su perfeccionamiento (art. 797), es decir, hasta que sean ratificados por su autor o suscriptor, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sea idónea, para identificar a la persona que suscribe (art. 802). Empero, también la parte a quien perjudican puede objetar su autenticidad de contenido, firma o huella digital, y en este supuesto, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones (art. 811).

Mención especial se dio en las Reformas a la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio al introducir un precepto normativo que por primera vez darían un tratamiento especial a esta prueba, mismo que a la letra se reproducen por la importancia de su contenido:

“Artículo 800.- Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.

La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.”

En esta tesitura, las Reformas de 1980 fueron el resultado de la esperanza de que algún día el legislador se preocupara por el mejoramiento de la legislación del trabajo, estableciendo una congruencia con el ideario social de los

Constituyentes de 1917 que formularon en Querétaro la primera Constitución Político-Social del Mundo.

De los tópicos desarrollados en el presente capítulo, queda claro que las Juntas no pueden ser ahora simples rectoras de fórmulas, deben apreciar los hechos y valor las pruebas en conciencia, del mismo modo, deben sentir el alto valor ético y social de la norma laboral cuya aplicación tienen la responsabilidad de cuidar en sus laudos, siendo que ahora, más que nunca, las Reformas les facilitan alcanzar ese objetivo.

## **CAPITULO 3.**

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

En la actualidad la prueba documental es uno de los medios de prueba más recurrente por la confiabilidad y seguridad que proporciona a las partes en el proceso debido a su carácter permanente y continuo, de lo que resulta la eficacia que tiene para demostrar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en la litis, por tanto, es importante conocer su elementos, características y particularidades para asegurar su buen resultado en juicio.

Derivado de lo anterior, en este capítulo se desarrolla el concepto de la prueba documental, se elabora un análisis jurídico de los criterios de clasificación de los documentos, además se expone el ofrecimiento, objeción y desahogo de la prueba documental, se plantean sus perfeccionamientos y, por último, se examina el alcance y valor probatorio de los documentos.

#### **3.1. La prueba documental**

Actualmente la Prueba Documental se encuentra regulada en la sección III del capítulo XII, título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

En lo concerniente a su uso, José Dávalos<sup>1</sup> precisa, ante el fenómeno de la pérdida de eficacia de la confesión de parte y frente a los graves y conocidos vicios que merman la confianza en el dicho del testigo, la documental aparece como un medio de prueba confiable, valioso instrumento al servicio de la justicia

---

<sup>1</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 450.

por su permanencia, continuidad, seguridad y eficacia para demostrar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos en el proceso y, si a esto agregamos el alto grado de certidumbre que puede llegar a producir su contenido cuando satisface ciertos requisitos que son garantía de su autenticidad, como resultado obtenemos un medio altamente convincente.

Devis Echandía a propósito de estas cuestiones apunta "...el documento es más fiel que la memoria del hombre y más seguro que un conjunto de indicios o testimonios, cuando es completo, claro, exacto y auténtico o hay certeza de su legitimidad"<sup>2</sup>. No obstante, consideramos que esa seguridad de la que nos habla la doctrina no debe tenerse de manera rígida, y menos aún, puede excluir otras pruebas, *v. gr.*: cotejos, ratificaciones, periciales, testimoniales, etcétera, necesarias en algunos casos para verificar la autenticidad y validez de los documentos, sin olvidar que nuestro sistema procesal laboral se rige por la valoración en conciencia de las pruebas.

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga afirman "...se da el nombre de documento a toda representación material destinada, e idónea, para reproducir una cierta manifestación del pensamiento"<sup>3</sup>. En tanto, Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales apuntan "Documento, en un sentido general, es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento"<sup>4</sup>. Por su parte, Devis Echandía expone es documento "...*toda cosa que sea producto de un acto*

---

<sup>2</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 2, Sexta Edición, Editor Zavalia, Argentina, 1988, p. 512.

<sup>3</sup> DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vigésimo quinta Edición, Porrúa, México, 2000, p. 303.

<sup>4</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. *Op. cit.*, p. 121.

*humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera (sic)*<sup>5</sup>, así, estos autores no limitan la noción de documento a la escritura.

Contrariamente Erich Döhring indica “En derecho procesal, se llama documento a la manifestación de un pensamiento que ha tomado cuerpo en caracteres de escritura”<sup>6</sup>; en el mismo sentido, Eduardo Pallares, nos dice, “En realidad, el documento consiste en cualquiera cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible”<sup>7</sup>. Luego entonces, para estos autores la nota característica de los documentos es el poseer una escritura con sentido inteligible.

Considero que documento es todo producto de la actividad humana que representa materialmente un hecho, acto o abstención, perceptible con los sentidos, sea cual sea el material sobre el que se extienda. De esta forma, coincido con quienes afirman que la expresión escrita no es la única manifestación de la prueba documental, pues, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la tecnología, ciencia y cibernética constituyen una nueva variedad de la documental, los cuales resulta conveniente separar como lo hace el artículo 776 de la Ley en respuesta a las peculiaridades que observa su ofrecimiento y desahogo. Sirven de fundamento las siguientes tesis:

**VIDEOGRABACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AL SER UNA VARIANTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL LES RESULTAN APLICABLES LAS REGLAS**

---

<sup>5</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 2, Op. cit., p. 486.

<sup>6</sup> DÖHRING, Erich. La Prueba. Su práctica y apreciación. Ediciones Jurídicas Europa América, Buenos Aires, 1986, p. 275.

<sup>7</sup> PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Décima Edición, Porrúa, México, 1983, p. 384.

**PREVISTAS PARA ÉSTA POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El artículo 776, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo establece que en el proceso laboral son admisibles toda clase de pruebas, siempre que no sean contrarias a la moral o al derecho y prevé, especialmente, entre otras pruebas, las fotografías y, en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; por lo cual, es incuestionable que las grabaciones videográficas constituyen un adelanto científico que puede resultar útil como medio probatorio; sin embargo, su ofrecimiento, admisión, desahogo y valoración no están regulados por la legislación laboral citada, como sucede en relación con la confesional, la testimonial, la pericial y la documental. No obstante ello, si mediante los videocasetes se reproducen imágenes de hechos que pueden tener algún significado probatorio procesal, en tanto que los tratadistas de la teoría general del proceso, particularmente de la prueba judicial, coinciden en que la prueba de documentos comprende todo aquel instrumento mediante el cual se representan, de manera gráfica, hechos relevantes para el proceso de que se trata, susceptibles de ser apreciados por los sentidos; consecuentemente, debe concluirse que los videocasetes, dada su naturaleza, son una variante de la prueba documental, por ello, les resultan aplicables las reglas sobre el ofrecimiento, admisión, desahogo, objeciones, alcance y valor probatorio establecidas por la Ley Federal del Trabajo para la prueba documental (Amparo directo 1377/2003, David de la Rosa Tapia, 19 de agosto de 2004, Unanimidad de votos, Ponente Ramón Raúl Arias Martínez, Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, Novena Época, Tomo XX, p. 2049)

**CORREO ELECTRÓNICO TRANSMITIDO POR INTERNET, OFRECIDO COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. VALOR PROBATORIO.** El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, entre ellos, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; consecuentemente, es permisible ofrecer el correo<sup>3</sup> electrónico transmitido por internet, que constituye un sistema mundial de diseminación y obtención de información en diversos ámbitos. Por otra parte, dada su naturaleza y la falta de firma de la persona a la que se le imputa un correo electrónico, ello trae como consecuencia que no se tenga la certeza de que aquel a quien se atribuye su envío a través de la red sea quien efectivamente lo emitió y dirigió al oferente, por lo

que si es objetado no puede perfeccionarse mediante la ratificación de contenido y firma, de conformidad con el artículo 800 del mismo ordenamiento legal, que dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. De lo que se sigue que ese medio de prueba por sí solo carece de valor probatorio ante la imposibilidad de su perfeccionamiento, además, si dicho correo electrónico no es objetado, ello no trae como consecuencia que tenga valor probatorio pleno, aunque sí constituirá un indicio, cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo con las demás pruebas que obren en autos (Amparo directo 2397/2004, María de Lourdes Liceaga Escalera, 25 de marzo de 2004, Unanimidad de votos, Ponente María Yolanda Múgica García, Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, Tomo XIX, p, 1425)

De la definición de documento, y siguiendo a Devis Echandía<sup>8</sup>, se desprenden como elementos del documento procesalmente hablando:

Los sujetos. Aquí encontramos al autor jurídico del documento, que es quien lo elabora y reconoce como propio, o bien, quien lo suscribe, entendiendo por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que suscribe (art. 802); al autor material del documento, es la persona que documenta un hecho ajeno en el cual actúa como simple fedatario o calígrafo; al autor del hecho documentado, es a quien se le atribuyen los hechos o la realización de los actos o abstenciones documentados; al destinatario del documento, que es el Tribunal; y al contradictor del documento, parte a la que perjudica la prueba con derecho a objetarla.

El objeto. El documento puede representar hechos, actos o abstenciones

---

<sup>8</sup> Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 2, Op. cit., pp. 514 y ss.

pasadas, presentes o futuras de quien lo elabora u otorga o de otras personas, así, puede representar actos de voluntad, sentimientos humanos, deseos, pensamientos, objetos o cosas.

La materia. Entendida como la forma en que se presenta el documento, puede ser cualquier elemento o cosa que sirva para fines representativos, *v. gr.*: el papel, la madera, la tela, la piedra, la película fotográfica o cinematográfica, la cinta grabadora, etcétera, en tal virtud, el material puede variar a fin de captar los más diversos medios tecnológicos, científicos y cibernéticos de representación.

En otro orden de ideas, como prueba los documentos requieren de ciertos requisitos con los cuales adquieren validez probatoria, a saber:

La libertad de voluntad, en este sentido los documentos tienen que provenir de la persona o personas a quienes se les atribuye su autoría, no deben ser elaborados en estado de inconciencia, ni a través de la fuerza, engaños, simulación o en blanco, ya que estas circunstancias los hace nulos ocasionando la pérdida de sus efectos probatorios. Asimismo, cuando son modificados, alterados, adicionados, suplantados o suprimidos sin el consentimiento de su autor jurídico o presentan alguna inexactitud, pierden validez probatoria en la parte de la alteración si la misma no es sustancial, o bien, en su totalidad si repercute en la esencia del mismo.

El cumplimiento de las formalidades legales en su elaboración, lo anterior cobra gran importancia respecto a los documentos públicos y los procedentes del

extranjero, los cuales requieren de ciertas formalidades en su elaboración y expedición que de no cumplirse ocasionan la pérdida de sus efectos jurídicos. Es menester precisar, que en función de los elementos, la actualización de los requisitos de validez y la formalidad revestida en los documentos, se desprende la manera en que habrán de ofrecerse y perfeccionarse, por ello la importancia de su estudio.

### **3.2. Análisis jurídico de los criterios de clasificación de los documentos**

Partiendo de la forma que revisten los documentos, su origen y contenido, observamos el trato específico que la Ley Federal del Trabajo otorga a esta prueba en cuanto a su ofrecimiento, objeción, desahogo y perfeccionamiento. Por lo anterior, es menester el estudio de estas variantes tratadas por la doctrina dentro de la clasificación de los documentos a fin de comprender el alcance de la Ley.

En este orden de ideas, Néstor de Buen<sup>9</sup>, teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, hace una magnífica clasificación de los documentos atendiendo a criterios tales como: el origen y las funciones de quien los expide, su valor intrínseco, el idioma en que aparezcan y su naturaleza. Igualmente, Francisco Ramírez Fonseca<sup>10</sup> nos proporciona un último criterio de clasificación, y el cual hace alusión a la forma que pueden revestir los documentos en el procedimiento. Con base en estos criterios y la aportación siempre valiosa de la doctrina, se desarrolla en las

---

<sup>9</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., pp. 453 y 454.

<sup>10</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Comentarios y jurisprudencia. Octava Edición, Pac, México, 1991, p. 96.

siguientes páginas el tema que nos ocupa.

### **3.2.1. Atendiendo a su origen y a las funciones de quien los expide**

Considerando las funciones de quien los expide, los documentos se distinguen en: públicos, entendidos como aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones, siendo que los expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, hacen fe en el juicio sin necesidad de legalización, pero en todo caso requieren se hayan cumplido con los requisitos y formalidades exigidas por la Ley para su formación, bajo inevitable sanción de nulidad (art. 795); privados, los cuales no reúnen las condiciones de los públicos por proceder de particulares (art. 796).

Refiriéndose al lugar donde sean formulados, puede hablarse de documentos nacionales y documentos provenientes del extranjero, sin embargo, estos últimos para hacer fe deben presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares conforme las leyes relativas (art. 808).

Según los sujetos que intervienen en la elaboración del documento, éste reviste la calidad de prueba preconstituida por una de las partes solamente, *v. gr.*: aviso de rescisión, caso en el cual el autor del documento se ve constreñido a demostrar la verdad de lo manifestado; prueba preconstituida por todos los interesados juntamente, *v. gr.*: contrato de trabajo, la trascendencia aquí radica en que de ser objetado el documento por alguno de sus autores deberá perfeccionarse a través de prueba idónea (art. 811); y prueba preconstituida por

un tercero ajeno al juicio, misma que debe ser perfeccionada para crear convicción en el juzgador.

Igualmente, partiendo de que en el documento conste quién es su autor, puede presentarse de manera nominada o anónima, en este último caso debe demostrarse la existencia de su autor y la veracidad de su contenido a través del reconocimiento expreso, la ratificación o la prueba pericial.

También, un documento puede ser autógrafo, cuando representa un hecho de la persona misma que lo forma, es decir, hay unidad entre el autor jurídico del documento y el autor del hecho documentado (aunque lo escriba materialmente otra persona); heterógrafo, cuando no está formado por quien realiza el hecho documentado sino el formador del documento es un sujeto a quien el orden jurídico atribuye su formación, así las cosas, en él siempre se presenta diversidad entre el autor jurídico del documento y el autor del hecho documentado<sup>11</sup>.

La relevancia de esta clasificación opera en la Ley, para el documento autógrafo, al precisarse que la suscripción de un documento privado hace plena fe de la formación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital, excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea (art. 802) y para el documento heterógrafo, al indicar que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o

---

<sup>11</sup> Cfr. CARNELUTTI, Francesco. La prueba civil. Cómo nace el Derecho. Cómo se hace un proceso. Las miserias del proceso penal. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, México, 2001, pp. 86-90.

manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento, no su veracidad (art. 812).

Partiendo de la signatura, observamos documentos con firma o sin firma de su autor. De lo anterior se desprenden dos casos, por un lado, cuando el documento es público y requiere para su validez la firma de quien lo expide, su omisión nos enfrenta inevitablemente a una prueba que carece de valor probatorio, y por otro lado, si el documento es privado y carece de firma, será necesario identificar cualquier otro elemento para determinar a su autor o demostrar en el juicio por medio de prueba idónea quien es el formador del documento.

Tomando en cuenta que exista certeza o no sobre el autor del documento, la verdad de su contenido y origen, se distingue en auténticos y no auténticos. Es importante esta clasificación, pues en la medida en que se demuestre la autenticidad del contenido, firma o huella digital del documento éste podrá surtir sus efectos jurídicos probatorios.

### **3.2.2. Atendiendo a su valor intrínseco**

Más allá de la convicción que puedan o no producir, los documentos son originales, cuando se presentan en su forma inicial, y son copias, cuando consisten en una reproducción.

