



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

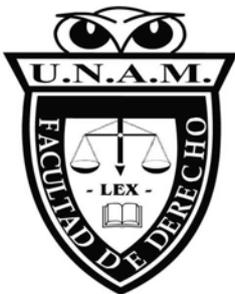
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

EL EFECTO JURÍDICO DEL RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DEL  
ACTOR EN LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A:  
ERIK SHARBEL LÓPEZ GÓMEZ

ASESORA: LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2007



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

**A DIOS:**

Por permitirme llegar a este momento de mi vida.

**A MI MADRE:**

Por el infinito amor que siempre he recibido de ella.

**A MI TÍA EDITH LÓPEZ ISLAS †:**

Por sus consejos y su cariño sincero.

**A RODRIGO ABOYTES ESPINOSA:**

Por la amistad de años, y por los grandes e invaluable momentos que hemos compartido.

**A ERIKA JAZMÍN SANTANA CHAVEZ:**

**A MI PADRE:**

Por el apoyo incondicional que me ha brindado siempre, por su cariño, sus consejos, paciencia y que gracias a él, pude cumplir una etapa más en mi vida.

**A MI HERMANA:**

Por estar conmigo en buenos y malos momentos, y porque la quiero mucho.

**A MIS TÍOS ALEJANDRO GÓMEZ Y LUZ BARÓN:**

Por su afecto y por estar conmigo en las buenas y en las malas.

**A LILIAN LOBERA PLATA:**

Porque con el tiempo que llevamos de conocernos, me he dado cuenta de lo importante que es una verdadera amistad.

Por todo su cariño y apoyo.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO:**

Porque en sus aulas aprendí los valores necesarios para la vida y la importancia que tiene el lado humanista de la profesión.

**A MI ASESORA, LIC. LETICIA  
DOMÍNGUEZ SUBIAS:**

Por su tiempo, paciencia y apoyo para la culminación del presente trabajo.

**AL LIC. PABLO ALVAREZ:**

Por todos sus consejos y apoyo.

**AL MTRO. FERNANDO LÓPEZ  
VÁZQUEZ:**

Por darme la oportunidad de seguir perteneciendo a su equipo de trabajo.

**A IVAN GUERRERO, LUIS GIL,  
VIOLETA CAMPA, MARCO  
ANTONIO LÓPEZ, EDMUNDO  
CRUZ, CARMEN LÓPEZ, ROSALBA  
SALVADOR, JOEL FIGUEROA,  
ISAURA LÓPEZ, MAYDA TORRES,  
ARANSUSET CADENA, CLAUDIA  
TELLES, ANTONIA SANCHEZ,  
CLAUDIA GASCA, DAVINA PONCE,  
CESAR MARTÍNEZ, ENRIQUE  
ESPINOSA Y A TODOS LAS  
PERSONAS QUE EN ALGUN  
MOMENTO DE MI VIDA ME HAN  
APOYADO.**

# **EL EFECTO JURÍDICO DEL RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DEL ACTOR EN LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

## **INDÍCE**

<b>INTRODUCCIÓN.</b> .....	<b>I</b>
----------------------------	----------

### **CAPÍTULO 1.**

#### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

1.1. Derecho Procesal del Trabajo. ....	1
1.2. Proceso. ....	3
1.3. Procedimiento. ....	6
1.4. Principios Procesales del Derecho Laboral. ....	7
1.5. Las Partes en el Procedimiento Laboral. ....	11
1.6. Etapas del Procedimiento Laboral. ....	14
1.7. Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. ....	20
1.7.1. Prueba Documental Privada. ....	30
1.8. Carga de la Prueba. ....	31
1.9. Reconocimiento en el Derecho Procesal del Trabajo. ....	35
1.10. La Voluntad Jurídica. ....	37
1.11. El Efecto Jurídico. ....	38
1.12. La Firma. ....	39

### **CAPÍTULO 2.**

#### **MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA**

2.1. Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo. ....	42
2.1.1. Ley Federal del Trabajo de 1931. ....	45
2.1.2. Ley Federal del Trabajo de 1970. ....	50
2.1.3. Reformas al Proceso Laboral de 1980. ....	53
2.2. Antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. ....	56

2.2.1. Causas que Originaron la Creación. ....	59
2.2.2. Tripartismo en la Impartición de Justicia Laboral. ....	60
2.3. Antecedentes de la Prueba Documental Privada. ....	62

### **CAPÍTULO 3.**

#### **MARCO LEGAL VIGENTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. ....	65
3.2. Ley Federal del Trabajo. ....	71
3.2.1. Las Pruebas Documentales. ....	72
3.2.1.1. Ofrecimiento de la Prueba Documental Privada. ....	77
3.2.1.2. Admisión de la Prueba Documental Privada. ....	81
3.2.1.3. Desahogo de la Prueba Documental Privada. ....	83
3.2.1.4. Perfeccionamiento de la Prueba Documental Privada. ....	85
3.3. Apreciación y Valoración de la Prueba Documental Privada. ....	88

### **CAPÍTULO 4.**

#### **EL EFECTO JURÍDICO DEL RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DEL ACTOR EN LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

4.1. Efecto Jurídico en Materia Laboral. ....	93
4.2. La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. ....	99
4.3. Reconocimiento de la Firma del Actor en un Documento Privado. ....	109
4.4. Propuesta. ....	117

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

<b>BIBLIOGRAFÍA.</b> ....	129
---------------------------	-----

## INTRODUCCIÓN

El tema fundamental de la presente tesis, es el efecto jurídico que resulta del reconocimiento de la firma del actor en la prueba documental privada en el derecho procesal del trabajo de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, específicamente dentro de la fase probatoria del procedimiento laboral para dirimir las controversias que se suscitan de carácter individual entre trabajadores y patrones.

En la solución de conflictos obrero-patronales, durante la tramitación del procedimiento laboral, específicamente al exhibir una prueba documental privada, en el momento en que el actor reconoce su firma en dicho documento, ejemplo; la Renuncia, el Contrato Individual de Trabajo, en la Nómina, Control de Asistencia, Comprobantes de pago, etc. ¿Cuál es la consecuencia jurídica de este reconocimiento? Si tomamos en consideración que el trabajador reconoce haber firmado el documento, mas no el contenido del mismo, situación que nuestra Ley Federal del Trabajo no contempla.

La posición económica de los trabajadores del país, obliga en la mayoría de los casos a firmar documentos que afectan su esfera jurídica, estos documentos pueden contener situaciones adversas al bienestar de los trabajadores o se les puede añadir contenido después de que se haya firmado, lo cual deja al trabajador en claro estado de indefensión.

Debe hacerse una revisión a la legislación laboral, ya que la falta de reformas, provoca lagunas jurídicas que ponen al trabajador en

desventaja frente a su contraparte, en una contienda de carácter procesal, específicamente podemos hablar del numeral 802 de nuestra Ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los avances de la tecnología, el dolo y la mala fe por parte del patrón, no debe ser imperativa la afirmación que se hace con relación a la autoría del documento, lo que se debe contemplar es que el que exhibe el documento privado debe ofrecer además las pruebas tendientes a demostrar la plenitud de dicha prueba, en otras palabras que la carga de la prueba la tenga el patrón.

En la presente investigación se propone que se le de un nuevo sentido a la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a la objeción y ratificación de los documentos privados, debe hacerse un estudio de manera conjunta en cuanto a la firma y contenido, supuesto que en la actualidad no siempre se da. En consecuencia, se necesitan establecer las situaciones que pueden surgir al momento de hacer una objeción o ratificación de un documento privado.

Para cumplir con la finalidad de lo que se propone en nuestro trabajo, es que se debe partir de la premisa de que las soluciones a los conflictos derivados de las relaciones de trabajo deben considerar al trabajador como la base o principio del Derecho del Trabajo, ya que sin él, no existiría esta rama del Derecho.

Para el estudio de este tema, desarrollamos cuatro capítulos: el Capítulo 1, denominado Marco Teórico Conceptual de la Prueba Documental Privada en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se

analizaron los conceptos fundamentales de dicho Derecho, entre los que encontramos al: Proceso y Procedimiento, Principios Procesales, Partes y Etapas Procésales, así como los que engloban la Voluntad de la Persona, a fin de comprender mejor a nuestro objeto de estudio.

En el Capítulo 2, titulado como Marco Histórico del Derecho Procesal del Trabajo y de la Prueba Documental Privada, resaltamos los antecedentes del procedimiento laboral en legislaciones anteriores, las causas que originaron la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su Naturaleza Jurídica, el Tripartismo en la Impartición de Justicia Laboral y antecedentes de la Prueba Documental Privada.

El Capítulo 3, nos referimos al Marco Legal Vigente de la Prueba Documental Privada en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se realizó un estudio desde un nivel de jerarquía de leyes, en primer lugar la Constitución Política, por ser nuestra Carta Magna, en segundo lugar la Ley Federal del Trabajo, y en el subíndice respectivo a las pruebas nos enfocamos a lo concerniente a la prueba documental, sus etapas como lo son: ofrecimiento, admisión, desahogo y ratificación, así como la valoración de está.

Por último en el Capítulo 4, titulado: El Efecto Jurídico del Reconocimiento de la Firma del actor en la Prueba Documental Privada en el Derecho Procesal del Trabajo, como su nombre lo indica, se analiza ¿cuál es el efecto jurídico para un actor en el hecho de reconocer su firma en un documento privado? ¿a quien le

corresponde la carga de la prueba en este aspecto? y la propuesta que se plantea, para la solución del problema.

El presente trabajo se apoya en los siguientes métodos:

Método Deductivo; ya que se parte de lo general a lo particular, desarrollando el tema como ya dijimos en cuatro capítulos en los cuales se abordan conceptos generales hasta particularizar los mismos. El Método Analítico para la distinción y separación de todas las ideas y conceptos que surgieron en la presente investigación para el conocimiento de sus principios o elementos. El Método Sintético para entender la composición de un todo por medio de la reunión de las partes y es complemento del método analítico.

El Método Jurídico se emplea en lo relativo a la creación, modificación y extinción del Derecho Laboral, apoyándonos en la legislación vigente y pasada, así como de la doctrina y de la jurisprudencia.

La Técnica de Investigación que utilizamos en nuestro trabajo, es la documental, ya que con apoyo de ésta, se pudo analizar minuciosamente la prueba documental privada, uno de los elementos vértices de la presente tesis.

# CAPÍTULO 1.

## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

### 1.1. Derecho Procesal del Trabajo.

El Estado tiene la obligación de custodiar y de vigilar el ordenamiento jurídico, para la protección de las garantías individuales de cualquier procedimiento jurisdiccional, a que tiene derecho todo individuo. Sin embargo todo aquel que reclame un derecho deberá justificarlo.

Se puede entender al Derecho Procesal como el sistema de normas que tienen como fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo mediante el ejercicio de la función jurisdiccional <sup>1</sup>. En tal virtud, es una norma instrumental para aplicar el derecho sustantivo.

En este orden de ideas, se puede definir el Derecho del Trabajo como “conjunto de normas que rigen las relaciones de los asalariados con el patrón, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictar esas reglas” <sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Cfr. D. ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Becerra Bautista. Jus. México. 1945. P. 19.

<sup>2</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1977. P. 18.

Al igual que otras ramas del derecho, los conceptos jurídicos fundamentales se han adecuado al Derecho del Trabajo, atendiendo principalmente a las normas que regulan el procedimiento laboral así como los preceptos más usuales de éste mismo Derecho.

Por lo que no se puede llegar a imaginar un derecho sustantivo, sin la existencia del Derecho Procesal que obliga a quien desconoce una norma, (en el caso que nos ocupa norma laboral) a la reparación de la misma, mediante la actividad jurisdiccional del Estado, en su facultad potestativa, conferida para dirimir las controversias de esta índole <sup>3</sup>.

En esta tesitura, nos vemos en la necesidad de revisar la definición de Derecho Procesal, que proporciona el maestro Bermúdez Cisneros, la cual nos dice que es el conjunto de normas que regulan el proceso <sup>4</sup>, y la relaciona con la definición de Trueba Urbina, que el Derecho Procesal del Trabajo “es 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 en las relaciones obrero-patronales, interpatronales e interobreras” <sup>5</sup>.

El Derecho Procesal del Trabajo, existe por la razón de que no bastan, las normas de derecho sustantivo, para resolver las

---

<sup>3</sup> Cfr. Idem.

<sup>4</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1989. P. 18.

<sup>5</sup> Ibidem. P. 20.

discrepancias que se dan entre los actores de las relaciones laborales, sino que además, se requiere una regulación en el proceso jurisdiccional, con la finalidad de que las posiciones antagónicas, se resuelvan favorablemente en sus respectivas reclamaciones, deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales <sup>6</sup>.

Por lo anteriormente señalado, nos quedaremos con la definición que otorga el maestro Porrás y López del Derecho Procesal del Trabajo que “es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico” <sup>7</sup>.

Esta definición es sencilla, pero contiene los elementos lógicos que se requieren para conceptualizarla, comprende la función jurisdiccional, el estudio del proceso laboral y el fin que es resolver los conflictos obrero-patronales en sus dos ámbitos, el jurídico y económico.

## **1.2. Proceso.**

Se puede definir el concepto de proceso como: “Conjunto de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto

---

<sup>6</sup> ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décimo tercera edición. Porrúa. México. 2004. P. 3.

<sup>7</sup> PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 18.

controvertido para solucionarlo o dirimirlo”<sup>8</sup>. Entendemos por proceso la serie de actos que realizan las partes, ante un juez, para la composición del litigio.

El proceso jurisdiccional tiene la finalidad de relacionar los diversos actos tendientes a la solución de una controversia, bajo el órgano jurisdiccional, por lo que es de utilidad la siguiente definición: “Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente”<sup>9</sup>.

De igual manera, en un diccionario jurídico, podemos encontrar otra definición sobre el tema: “Es el conjunto de disposiciones que regulan la sucesión concatenada de los actos jurídicos realizados por el juez, las partes y otros sujetos procesales, con el objeto de resolver las controversias que se suscitan en la sociedad, con la aplicación de las normas de derecho sucesivo”<sup>10</sup>.

Esto debe entenderse como una serie de pasos o actos ordenados progresivamente, es decir que uno es consecuencia del otro; aunado a que éstos se encuentran establecidos en la ley adjetiva de la materia de que se trate y que son seguidos por los

---

<sup>8</sup> GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición. Harla. México. 2000. P. 54.

<sup>9</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1999. P. 420.

<sup>10</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. UNAM. Porrúa. México. 1983. P. 1034.

que intervienen en el juicio, mismos que sirven como instrumento necesario para que el órgano jurisdiccional pueda tomar una determinación y obtener así una resolución.