Las copias a su vez se clasifican en: testimonios, que consisten en copias de documentos originales cuya validez descansa en la certificación que de las

mismas haga el funcionario, secretario o notario investidos de la fe pública con los que el Estado los ha dotado para autenticar los documentos; copias simples, que son las reproducciones elaboradas a través del papel carbón; copias fotostáticas o *faximes*, entendidas como toda fotocopia de los originales; y reproducciones de sonido e imagen aportados por los avances tecnológico y científicos.

### **3.2.3. Atendiendo al idioma en que aparezcan**

Con base en el idioma en que aparezca el contenido de los documentos, éstos se presentan en castellano o cualquier otro idioma, empero, los últimos para ser comprendidos en su alcance y contenido por el Tribunal deben acompañarse de su traducción; no obstante, la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique (art. 809). Luego entonces, la traducción del documento representa un requisito de validez del mismo.

### **3.2.4. Atendiendo a su naturaleza**

De acuerdo con Hernando Devis Echandía<sup>12</sup>, existen documentos representativos, si apenas representan, pero no describen, ni contienen declaración de ninguna especie, *v. gr.*: planos dibujos, cuadros y fotografías; declarativos, si contienen declaración o descripción de cualquier especie, *v. gr.*: escritos o grabaciones, casos en los que se vuelve necesario que se hayan

---

<sup>12</sup> Cfr. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 2, Op. cit., p.540.

elaborado en plenitud de conciencia y no arrancados por medio de la fuerza o de la coacción a su autor jurídico, porque la intervención de alguno de estos factores lógicamente anularía el contenido de dicho documento.

Los documentos declarativos se subdividen en consideración a la naturaleza del acto documentado, es decir, a su contenido, en: declarativos puros, cuando contienen declaraciones de ciencia; dispositivos o constitutivos, cuando contienen actos de voluntad para producir determinados efectos jurídicos sustanciales; de contenido confesorio, si esa declaración perjudica a quien la formula siendo parte en el juicio; de contenido testimonial, si la declaración no perjudica a quien la formula o proviene de persona ajena al juicio; narrativos, si enuncian cierta circunstancia sin contener testimonio ni confesión; instrumentales, por ser escritos; no instrumentales por ser grabaciones.

### **3.2.5. Atendiendo a la forma que pueden revestir los documentos en el procedimiento**

Los documentos pueden constituir un medio de prueba propiamente dicho cuando se ofrecen para que se atienda a su significado; una constancia de otro medio probatorio cuando su contenido se refiere a otra prueba, *v. gr.*: las constancias de una inspección; un instrumento de prueba cuando para su perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba, *v. gr.*: el reconocimiento de firmas<sup>13</sup>.

Por último, se hace notar que las clasificaciones expuestas en ningún caso

---

<sup>13</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 96.

obedecen a principios rígidos, pues muy a menudo los documentos ofrecidos como pruebas presentan una mixtura de las clasificaciones expuestas, desprendiéndose el trato que habrán de tener en su ofrecimiento, objeción, desahogo y perfeccionamiento.

### **3.3. Ofrecimiento, objeción y desahogo de la prueba documental**

Dentro del proceso laboral el ofrecimiento, objeción y desahogo de las pruebas son etapas determinantes en la comprobación de la acción y pretensiones reclamadas por el actor, así como de las defensas y excepciones hechas valer por el demandado; en esta tesitura, de la suerte de estos momentos procesales dependen los resultados que arroje la prueba; luego entonces, es menester conocer las reglas aplicables a los momentos referidos a fin de allegar al juzgador los elementos necesarios para obtener los resultados deseados.

En este orden de ideas, el acto procesal mediante el cual las partes presentan formalmente ante el Tribunal las pruebas documentales existentes que obran en su poder, o bien, en poder de una autoridad o persona ajena al juicio, con solicitud de que se les admitan y desahoguen, se denomina ofrecimiento probatorio de los documentos, mismo que cobra gran importancia y trascendencia porque si no se hace conforme a derecho se corre el riesgo de que estas pruebas sean desechadas implicando un perjuicio irreparable a la parte que le benefician pues pierde la oportunidad de demostrar a través de aquellas la verdad de sus afirmaciones o falsedad de las de su contrincante.

Vale la pena advertir, que si bien es cierto que en nuestro sistema procesal del

trabajo no se exigen rigorismos formales, también lo es, que el campo probatorio se sujeta a una reglamentación en la cual tan solo se da el valor de prueba a aquellos elementos de convicción que lleguen al juicio mediante un procedimiento ajustado a la norma legal. En este tenor, conforme a la oralidad del procedimiento, las partes deben comparecer personalmente o a través de apoderado legal a ofrecer pruebas, volviéndose ineficaz el ofrecimiento presentado mediante promoción escrita ante la Junta cuando su contenido no es reproducido o ratificado oralmente en la audiencia respectiva.

**ORALIDAD, PRINCIPIO DE.** El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva (Jurisprudencia, años 1989-1992, Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Octava Época, Tomo V Parte TCC, p. 558)

De igual modo, las pruebas deben ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de Ley, en cuanto al orden, primero el actor ofrece sus pruebas y luego el demandado ofrece las suyas (art. 881). Asimismo, el documento ofrecido como prueba tiene que ser relacionado con los puntos que con él quieran probarse, los cuales necesariamente deben referirse a los hechos controvertidos derivados de la litis planteada por las partes (art. 777), por ser precisamente éste el objeto de la prueba (ver 1.6.).

Además, al ofrecimiento debe acompañarse los elementos necesarios para el desahogo de la prueba a fin de evitar trabas o inconsistencias; por tanto, como regla general, los documentos originales que estén en poder de la parte oferente deben exhibirse para que obren en autos, en este sentido, si los documentos privados presentados son objetados en cuanto a su contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, pero si no son objetados la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos (art. 797).

No obstante, cuando el original del documento se encuentre en poder de la parte contraria, de alguna autoridad, de persona ajena al juicio o forme parte de un libro, expediente o legajo, bastará con que se exhiba copia simple o fotostática del mismo e indique el lugar en donde se encuentre su original a fin de que se coteje y compulse el día y hora que la Junta señala para tal efecto (arts. 799 y 801).

Igualmente, si los documentos ofrecidos como prueba consisten en informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, sin que sea necesario que el oferente exhiba copia o acredite que no está en posibilidad de obtenerlos, por lo que, una vez admitida la prueba la Junta debe ordenar se giren los oficios necesarios para recabarlos (art. 803).

Por otra parte, cuando la documental pública consista en las actuaciones contenidas en diverso juicio cuyo expediente obra en los archivos de la Junta que conoce del asunto, no es necesario acompañar copia de esas actuaciones, pues la Junta tiene la facultad de ordenar, con citación de las partes, el examen

de aquellos documentos que tenga a la vista, conforme el siguiente criterio:

**DOCUMENTAL PÚBLICA CONSISTENTE EN EXPEDIENTES QUE SE ENCUENTRAN EN LOS ARCHIVOS DE LA MISMA JUNTA QUE CONOCE DEL ASUNTO. SU OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DEBEN SATISFACER LOS REQUISITOS LEGALES QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ATENDIENDO A LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y SENCILLEZ DEL PROCESO** (Contradicción de tesis 105/98 entre las sustentadas por el Cuarto y Segundo Tribunales Colegiados, ambos del Sexto Circuito, 3 de septiembre de 1999, Cinco votos, Ponente: Juan Díaz Romero. Jurisprudencia 121/99, Segunda Sala, Novena Época, Tomo X, p. 303)

Acerca de los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio y siendo que su incumplimiento establece la presunción de ser ciertos los hechos señalados por el actor en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario (arts. 804 y 805), es viable que el patrón ofrezca la inspección de estos documentos sin necesidad de exhibirlos en juicio, para tal efecto, deberá precisar la materia, lugar, periodos que abarque y documentos a examinar, debiendo ofrecer la prueba en sentido afirmativo y fijar los hechos a acreditar (art. 827), para que, admitida la prueba, la Junta señale día, hora y lugar del desahogo con los apercibimientos de Ley (art. 828).

**INSPECCIÓN, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISIÓN PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN TIENE OBLIGACIÓN LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO** (Contradicción de tesis 14/89 entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 20 de mayo de 1991, Unanimidad de cuatro votos. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo V Parte SCJN, p. 165)

Por lo demás, ofrecidas las pruebas de la parte demandada ésta podrá objetar

las del actor y éste a su vez las del demandado, a fin de que el sujeto contradictor del documento exponga ante el Tribunal las argumentaciones tendientes a demostrar los vicios y deficiencias de fondo y forma, de hecho o de derecho de las pruebas ofrecidas, con el propósito de que las mismas sean desechadas o restado su valor por la Junta; en esta tesitura, para que las objeciones surtan los efectos jurídicos deseados no basta con su mención genérica, volviéndose necesario el señalamiento de las causas en que se funden y su demostración, opinión confirmada en el siguiente criterio jurisprudencial:

**DOCUMENTOS PRIVADOS. PARA NEGARLES VALOR PROBATORIO, NO BASTA LA SIMPLE OBJECCIÓN, SINO QUE DEBEN SEÑALARSE LAS CAUSAS EN QUE LA FUNDE Y DEMOSTRARLAS.** Para negarles valor probatorio a los documentos privados no basta con que una de las partes se limite a decir "Que carece de eficacia probatoria", sino, que deben señalarse las causas en que se funde la objeción y demostrarse, para que tales documentos carezcan de eficacia probatoria al aparecer algún vicio que los haga inútiles (Jurisprudencia, años 1992-1993, Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, Octava Época, Tomo VI Parte TCC, p. 521)

Siendo las causas por las cuales el sujeto contradictor puede objetar un documento ofrecido como prueba:

Objeción en cuanto al alcance y valor probatorio. Es cuando el objetante alega razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración, propiamente no constituye una objeción legal, pues como explica Miguel Borrell Navarro<sup>14</sup> sólo a la Junta corresponde determinar el valor de las pruebas

---

<sup>14</sup> Cfr. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición, Sista, México, 2001, pp. 728 y 729.

deshogadas mediante el raciocinio lógico que haga de cada una de ellas en el momento procesal oportuno, opinión confirmada en la siguiente Contradicción de tesis:

**PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS MANIFESTACIONES EFECTUADAS POR LAS PARTES EN RELACIÓN CON SU ALCANCE PROBATORIO NO DEBEN TENERSE COMO OBJECCIÓN** (Contradicción de tesis 82/2000-SS entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, 16 de febrero de 2001, Cinco votos, Ponente José Vicente Aguinaco Alemán. Jurisprudencia 13/2001, Segunda Sala, Novena Época, Tomo XIII, p. 135)

Objeción por no estar la prueba ofrecida conforme a derecho. En ella se atiende a la falta de requisitos legales en el ofrecimiento de la prueba, porque no es ofrecida en el momento procesal oportuno, porque no cumple con el principio de oralidad, porque no se acompañan los elementos necesarios para su desahogo o porque el hecho referido no guarda relación con la litis.

Objeción en cuanto a la autenticidad. Se refiere a la falta o pérdida posterior de los requisitos con los cuales el documento adquiere validez probatoria, en consecuencia, puede hacer alusión a distintos aspectos como a continuación se indica:

Por ser elaborados en estado de inconciencia o a través de la fuerza, engaños, simulación o en blanco, casos en los que el documento es nulo, y en consecuencia, no surte efectos probatorios

Por falsificación de la firma, letras o huella digital contenidas en el documento

con la intención de atribuir la autoría o suscripción del mismo a la contraparte, esta objeción se acredita normalmente a través del deshogo de una pericial caligráfica, grafoscópica, grafométrica y dactiloscópica; de lograrse su comprobación ocasiona la nulidad del documento y la pérdida de todos sus efectos probatorios.

Por falsedad, ya porque los hechos narrados en el documento no sucedieron, ya porque su contenido fue alterado posteriormente con adiciones, modificaciones, suplantaciones o supresiones sin el consentimiento de su autor jurídico, supuestos en los cuales los documentos pierden validez probatoria en la parte de la alteración si la misma no es sustancial, o bien, en su totalidad si repercute en la esencia del mismo. Sin embargo, puede ocurrir que el documento no presente necesariamente una falsedad sino alguna inexactitud proveniente de errores circunstanciales, no de esencia, de tal forma, que no se vea afectado su alcance probatorio.

Por no encontrarse debidamente firmadas todas las hojas del documento puesto que se ha firmado sólo la última, por ende únicamente la parte que se encuentre debidamente signada será la que produzca efectos probatorios.

Por no actualizarse en ellos las formalidades legales de su elaboración o expedición, ocasionándose la pérdida de sus efectos probatorios.

Se hace notar que al momento de realizar las objeciones las partes pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, pero si de la contestación a la demanda se desprendan hechos

desconocidos para el actor, podrá suspenderse la audiencia a fin de prepararse las pruebas (art. 880).

Concluido el ofrecimiento la Junta resolverá cuáles pruebas admite y desechará las que considere inútiles e intrascendente, ociosas, no idóneas e improcedentes, expresando los motivos y fundamentos de su resolución, sin que ello signifique que pueda prejuzgar sobre su valor probatorio; hecho lo anterior, precluye el derecho de las partes para ofrecer pruebas y objetar las del contrincante, salvo las que se refieran a hechos supervenientes y tachas de testigos (art. 881).

En este orden de cosas, admitida la prueba documental exhibida en juicio, ésta deberá desahogarse por su propia y especial naturaleza, esto es, que una vez agregada a autos la prueba surte sus efectos jurídicos correspondientes.

### **3.4. Medios de perfeccionamiento de la prueba documental**

Los medios de perfeccionamiento de la prueba documental son los mecanismos idóneos por los cuales se demuestra la autenticidad de los documentos, o en su caso, se acredita la falsedad o inexactitud de éstos.

Efectivamente, tanto el oferente como el objetante del documento tienen el derecho de presentar cuantas pruebas consideren necesarias para demostrar la autenticidad que posee aquél o de la que carece, sin embargo, no todas resultan ser adecuadas a dicho fin, por tanto, sólo aquellos mecanismos que sirvan para demostrar de manera idónea la existencia o falta de autenticidad de

los documentos entran en la categoría de perfeccionamientos, que a saber son: el cotejo y compulsas, la ratificación y la pericial.

Así las cosas, los medios de perfeccionamiento, como toda prueba, deben ser ofrecidos en cumplimiento del principio de oralidad a través de comparecencia personal o por apoderado legal; en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de Ley, ya al ofrecer la prueba documental a fin de comprobar su autenticidad, ya en las objeciones para demostrar la falsedad o inexactitud invocadas, pues de no hacerlo así el derecho precluye. Finalmente, deben acompañarse los elementos necesarios para sus desahogos, los cuales varían en función del perfeccionamiento propuesto.

#### **3.4.1. El cotejo y compulsas**

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra “cotejar” como “Confrontar algo con otra u otras cosas; compararlas teniéndolas a la vista”<sup>15</sup>; asimismo, define “compulsar” como “Cotejar una copia con el documento original para determinar su exactitud”<sup>16</sup>. En este orden de ideas, el cotejo es la confrontación de la copia simple o fotostática con el original para determinar la existencia de éste, por su parte, la compulsas implica confirmar la coincidencia de ambos documentos en cuyo caso la copia hace prueba como si se tratara del original.

El cotejo y compulsas se vuelven necesarios cuando el documento presentado en juicio como prueba se hace consistir en copia simple o fotostática (art. 798),

---

<sup>15</sup> Diccionario de la Lengua Española. Op. cit., p. 457.