Haciendo alusión a la definición que realiza el maestro Rafael de Pina, al respecto se puede comentar que ciertamente son una serie de actos jurídicos establecidos en la ley y realizados por las partes, a partir de los cuales el juzgador toma los elementos para dictar una resolución al conflicto; por otra parte, considerando la definición que establece, respecto de los actos que realizan tanto el juzgador como las partes que en el juicio intervienen, se encuentran reguladas por la ley adjetiva de la materia de que se trate, estableciéndose una secuencia procesal.

En este orden de ideas, el propósito primordial que busca el proceso jurídico es en términos generales, la procuración de justicia o la seguridad jurídica en la sociedad. El maestro Alberto Trueba Urbina dice que el proceso del trabajo tiene como carácter tutelar para el obrero el privilegio de que se pueden suplir determinadas deficiencias técnicas en su reclamación, ya que en el proceso obrero, no rige el principio de igualdad jurídica, ante el evidente desequilibrio económico que existe entre empresarios y clase trabajadora <sup>11</sup>, por lo que al proceso del trabajo, se deben aplicar normas jurídicas procesales de carácter social, protectoras del sujeto más débil del proceso.

---

<sup>11</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1981. P. 203 y 204.

### 1.3. Procedimiento.

El procedimiento “es el conjunto de formalidades o tramites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos” <sup>12</sup>.

Claramente existe una gran diferencia entre los conceptos proceso y procedimiento.

El camino que va desde la acción a la sentencia y su ejecución es el proceso y el conjunto de formalidades que deben observarse durante el mismo es el procedimiento <sup>13</sup>.

El Maestro Rafael de Pina establece, que el proceso comprende un procedimiento a que se sujetan todos los actos jurídicos, sin los cuales el proceso no tendría significado <sup>14</sup>.

Otra diferencia entre el proceso y el procedimiento, es que el proceso es el conjunto de actos coordinados de las partes y el juez, conducentes al ejercicio de la jurisdicción, que tiene la finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una sentencia, y el procedimiento lo constituye el conjunto de formalidades o

---

<sup>12</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. P. 420.

<sup>13</sup> Cfr. MARGADANT, Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Octava edición. Esfinge. México. 1979. P. 139.

<sup>14</sup> Cfr. DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1979. P. 159.

reglas que atañen a la exterioridad del proceso, y no tiene una finalidad de efectos jurídicos <sup>15</sup>.

El tiempo proceso puede decirse que es el concepto puro, el cual no se ubica ni en tiempo ni espacio, sin embargo, el procedimiento viene a actualizar al proceso en ese tiempo y en ese espacio; es decir, cuando calificamos al proceso oral, escrito, ordinario, sumario, ejecutivo, estamos haciendo alusión a los procedimientos en que el proceso se actualiza <sup>16</sup>.

#### **1.4. Principios Procesales del Derecho Laboral.**

El Derecho Procesal Laboral tiene ciertas características o mejor dicho principios procesales y que en nuestra legislación laboral en vigor se encuentran consagrados en el artículo 685 y que a la letra dice: “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el

---

<sup>15</sup> Cfr. BARQUET RODRIGUEZ, Farid Alfredo. “Proceso y Derecho Procesal del Trabajo”. Gaceta Laboral. Número 58. Junta Federal de conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997. P. 21.

<sup>16</sup> Cfr. ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. P. 20.

momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley”.

El Derecho del Trabajo en principio es **PÚBLICO**; como ya se ha hecho mención, al respecto el artículo 720 del mismo ordenamiento establece que: “...Las audiencias serán públicas...” y solo en casos excepcionales las audiencias pueden ser a puerta cerrada, esto con consigna de la propia Junta, se dice que son de orden público por su imperatividad.

Se dice también que este principio nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades que conocían de los procesos secretos, en los cuales no se dictaban las resoluciones conforme a derecho, es por ello que el derecho laboral es público en todo momento, con el objeto de que al ser pronunciado el fallo sea justo.

Es **GRATUITO**, se da como consecuencia de la obligación que tiene el Estado hacia el gobernado para proporcionarle todos los elementos para la solución de los conflictos, además de que en nuestra Carta Magna se encuentra regulado este principio en su artículo 17 segundo párrafo el que dispone que:

“... Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial.

Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia, prohibidas las costas judiciales...”.

El principio de **INMEDIATEZ**, este es uno de los más importantes en nuestro derecho procesal laboral, ya que la comparecencia personal de las partes es fundamental en la primera audiencia en su etapa de conciliación, toda vez que las autoridades que están encargadas de administrar justicia y que están al frente del conflicto, tienen la obligación de estar en constante contacto con las partes hasta el momento de que sea dictado el laudo con lo que se pone fin al juicio.

Es predominantemente **ORAL**, esta es una de las características que lo hacen ser distinto al procedimiento laboral respecto de las demás ramas del derecho, ya que existe un contacto directo entre las partes y la autoridad que conoce del juicio, existe un predominio de la palabra hablada sobre la escrita, lo que implica una mayor fluidez en el procedimiento, toda vez que ambas partes, en todo momento, se expresarán y manifestarán de viva voz su conciliación, sus demandas y sus excepciones, su ofrecimiento y sus alegatos en la audiencia y sus diversas etapas, lo que trae como consecuencia que exista una economía en el procedimiento <sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Esfinge. México. 2003. P. 10 y 11.

Es a **INSTANCIA DE PARTE** o también llamado **PRINCIPIO DISPOSITIVO**, este principio no es exclusivo de la materia laboral, ya que se encuentra generalmente en todas las ramas del derecho procesal, esto significa que la autoridad no puede conocer de un procedimiento, si no es instada siempre por la parte actora con la simple presentación de la demanda, es decir que no actúa de oficio <sup>18</sup>.

Es de **ECONOMÍA PROCESAL**, esto quiere decir que existe la simplificación del número de las audiencias, que como se hará mención más adelante, existen tres etapas dentro de la audiencia en un proceso ordinario y que son la de conciliación; demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas y que aun cuando no concurren las partes a la misma se debe continuar <sup>19</sup>.

Es de **CONCENTRACIÓN**, toda vez que existe una relación directa con el principio de economía procesal, ya que se hace en una sola comparecencia el mayor número de actuaciones, y si es posible todas las necesarias antes de que se dicte la resolución <sup>20</sup>.

Es de **SENCILLEZ PROCESAL**, es decir, que carece de formalismos y tecnicismos en el procedimiento a diferencia de otras ramas de derecho que se caracterizan por las solemnidades que en el se requieren <sup>21</sup>.

---

<sup>18</sup> Cfr. Ibidem. P. 446.

<sup>19</sup> Cfr. Idem.

<sup>20</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Trillas. México. 1999. P. 23.

<sup>21</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 447.

Se aplica la **SUPLENCIA DE LA QUEJA**, que significa subsanar las deficiencias de forma y de fondo que existan en la demanda a favor del trabajador, lo que conlleva a las Juntas a actuar de oficio en beneficio de la clase trabajadora <sup>22</sup>.

Existe una **PARIDAD PROCESAL** o **PRINCIPIO DE IGUALDAD**, es donde el actor y el demandado tiene un trato igual, esto es, que las partes cuentan con la oportunidad de defenderse, así como el de manifestar su réplica, contrarréplica, ofrecer sus pruebas, objetarlas, y el que la junta tome en cuenta las pruebas aportadas por ambas partes, así como el de expresar sus alegatos, a fin de obtener una buena administración de justicia <sup>23</sup>.

Por último se llega a un **LAUDO EN CONCIENCIA**, que es en donde la autoridad procesal al momento de pronunciar el laudo analiza a conciencia y le da un valor a cada prueba aportada, es por ello que el artículo 841 hace mención a que: “Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimaciones de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

## **1.5. Las Partes en el Procedimiento Laboral.**

---

<sup>22</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 24.

<sup>23</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava edición. PAC. México. 1991. P. 49.

Empezaremos por definir lo que es Parte y así tenemos que Rafael de Pina, nos dice: “PARTE. Quien se incorpora a un proceso para ejercer el derecho de intervención en los casos autorizados expresamente por la ley. // Sujeto parcial de una relación jurídica procesal”<sup>24</sup>.

Asimismo en términos jurídicos, tenemos que el aludido concepto, tiene otro significado, por consiguiente transcribiremos la definición que cita el Maestro Eduardo Pallares del Tratadista Escriche, en su Diccionario Jurídico, el cual dice: “Es parte cualquiera de los litigantes sea el demandante o el demandado. Mostrarse parte es presentar una persona pedimento al tribunal, para que se le entregue el expediente y pedir en su vista lo que convenga”<sup>25</sup>.

Si partimos de que el proceso es una relación jurídica que se establece entre actor y demandado a través del órgano jurisdiccional, como parte en el proceso se han señalado fundamentalmente dos: la que demanda y a quien se demanda.

El Maestro Trueba Urbina, define el concepto de la siguiente forma: “En términos doctrinarios; es parte quien poseé capacidad jurídica para demandar en nombre propio, por sí mismo o a través de un representante la actuación del derecho, así como aquel

---

<sup>24</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. P. 396.

<sup>25</sup> PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 2003. P. 588.

frente al cual es demandada dicha prestación, o sea, son parte en el proceso el actor, el demandado y también los terceros”<sup>26</sup>.

El concepto de parte no se refiere a las personas que intervienen en el proceso, sino a la posición que tienen en él, se deben comprender los tres elementos que atañen a esta palabra como son: ser sujeto de derecho, manifestar su voluntad y actuar de tal manera que se produzcan consecuencias de derecho. Si no intervienen estos elementos podrá tratarse de parte en cualquier aspecto, pero no de un negocio jurídico<sup>27</sup>.

Retomando la definición de este concepto que nos dio el Maestro Trueba Urbina, haremos un breve comentario, que en nuestro criterio nos parece la más completa, ya que si bien es cierto, que contiene elementos que otros tratadistas han observado, también es cierto que incluye otros elementos, como los terceros interesados o llamados a juicio.

Esto nos aclara de que en el proceso laboral, no solo las partes interesadas en una relación de trabajo, actor y demandado, tienen obligaciones procesales, ya que toda persona o autoridad que tenga en su poder documentos o datos que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, están obligados a aportarlos, cuando los requiera el órgano jurisdiccional. Por lo que la simple

---

<sup>26</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 275.

<sup>27</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. P. 560.

vinculación en un procedimiento no es suficiente para determinar a las partes en el mismo <sup>28</sup>.

Toda vez que la legislación laboral define a las partes, como actor, demandado, terceros; integrantes del proceso laboral, también cabe hacer mención que éstos, pueden ser persona física o moral, por sí mismos o en representación de los intereses de otro <sup>29</sup>.

### **1.6. Etapas del Procedimiento Laboral.**

En el presente punto se pretende analizar las principales etapas de que se compone el procedimiento laboral individual, ordinario, iniciando con la elaboración de la demanda donde se encuentran precisadas las prestaciones que se pretenden hacer valer ante la autoridad competente, derivadas del conflicto suscitado entre uno o varios trabajadores y uno o varios patrones.

Posterior a este hecho, se procede a la presentación de la demanda ante la autoridad que resulte competente de conformidad al ramo al que se dedique la demandada, es decir, la parte patronal (Junta Local o Junta Federal), lo cual da origen al inicio del proceso laboral en el que se desahogaran las diversas etapas de procedimiento laboral, finalizando con la resolución que

---

<sup>28</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 275.

<sup>29</sup> Cfr. BAYLOS GAU, Antonio y otros. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Segunda edición. Trotta. España. 1995. P. 47.

emita en su momento la autoridad que conozca sobre el conflicto, la cual es conocida como laudo <sup>30</sup>.

Una vez recibido el escrito inicial de demanda, la Junta a la que le corresponda conocer de la controversia de que se trate, acordará la radicación y admisión de la misma.

Ya admitida la demanda, se dicta un acuerdo en el que se señala la fecha de celebración de la primera, en la cual se indican las etapas del procedimiento, consistentes en la conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, asimismo se notificará de forma personal el auto de radicación a las partes, en donde se radicará la fecha en que tendrá verificativo la audiencia correspondiente, corriéndole traslado a la parte demandada con copia simple del escrito inicial de demanda.

Primeramente se hace mención al hecho de que en el día señalado para que tenga verificativo la **Audiencia de Ley** <sup>31</sup>, se realizará la primera etapa del procedimiento, consistente en la conciliación de las partes, es decir, en donde la autoridad exhorta a éstas a llegar a un arreglo conciliatorio, las partes deben presentarse en forma personal (sin abogados postulantes), para efectos de dar por terminado el conflicto que les ocupa.

El Estado ha procurado en todo momento evitar el conflicto entre los patronos y los obreros, es por ello que en muchos de los

---

<sup>30</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 108 y 109.

<sup>31</sup> Cfr. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 143.

casos, el conflicto se resuelve en la misma audiencia de conciliación, en donde las partes llegan a un acuerdo y se da por terminado el conflicto; ambas partes firman un convenio en el cual se asientan los compromisos adquiridos por cada una de las partes, siendo este convenio aprobado por la Junta y el cual se eleva a la categoría de Cosa Juzgada, es decir, Laudo.

Por otra parte, en el caso de que las partes no llegasen a arreglar sus diferencias en la audiencia de conciliación, se les tendrá por inconformes con cualquier arreglo; es a partir de este momento es cuando se entra al litigio, continuándose el procedimiento, en el cual las partes concurren a la etapa de demanda y excepciones.

Es en esta etapa de **Demanda y Excepciones**, donde la parte actora tiene prioridad para modificar o ratificar en todas y cada una de sus partes su escrito inicial de demanda, pudiendo detallar sobre los puntos que considere no sean del todo claros, principalmente el capítulo de hechos en el cual la parte actora basará su litis, para lograr las pretensiones establecidas en su escrito de demanda.

Posterior a la ratificación del escrito de demanda por la parte actora, el demandado deberá dar contestación a la demanda, debiendo exponer las razones de hecho y de derecho que hace el actor, así como sus excepciones y defensas, mismas que deben dar contestación a los hechos a que se refiere el demandante, debiendo afirmar o negar los hechos según sea el caso.

Nuestra legislación prevé que en caso en que la parte actora amplíe, modifique o adicione su escrito inicial de demanda respecto de sus pretensiones, el demandado podrá solicitar a la Junta se suspenda la audiencia, esto con el objeto de que el mismo no quede en estado de indefensión; es decir, que de tal ampliación, modificación o adición hecha por el actor es considerada de fondo, ya que de lo contrario el demandado continuará con la contestación de la demanda haciéndolo de manera cautelar.