<sup>16</sup> Ibidem, p. 411.

porque el original se encuentre en poder de la parte contraria, de alguna autoridad o persona ajena al juicio o porque forma parte de un libro, expediente o legajo (art. 801), supuestos en los cuales existe la obligación de ser aportado por quien lo tenga, cuando sea requerido por la Junta (arts. 782 y 783).

En los casos mencionados, basta con encontrarse exhibida la copia del documento, ofrecer el perfeccionamiento y precisar el lugar donde se encuentre el original, para que la Junta, en el acuerdo donde admita las pruebas, señale día, hora y lugar del desahogo del cotejo y compulsas, apercibiendo que en caso de no exhibirse, si el documento obra en poder de alguna de las partes se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que se tratan de probar y si el documento se encuentra en poder de persona ajena a la controversia se aplicarán los medios de apremio necesarios —multa, presentación, arresto— (art. 799).

En este orden de cosas, los documentos serán objeto de cotejo y compulsas, a solicitud del oferente, por conducto del actuario si existen en el lugar donde se promueva el juicio y mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda si existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta que conoce del asunto (art. 807).

### **3.4.2. La ratificación**

Respecto a la palabra “ratificar”, el Diccionario de la Real Academia Española la define como “Aprobar o confirmar actos, palabras o escritos dándolos por

verdaderos y ciertos”<sup>17</sup>. Así pues, como medio de perfeccionamiento, la ratificación es el acto de reconocer o confirmar el contenido, firma, letras o huella digital de un documento por parte de su autor jurídico, aceptándolo como verdadero con efectos de derecho.

Luego entonces, la ratificación es un mecanismo por el cual se demuestra la autenticidad en el contenido, firma, letras o huella digital de los documentos, o en su caso, se sostiene la falsedad o inexactitud de éstos; en tal virtud, procede únicamente sobre el documento original presentado en juicio, siendo un acto exclusivo del autor jurídico del documento, es decir, de la persona que lo elabora y reconoce como propio, o bien, de quien lo suscribe.

Es importante precisar, que en ciertos casos la ratificación de documentos sigue de cerca los pasos de otras pruebas con las que suele equipararse, al menos a efectos de desahogo, así: si el documento proviene de las partes en conflicto, se le da el trato de una confesional; si el documento proviene de un tercero ajeno al juicio que actúa como simple particular, se considera como testimonial; y si el documento contiene el dictamen u opinión técnica de un especialista, equivale a una pericial. En este inciso trataremos el estudio propiamente de los documentos provenientes de las partes en conflicto, para dejar al siguiente capítulo el desarrollo de las otras dos hipótesis.

Cuando se trata de un documento que presenta como autor jurídico a una de las partes en conflicto ofrecido por la contraria, la ratificación se ofrecerá indicando el nombre de la persona a quien se atribuye la autoría del documento

---

<sup>17</sup> Ibidem, p. 1290.

y el domicilio en donde deba llevarse a cabo la notificación personal, a fin de que la Junta señale, en el acuerdo donde admita las pruebas, día, hora y lugar para el desahogo de la ratificación propuesta, ordenando se cite al ratificante personalmente o por conducto de sus apoderados legales, apercibiendo que de no concurrir se tendrá por contestadas en sentido afirmativo las preguntas que se le articulen una vez calificadas de legales (art. 788).

No obstante, si la persona que deba ratificar el documento tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, esta última libraré exhorto, acompañando en sobre cerrado y sellado las preguntas referentes a la ratificación previamente calificadas, para que la Junta exhortada reciba la ratificación en los términos solicitados por la Junta exhortante (art. 791).

En lo concerniente al desahogo de la ratificación, el día y hora señalados por la Junta deberá comparecer el ratificante personalmente, para que se le formulen, de manera oral o por escrito que exhiba la parte interesada en la audiencia, las preguntas respectivas al reconocimiento, las cuales calificadas de legales y teniendo a la vista los documentos objeto de la ratificación, previa protesta de decir verdad, deberá responder de palabra, sin la presencia de su asesor, ni con asistencia de persona alguna, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta, de todo lo anterior se hará constar textualmente en el acta respectiva (art. 790).

### **3.4.3. La pericial**

José Dávalos, nos dice, “La prueba pericial es el medio probatorio a través del

cual, personas expertas en alguna ciencia, técnica o arte, denominadas peritos, ilustran con sus conocimientos a la junta, con la finalidad de hacer convicción sobre los puntos controvertidos”<sup>18</sup>.

La pericial se hace necesaria cuando la persona a quien se atribuye la autoría de un documento desconoce la autenticidad de su contenido, firma, letras o huella digital, porque no son propios de él; porque han sido elaborados en estado de inconsciencia o a través de la fuerza, engaños, simulación o en blanco; porque existe falsificación en la firma, letras o huella digital; porque su contenido fue alterado con adiciones, modificaciones, suplantaciones o supresiones sin el consentimiento de su autor. Empero, también es útil para acreditar la autenticidad de los documentos manuscritos que carecen de suscripción y para suplir la ratificación en caso de muerte o ausencia del suscriptor del documento.

En este tenor, con base en las objeciones realizadas por el contradictor de la prueba y la forma en que se desconozca el documento, podrá proponerse la prueba pericial caligráfica, grafoscópica, grafométrica, dactiloscópica o documentoscópica a fin de que el perito entendido en estas técnicas ilustre al Tribunal con sus conocimientos especializados acerca de la apreciación sobre los elementos de prueba.

En lo concerniente a su ofrecimiento, debe indicarse la materia sobre la que verse el peritaje y exhibirse el cuestionario que ha de responder el perito con copia para cada una de las partes, sin que sea necesario mencionar el nombre

---

<sup>18</sup> DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 208.

del perito ya que lo que se ofrece es el dictamen pericial, no al experto (art. 823). Hecho lo anterior y una vez efectuado el desconocimiento de los documentos a través de las ratificaciones, la Junta señalará día y hora a efecto de que los peritos propuestos comparezcan a protestar su cargo y desahogar la prueba, apercibiendo al patrón que en caso de no presentar a su perito se le tendrá por desistido de tal probanza, pero de ser el del trabajador:

“Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

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

El día y hora señalados cada parte presentará personalmente a su perito, quienes acreditarán que poseen la autorización oficial para desempeñarse como peritos en la materia; protestarán su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten nueva fecha para rendirlo; la prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que no asista el del trabajador pues en este caso la Junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para asegurar su concurrencia; las partes y los miembros de la Junta podrán formular a los peritos las preguntas y aclaraciones que estimen pertinentes (art. 825).

En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero en discordia para superar la divergencia, el cual formulará un tercer dictamen en los mismos términos que los peritos de las partes sujetándose al

cuestionario formulado por el oferente de la prueba. Sin embargo, deberá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de su nombramiento si concurre alguna causa que le impida legalmente desempeñar con imparcialidad su actividad —impedimentos y excusas señalados ampliamente en el artículo 707 de la Ley—, la Junta calificará de plano la excusa y declarada procedente, nombrará nuevo perito (art. 826).

### **3.5. Valor probatorio de los documentos**

La valoración de las pruebas es un momento procesal decisivo en el juicio pues de él depende la satisfacción en la acción y pretensiones reclamadas por el actor o el éxito en las defensas y excepciones hechas valer por el demandado, siendo que por virtud del fenómeno de adquisición procesal las pruebas benefician no solo a su oferente sino a todas las demás partes que pueden aprovecharse de ellas.

La valoración de la prueba, nos dice Marco Antonio Díaz de León "...no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso"<sup>19</sup>, misma que se hace al momento de resolverse la controversia en el laudo respectivo.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre

---

<sup>19</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Op. cit., p. 578.

estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”

En relación con la verdad sabida, Ángel Ascencio Romero expone “...la verdad sabida se deduce además del permanente contacto que los integrantes de la junta tuvieron con las partes en conflicto durante todo el desarrollo de proceso en estricto cumplimiento del principio de inmediatez procesal.”<sup>20</sup> Asimismo, Marco Antonio Díaz de León señala “‘La verdad sabida’ es la verdad hallada en el proceso, sin formalismos, frente a la verdad legal o técnica.”<sup>21</sup>. Refiriéndose al tema Miguel Bermúdez Cisneros nos dice:

“Se trata de un concepto al que podríamos llamar de tracto sucesivo: esto es, que va elaborándose conforme transcurren las secuencias procesales, que va creando conciencia de las actividades de las partes y, sobre todo, en las pruebas presentadas en los representantes que integran el tribunal”<sup>22</sup>.

Por buena fe guardada, Miguel Bermúdez Cisneros entiende “...la correcta intención en todos los actos a realizar.”<sup>23</sup>

En cuanto a la expresión en conciencia, Juan B. Climent Beltrán estima “...se trata de una derivación del principio de equidad aplicable a la apreciación de las pruebas; de manera que junto a la equidad referida a la interpretación e integración de la norma, es la equidad referida a la apreciación de los hechos”<sup>24</sup>. De igual forma, Miguel Bermúdez Cisneros, con base en la

---

<sup>20</sup> ASCENCIO ROMERO, Ángel. Op. cit., p. 91.

<sup>21</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Op. cit., p. 581.

<sup>22</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit., p. 87.

<sup>23</sup> Idem.

<sup>24</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. cit., p. 189.

exposición de motivos de la Ley, plantea:

“...que la apreciación de las pruebas ‘en conciencia’ significa plenamente que, al apreciarlas, no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico, como lo haría el común de los hombres, para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio”<sup>25</sup>.

Conforme el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y los criterios expuestos, se desprende que:

Los laudos se dictarán a verdad sabida, es decir, la verdad hallada en el proceso, formada en la mente del juzgador a través del contacto que los integrantes de la Junta tuvieron con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento del principio de inmediatez procesal, con lo cual se releva a la verdad legal o técnica; y buena fe guardada, entendida como la correcta intención en los actos de quienes ante la Junta litigan; y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos específicos sobre estimación de las pruebas, por lo que, la valoración y alcance de la prueba se basará en la aplicación de las reglas de la sana crítica.

Así, en nuestro sistema procesal laboral la valoración de las pruebas no se encuentra sujeta a un criterio estrictamente legal, por el contrario, las pruebas deben apreciarse según las reglas de la sana crítica para que el Tribunal se forme una convicción sobre los hechos sometidos a su decisión, salvo en

---

<sup>25</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit., pp. 89 y 90.

aquellas pruebas en las que el legislador se reservó el derecho de precisar su alcance y valor, *v. gr.*: testigo singular (art. 820). Sin embargo, esto no quiere decir que la Junta pueda pasar sobre las garantías constitucionales de seguridad jurídica, como lo confirma la siguiente jurisprudencia:

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, APRECIACIÓN DE LOS HECHOS EN CONCIENCIA.** Tal facultad se encuentra contemplada en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo y consiste en la potestad de que goza el juzgador para apreciar, según las reglas de la sana crítica, las pruebas, y también la de resolver la controversia de acuerdo con los dictados de su conciencia sin atenerse al rigor de la ley. Esto no es otra cosa que el llamado arbitrio judicial, que es propio de la autoridad de instancia, y se ejerce con independencia de los argumentos de las partes. Su uso se puede censurar en el juicio de amparo, si se advierte que se ejerció en forma arbitraria o caprichosa, lo que acontece cuando se alteran los hechos, o el razonamiento en que pretende apoyarse es contrario a las reglas de la lógica (Jurisprudencia, año 1995, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, Tomo II TCC, p. 392)

De tal modo, que las reglas de la sana crítica se convierten en un instrumento fundamental para el Tribunal en su tarea de valorar las pruebas, al ser, en palabras de Eduardo J. Coutere:

“La reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental del las cosas”<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> COUTURE, Eduardo Juan. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1997, pp. 270 y 271.

Lo que implica, según Casimiro A. Varela, que “El criterio valorativo debe estar basado, en consecuencia, en un juicio lógico, en la experiencia y en los hechos sometidos a juzgamiento, y no debe derivar sólo de elementos psicológicos desvinculados de la situación fáctica”<sup>27</sup>.

De esta forma, las reglas de la sana crítica permiten que los criterios racionales resultado de la unión de los principios del silogismo jurídico y la experiencia tomada por el juzgador del mundo que le rodea, aplicados en concreto a los hechos sometidos ante el Tribunal, sean la base para analizar el alcance y valor de la prueba a fin de que el juzgador se forme una convicción sobre aquellos hechos. Por lo que, no todos los medios de prueba tienen la misma eficacia, toda vez que ella depende tanto de la naturaleza de la prueba como de la forma en que hubiese sido ofrecida y desahogada.

Por lo anterior, existe la obligación de las Juntas a estudiar específicamente cada una de las pruebas expresando las razones por las cuales les concede o niega valor probatorio, siendo que en el caso concreto de los documentos exhibidos en juicio la Ley y la Jurisprudencia les han establecido un trato particular para concederles efectos probatorios, mismo que varía según la forma, origen y contenido que presenten, como a continuación se expone:

Respecto a los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, la Ley indica que harán fe en el juicio sin necesidad de legalización, no obstante, requieren se hayan cumplido con los requisitos y formalidades exigidas por la

---

<sup>27</sup> VARELA, Casimiro A. Valoración de la Prueba. Segunda Edición, Astrea, Buenos Aires, 2004, p. 158.

Ley para su formación, bajo inevitable sanción de nulidad y pérdida de sus efectos probatorios (art. 795). Empero, cuando el documento contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo prueba que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento y contra quienes las hicieron o asistieron al acto y se manifestaron conformes con ellas (art. 812).

Referente a los documentos procedentes del extranjero, la Ley supedita la validez formal de éstos a su debida legalización (art. 808) y la de los presentados en idioma extranjero al acompañamiento de su traducción por parte del oferente, seguida de la traducción que haga el perito oficial nombrado por la Junta de oficio (art. 809), requisitos sin los cuales estos documentos pueden producir efectos probatorios.

En cuanto al documento privado procedente de una de las partes presentado por la contraria en el procedimiento laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un claro criterio de valuación y con base en el principio de economía procesal, ha sostenido que si no lo objeta la contraparte debe considerársele con valor probatorio para acreditar el hecho correspondiente aun cuando no haya sido ratificado, según la siguiente jurisprudencia:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS.** Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, acepta su validez y, por lo tanto, debe considerársele con valor probatorio, por acreditar el hecho correspondiente; esto es, el hecho que quiera demostrarse, aun cuando no haya sido ratificado dicho documento (Jurisprudencia, años 1964-1970, Cuarta Sala. Séptima Época, Volumen 36, Quinta Parte, p. 39)

Ahora bien, en otro criterio de valuación la jurisprudencia ha establecido que los documentos privados provenientes de una de las partes del juicio, objetados por quien los firma o suscribe merecen valor probatorio pleno, salvo que la objeción sea acreditada debidamente por quien la hace, como se desprende de las siguientes jurisprudencias:

**DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE. VALOR PROBATORIO DE LOS.** En casos de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así dichos documentos merecen valor pleno (Jurisprudencia, años 1988-1990, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Octava Época, Tomo VI, Parte TCC, p. 519)

**DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA DE LOS.** El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto (Jurisprudencia, años 1968-1973, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V, Parte SCJN, p. 113)

En lo concerniente a los documentos preconstituidos *ex parte*, esto es, los elaborados unilateralmente por alguna de las partes en conflicto, vale la pena mencionar, que si su autor los ofrece como prueba no basta con ser reconocidos en cuanto a su contenido y firma por quien los suscribió o elaboró pues se requiere que la parte contraria los acepte o bien se adminiculen con otros elementos de prueba con los cuales se demuestre su veracidad, lo anterior, al ser manifiesto que lo asentado en el mismo sólo obliga o perjudica al que lo suscribe, como rezan los criterios jurisprudenciales que a continuación se transcribe:

**DOCUMENTAL, PRUEBA. ELABORADA UNILATERALMENTE POR EL OFERENTE NO BASTA QUE SEA RECONOCIDA POR QUIEN LA SUSCRIBIÓ O ELABORO PARA CONCEDERLE VALOR PROBATORIO.** Si lo que se pretende demostrar es la antigüedad de un trabajador, para acreditarla no es suficiente el registro o "récord" de servicios elaborado unilateralmente por el patrón, aun cuando el mismo haya sido reconocido en cuanto a su contenido y firma por quien lo suscribió o elaboró. Se requiere que la parte contraria lo acepte o bien que se adminicule con otros elementos de prueba, pues de lo contrario se caería en el absurdo de permitir a las partes contendientes que elaboren tantas documentales como hechos pretenden acreditar y que con solo presentar al suscriptor de la misma a ratificar su contenido y firma, surta los efectos legales deseados, situación que crearía inseguridad jurídica a las partes impidiendo a las Juntas resolver con apego a la verdad (Jurisprudencia, años 1986-1990, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo VI Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990, p. 346)

**DOCUMENTOS PRIVADOS, VALOR PROBATORIO DE LOS.** El documento privado en el que se consigne un determinado hecho, carece de eficacia probatoria si ese documento no está signado por una persona distinta de su oferente, pues es manifiesto que lo asentado en el mismo, sólo obliga o perjudica al que lo suscribe (Jurisprudencia, año 1993, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo VI Parte TCC, P. 521)

Otro caso interesante resultan las copias simples o fotostáticas, las que para surtir efectos probatorios deben hacerse acompañar de su original respectivo o encontrarse certificadas por un funcionario, secretario o notario investido de fe pública, pues de lo contrario, se hace necesaria la práctica de su cotejo con el original a fin de mejorar el valor probatorio del documento según se demuestre la existencia de su original, sin que para ello sea necesaria la objeción de la contraparte:

**DOCUMENTO PRIVADO EN COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA. EL OFRECIDO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO REQUIERE QUE SEA OBJETADO PARA QUE LA JUNTA LO MANDE PERFECCIONAR.** Cuando se ofrece como prueba un documento privado en copia simple o fotostática y se solicita, además, su compulsión o cotejo con el original "para el caso de objeción", señalando el lugar en que se encuentre, en términos del artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, no es necesario que dicho documento sea efectivamente objetado para que la Junta ordene su perfeccionamiento a través de la compulsión o cotejo propuesto, porque ello implicaría desvirtuar el propósito perseguido por el oferente consistente en mejorar el valor probatorio del documento para salvar la objeción que pudiere hacerse, además de que sería ilógico que el perfeccionamiento dependiera de la voluntad de su contraparte, esto es, de que decida o no objetarlo, máxime que la Ley Federal del Trabajo establece la posibilidad de perfeccionar ese tipo de documentos sin la condición de la objeción aludida, como se desprende de su artículo 807, de manera que debe considerarse que el perfeccionamiento ofrecido para el caso de objeción no está condicionado a que aquélla exista (Contradicción de tesis 202/2004-SS entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto y Noveno, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, 11 de marzo de 2005, Cuatro votos, Ponente Juan Díaz Romero. Jurisprudencia 44/2005 Segunda Sala, Novena Época, Tomo XXI, Abril de 2005, p. 734)

Sin embargo, de ser objetadas las copias simples o fotostáticas en cuanto a su autenticidad de contenido, firma y huella digital, se vuelve necesario el desahogo de su ratificación a cargo de los suscriptores para concederles efectos jurídicos, como se desprende de la jurisprudencia que al rubro indica:

**COPIAS FOTOSTÁTICAS. PERFECCIONAMIENTO DE. CUANDO SE OBJETAN EN AUTENTICIDAD, CONTENIDO Y FIRMA.** En diversas ejecutorias, tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como los Tribunales Colegiados de Circuito, han sostenido que las documentales exhibidas como prueba en un juicio en copia fotostática simple, sin certificar, carecen de valor y por ello aun cuando no sean objetadas debe ofrecerse su cotejo o compulsión con el original, para que tengan valor; sin embargo, cuando dicho

documento fue objetado también en cuanto autenticidad de contenido y firma, para perfeccionar dicha documental, no basta el simple cotejo del documento, ya que con esto lo único que se demuestra es la existencia del original del mismo, pero no la autenticidad de su contenido y firma, aspecto hecho valer en la objeción. En tal virtud, el oferente de la prueba debe además del cotejo ofrecer el reconocimiento de contenido y firma a cargo de los suscriptores, medios de perfeccionamiento que la Junta está obligada a admitir, sujetando desde luego el reconocimiento de los signantes a que previamente se efectúe el cotejo y quede acreditada la existencia del original del documento exhibido en copia fotostática (Jurisprudencia, años 1992-1993, Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, Octava Época, Tomo V Parte TCC, p. 443)

Finalmente, cabe hacer mención de la prueba pericial como medio de perfeccionamiento para demostrar la autenticidad de los documentos, la cual deberá satisfacer los requisitos legales para producir las consecuencias deseadas por su proponente, que a saber son: se realice por disposición expresa de la Junta, se fije con precisión los puntos sobre los que deba versar el dictamen, que el perito sea ajeno a las partes del juicio para evitar su parcialidad y que el dictamen verse sobre hechos que requieran de los conocimientos científicos, técnicos o especializados del perito.

No obstante, la valoración de los dictámenes periciales quedará a la discreción de la Junta quien debe considerar, en su conjunto, todo lo actuado y probado en el juicio, por tanto, los dictámenes no obligarán a las Juntas a resolver conforme a esa opinión, ya que como bien expresa Francisco Ramírez Fonseca, "...si el órgano se sujetara al dictamen pericial, el perito decidiría la suerte del negocio"<sup>28</sup>, desquebrajando la libertad que posee el juzgador de valorar en

---

<sup>28</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 97.

conciencia las pruebas. Afirmación que encuentra fundamento en la siguiente jurisprudencia:

**PRUEBA PERICIAL, VALORACIÓN DE LA COINCIDENCIA DE LOS DICTÁMENES.**

Es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran facultadas para valorar las pruebas en conciencia y que tratándose de la prueba pericial son soberanas para apreciarlas, pero también están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas, haciendo el análisis de las mismas y expresando las razones que hayan tenido en consideración para llegar a tal o cual conclusión; sin que rija en relación con la pericial el principio de mayoría en cuanto al número de dictámenes coincidentes. Por consiguiente, es obligación de la Junta responsable, luego de efectuar un examen cuidadoso de las opiniones periciales, exponer con suficiente amplitud, sin tomar en cuenta el número de dictámenes coincidentes, las razones o motivos por los que en su concepto mereciesen mayor o menor valor uno u otro de los dictámenes referidos (Jurisprudencia, años 1992-1993, Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Octava Época, Tomo V Parte TCC, p. 597)

En suma, considero que Documento es todo producto de la actividad humana que representa materialmente un hecho, acto o abstención, perceptible con los sentidos, sea cual sea el material sobre el que se extienda; de esta forma, coincido con quienes afirman que la expresión escrita no es la única manifestación de la prueba documental, pues en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la tecnología, ciencia y cibernética constituyen una nueva variedad de la documental, los cuales resulta conveniente separar como lo hace el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo en respuesta a las peculiaridades que observa su ofrecimiento y desahogo.

## **CAPITULO 4.**

### **LA PRUEBA DOCUMENTAL PROVENIENTE DE TERCERO AJENO AL JUICIO**

Es importante el estudio de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio, ya que es frecuente observar como las partes presentan ante el Tribunal Laboral esta prueba para acreditar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos sin que verdaderamente sea una prueba que en sí logre reproducir históricamente los hechos, pues sólo la ratificación del documento tiene ese carácter, al esclarecer la verdad real frente a la formal.

#### **4.1. Particularidades de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio en el Derecho Procesal del Trabajo**

En la tramitación de los conflictos laborales constantemente observamos la participación de una gran variedad de personas, mismas que pueden clasificarse en dos grandes grupos: el primero compuesto por los sujetos procesales y el segundo formado por los terceros.

Dentro de los denominados sujetos procesales encontramos a aquellas personas entre las cuales se constituye la relación jurídica procesal, que son: el órgano jurisdiccional, encargado de resolver el conflicto laboral planteado e integrado por los Miembros de la Junta y su personal —Actuarios, Secretarios, Auxiliares—; y las partes, entendidas como las personas físicas o jurídico colectivas que pretenden y frente a quienes se reclama el cumplimiento o satisfacción de una determinada pretensión traducida en un interés jurídico

amenazado o transgredido, bien se encuentre cada parte representada por un sólo sujeto “partes simples”, o bien, se integre por más de un sujeto “partes complejas”.

En tanto, los terceros son aquellos individuos que no encajan dentro de la relación jurídica procesal constituida y que carecen de interés jurídico en el conflicto, sin embargo, con base en la proximidad en que se encuentren con respecto al proceso pueden contribuir a él, como simples espectadores desinteresados que a través de su sola presencia en las audiencias y diligencias garantizan la publicidad y legalidad del procedimiento o como terceros ajenos al juicio llamados por la Junta a fin de participar o desplegar cierta actividad en el proceso que por su importancia y trascendencia sirva a la resolución del litigio, pero conservando en todo momento su desinterés jurídico, toda vez que:

“Es de advertir inmediateamente que la línea de separación entre el tercero, propiamente dicho, y el que deja de serlo por la forma en que tiene que desenvolverse, es sutil por excelencia pero dominada siempre por el elemento interés, ya sea éste fincado en el interés de alguna de las partes o sea sostenido como independiente y diverso”<sup>1</sup>.

En esta tesitura, frente a los sujetos procesales nos encontramos con personas extrañas al juicio, los cuales en su calidad de autoridades o particulares carecen del interés jurídico derivado de una relación sustantiva que los legitime para ocupar una posición activa o pasiva dentro del proceso, por tanto, no poseen capacidad para ser parte porque no les corresponde el derecho de ejercitar la

---

<sup>1</sup> CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1975, p. 216. (Sostiene este criterio: TORRES DÍAZ, Luís Guillermo. Teoría General del Proceso. Cárdenas Editor y Distribuidor, Tijuana, B.C., 1987, p. 211).

acción u oponer defensas y excepciones, ni capacidad procesal porque se les restringe la aptitud para comparecer, promover y tramitar actos procesales.

Empero, los terceros ajenos llamados por la Junta intervienen en el juicio por un deber procesal establecido en la norma laboral a favor de una adecuada realización del proceso en interés de la comunidad, el cual los motiva a ejecutar Actos de prueba y Actos de cooperación.

Actos de prueba, incorporan al procesos los objetos o relatos idóneos para acreditar al juzgador la verdad o falsedad de hecho controvertido, dentro de ellos se incluye la exhibición de documentos en poder de terceros, los dictámenes que rindan los peritos sobre aspectos de hechos que requieran una preparación especializada de alguna ciencia, técnica o arte, la labor del intérprete o traductor, las declaraciones de testigos sobre hechos relevantes para la decisión del litigio y la ratificación de los documentos provenientes de terceros ajenos al juicio.

Actos de cooperación, en esta categoría destacan los que deben prestar las demás autoridades para dar cumplimiento a las resoluciones laborales, tales como el ejecutar multas, arrestos, presentación de personas por la fuerza pública, etcétera; así como aquellos que deben llevar a cabo los particulares para el mismo fin, como es el caso de la persona que ha sido nombrada depositaria, el deudor o inquilino que debe entregar el importe del pago de los créditos, frutos o productos embargados al Presidente Ejecutor, etcétera.

Siendo que el cumplimiento de estos actos se obtiene mediante los

mecanismos establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo, como son: la aplicación de los medios de apremio —multa, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública, arresto— (art. 731) y las sanciones establecidas en dicha Ley para cada caso en particular.

En este orden de ideas, si las pruebas son los diversos instrumentos por los cuales las partes ponen a disposición elementos de convicción que permiten a la mente del juzgador crear un estado de certidumbre respecto de la verdad o falsedad de los hechos afirmados a fin de conformar su decisión jurídica (*vid.* 1.6.); si documento es todo producto de la actividad humana que representa materialmente un hecho, acto o abstención, perceptible con los sentidos, sea cual sea el material sobre el que se extienda (*vid.* 3.1.); si los terceros ajenos al juicio son aquellos individuos que no encajan dentro de la relación jurídica procesal constituida careciendo de interés jurídico en el conflicto.

Luego entonces, la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio en el Derecho Procesal del Trabajo, es todo producto de la actividad humana que representa materialmente un hecho, acto o abstención, perceptible con los sentidos, sea cual sea el material sobre el que se extienda, elaborado por individuos que no encajan dentro de la relación jurídica procesal constituida careciendo de interés jurídico en el conflicto, que sirve a las partes para poner a disposición elementos de convicción que permitan a la mente del juzgador crear un estado de certidumbre respecto de la verdad o falsedad de los hechos afirmados a fin de conformar su decisión jurídica.

En este tenor, se desprenden como elementos procesales del documento

proveniente de tercero ajeno al juicio:

Los sujetos, presenta a un autor jurídico que lo elabora materialmente y reconoce como propio, o en su caso, a un autor jurídico que lo suscribe y a un autor material que documenta el hecho actuando como fedatario o simple calígrafo; también presenta a un autor del hecho documento a quien se le atribuyen los hechos, actos o abstenciones representadas, distinto del autor jurídico y del autor material; tiene como destinatario al Tribunal y como contradictor a la contraparte que objeta la prueba. El objeto, este documento sirve para representar hechos, actos o abstenciones necesariamente pasadas. La materia, puede ser cualquier elemento o cosa que sirva para fines representativos.

De manera particular, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio se caracteriza por ser: heterógrafo, ya que lo elabora un sujeto distinto de quien realiza el hecho documentado, existiendo en él diversidad entre el autor del hecho documentado y el autor jurídico del documento; nominado, porque es necesario que en él se identifique a su autor jurídico y al autor del hecho documentado; declarativo, pues contiene declaraciones o descripciones de cualquier especie; bien de contenido testimonial cuando no perjudica a su autor jurídico, bien de contenido narrativo cuando sólo enuncia cierta circunstancia (*vid. 3.2.*).

Asimismo, los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio se clasifican en: documentos públicos y documentos privados.

De conformidad con el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones; siendo que cuando son expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios hacen fe en el juicio sin necesidad de legalización, pero en todo caso requieren se haya cumplido con los requisitos y formalidades exigidas por la Ley para su formación, bajo inevitable sanción de nulidad.

No obstante, en términos del artículo 812, cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad o fedatario que expidió el documento, no así su veracidad, pues las autoridades o fedatarios no tienen la facultad para invadir las atribuciones de las Juntas y además las pruebas debe desahogarse la propia autoridad que conoce de la controversia con la participación de la contraparte. Por lo anterior, estos documentos sólo representan una testimonial o una pericial, según sea el caso, las cuales se perfeccionan a través de su ratificación ante la Junta dándose a la contraparte la oportunidad de repreguntar.