En esta etapa, en la que las partes hacen uso de su derecho de la Réplica y la Contrarréplica, al momento de dar contestación a la demanda por el demandado; siendo la réplica hecha por la parte actora en relación con la contestación, y la contrarréplica por la parte demandada con relación a la réplica.

En la etapa de **Ofrecimiento y Admisión**<sup>32</sup> de pruebas, las partes ofrecerán en forma verbal o por escrito los elementos de prueba con los cuales pretenden acreditar su acción de la parte actora y las excepciones y defensas en caso de la parte demandada.

Los medios de prueba que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo, tienen la finalidad de que con los mismos, puede llegarse a probar la veracidad, así como la existencia de los

---

<sup>32</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 108-110.

hechos argumentados en la demanda, así como en la contestación a la demanda.

Las partes al ofrecer sus pruebas, deben observar ciertas formalidades, entre las cuales se mencionan: que la parte actora tiene el privilegio de ofrecer primeramente sus probanzas, relacionándolas cada una con los hechos de su escrito y ofreciéndolas en tiempo y forma (en la misma audiencia ya sea por escrito o en forma oral), para posteriormente el demandado ofrecer las probanzas que considerase pertinentes para desvirtuar el dicho de la parte actora.

Cabe hacer mención que en el caso de que el demandado no se presentara a la audiencia de de pruebas, se le tendrá por precluído su derecho a ofrecerlas ofrecimiento, entendiéndose por precluído, la perdida de este derecho a ofrecer pruebas dentro del tiempo y con la forma que la Ley establece.

Al respecto Chiovenda considera que “la preclusión, es la perdida de la facultad procesal por haberse alcanzado el limite máximo señalado por la Ley para su ejercicio...

... La preclusión opera en el proceso para señalar las etapas del mismo, impidiendo a las partes volver hacia atrás en el trámite; las facultades procesales de cada parte que son deficientemente ejercitadas, abandonadas o no utilizadas, desaparecen para la parte respectiva sin que posteriormente

pudiera integrar tal actividad corrigirla si estuviera mal usada...”

33

Si se da esta situación en el procedimiento laboral, la parte actora podrá solicitar a la autoridad que corresponda, que el asunto pase directamente a proyecto de Laudo.

Otra de las características primordiales del procedimiento laboral, es que cuando se ofrece la prueba documental, ésta puede ser objetada por el contrario, aseverando la falsedad o la dudosa procedencia de la misma, resolviendo posteriormente la Junta si tal prueba es admitida o desechada.

Posteriormente, una vez ofrecidas las pruebas, tanto de la parte actora como de la parte demandada, se procede en este acto a la objeción de pruebas que cada una de las partes haga a su contraparte, señalando con precisión cuáles son las pruebas que la Junta debe considerar sean admitidas o desechadas.

Cabe hacer mención que si alguna de las partes no objetara algún documento, dicho documento tendrá pleno valor probatorio; sin embargo, en el caso en el que la parte contraria llegara a objetar un documento, y al ofrecer esta probanza no tuviere medio de perfeccionamiento se tendrá por objetado dicho documento, quitándole el valor probatorio que se le pretendía otorgar.

---

<sup>33</sup> CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. 3. Traducido por E. Gómez Orbaneja. Editorial Jurídica Universitaria y Asociación de Investigaciones Jurídicas. México. 2001. P. 532.

En nuestra legislación laboral el artículo 811 con relación a la objeción establece: “Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes...”.

En este orden de ideas la Junta acuerda sobre la admisión y desecamiento de las pruebas ofrecidas por las partes, señalando fecha y hora para el desahogo de las probanzas admitidas. En algunos de los casos, la Autoridad Laboral, el desahogo de las pruebas puede realizarse en ese mismo acto <sup>34</sup>.

### **1.7. Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.**

Dentro de nuestro sistema procesal existen reglas específicas para el ofrecimiento de los medios de pruebas, y que son de acuerdo a lo que establece el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo: “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;

---

<sup>34</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990. P. 554.

- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia”.

Estos medios de prueba cuando son debidamente ofrecidos dentro del término establecido en la Ley, se les tiene considerados que son el medio idóneo para obtener un Laudo favorable <sup>35</sup>.

A continuación se hace una breve mención de cada uno de los medios probatorios.

La prueba **CONFESIONAL** <sup>36</sup>, es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste.

Este tipo de prueba es utilizada para llevar a cabo una investigación respecto de los hechos que son objeto de la litis, y en donde uno de los aspectos más importantes y fundamentales para llegar al esclarecimiento de la controversia es la absolución de posiciones, mismas que deben versar sobre hechos propios del que deba absolver, o bien sobre hechos que le sean conocidos, aunado q que cada posición debe referirse a un solo hecho; posteriormente una vez formuladas las posiciones, el Secretario las califica de legales, ya que en algunos casos dichas posiciones resultan ser insidiosas o inútiles, hecho lo anterior los

---

<sup>35</sup> Cfr. ASENSIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2000. P. 133.

<sup>36</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P.439.

absolventes deberán responder a las afirmaciones o negaciones relacionados con los hechos <sup>37</sup>.

El objeto de ofrecer esta prueba en un procedimiento laboral, es buscar que los absolventes aporten elementos suficientes para llegar a la verdad de los hechos materia de la litis.

Al respecto el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal...”.

La prueba **DOCUMENTAL** <sup>38</sup>, es el medio de prueba, producto de la actividad humana, en donde se expresa por medio de signos una manifestación del pensamiento, siendo indiferente el material sobre el que los signos estén escritos y también la clase de escritura.

Existe una división clásica de los documentos, es la que se refiere al origen de los mismos, la cual los clasifica en Públicos y Privados. Por lo que los documentos públicos son los creados, autorizados y expedidos por funcionarios públicos investidos de facultad soberana, y los documentos privados, son aquellos que consignan alguna disposición o convenio entre particulares <sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Cfr. Idem.

<sup>38</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 130.

<sup>39</sup> Cfr. Idem.

La Ley Federal del Trabajo, define y clasifica los documentos de la siguiente manera:

“Artículo 795. Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización”.

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

La prueba **TESTIMONIAL** es aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales y jurisdiccionales relacionadas con el litigio <sup>40</sup>.

La prueba testimonial es determinante sobre los demás medios de prueba, en cuanto al principio de inmediatez dentro del procedimiento, toda vez que el juzgador de la materia al momento de articular las preguntas al testigo u oferente, valora a través de la misma, para llegar a la verdad o falsedad absoluta de los hechos.

---

<sup>40</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990. P. 650.

La prueba testimonial corre a cargo de terceras personas que son totalmente ajenas a la controversia, las cuales deberán absolver posiciones, mismas que deberán basarse en hechos que les consten a los oferentes, debiendo argumentar el por qué y el como de la razón de su dicho en relación con las preguntas que le son articuladas.

La ley de la materia en su artículo 813 establece: “La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- I. Solo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;
- II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de

tres días presenten su pliego de preguntas en sobre cerrado; y

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

Esta prueba cuando no esta debidamente ofrecida se desecha, ya que al ofrecerla debe precisarse el nombre y domicilio de los testigos, además del compromiso que se adquiere para presentar a los mismos el día y hora que la Junta acuerda para el desahogo de la misma.

En la prueba **PERICIAL**<sup>41</sup>, el juzgador se encuentra apoyado o mejor dicho auxiliado por un grupo de personas especializadas en diversas materias como son las ciencias y las artes, y que cuentan con una especialidad y experiencia basta, conocidas éstas como peritos, quienes una vez que emiten o rinden dictámenes, el juzgador pueda llegar a la verdad o falsedad de los acontecimientos materia de la litis.

Al respecto, Betti da un concepto de la prueba pericial “... la pericia, más que un medio de prueba en sí mismo, es una forma de asistencia intelectual presentada al juez en la inspección o, más frecuentemente, en la valoración de la prueba en cuanto haya de considerarse materia propia de experiencia técnica más bien que de experiencia común ... una actividad representativa,

---

<sup>41</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 154.

destinada a comunicar al juez percepciones o inducciones obtenidas objetivamente merced a una apreciación técnica de la cosa, o persona o actividad que constituye el objeto de la inspección directa en el proceso, a fin de facilitar al juzgador la comprensión de aquello que representa...”<sup>42</sup>.

El objeto de ofrecer la prueba de **INSPECCIÓN**, dentro del procedimiento laboral, a efecto de examinar o inspeccionar documentos, lugares u objetos, que determinen la verdad o falsedad de los hechos controvertidos, es el caso de que en materia laboral en ocasiones es necesario desplazarse al domicilio del demandado (patrón), para obtener datos contenidos en documentos y que resulta imposible de presentar ante la Junta para el demandado e incluso para el mismo actor.

Es por ello que hace la petición el oferente de la prueba a la Junta, para que personal de la misma se traslade al lugar indicado, (esto se llega a hacer cuando por necesidades de la empresa o dependencia según sea el caso, pueden llegar a ser utilizados los documentos en cuestiones administrativas o simplemente para asegurar el que no lleguen a extraviarse los documentos), y así constatar que dichos documentos (si fuera el caso), contienen lo expresado, ya sea por el actor o el demandado dentro del procedimiento<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Ob. Cit. P. 756.

<sup>43</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 139.

Al respecto los juristas Alcalá Zamora y Levene, establecen que “... siendo el juez el destinatario de toda la prueba, no puede considerarse medio de prueba aquel en el que el propio juzgador se pone en contacto con el *factum probandum* y se convierte a sí mismo en *factum probans*: no hay intermediario alguno entre el hecho de probar y el sujeto procesal que ha de formar su convicción sobre el mismo...”<sup>44</sup>.

En relación con el concepto de esta prueba, diversos tratadistas hacen una aseveración en el sentido de que a esta no se le considera como un medio probatorio dentro del procedimiento laboral, sino más bien es una actividad que realiza personal de la Junta de Conciliación, para tener una apreciación más clara de los hechos argumentados dentro de la litis<sup>45</sup>.

Por su parte el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo establece: “La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecer la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma”.

En la prueba **PRESUNCIONAL**<sup>46</sup>, que consiste, en que a partir de un hecho conocido, se deduce la existencia de otro

---

<sup>44</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Ob. Cit. P. 816.

<sup>45</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 139 y 140.

<sup>46</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 491 y 492.

desconocido. El propósito de ofrecer esta prueba dentro del procedimiento laboral, es el de deducir de los hechos probados y de los desconocidos, para llegar a la verdad, basándose en la lógica y el raciocinio del juzgador, como pueden ser analizadas las presunciones de manera legal apoyándose en las normas ya establecidas en la ley, o por el aspecto humano basadas en la simple apreciación del juzgador; este segundo aspecto puede resultar una arma de dos filos, al grado de llegar realmente al convencimiento del juez, o bien puede resultar débil el ofrecimiento de la misma, esto es muy subjetivo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 830 lo siguiente: “Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”.

Así también se tiene que la presunción se ofrece en su doble aspecto legal y humana, por lo que el artículo 831 del mismo ordenamiento establece lo siguiente: “Hay presunción legal cuando la ley establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho, debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia de aquél”.

El medio de prueba conocido como **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**<sup>47</sup>, es el conjunto de antecedentes, actuaciones, constancias y documentos que legalmente obran en el expediente del juicio.

---

<sup>47</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 141 y 142.

En esta prueba no puede considerarse todo lo que obra en un expediente, sino únicamente aquellas actuaciones, constancias o documentos que obren legalmente.

Cuando cualquiera de las partes ofrece como medio de prueba la instrumental de actuaciones, debe de señalar y relacionar las actuaciones con los hechos y con el derecho que se reclama, ya que de lo contrario se estaría ofreciendo en forma genérica e imprecisa.

Si bien es cierto que la Junta, esta obligada de oficio a tomar en cuenta esta probanza, no esta por demás que las partes la ofrezcan, motivando al juzgador a tomar en cuenta las actuaciones que constan u obran en el expediente al momento de resolver el conflicto.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 836 establece: “La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio”.

Todo lo actuado en un procedimiento laboral lo constituyen todas las formalidades de que consta este tipo de juicios. En el periodo probatorio se concretan las declaraciones, documentos, dictámenes periciales e inspecciones como un conjunto de probanzas, que no necesariamente requieren ser ofrecidas en su conjunto, ya que como pruebas en sí lo son individualmente.

El ofrecimiento de esta prueba tiene como finalidad de que el juzgador al resolver, tome en cuenta a favor de las partes no solo lo alegado y lo aprobado por estas, sino todas aquellas circunstancias que se pongan de manifiesto al desahogar cada prueba ofrecida en la etapa de desahogo de pruebas.

### **1.7.1. Prueba Documental Privada.**

Se puede definir Documento, en sentido general como: “toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento”<sup>48</sup>.

Los documentos privados son aquellos en que se consigna alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de escribano ni de otro funcionario que ejerza cargo, autoridad pública, o bien con la intervención de éstos últimos, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones<sup>49</sup>.

Una de la pruebas más importantes dentro del procedimiento laboral, es la prueba documental, con la cual en la mayoría de los casos, es un punto esencial para la solución de los conflictos; es decir, el ofrecimiento de la misma puede significar la derrota o la victoria, dependiendo de la habilidad y sapiencia de los postulantes.

---

<sup>48</sup> TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 129 y 130.

<sup>49</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. P. 237.

Debido a la trascendencia jurídica que tiene esta prueba, y así como ser un punto fundamental en la presente tesis, se hizo un apartado especial para el desarrollo del mismo.

### **1.8. Carga de la Prueba.**

La palabra carga en el Derecho Procesal, indica la necesidad de desarrollar una actividad, dentro del proceso para obtener una resolución favorable, por lo que el maestro Rafael De Pina, señala que: “La carga de la prueba (*onus probandi*) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para tomar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos”<sup>50</sup>.

La Carga de la Prueba, para Devis Echandia es “una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cuál de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitarse las consecuencias desfavorables”<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. P. 105.

<sup>51</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Distribuidor. México. 1983. Pp. 112 y 113.

Las conductas que el actor y el demandado realizan respectivamente, para iniciar, continuar y concluir el proceso, se denominan cargas <sup>52</sup>.

La primera es la del impulso inicial, la petición de parte es el requisito sin el cual no puede iniciarse el proceso. Quien quiera hacer efectivo un derecho que considere vulnerado, tendrá que accionar la actividad jurisdiccional de los tribunales laborales; no tiene la obligación de hacerlo, pero si no lo hace, no podrá pretender que se le restituya en ese derecho; es la necesidad de recuperar su derecho la que provoca en el sujeto la conducta de impulso inicial <sup>53</sup>.