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

que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento (Jurisprudencia, años 1973-1980, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V Parte SCJN, p. 110)

Conforme el artículo 796 de la Ley Laboral, son documentos privados los que no reúnen las condiciones de los públicos. En este sentido, si el documento privado presenta como autor jurídico a un simple particular ajeno al juicio, entonces sólo representa una testimonial<sup>2</sup>, cuya naturaleza específica de prueba está determinada por la asistencia del testigo en juicio para que ratifique el contenido, declaración, firma y huella digital del documento y justifique la razón de su conocimiento, permitiéndose a la contraparte formular las repreguntas que considere necesarias, como se desprende del artículo 800 y la tesis jurisprudencial que transcribimos a continuación:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO.** Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equipararse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio (Jurisprudencia, años 1956-1957, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 151-156 Quinta Parte, p. 121)

Pero, si el documento privado presenta como autor jurídico a un experto o especialista ajeno al juicio que, basándose en conocimientos propios de su especialidad, elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, entonces sólo representa una pericial, cuya naturaleza específica de prueba está determinada por la asistencia del experto o especialista en juicio a fin de que acredite poseer la autorización oficial para desempeñarse como

---

<sup>2</sup> Cfr. CARNELUTTI, Francesco. Op. cit., pp. 96-99. (Sostiene este criterio: CASTORENA, Jesús. Op. cit., p. 171).

experto o especialista en la materia y ratifique su dictamen u opinión técnica, dándose a la contraparte la oportunidad de repreguntar, siendo ilustrativa la siguiente Contradicción de tesis:

**PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA COMO PERICIAL MEDICA, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA SI SE OBTUVO MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO DISTINTO AL LABORAL.** La razón fundamental por la cual el legislador plasmó en la Ley Federal del Trabajo un capítulo en donde se enumeran las pruebas, se fijan las bases para la admisión, desechamiento, forma de aportarse, desahogo y perfeccionamiento de algunas en caso de incumplirse con lo ahí establecido, es precisamente para que las partes que intervengan en un conflicto laboral y ofrezcan medios de convicción, satisfagan esos extremos y la junta pueda constar su observancia, pues de no ser así, no debe otorgarles ninguna eficacia; por tanto, si en el conflicto se ofrece una prueba documental que contiene una pericial medica obtenida en un procedimiento diverso al laboral, es obvio que no puede válidamente ser aceptada o valorada como prueba pericial, ya que su desahogo se llevó a cabo sin los trámites y las formalidades previstas en los artículos 821 al 826 de la citada Ley Federal del Trabajo, pues la finalidad por la cual se fijó ese procedimiento, es para que la opinión técnica de los expertos se rinda ante el órgano jurisdiccional, que con imparcialidad, habrá de apreciar sus fundamentos después de haber dado intervención a las partes contendientes (Contradicción de tesis 55/91, entre las sustentadas por el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Décimo Noveno Circuito, 19 de octubre de 1992, Cinco votos, Jurisprudencia, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo V Parte SCJN, p. 269)

Al respecto, es importante advertir como la propia norma equipara la ratificación de estos documentos, al menos a efectos de desahogo, bien a la prueba testimonial cuando su autor jurídico es un simple particular ajeno al juicio, bien a la prueba pericial cuando su autor jurídico es un experto o especialista ajeno al juicio que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, supuestos en los que, de hecho, no se siguen las reglas de un

perfeccionamiento propiamente dicho, sino de una prueba independiente que se ofrece y desahoga con sus propias formalidades y requisitos con la finalidad de acreditar la autenticidad del documento y la veracidad de su contenido.

En este orden de cosas, la ratificación de los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio se convierte en un acto de prueba que para ser válido y producir efectos jurídicos requiere la actualización de ciertos requisitos de fondo y forma, a los cuales habremos de referirnos inmediatamente.

Entre los requisitos de fondo es menester distinguir: si la ratificación es a cargo de autoridades o fedatarios, la única exigencia sería la identidad, es decir, que el acto no sea realizado por un impostor; empero, si la realizan simples particulares, se requiere la identidad del sujeto y que el mismo no sea considerado legalmente como inhábil por incapacidad natural o por disposición de la Ley; por último, si la hacen expertos o especialistas, es necesaria la identidad del sujeto, que el mismo no sea considerado legalmente como inhábil y que acredite tener la preparación en la ciencia, técnica o arte de que se trate.

Otro requisito de fondo consistente en que la ratificación sea idónea para el fin que con ella se persigue, esto es, la reproducción histórica de los hechos, actos o abstenciones percibidos por el tercero de manera directa y a través de sus sentidos, por lo que, éste deberá precisar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los acontecimientos, manteniendo siempre el desinterés en el juicio.

En lo concerniente a los requisitos de forma, nuestra Ley Laboral señala específicamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar como el acto de

prueba debe practicarse o cumplirse.

Cabe señalar que la omisión o incumplimiento de los requisitos de fondo y forma del acto de prueba consistente en la ratificación de los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio ocasiona: de encontrarse el acto en su etapa de preparación, la pérdida de la oportunidad para practicarlo o ejecutarlo; y de haberse ejecutado el acto, la pérdida de su validez y con ella su nulidad así como la de los posteriores a él que le estén vinculados, conservándose los efectos de los actos anteriores y de los posteriores que no le estén vinculados.

No obstante, la nulidad deberá interponerla la parte a quien perjudica el acto a fin de evitar sus efectos jurídicos, y excepcionalmente, será el órgano jurisdiccional quien la haga valer en los casos estrictamente señalados en la Ley.

#### **4.2. Ofrecimiento, objeción, desahogo y perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio**

Anteriormente quedó expuesto como, la ratificación de los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio es un acto de prueba que para ser válido y producir efectos jurídicos requiere la actualización de ciertos requisitos de fondo y forma. Asimismo, mencionamos que en lo concerniente a los requisitos de forma la Ley Federal del Trabajo señala específicamente las circunstancias de tiempo, modo y lugar como el acto de prueba debe cumplirse. Pues bien, es el momento de hacer referencia particular a los requisitos de forma sin los cuales la ratificación puede practicarse.

Cabe señalar que la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio sigue las reglas generales aplicables al ofrecimiento, objeción, desahogo y perfeccionamientos de la prueba documental, con el riesgo de ser desechada si no se hace conforme a derecho.

En este orden de ideas, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio y sus perfeccionamiento deben ser ofrecidos conforme el principio de oralidad; a través de comparecencia personal o por apoderado legal; en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas de la audiencia de Ley (art. 881); relacionándolo con los hechos controvertidos de la litis (art. 777); debiéndose exhibir el documento en original para que obre en autos (art. 797), en copia simple o fotostática indicando el lugar donde se encuentre su original a fin de que se coteje y compulse (art. 801) o solicitándose a la Junta que gire los oficios necesarios para recabarlo si consiste en informe o copia que deba expedir una autoridad (art. 803).

Por lo demás, ofrecidas las pruebas de la parte demandada ésta podrá objetar las del actor y éste a su vez las del demandado, incluyéndose la objeción de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio y su perfeccionamiento a fin de que el sujeto contradictor del documento exponga ante el Tribunal las argumentaciones tendientes a demostrar los vicios y deficiencias de fondo y forma, de hecho o de derecho de las pruebas ofrecidas, con el propósito de que las mismas sean desechadas o restado su valor por la Junta, sin embargo, para que las objeciones surtan los efectos jurídicos deseados es necesario el señalamiento de las causas en que se funden y su demostración.

Concluido el ofrecimiento probatorio la Junta resolverá sobre la admisión de las pruebas y sus perfeccionamientos, motivando y fundamentando su resolución; hecho lo anterior, precluirá el derecho de las partes para ofrecer pruebas y objetar las del contrincante, salvo las que se refieren a hechos supervenientes y tachas de testigos.

De manera especial, en términos del artículo 800 de la Ley Laboral, el documento que presenta como autor jurídico a un simple particular ajeno al juicio se perfecciona a través de la ratificación en su contenido, declaración, firma y huella digital que haga el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la dicha Ley, permitiéndose a la contraparte formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, equiparándose dicha ratificación, al menos a efectos de desahogo, a la prueba testimonial, la cual sigue las reglas de una prueba independiente que se ofrece y desahoga con sus propias formalidades y requisitos.

Por lo anterior, con fundamento en el artículo 813 de la Ley, al ofrecer la ratificación el oferente indicará el nombre y domicilio de los ratificantes, independientemente de que se comprometa a presentarlos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, señalará la causa o motivo justificados que le impidan hacerlo solicitando a la Junta que los cite; cuando el ratificante radique fuera del lugar de residencia de la Junta o sea alto funcionario público, acompañará las preguntas por escrito con copias para las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado. Al respecto son ilustrativas las tesis siguientes:

**PRUEBA TESTIMONIAL EN JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO.** El oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos, independientemente de que se comprometa a presentarlos ante la Junta. La omisión de tales requisitos exigidos por el artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que no se admita (Contradicción de tesis 4/89 entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito y Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, 11 de septiembre de 1989, Mayoría de tres votos, Ponente Ulises Schmill Ordóñez. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo V Parte SCJN, p. 273)

**DOCUMENTOS PROVENIENTES DE TERCERO, CUANDO NO SE PROPONE O EXHIBE EL INTERROGATORIO PARA SER RATIFICADOS, NO SE DEBE ADMITIR LA RATIFICACION, SI EL RATIFICANTE VIVE FUERA DE LA RESIDENCIA DE LA JUNTA.** Los artículos 813 fracción III y 817 de la Ley Federal del Trabajo, establecen que cuando en el procedimiento laboral las partes ofrezcan la prueba testimonial, y el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, la prueba se desahogará por medio de exhorto, para lo cual, el oferente deberá al proponerla, acompañar el interrogatorio al tenor del cual serán examinados los deponentes, y de no exhibirse se decretará la deserción de la prueba. Por otro lado, la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia número 91, publicada en la página ochenta y dos del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, correspondiente al período 1917-1985, Quinta Parte, bajo el rubro de: "DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO", sostuvo que los documentos provenientes de terceros al juicio, no ratificados, se equiparan a una testimonial rendida sin los requisitos de ley. En consecuencia, para obtener la ratificación de documentos aportados por las partes al juicio laboral, en que intervengan personas ajenas al procedimiento, deben seguirse las normas establecidas para el desahogo de la prueba testimonial, y concluir que, cuando no se proponga o exhiba el interrogatorio para el desahogo de la ratificación, no se debe dar trámite a esa diligencia (Amparo directo 7069/95, Instituto Mexicano del Seguro Social, 12 de julio de 1995, Unanimidad de votos, Ponente F. Javier Mijangos Navarro, Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Novena Época, Tomo II Septiembre de 1995, p. 548)

En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta señalará lugar, día y hora para el desahogo de la ratificación, apercibiendo: cuando la presentación de los ratificantes quede a cargo del oferente, de declarar desierta la prueba si aquellos no acuden a su desahogo, o bien, cuando por causa o motivo justificados el oferente hubiera solicitado a la Junta citar a los ratificantes, de presentarlos por conducto de la policía si aquellos no asisten a su desahogo (art. 814), notificación que deberá realizarse 24 horas antes al día y hora de la ratificación (art. 748).

En esta tesitura, si el día y hora señalados para el desahogo de la ratificación no asiste el oferente del perfeccionamiento la ratificación se declarará desierta; si no concurre algún ratificante de los que se haya comprometido presentar el oferente la ratificación de ausente se declarará desierta (art. 815 frac. I); si el ratificante ausente fue de los que por algún motivo hubiere aceptado citarlo la Junta se señalará nueva fecha para su recepción haciendo efectivo el apercibimiento consignado en el citatorio (art. 819). Pero de cualquier modo, no deberá admitirse la substitución del ratificante designado por el oferente de la prueba, como reza el siguiente criterio jurisprudencial:

**TESTIGOS EN EL JUICIO LABORAL. NO PROCEDE SU SUBSTITUCIÓN.** De lo dispuesto por el artículo 718, 813, fracciones II, IV y VI, 815, 818 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la identificación del testigo en el ofrecimiento de la probanza y la presentación de éste, no de otra persona, en la audiencia de desahogo, es una garantía para que las partes en el proceso conozcan la identidad de quien rendirá testimonio y se preparen oportunamente para combatir la eficacia de esta prueba, de allí que no debe admitirse la substitución del testigo designado por el oferente de la prueba, pues de lo contrario se afectarían las posibilidades de defensa de las partes en el juicio distintas de su oferente, por que no les serían útiles las pruebas que, considerando la

identidad de los testigos originalmente propuestos, hubiesen ofrecido en la audiencia de ley, ni el interrogatorio que en el mismo sentido hubieran preparado; a la vez, precisamente por desconocer previamente la identidad de quien va a rendir testimonio, no podrían formular con la anticipación suficiente el pliego de repreguntas ni allegar los datos para tacharlo, poniendo énfasis en los aspectos que revelarían su falta de idoneidad, su conocimiento parcial, indirecto o impreciso de los hechos, ni recabar las pruebas conducentes para acreditar sus demás objeciones al declarante cuando éste se niegue a reconocer el motivo de tacha o cuando ella derive de una calidad distinta (Contradicción de tesis 68/90 entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo del Décimo Primer Circuito y del Décimo Segundo Circuito, por una parte y por otra los Tribunales Colegiados Segundo del Sexto Circuito y del Noveno Circuito, 6 de abril de 1992, Cinco votos. Jurisprudencia, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo V Parte SCJN, p. 362)

No obstante, cuando alguno de los ratificantes no pueda, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para contestar las preguntas; previa comprobación de hechos mediante certificado médico que cumpla con los requisitos previstos en la Ley General de Salud u otra constancia fehaciente que se exhiba, bajo protesta de decir verdad, aquella señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba, y de subsistir el impedimento, el médico comparecerá en un término de cinco días a ratificar el certificado o constancia en cuyo caso, la Junta deberá trasladarse al lugar donde el ratificante se encuentre para el desahogo de la diligencia (art. 785):

**CERTIFICADOS MEDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTICULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD.** Si bien es verdad que el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, no señala ningún requisito para la validez de los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, con el fin de justificar la imposibilidad de alguna persona, de acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, lo cierto es que por la naturaleza propia de dichos documentos y por los fines que se persiguen mediante su presentación, al citarlos la Ley Federal del Trabajo en el precepto legal mencionado, se refiere a aquellos documentos que satisfacen los requisitos y formalidades previstos en los ordenamientos legales que los regulan, como es, entre otros, la Ley General de Salud, pues dichos certificados son inherentes a las actividades relacionadas con la salud humana y este ordenamiento es el encargado de establecer los lineamientos y controles a que deberán de sujetarse quienes se dediquen a dichas actividades; además, porque los requisitos que debe contener esta clase de documentos atañen a este último cuerpo legal y no a la Ley Federal del Trabajo. En esta tesitura a fin de que tengan plena validez los certificados médicos exhibidos en el juicio laboral, para los efectos señalados en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, acorde a lo dispuesto por los artículos 83 y 388 de la Ley General de Salud, deben contener fundamentalmente los siguientes requisitos: a) el nombre de la institución que expidió al médico su título profesional, y b) el número de su cédula profesional; además, por razón inexcusable de certidumbre, dada la finalidad que persigue este documento, debe indicarse el nombre del médico que lo suscribe, la fecha de expedición del certificado y la manifestación que revele la existencia de un estado patológico que afecte a la persona examinada, del cual pueda deducirse la imposibilidad física de comparecencia (Contradicción de tesis 30/95 entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del mismo Circuito, 6 de octubre de 1995, Cinco votos, Ponente Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Jurisprudencia 74/95 Segunda Sala, Novena Época, Tomo II, p. 157)

Empero, si el ratificante radica fuera del lugar de residencia de la Junta, razón por la cual deba desahogarse la ratificación por medio de exhorto, o bien, es alto funcionario público, que a juicio del Tribunal pueda rendir su declaración por medio de oficio, la Junta, al girar el exhorto u oficio para desahogar la ratificación, acompañará las preguntas y repreguntas calificadas a la Junta exhortada o al funcionario público, quienes desahogarán la prueba con base en aquellos interrogatorios los que no podrán ser modificados ni ampliados en

dicha diligencia (art. 817).