Las demás cargas son: la de afirmación, que incumbe tanto al actor como al demandado, de aportar al tribunal los hechos en que motivan o basan, uno sus acciones y otro sus excepciones; la del impulso subsiguiente que comúnmente corresponde al actor por su interés de que continúe el proceso y no caduque; la de exhibición que lleva a las partes a someter su persona o sus cosas a la inspección, cuando media orden del tribunal; y, la de la prueba, que significa, en el caso del actor la necesidad de aportar los elementos probatorios que se requieren para acreditar la procedencia de sus acciones y, en el del demandado, los indispensables para la justificación de sus excepciones <sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> Cfr. RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. P.106.

<sup>53</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 275-277.

<sup>54</sup> Cfr. Idem.

La carga es un acto jurídico que debe ejecutarse si se quiere obtener cierta finalidad en interés propio; la obligación es un acto jurídico que el derecho objetivo exige que se cumpla para tutelar un interés ajeno. La inobservancia de la carga implica una sanción económica, representada en la pérdida efecto favorable que se tutela con ella y consecuentemente, en el perjuicio del propio interés. El incumplimiento de la obligación conduce a la sanción jurídica en beneficio del acreedor o del titular del derecho correlativo, sea en forma de indemnización de perjuicios o de pena corporal, y por consecuencia tutela un interés ajeno<sup>55</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, no reguló la carga de la prueba; esa deficiencia nos dice el maestro Trueba Urbina; la suplió la jurisprudencia con una teoría especial de inversión de la carga de la prueba en la que favorecía al obrero frente al industrial; entre esos criterios de la Corte, encontramos los siguientes: a) La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que no adeuda, salarios, cuando el obrero ha probado la existencia del contrato de trabajo. b) La carga de la prueba corresponde al patrón para justificar que el obrero no sufre enfermedad profesional. c) La carga de la prueba corresponde al patrón para acreditar que el obrero se separó voluntariamente del trabajo o que abandono éste<sup>56</sup>.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se consideró a la carga de la prueba como una obligación de las partes, la

---

<sup>55</sup> Cfr. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. Segunda edición. Víctor de Zavalía. Argentina. 1972. P. 401.

<sup>56</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 213-217.

aportación de todos los elementos probatorios para contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad <sup>57</sup>.

En la reforma de 1980 se dividió la Ley Federal del Trabajo en dos partes, la primera sustantiva, la segunda adjetiva; en ésta última sus autores acabaron el sistema tradicional que otorgaba al juez la facultad de distribuir la carga de prueba <sup>58</sup>.

Esta facultad conocida como regla de juicio, la cambiaron los autores de la reforma, por la disposición o mandato legal; es el artículo 784 en el que se consagró ésta innovación de nuestro Derecho Procesal del Trabajo:

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

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

---

<sup>57</sup> Cfr. Idem.

<sup>58</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Ob. Cit. P. 477.

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

### **1.9. Reconocimiento en el Derecho Procesal del Trabajo.**

El Reconocimiento es la aceptación expresa o tácita de una obligación o derecho que compete al colitigante, y también de la autenticidad de un documento o de algún hecho litigioso <sup>59</sup>.

También se usa este vocablo para mencionar el examen, registro o averiguación de alguna cosa, en cuyo caso equivale a la prueba de inspección judicial. La prueba de reconocimiento de

---

<sup>59</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. P. 683.

documentos se equipará doctrinalmente a la prueba de inspección judicial<sup>60</sup>.

La admisión general de los hechos que fundamentan las pretensiones o excepciones, o parcial de los que fundamentan las que se aceptan entre las varias formuladas, que implica su adhesión o allanamiento<sup>61</sup>.

Es tal vez el reconocimiento, el caso más claro de relevo de prueba, pues quien la acepta uno o varios hechos alegados por su contrario, pero fundamentalmente la pretensión que con ellos motiva.

El reconocimiento de un documento privado, en el derecho procesal del trabajo, es el acto expreso o implícito en virtud del cual el autor jurídico del documento o sus causahabientes le otorgan autenticidad, sea espontáneamente o por citación judicial a solicitud de parte interesada.

En tal razón el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, señala lo siguiente:

“Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

---

<sup>60</sup> Cfr. Ibidem. P. 684.

<sup>61</sup> Cfr. DEVIS ECHADIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Ob. Cit. P. 646.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor **cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital**; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley”.

Por lo que el reconocimiento puede recaer sobre documentos privados suscritos por la misma persona que los reconoce o por su causante o firmados por otra a ruego de aquéllos, y también sobre documentos manuscritos por las mismas personas, aun cuando no estén firmados por ellas <sup>62</sup>.

El reconocimiento expreso es siempre voluntario; el implícito puede serlo cuando voluntariamente se deja de concurrir a la diligencia para la cual se ha citado, pero puede ser involuntario, cuando la omisión se debe a ignorancia u olvido.

### **1.10. La Voluntad Jurídica.**

A través del ejercicio de la voluntad, el hombre desarrolla su personalidad, siendo esta su más grande característica, que lo diferencia de cualquier otra criatura, el hombre obra movido por la

---

<sup>62</sup> Cfr. Ibidem. P. 563.

razón y la razón se determina en todos los casos por un fin. Pero esta voluntad, libremente determinada, por si sola, no es apta para crear consecuencias de derecho, ya que debe estar atenta al orden jurídico establecido <sup>63</sup>.

Así llegamos al momento, en que la voluntad es el medio para la formación del hombre como ser moral, y una vez que tiene conocimiento del orden jurídico, entra en acción la autonomía de la voluntad, para realizar o no, ciertos actos tendientes a crear consecuencias jurídicas.

El principio de la autonomía de la voluntad <sup>64</sup>, es consecuencia de la libertad de cada individuo, puede definirse como un principio de derecho privado, que permite a los particulares ejecutar actos jurídicos y determinar libremente su contenido y los efectos, con cierta limitación. Lo anterior se explica; de que no podría haber libertad completa, sino existiera el poder de auto limitarla.

La declaración de la voluntad <sup>65</sup>, es la actitud intencional del sujeto, dirigida a producir efectos jurídicos, es entonces la exteriorización del contenido psíquico del mismo, orientando su voluntad a producir consecuencias de derecho.

---

<sup>63</sup> Cfr. CISNEROS FARIAS, Germán. La Voluntad en el Negocio Jurídico. Trillas. México. 2001. Pp. 67-69.

<sup>64</sup> Cfr. LEÓN HURTADO, Avelino. La Voluntad y la Capacidad en los Actos Jurídicos. Cuarta edición. Editorial Jurídica. Chile. 1991. P. 44.

<sup>65</sup> Cfr. VON IHERING, Rudolf. El Fin del Derecho. Traducción Diego de Santillán. Cajica. México. 1961. P. 87.

### **1.11. El Efecto Jurídico.**

El Efecto Jurídico es la consecuencia legal, que se da por el actuar humano, respecto de una situación específica. Los hechos humanos producen consecuencias de derecho, ya sean derivados de la voluntad del hombre o involuntarios de éste. Lo que se puede simplificar en: “a toda acción, hay una reacción”<sup>66</sup>.

Los hechos humanos producen efectos jurídicos tan sólo en cuanto sean hechos conscientes y voluntarios del hombre, independientemente de la circunstancia de que el hombre haya querido los efectos jurídicos e incluso aunque el autor del hecho no quisiera en absoluto tales efectos jurídicos<sup>67</sup>.

Existen hechos que producen efectos jurídicos, se habla en tanto de declaraciones de la voluntad, se distinguen dentro de la basta categoría de los hechos humanos por el fin que persiguen estos, un efecto jurídico constitutivo, modificativo o extintivo de relaciones jurídicas<sup>68</sup>.

### **1.12. La Firma.**

La firma es una forma de la escritura que a través de los años, ha tomado tal importancia que sin ella el documento que debe contenerla carece de valor. La firma de una persona está llena de características individuales, de rasgos muy personales

---

<sup>66</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob Cit. Pp. 306-308.

<sup>67</sup> Cfr. LEÓN HURTADO, Avelino. La Voluntad y la Capacidad en los Actos Jurídicos. Op. Cit. P. 49.

<sup>68</sup> Cfr. Idem.

que son difíciles de falsificar de ahí que existan peritos en grafoscopía y en grafometría para poder analizar detalladamente la escritura en cuestión y determinar si la firma es o no de la persona a quien se señala como autor <sup>69</sup>.

El maestro Acosta Romero señala que “La firma autógrafa es la que suscribe la persona física con su propia mano y consiste en un conjunto de letras o bien algún componente de su nombre y en ocasiones nombre y apellido, aunado a una serie de trazos que pueden abarcar toda gama de evoluciones de instrumento de escritura, que señalan e identifican al sujeto y lo separan de otros, en los documentos que suscribe y es un elemento que refleja permanentemente su voluntad de expresar lo que firma, o de obligarse al tenor del texto que suscribe” <sup>70</sup>.

Firma es afirmación de individualidad, pero sobre todo de voluntariedad. Esto significa que ha sido persona firmante y no otra quien ha suscrito un documento, expresando certeza o seguridad de algo sobre lo que se celebra, discute o que puede suceder <sup>71</sup>.

Esta definición también es reconocida en los diccionarios jurídicos, en donde se puede observar los siguientes criterios; sirve para identificar quien es el autor del documento; la firma es el signo principal que representa la voluntad de obligarse; permite identificar si el autor de la firma es efectivamente aquél que ha

---

<sup>69</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob Cit. P. 375.

<sup>70</sup> ACOSTA ROMERO, Miguel. Nuevo Derecho Mercantil. Porrúa. México. 2000. P. 537.

<sup>71</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. P. 375.

sido identificado como tal en el acto de la propia firma; solo puede ser realizada por una persona y puede ser identificada con la ayuda de los avances tecnológicos <sup>72</sup>.

La firma acredita la comparecencia de la persona y la conformidad; reconocimiento o el acuerdo de voluntades con hechos aún declaraciones que suscribe, salvo haber sido obtenida por engaño, violencia o cualquier otro ilícito.

Con lo anterior damos por concluido el presente capítulo, y proseguiremos con el estudio del marco histórico del Derecho Procesal del Trabajo y de la Prueba Documental Privada.

---

<sup>72</sup> Cfr. Diccionario Jurídico. Quinta edición. Trillas. México. 2004. P. 176.

## CAPÍTULO 2.

### MARCO HISTÓRICO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA

#### 2.1. Antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo.

Los antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, nos hacen remitir al Derecho Romano, en donde ya se observan tres etapas en el proceso; como son la Jurisdicción, Acción y Proceso<sup>73</sup>.

Así tenemos que la acción es un medio para llevar a la pretensión hacia el proceso; el proceso que atañe el conocimiento y la decisión; y la jurisdicción como el final del camino a recorrer para satisfacer las pretensiones del actor. Asimismo, se estableció otro concepto como es el de procedimiento, al cual ya nos referimos en el capítulo anterior, el cual se enfoca en las formalidades que requieren las actuaciones en los Tribunales.

Por esas razones, en el derecho romano se hablaba de *actio*, que era la forma de acudir a la jurisdicción; proceso, de *procedere*, avanzar, el conjunto de actos tendientes a obtener la decisión jurisdiccional; y procedimiento, el conjunto de formalidades que reviste el proceso<sup>74</sup>.

En el Derecho Procesal del Trabajo, se emplean los conceptos genéricos del Derecho Procesal Civil, aplicado

---

<sup>73</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 16.

<sup>74</sup> Cfr. Idem.

específicamente para obtener la jurisdicción laboral. Por lo que el Derecho Procesal del Trabajo tiene dos aspectos; la parte relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales; y la cuestión reguladora de las normas jurídicas, el ámbito normativo que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso<sup>75</sup>.

El Derecho Procesal del Trabajo mexicano nace como uno de los fenómenos más complejos y de mayor incidencia de la realidad nacional, una realidad en donde, la mayoría carecía de lo más indispensable y por ello, con un amplio sentido de reivindicación social, el Constituyente de 1917 plasmó en los artículos 27 y 123 Constitucionales, un conjunto de derechos a favor de las clases más afectadas y desprotegidas, buscando con ésto a través de estos artículos, un medio de paz social<sup>76</sup>.

Nuestra constitución de 1917 fue la primera en el mundo con un espíritu social, al consignar promesas de justicia social en el artículo 123, que es uno de los que dan a nuestra Carta Magna su sentido social y humano, y es de aquellos que establecen en ella el equilibrio entre el individuo y la sociedad, elevando a categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora<sup>77</sup>.

El Derecho Procesal del Trabajo nace simultáneamente con el artículo 123 de la Constitución de 1917, en el que se consagran

---

<sup>75</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 58 y 59.

<sup>76</sup> Cfr. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 23.

<sup>77</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 21.

los fines que la Revolución Mexicana buscaba, convirtiéndose en normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los trabajadores, a fin de hacer efectivos esos derechos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje .

Por lo que el Derecho Procesal del Trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y con el fin de conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Asimismo la intervención estatal debe ser humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos <sup>78</sup>.

Trueba Urbina nos señala que: “El Derecho Procesal de los conflictos de trabajo no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común y civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales Comunes, queda desechada la idea de ‘juicio’ del derecho procesal civil y substituida por ‘conflicto’, que es un concepto típico del derecho procesal del trabajo” <sup>79</sup>.

El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, por lo que debemos considerarlo como una disciplina nueva de carácter social, que tiene por finalidad la aplicación del derecho del trabajo, para

---

<sup>78</sup> Cfr. BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1994. P. 19.

<sup>79</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 21.

impartir justicia social, en cuya práctica las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la parte obrera en el proceso haciendo efectiva la norma sustancial laboral en los procesos jurídicos <sup>80</sup>.

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

El día 28 de agosto de 1931, fue publicada en el Diario Oficial, la primera Ley Federal del Trabajo que rigió en todo el territorio nacional. El método de codificación utilizado en esta Ley, fue el de catalogar en once títulos, la materia laboral de la manera siguiente: Disposiciones Generales; Del contrato de trabajo; Del contrato de aprendizaje; De los sindicatos; De las coaliciones, huelgas y paros; De los riesgos Profesionales; De las prescripciones; Del procedimiento ante las Juntas; De las responsabilidades y De las sanciones <sup>81</sup>.

Así tenemos que en los antecedentes de esta ley, existió una comisión redactora la cual fue integrada por los licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes dentro de dicho proyecto acordaron ya no llevaría el nombre de código, sino de ley, dicha Ley fue promulgada por el presidente, Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogados todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados, y por el Congreso de la Unión, en