Acerca de la identificación de los ratificantes, la misma no debe ser exigida de oficio por la Junta, pues no existe disposición alguna en la Ley Federal del Trabajo que así lo establezca, por lo que, los ratificantes deberán identificarse sólo a petición de las partes y sin que tengan que hacerlo necesariamente por documentos oficiales; pero, si no pueden hacerlo en ese momento, la Junta les concederá tres días para tal efecto y de no comparecen a identificarse, el Tribunal en su valoración del laudo deberá restar validez a una probanza incierta; lo anterior, conforme la fracción II del artículo 815 de la Ley y la tesis jurisprudencial que indica:

**TESTIGOS, IDENTIFICACIÓN DE LOS.** Por una parte, ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas para acordar, al momento de admitir la prueba, que los testigos deben identificarse, ya que lo previsto en el artículo 815, fracción II, es que el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia le concederá tres días para ello; por la otra parte, menos aun encuentra fundamento en la Ley la pretensión de que los testigos se identifiquen con un documento "oficial", máxime cuando se trate de testigos presentados por el trabajador; luego entonces, al declarar desierta la prueba por falta de identificación "oficial" de los testigos, la responsable viola las leyes del procedimiento y por ende las garantías del quejoso (Jurisprudencia, años 1986-1990, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo V, Parte TCC, p. 657)

En cuanto a su desahogo, la ratificación deberá verificarse en un solo acto, en tal virtud, la audiencia no se suspenderá una vez iniciada (art. 718); los ratificantes serán examinados por separado en el orden en que fueron ofrecidos, por tanto, la Junta deberá impedir el contacto de cualquier persona

con ellos; las preguntas se formularán oralmente, salvo los casos de exhorto y oficio que se hacen por escrito (art. 815 frac. III); al iniciar la ratificación se tomará al ratificante la protesta de conducirse con verdad advirtiéndole de las penas en que incurren los falsos declarantes y se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja (art. 815 frac. IV).

Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con los hechos de la *litis* con los que la prueba se relacionó y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo ratificante o lleven implícita la contestación, por tanto, cada pregunta deberá ser elaborada de manera afirmativa, clara, precisas y referirse a un solo hecho (art. 815 frac. V); primero formulará las preguntas el oferente de la prueba, posteriormente las demás partes y finalmente la Junta examinará directamente al ratificante cuando lo estime pertinente (art. 815 frac. VI); las preguntas y respuestas se harán constar en autos para su correcta apreciación en el momento procesal oportuno (art. 815 frac. VII).

Los ratificantes estarán obligados a dar la razón de su dicho, es decir, a justificar porque tienen conocimiento de los hechos que atestiguaron a fin de dar eficacia a su declaración, siendo que la Junta deberá solicitarla cuando las respuestas no la lleven ya en sí (art. 815 frac. VIII); por último, el ratificante, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar, la declaración le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variar ni en la sustancia ni en la redacción (art. 815 frac. IX).

Cuando el ratificante no hable español, rendirá su declaración mediante intérprete que nombre la Junta, caso en el cual, a petición del ratificante además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, para que no exista duda alguna sobre sus respuestas y correcta apreciación (art. 816).

Las tachas hechas valer por las partes a los ratificantes, que invaliden o disminuyen el valor probatorio de las declaraciones, se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objete de falso a un ratificante, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de la Ley de la materia (art. 818).

En otro orden de cosas, el documento que presenta como autor jurídico a un experto o especialista ajeno al juicio que, basándose en conocimientos propios de su especialidad, elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, se perfecciona mediante la ratificación del dictamen u opinión técnica que haga el experto o especialista en juicio, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley, dándose a la contraparte la oportunidad de repreguntar, equiparándose dicha ratificación, al menos a efectos de desahogo, a la prueba pericial, la que se ofrece y desahoga con sus propias formalidades y requisitos.

Luego entonces, la Junta señalará día y hora a efecto de que el suscriptor del documento comparezca ante el Tribunal a ratificar el dictamen u opinión técnica expuesta en el documento y justifique la razón de su conocimiento,

permitiéndose tanto a las partes como los miembros de la Junta formular al experto o especialista las preguntas y aclaraciones que estimen pertinentes (art. 825). En esta tesitura, la valoración del dictamen u opinión técnica del especialista quedará a la discreción de la Junta, misma que considerará, en su conjunto, todo lo actuado y probado en juicio.

#### **4.3. Perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio, medio que permite al juzgador laudar en conciencia y buena fe guardada**

En el Derecho Procesal del Trabajo, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, deberá ser ratificado en su contenido, declaración, firma y huella digital por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, permitiéndose a la contraparte formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, sin que para ello sea necesaria la objeción de la contraparte, pues tan sólo la ratificación mejora el valor probatorio del documento.

Diversos criterios sostienen que si el documento proveniente de tercero ajeno al juicio no se impugna, no se requiere la ratificación del mismo. Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca afirma “Desde luego, y hasta por economía procesal, hacen prueba los documentos privados que la contraparte no objeta, ya sea que provengan de la contraparte o de terceros”<sup>3</sup>. Asimismo, Ismael

---

<sup>3</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Op. cit., p. 164.

Rodríguez Campos advierte:

“Una circunstancia importante que vale la pena analizar es la siguiente: el documento que proviene de un tercero ajeno al juicio debe ser ratificado por el suscrito (*sic*) únicamente cuando resulta impugnado, o deberá ser ratificado aunque no se objete por el contradictor. La redacción del precepto [artículo 800] es clara, ordena que sólo procederá su ratificación si resulta impugnado...”<sup>4</sup>

En este tenor, diferentes ejecutorias requieren la ratificación de los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio sólo cuando la contraparte los objeta en su autenticidad, transcribiremos una de ellas:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, CUANDO NO ES NECESARIO SU PERFECCIONAMIENTO.** El perfeccionamiento de los documentos provenientes de tercero sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácitamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba (Amparo directo 6017/84, Amparo directo 3175/75. Petróleos Mexicanos. 24 de octubre de 1975, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 193-198 Quinta Parte, p. 16)

Considero que el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, no objetado por omisión o por ausencia de la contraria, necesariamente debe ser ratificado en su contenido, declaración, firma y huella digital por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia y buena fe

---

<sup>4</sup> RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael. La Documental en el Derecho Procesal del Trabajo. Concurso de Investigación Jurídica Convocado por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Monterrey, Nuevo León, 1988, p. 37.

guardada, lo cual en ningún caso resulta ocioso ni contrario a la economía y sencillez procesal.

Independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, en primer lugar, porque si bien es cierto el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo dispone que cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, de ello no puede inferirse que la falta de objeción da lugar a otorgarle pleno valor probatorio, pues en materia laboral no se aplica la regla procesal contenida en el artículo 203 del Código Federal de Procedimientos Civiles, ya que las Juntas se rigen por lo dispuesto en el artículo 841 de la Ley Laboral que las faculta a apreciar esta prueba en conciencia, sin sujeción a reglas determinadas.

Si bien es cierto el Código Federal de Procedimientos Civiles señala:

“Artículo 203.- El documento privado forma prueba de los hechos mencionados en él, sólo en cuanto sean contrarios a los intereses de su autor, cuando la ley no disponga otra cosa. El documento proveniente de un tercero sólo prueba a favor de la parte que quiere beneficiarse con él y contra su colitigante, cuando éste no lo objeta. En caso contrario, la verdad de su contenido debe demostrarse por otras pruebas.

El escrito privado que contenga una declaración de verdad, hace fe de la existencia de la declaración; más no de los hechos declarados. Es aplicable al caso lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 202.”

Se considera como autor del documento a aquél por cuya cuenta ha sido formado.”

Esta norma carece de vigencia en nuestro sistema procesal del trabajo, debido a que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo suprime la aplicación del derecho común, excluyendo del proceso laboral la supletoriedad del Código Federal de Procedimientos Civiles, los Principios Procesales del Derecho Civil, la Jurisprudencia en materia Civil y, en general, toda norma e institución propia de los procedimientos civiles; luego entonces, en el Derecho Procesal del Trabajo, el valor y alcance de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio estarán determinados por su apreciación en conciencia, sin sujeción a reglas o formulismos determinados.

A propósito de estas cuestiones José Dávalos opina “El hecho de que un documento no sea objetado no significa que tendrá valor probatorio pleno, pues tal valor depende de la convicción que cree en el ánimo de de la autoridad juzgadora”<sup>5</sup>.

Dichos razonamientos coinciden en algún aspecto con la tesis contenida en la siguiente ejecutoria:

**DOCUMENTOS NO OBJETADOS. VALOR PROBATORIO EN MATERIA LABORAL.**

Conforme a una interpretación congruente, sistemática y finalista de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, el valor de un documento no está sujeto al hecho de que sea objetado o no en el proceso por alguna de las partes, sino que su alcance probatorio dependerá de la convicción que despierte en el ánimo de la autoridad jurisdiccional laboral, conforme a los datos que aporte para resolver en conciencia la cuestión controvertida (Amparo directo 577/98,-Alejandro Ocampo Sedano,-25 de enero de 1999,-Unanimidad de votos,-Ponente: Jorge Antonio Cruz Ramos, Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, Novena Época, Tomo IX Abril de 1999, p. 532)

---

<sup>5</sup> DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 182.

En segundo lugar, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudarse en conciencia, porque en nuestro sistema procesal laboral la valoración de dicho documento no se encuentra sujeta a un criterio estrictamente legal, por el contrario debe apreciarse según las reglas de la sana crítica, las cuales permiten que la Junta se forme una convicción sobre los hechos sometidos a su decisión.

En términos del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos se dictarán a verdad sabida, es decir, la verdad hallada en el proceso, formada en la mente del juzgador por el contacto que los integrantes de la Junta tuvieron con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento del principio de inmediatez procesal, con lo cual se releva a la verdad legal o técnica; y buena fe guardada, entendida como la correcta intención en los actos de quienes ante la Junta litigan; y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, por tanto, la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio se apreciará según las reglas de la sana crítica.

Así, en nuestro sistema procesal laboral la valoración de las pruebas obedece a un sistema mixto, resultado de una conjunción en los principios de la prueba libre y prueba tasada, donde la Junta actúa con discrecionalidad al apreciar la prueba de forma personal, racional y en conciencia, según las reglas de la sana crítica, salvo en aquellas pruebas en las que el legislador específicamente se reservó el derecho de precisar su alcance y valor, que no es el caso de la prueba documental en estudio. Sin embargo, esto no quiere decir que la Junta pueda pasar sobre las garantías constitucionales de seguridad jurídica.

De esta forma, las reglas de la sana crítica permiten que los criterios racionales resultado de la unión de los principios del silogismo jurídico y la experiencia tomada por el juzgador del mundo que le rodea, aplicados en concreto a los hechos sometidos a la decisión de la Junta, sean la base y fundamento para analizar el alcance y valor de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio a fin de que el juzgador se forme una convicción sobre aquellos hechos, por lo que, la eficacia de este documento depende tanto de la naturaleza de la prueba testimonial o pericial que representa como de la forma en que hubiese sido ofrecida y desahogada.

De igual forma, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, debido a que tan sólo representa ya una testimonial cuando su autor jurídico es un simple particular ajeno al juicio, ya una pericial cuando su autor jurídico es un experto o especialista ajeno al juicio que, basándose en conocimientos propios de su especialidad, elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta; pruebas que para crear convicción y producir efectos jurídicos deben recibirse de acuerdo con su real y especial naturaleza por la Junta, con citación de las partes y en cumplimiento a las reglas del procedimiento.

En relación con el tema, la Corte ha pronunciado tesis jurisprudenciales que al rubro indican:

**DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO** (Jurisprudencia, años 1956-1957, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 151-156 Quinta Parte, p. 121)

**PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA COMO PERICIAL MEDICA, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA SI SE OBTUVO MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO DISTINTO AL LABORAL** (Contradicción de tesis 55/91, entre las sustentadas por el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Décimo Noveno Circuito, 19 de octubre de 1992, Cinco votos, Jurisprudencia, Cuarta Sala, Octava Época, Tomo V Parte SCJN, p. 269)

En este orden de ideas, el testimonio o pericial representados en este documento deben diferenciarse con cuidado del documento mismo, que únicamente es el medio de que el particular, perito o experto ajeno al juicio se vale para expresar su pensamiento, o sea para representar el hecho; luego entonces, acorde con su real y especial naturaleza el testimonio o pericial representados en este documento sólo pueden crear convicción en el juzgador cuando los reconoce de manera expresa su autor jurídico a través de la ratificación, la cual se equipara, al menos a efectos de su desahogo, a la prueba testimonial o pericial.

A propósito de estas cuestiones Francesco Carnelutti explica:

“Si el documento es testimonial, esto es, si contiene un testimonio, no sirve para probar ni de más ni de menos: a saber: el hecho y sólo el hecho consistente en la declaración testimonial y en manera alguna el hecho representado por ésta lo que prueba este último (lo que constituye la fuente de prueba de este último) es el testimonio y no el documento”<sup>6</sup>.

Asimismo, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, puesto

---

<sup>6</sup> CARNELUTTI, Francesco. Op. cit., p. 98.

que su perfeccionamiento es un acto de prueba propio y exclusivo de su suscriptor.

La falta de objeción y la confesional ficta no son las pruebas idóneas para perfeccionar estos documentos, toda vez que las partes sólo pueden reconocer de manera tácita los documentos que proceden de ellas y aquellos que contienen declaraciones que les son propias, no así los documentos provenientes de tercero ajeno al juicio, ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 800 su perfeccionamiento corresponde al suscriptor del documento relativo. Esta opinión se encuentra confirmada en algún aspecto con la siguiente tesis aislada:

**CONFESIONAL FICTA, NO ES IDÓNEA PARA PERFECCIONAR DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS.** La confesional ficta no es la prueba idónea para mejorar un documento privado proveniente de tercero cuando es objetado en su autenticidad de contenido y firma; ya que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, su perfeccionamiento corresponde al suscriptor del documento relativo (Amparo directo 6773/89, Mariano Velasco Madrigal, 11 de octubre de 1989, Unanimidad de votos, Ponente F. Javier Mijangos Navarro, Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Octava Época, Tomo IV Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989, p. 167)

Aunado a lo anterior, es importante advertir que sería ilógico que la ratificación de la testimonial o pericial representada en este documento dependiera de la voluntad de la contraparte del oferente de la prueba, esto es, de que decida o no objetarlo, pues esta prueba debe convencer al juzgador no al colitigante, por tanto, el reconocimiento tácito no opera en el documento proveniente de tercero ajeno al juicio.

También, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, en tanto es elaborado unilateralmente por un sujeto extraño a la controversia laboral que carece de interés jurídico en el conflicto.

Siendo una prueba elaborada unilateralmente por un tercero ajeno al juicio este documento no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza requiere de su ratificación por el suscriptor, sin importar que no haya sido objetado; pues de lo contrario implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a las partes contendientes, aún en forma eventual, el poder de formular por su orden tantas documentales indubitables como hechos pretenden acreditar y que con solo presentarlas, surtan los efectos legales deseados, situación que crearía inseguridad jurídica a las partes impidiendo a las Juntas resolver con apego a la verdad.

Por lo demás, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, pues de lo contrario existe el riesgo de apreciar su contenido de modo incorrecto o alterado.

Sólo siendo ratificado este documento puede tenerse certeza sobre la existencia de sus suscriptores, si éstos tienen la capacidad jurídica para extenderlo y si poseen la justificación para formarlo, eliminándose toda posibilidad de suplantación o suposición. Además, sólo siendo ratificado puede tenerse certeza sobre su autenticidad, descartándose el peligro de que no corresponda de una manera real y exacta a los sucesos que refiere. En

conclusión, el valor de este documento dependerá del resultado de las preguntas a que sean sometidos sus ratificantes, las cuales eliminan el riesgo de apreciar la prueba de modo incorrecto o alterado, como lo confirma la siguiente ejecutoria:

**DOCUMENTAL PRIVADA PROVENIENTE DE TERCEROS. SU VALOR DEPENDE DEL RESULTADO DEL INTERROGATORIO A QUE SON SOMETIDOS SUS RATIFICACIONES.** Si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, también lo es que cuando ese tipo de documentos se ratifica por quienes los suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes (Amparo directo 628/82, Oscar Quiñones Lara, 11 de junio de 1982, Unanimidad de votos, Ponente: César Esquinca Muñoa, Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Séptima Época, Volumen 157-162, Sexta Parte, p. 72)

Por último, independientemente de su objeción este documento debe ser ratificado por el suscriptor para permitir al juzgador laudar en conciencia, toda vez que dicho documento resulta ser una prueba imperfecta al no ser susceptible por si mismo de producir plena fuerza de convicción y sólo siendo ratificado puede tenerse certeza sobre la veracidad de su contenido.

En efecto, cuando el autor jurídico del documento es un fedatario público, que lo formula por disposición legal o en ejercicio de sus funciones, otorga certeza al contenido del documento, salvo prueba en contrario. Sin embargo, cuando el autor jurídico del documento es un particular, experto o especialista sólo da constancia de la existencia de las declaraciones o manifestaciones que contiene más no de la autenticidad y veracidad de los hechos, actos o

abstenciones documentados; por tanto, al no ser susceptible por si mismo de producir plena fuerza de convicción se vuelve indispensable el requisito de la ratificación. En este sentido, la Suprema Corte ha expresado:

**DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.** Las declaraciones emitidas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento (Jurisprudencia, años 1973-1980, Cuarta Sala, Séptima Época, Tomo V Parte SCJN, p. 110)

**PRUEBA TESTIMONIAL NO RATIFICADA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL (CONSECUENCIAS).** Si bien es cierto que se rindió como prueba la copia certificada de las constancias de la causa penal instruida en contra la trabajadora por injurias y amenazas, de las mismas no aparece que la acusada haya reconocido que incurrió en esas faltas y si bien existen declaraciones de personas que así lo atestiguan, carecen de eficacia probatoria por no haberlas ratificado ante la autoridad laboral, por lo que al no haberlas recibido directamente, tampoco hubo oportunidad para la actora de ejercitar su derecho a repreguntar. Por consiguiente, la Junta no tenía por qué reconocer valor probatorio a esas declaraciones, ya que, aun contenidas o relatadas en un documento público, no por eso pierden su carácter de prueba testimonial. Lo mismo debe decirse respecto a las declaraciones de algunas personas rendidas ante el inspector legal del trabajo según consta del acta respectiva que ofreció también la quejosa como prueba, porque tampoco llegaron a ratificar sus declaraciones ante la autoridad responsable (Amparo directo 6276/59, Maria del Refugio S. de Ruiz Esparza, 23 de marzo de 1960,

Unanimidad de 4 votos, Ponente Gilberto Valenzuela, Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XXXIII Quinta Parte, p. 57)

Ahora bien, independientemente de su objeción corresponde a la parte que ofrece este documento probar su autenticidad en cumplimiento con el principio de buena fe guardada, toda vez que en materia laboral la ratificación de este documento no puede depender de la objeción que el contrario formule, pues no es un acto cuya realización quede al arbitrio de una de las partes a quien el documento perjudique, y de la que puede ésta valerse o no, sino que es un acto cuya apreciación atañe al juzgador, que busca una convicción en las actuaciones y pruebas de autos, por tanto, está en interés de la parte que ofrece la prueba el que sea ratificada para aportar los medios de convicción necesarios.

Luego entonces, si el oferente de la prueba omite acompañar los elementos necesarios para el desahogo de la ratificación, la inutilidad de la prueba sólo a él le es imputable. Así, corresponde al proponente acreditar la autenticidad del documento según el principio de buena fe.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que independientemente de su objeción corresponde a la parte que ofrece este documento probar su autenticidad en cumplimiento con el principio de buena fe guardada, por ser éste el que tiene la certeza de quién lo elaboró y del lugar donde pueden ser llamados a declarar; por lo que, toca al oferente acreditar la autenticidad del documento de acuerdo con el principio de buena fe.

Además, independientemente de su objeción, corresponde a la parte que ofrece

este documento probar su autenticidad en cumplimiento con el principio de buena fe guardada, puesto que es aquella parte que lo hubiera aportado a la contienda quien afirma el hecho contenido en esa probanza e implícitamente postula su veracidad; en consecuencia, atañe al oferente acreditar la autenticidad del documento en acatamiento del principio de buena fe guardada.

Los razonamientos expuestos se encuentran confirmados en la tesis contenida en la siguiente ejecutoria:

**DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCEROS, AUTENTICIDAD DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.** Tratándose de un documento suscrito por terceros, a la propia parte oferente corresponde probar su autenticidad (Amparo directo 576/77, Instituto Mexicano del Seguro Social, 24 de junio de 1977, 5 votos, Ponente Julio Sánchez Vargas, Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 97-102, Quinta Parte, p. 16).

Finalmente, encuentro que sería ilógico que la ratificación dependiera de la voluntad de la contraparte, esto es, de que decida o no objetarlo, porque el artículo 782 de la Ley Laboral establecen la máxima de que la Junta podrá, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

De tal manera, que esta facultad propia de la Junta de practicar las diligencias que juzgue conveniente para crear un estado de certidumbre respecto de la verdad o falsedad de los hechos afirmados a fin de conformar su decisión jurídica, se justifica con mayor razón, cuando se trata de un documento proveniente de tercero ajeno al juicio no objetado por omisión o por ausencia de la contraria, cuya ratificación de contenido, declaración, firma y huella digital

puede aportar los elementos de convicción necesarios para esclarecer la verdad.

Por tanto, cuando se ofrece como prueba un documento proveniente de tercero ajeno al juicio cuyo autor jurídico es un simple particular, o bien, un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, basta que de buena fe el oferente del documento solicite la ratificación de contenido, declaración, firma y huella digital, observando los requisitos de fondo y forma aplicables, para que la Junta ordene el desahogo del perfeccionamiento propuesto sin que medie objeción alguna, pues el propósito perseguido por el oferente consistente en mejorar el valor probatorio del documento.

#### **4.4. Efectos jurídicos de la falta de perfeccionamiento de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio no objetada por omisión o por ausencia de la contraria**

En el Derecho Procesal del Trabajo, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, no objetado ni ratificado en su contenido, declaración, firma y huella digital por el suscriptor, deberá ser valorado sólo como un indicio, el cual de administrarse y apreciarse en conciencia con otras pruebas o hechos acreditados puede llegar al conocimiento de un hecho desconocido.

Efectivamente, el documento en estudio es un medio de prueba indirecto, real,

complejo, secundario, preconstituido y extraprocesal que por sí solo es insuficiente para producir convicción en el juzgador.

Por principio, este documento es una prueba indirecta insuficiente para crear convicción, puesto que por sí sola no demuestra la verdad de un hecho controvertido, empero sirve para inducir el hecho por probar.

Al referirse Hernando Devis Echandía a los medios de prueba directos e indirectos sostiene:

“De acuerdo con la relación de identidad o diversidad que exista entre la prueba y el hecho probado, es decir, entre el hecho que prueba y el objeto de la prueba o hecho que se demuestra con tal prueba, cabe distinguir las pruebas directas o mediatas y las indirectas o inmediatas [...] La prueba es indirecta o mediata, cuando el hecho objeto de la percepción es diferente del hecho que prueba, de tal manera que el juzgador sólo percibe el segundo y de éste induce indirecta o mediatamente la existencia del primero...”<sup>7</sup>

En efecto, la prueba es indirecta cuando existe diversidad entre el hecho objeto de la prueba y el hecho probado con la percepción del juez. Luego entonces, el documento en estudio es una prueba indirecta pues a través de él la Junta percibe la representación material de una testimonial o pericial y de esa percepción induce la existencia o inexistencia del hecho por probar, es decir, llega al conocimiento de un hecho controvertido.

En segundo término, este documento es una prueba real insuficiente para crear

---

<sup>7</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 1, Sexta Edición, Editor Zavalia, Argentina, 1988, p.520.

convicción, porque la suministra una cosa diferente e independiente del testimonio humano o peritaje profesional que representa.

Rafael De Pina aludiendo a los medios de prueba reales y personales afirma “Se califica de reales las pruebas cuando el conocimiento se adquiere por la inspección o análisis de un hecho material; personales si conducen a la certeza mediante el testimonio humano”<sup>8</sup>.

En esta tesitura, atendiendo a la naturaleza, origen o estructura del medio de comunicación, la prueba real es la que se deduce del estado de las cosas y la prueba personal es la que esta tomada de las personas. En tal virtud, el documento en estudio es una prueba real porque se presenta en forma de cualquier elemento o cosa que sirve para representar una testimonial o pericial, la cual no consisten en el documento mismo, del que deben diferenciarse con cuidado, sino en el acto de su elaboración y correspondiente ratificación.

De igual forma, este documento es una prueba compleja insuficiente para crear convicción, ya que necesita de otros medios para demostrar la verdad de los hechos controvertidos.

Devis Echandía afirma “Se entiende que la prueba es simple, cuando un solo medio basta para llevarle al juez la convicción sobre el hecho por demostrar;

---

<sup>8</sup> DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Tercera Edición, Porrúa, México, 1981, p. 35.

existen pruebas compuestas o complejas, cuando esa convicción se obtiene de varios medios”<sup>9</sup>.

En este orden de ideas, la prueba compleja muestra una separación entre el juzgador y el hecho por probar, pues el contacto entre estos dos lo establece un hecho intermedio que los vincula. En consecuencia, el conocimiento no se obtiene únicamente mediante la actividad del juez, sino también por un hecho exterior del cual se sirve para percibir e inducir la propia verdad. Así las cosas, el documento en estudio es una prueba compleja que presenta un hecho intermedio consistente en una testimonial o pericial, sobre la que el juzgador ejercita la actividad perceptiva e inductiva para llegar al conocimiento de la verdad.

Igualmente, este documento es una prueba secundaria insuficiente para crear convicción, debido a que con ella se trata de demostrar otra prueba consistente en una testimonial o pericial, de esta manera, ambas concurren para demostrar el hecho objeto de la última.

A propósito de las pruebas primarias o de primer grado y secundarias o de grado posterior Hernando Devis Echandía apunta: “Se entiende por pruebas primarias las que tienen por tema el hecho que se pretende demostrar, bien sea directamente o a través de otro hecho; son pruebas secundarias las que tienen por tema otra prueba, es decir, con ellas se pretende probar otra prueba...”<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 1. Op. cit., p.538. (Sostiene este criterio: CARNELUTTI, Francesco. Op. cit., pp. 111 y ss.).

<sup>10</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 1. Op. cit., p.533.

En este tenor, la prueba es secundaria cuando con ella se demuestra otra prueba que sirve para acreditar la verdad o falsedad de lo afirmado por las partes. Por consiguiente, el fin perseguido por una prueba secundaria es probar la existencia de una prueba que hace referencia exclusiva a los hechos controvertidos. Así pues, el documento en estudio es una prueba secundaria la cual sirve para demostrar la existencia de una testimonial o pericial, pruebas que su vez hacen referencia exclusiva a hechos controvertidos.

También, este documento es una prueba preconstituida insuficiente para crear convicción, pues se produce con anterioridad al proceso para representar permanentemente una declaración testimonial o pericial ocurrida en el pasado.

Al respecto Rafael de Pina, nos dice, “Con relación al tiempo en que se produce la prueba, ésta se divide en simple y constituida (en el proceso) y preconstituida (con anterioridad al proceso)”<sup>11</sup>.

Cabe señalar que la prueba es preconstituida con relación al tiempo, cuando se crea antes que el juicio con la intención de producir un medio de prueba. De aquí se desprende que el documento en estudio es una prueba preconstituida, porque se elabora con anterioridad al procesal para representar materialmente una testimonial o pericial que en juicio se presenta como un medio de prueba.

Además, este documento es una prueba extraprocesal insuficiente para crear convicción, pues se elabora fuera del proceso y sin intervención de la Junta.

---

<sup>11</sup> DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Op. cit., p. 35.

Para Hernando Devis Echandía:

“Se entiende por pruebas procesales las que se practican o aducen en el curso de un proceso o ante o por jueces pero fuera de procesos, es decir, las llamadas pruebas anticipadas o extra proceso o extrajuicio, como testimonios o inspecciones previos a un proceso, y por pruebas extraprocesales o extrajudiciales las que ocurren fuera de proceso y sin intervención de un juez, como la confesión extrajudicial y el documento contractual”<sup>12</sup>.

En este orden de cosas, la prueba es extraprocesal cuando se produce fuera del juicio y sin intervención de la autoridad laboral que conoce del asunto. Así, el documento en estudio es una prueba extraprocesal pues la testimonial o pericial que representa no se origina en el juicio ni ante el órgano jurisdiccional encargado de resolver el conflicto laboral planteado. En este contexto, para que las declaraciones contenidas en el documento produzcan convicción y efectos jurídicos deben recibirse de acuerdo con su real y especial naturaleza por la Junta, con citación de las partes y cumpliendo las reglas del procedimiento.

En suma, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, no objetado ni ratificado, deberá ser valorado sólo como indicio, el cual de administrarse y apreciarse en conciencia con otras pruebas o hechos acreditados puede llegar al conocimiento de un hecho desconocido, pues por sí mismo, nosotros lo consideramos insuficiente para producir convicción en el juzgador.

---

<sup>12</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 1. Op. cit., p.535.

En este sentido, Juan Climent Beltran señala “[Las Juntas] a falta de elementos probatorios convincentes, tienen que acudir a presunciones que le permitan adminicular todas las pruebas y formar a verdad sabida y con buena fe, un criterio decisorio”<sup>13</sup>.

Conforme el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, es admisible en el proceso laboral la presuncional, misma que se hace consistir en el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido o probado y teniendo como base las reglas de la experiencia, se llega a la aceptación como existente de otro hecho desconocido e incierto. Diferenciándose de las pruebas, porque no es una cosa ni una declaración sino un proceso racional del juzgador. En este tenor, José Dávalos<sup>14</sup> distingue en la presunción los siguientes elementos: un hecho conocido o indicio, un hecho desconocido y un nexo de causalidad entre el indicio y lo que se pretende deducir de él.

Indicio, consiste en un hecho conocido, cierto o probado, partiendo de él como premisa, por sí solo o conjuntamente con otros, el juzgador podrá concluir la existencia de otro hecho desconocido. Hecho desconocido, es el hecho que se pretende demostrar o que se investiga. Nexo de causalidad entre el indicio y lo que se pretende deducir de él, significa que el hecho conocido confirme o demuestre en forma precisa, directa y evidente la existencia del hecho que se investiga por ser parte, causa, antecedente o consecuencia de éste, pero cuando existan varios indicios se requiere que sean concordantes unos con otros, es decir, que no se modifiquen ni destruyan entre sí.

---

<sup>13</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Op. cit., 176.

<sup>14</sup> Cfr. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 465.

Ahora bien, en términos del artículo 831 de la Ley Laboral, las presunciones se clasifican en: legales, cuando la ley las establece expresamente, entonces quien la tiene a su favor sólo debe probar el hecho en que la funde (art. 832); humanas, cuando de un hecho debidamente conocido o probado la Junta deduce otro que es consecuencia de aquél y que es importante saber para llegar a la verdad real, siendo esta última aplicable en la valoración del documento en estudio cuando no es objetado ni ratificado.

En cuanto a su alcance, José Dávalos explica “Es relativo el valor probatorio tanto de las presunciones legales como humanas, es decir, admiten prueba en contrario (artículo 833) y cuando son contradictorias entre sí, se destruyen”<sup>15</sup>, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas.

En lo concerniente al ofrecimiento y desahogo de la presuncional, independientemente del artículo 834 de la nuestra Ley, considero que las partes en la etapa de alegatos pueden indicar los hechos conocidos o probados y las conclusiones lógicas y racionales que de los mismos se derivan en beneficio de la acción y prestaciones reclamadas o de las defensas y excepciones interpuestas, por ser en este momento cuando ya se tienen conformados todos los indicios a estudiar, sin que para ello requiere de ninguna diligencia especial, pues la presuncional reside en la operación puramente lógica que no exige formalidades procesales y que se tiene en cuenta al momento de dictar el laudo.

---

<sup>15</sup> DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Op. cit., p. 221.

Asimismo, dada la naturaleza de la presuncional pienso, al igual que muchos autores de la doctrina, que la presunción es un recurso probatorio el cual debe verificarse sin que exista ofrecimiento de parte en cumplimiento con la función juzgadora de la Junta de analizar la litis planteada, así como las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, fundando y motivando su resolución<sup>16</sup>, no obstante, resulta conveniente a las partes ofrecerla de manera expresa a fin de precisar y facilitar su estudio.

De este modo, en el Derecho Procesal del Trabajo, el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, no objetado ni ratificado por el suscriptor, deberá ser valorado sólo como indicio el cual, a través de adminicularse y apreciarse en conciencia con otras pruebas y hechos acreditados puede crear una presunción humana que llegue al conocimiento de un hecho desconocido.

---

<sup>16</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Op. cit., p. 119. (Sostienen este criterio: BORRELL NAVARRO, Miguel. Op. cit., p. 747; TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Op. cit., p. 132; DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Op. cit. p. 944; DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Op. cit., p. 465.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Con base en argumentos lógico-jurídicos se demostró que el documento proveniente de tercero ajeno al juicio que contiene o relata descripciones, declaraciones o manifestaciones hechas por un simple particular, experto o especialista, es una prueba imperfecta al no ser susceptible por sí misma de producir plena fuerza de convicción, ya que la misma da fe de la existencia de la declaración que contiene, más no de la autenticidad y veracidad de los hechos declarados, por tanto, su proponente al ofrecerla y exhibirla en juicio debe aclarar que, independientemente de la objeción que realice la contraria se verifique su ratificación de contenido, declaración, firma y huella digital, para lo cual el ratificante deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Laboral, y esto es así, porque es el oferente de esta prueba quien tiene la carga de perfeccionarla.

SEGUNDA.- La prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio en el Derecho Procesal del Trabajo, es todo producto de la actividad humana que representa materialmente un hecho, acto o abstención, perceptible con los sentidos, sea cual sea el material sobre el que se extienda, elaborado por individuos que no encajan dentro de la relación jurídica procesal constituida careciendo de interés jurídico en el conflicto, la cual sirve a las partes para poner a disposición elementos de convicción que permitan a la mente del juzgador crear un estado de certidumbre respecto de la verdad o falsedad de los hechos afirmados a fin de conformar su decisión jurídica.

TERCERA.- En términos del artículo 812 de la Ley Federal del Trabajo, los

Documentos públicos que contienen declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad o fedatario que expidió el documento, no así su veracidad, pues aquellos no tienen la facultad para invadir las atribuciones de las Juntas y además las pruebas debe desahogarlas la propia autoridad que conoce de la controversia con la participación de la contraparte. **Por lo anterior, estos documentos sólo representan una testimonial o una pericial, las cuales se perfeccionan con su ratificación ante la Junta dándose a la contraparte la oportunidad de preguntar.**

CUARTA.- Conforme el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo, el Documento privado que presenta como autor jurídico a un simple particular ajeno al juicio, sólo representa una testimonial, cuya naturaleza específica de prueba está determinada por la asistencia del testigo en juicio para que ratifique el contenido, declaración, firma y huella digital del documento y justifique la razón de su conocimiento, permitiéndose a la contraparte formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, **equiparándose dicha ratificación, al menos a efectos de desahogo, a la prueba testimonial, la cual sigue las reglas de una prueba independiente.**

QUINTA.- El Documento privado que presenta como autor jurídico a un experto o especialista ajeno al juicio que, basándose en conocimientos propios de su especialidad, elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, sólo representa una pericial, cuya naturaleza específica de prueba está determinada por la asistencia del experto o especialista en juicio a fin de que acredite poseer la autorización oficial para desempeñarse como experto o

especialista y ratifique su dictamen u opinión técnica, dándose a la contraparte la oportunidad de preguntar, **equiparándose dicha ratificación, al menos a efectos de desahogo, a la prueba pericial, la cual sigue las reglas de una prueba independiente.**

SEXTA.- En el Derecho Procesal del Trabajo la valoración de los medios de prueba obedece a un Sistema Mixto, resultado de una conjunción en los principios de la prueba libre y prueba tasada, donde la Junta actúa con discrecionalidad al valorar la prueba de forma personal, racional y en conciencia, según las reglas de la sana crítica, salvo en aquellas pruebas en las que el legislador se reservó el derecho de precisar su alcance y valor, que no es el caso del documento proveniente de tercero ajeno al juicio. Sin embargo, esto no quiere decir que la Junta pueda pasar sobre las garantías constitucionales de seguridad jurídica.

SÉPTIMA.- De acuerdo con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos se dictarán a verdad sabida, es decir, la verdad hallada en el proceso, formada en la mente del juzgador a través del contacto que los integrantes de la Junta tuvieron con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso en estricto cumplimiento del principio de inmediatez procesal; y buena fe guardada, entendida como la correcta intención en los actos de quienes ante la Junta litigan; y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos específicos sobre estimación de las pruebas, por tanto, la valoración y alcance de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio se basa en la aplicación de las reglas de la sana crítica.

OCTAVA.- Las reglas de la sana crítica permiten que **los criterios racionales resultado de la unión de los principios del silogismo jurídico y la experiencia tomada por el juzgador del mundo que le rodea, aplicados en concreto a los hechos sometidos a la decisión de la Junta, sean la base y fundamento para analizar el alcance y valor de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio a fin de que el juzgador se forme una convicción sobre aquellos hechos**, por lo que, la eficacia de este documento depende tanto de la naturaleza de la prueba testimonial o pericial que representa como de la forma en que hubiese sido ofrecida y desahogada.

NOVENA.- En el Derecho Procesal del Trabajo el documento proveniente de tercero ajeno al juicio cuyo autor jurídico es un simple particular, o bien, un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, **no objetado por la contraria, deberá ser ratificado por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, permitiéndose a la contraparte formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento, pues tan sólo la ratificación mejora el valor probatorio del documento y permite al juzgador laudar en conciencia y buena fe guardada**, lo cual en ningún caso resulta ocioso ni contrario a la de economía y sencillez procesal.

DÉCIMA.- En el Derecho Procesal del Trabajo el documento proveniente de tercero ajeno al juicio, que presenta como autor jurídico a un simple particular, o bien, a un experto o especialista que elabora un dictamen o expone su opinión técnica de una situación concreta, no objetado ni ratificado, deberá ser valorado

sólo como un indicio el cual, de administrarse y apreciarse en conciencia con otras pruebas o hechos acreditados puede llegar al conocimiento de un hecho desconocido, pues por sí mismo, es insuficiente para producir convicción en el juzgador.

DÉCIMO PRIMERA.- La vía de amparo directo es la idónea para combatir violaciones al procedimiento cometidas por los Tribunales del Trabajo que afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del laudo. Ahora bien, el acuerdo que admite las pruebas no acarrea, por sí solo, ningún perjuicio a la contraria, pues éste se actualiza hasta que el Tribunal efectúe la valoración de esas probanzas al dictar laudo, siendo hasta entonces cuando se sabe si la admisión de las pruebas agravó a una de las partes, esto es, si la violación trascendió al resultado del fallo. Por tanto, **la indebida admisión de la prueba documental proveniente de tercero ajeno al juicio y del perfeccionamiento, deben reclamarse en vía de amparo directo por violaciones cometida al procedimiento.**

## BIBLIOGRAFÍA

1. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1979. Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.
2. ASCENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, México, 2000.
3. BÁEZ MARTÍNEZ, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, SISTA, México, 1989.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Trillas, México, 2002.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Séptima Edición, Sista, México, 2001.
6. CASTORENA, Jesús J. Procesos del Derecho Obrero. Imprenta Didot, S. de R. L., México.
7. CARNELUTTI, Francesco. La prueba civil. Cómo nace el Derecho. Cómo se hace un proceso. Las miserias del proceso penal. Tribunal Superior de Justicia del distrito Federal, México, 2001.
8. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos del Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta Edición, Esfinge, Estado de México, 2003.

9. CORTES FIGUEROA, Carlos. Introducción a la Teoría General del Proceso. Segunda Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1975.
10. COUTURE, Eduardo Juan. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1997.
11. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Derecho Individual, Colectivo y Procesal. Trabajos Específicos, Seguridad Social, Perspectivas. Tercera Edición, Porrúa, México, 2000.
12. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa México, 2003.
13. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Décimo quinta ed, Porrúa, México, 2002.
14. DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Décimo tercera Edición, Porrúa, México, 2004.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo novena Edición, Porrúa, México, 2003.
16. DE PINA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles. Tercera Edición, Porrúa, México, 1981.
17. DE PINA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAGA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vigésimo quinta Edición, Porrúa, México, 2000.
18. DELGADO Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Porrúa, México, 1977.

19. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 1, Sexta Edición, Editor Zavalia, Argentina, 1988.
20. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo 2, Sexta Edición, Editor Zavalia, Argentina, 1988.
21. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I, Porrúa, México, 1990.
22. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Porrúa, México, 1990.
23. DÖHRING, Erich. La Prueba. Su práctica y apreciación. Ediciones Jurídicas Europa América, Buenos Aires, 1986.
24. GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al estudio del Derecho. Quintagésima Edición, Porrúa, México, 1999.
25. MATEOS ALARCÓN, Manuel. Estudios sobre las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. Librería de la Vda. de Ch. Bouret, México, 1917.
26. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México, 1976.
27. PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Décima Edición, Porrúa, México, 1983.
28. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo de acuerdo con la Nueva Ley Federal del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1977.

29. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La prueba en el procedimiento laboral. Comentarios y jurisprudencia. Octava Edición, Pac, México, 1991.
30. RODRÍGUEZ CAMPOS, Ismael. La Documental en el Derecho Procesal del Trabajo, Concurso de Investigación Jurídica Convocado por la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Monterrey, Nuevo León, 1988.
31. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Sexta Edición, Trillas, México, 2002.
32. TORRES DÍAZ, Luís Guillermo. Teoría General del Proceso, Cárdenas Editor y Distribuidor. Tijuana, B.C., 1987.
33. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición, Porrúa, México, 1981.
34. TRUEBA Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Sexta Edición, Porrúa, México, 1982.
35. VARELA, Casimiro A. Valoración de la Prueba. Segunda Edición, Astrea, Buenos Aires, 2004.

## HEMEROGRAFÍA

1. DEVEALI, Mario L. "Derecho social y derecho del trabajo". Derecho del Trabajo, Revista Crítica Mensual de Jurisprudencia, Doctrina y Legislación. Tomo IX, Editorial La Ley BS. Aires, Argentina, 1949.
2. Diario Oficial de la Federación. "Secretaría de Estado y del Despacho de Justicia e Instrucción Pública", Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California, Tomo V, Número 241, México, 7 de octubre de 1880.
3. Diario Oficial de la Federación. "Secretaría de Estado y del Despacho de Justicia e Instrucción Pública", Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California, Tomo X, Número 124, México, 23 de mayo de 1884.
4. Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Fomento, Colonización e Industria", Tomo CXVIIN, Número 41, México, 18 de diciembre de 1911.
5. Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación", Tomo V, 4º Época, Número 30, México, 5 de febrero de 1917.
6. Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Secretaría de Estado", Tomo VII, 5ª Época, Número 83, México, 3 de diciembre de 1917.
7. Diario Oficial de la Federación. "Poder Ejecutivo. Gobierno del Distrito Federal, Tomo XXXV, Número 18, México, 20 de marzo de 1926.

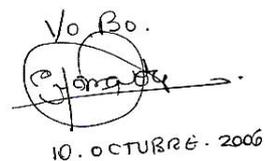
8. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo”, Tomo XLIV, Número 18, México, 23 de septiembre de 1927.
9. Diario Oficial de la Federación, “Poder Ejecutivo. Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo”, Tomo XLIV, Número 21, México, 27 de septiembre de 1927.
10. Diario Oficial de la Federación, “Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación”, Tomo LVI, Número 5, México, 6 de septiembre de 1929.
11. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo Secretaría de industria, Comercio y Trabajo”, Tomo LXVII, Número 51, México, 28 de agosto de 1931.
12. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación”, Tomo CXXXVI, Número 45, México, 24 de febrero de 1943.
13. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría de Gobernación”, Tomo CCLV, Número 17, México, 21 de noviembre de 1962.
14. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Tomo CCLV, Número 50, México, 31 de diciembre de 1962.
15. Diario Oficial de la Federación. “Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Tomo CCXCIX, Número 28, México, 1º de abril de 1970.
16. Diario Oficial de la Federación, “Poder Ejecutivo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social”, Tomo CCCLVIII, Número 3, México, 4 de enero de 1980.

## LEGISLACIÓN

1. Agenda Laboral. “Ley Federal del Trabajo”, Décimo Segunda Edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2005.
2. Agenda Civil Federal. “Código Federal de Procedimientos Civiles”, Cuarta Edición, Ediciones Fiscales ISEF, México, 2004.
3. Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. Tip. De J.M. Aguilar Ortiz, México, 1870.
4. Código Civil del Distrito Federal y Territorio de la Baja California. Anuario de Legislación y Jurisprudencia, Imprenta de Francisco Díaz de León, México, 1884.
5. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y el Territorio de la Baja California, Imprenta del Gobierno, México, 1872.
6. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 145ª Edición, Porrúa, México, 2005
7. Ley de Amparo. Editorial Pac, México, 2005.
8. PALLARES, Eduardo. Código Federal de Procedimientos Civiles. Copia íntegra de la edición oficial. Anotada y concordada con la legislación novísima. Herrero Hermanos Sucs., México, 1922.

## OTRAS FUENTES

1. DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael. Diccionarios de Derecho. Octava Edición, Porrúa, México, 1992.
2. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, 22ª Edición, Madrid, 2001.
3. JURISCONSULTA SCJN. Lopmon Software, México, Marzo 2006.

Vo. Bo.  
  
10. OCTUBRE. 2006

  
FACULTAD DE DERECHO  
SENAL DE DERECHO  
DEL INSTITUTO DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL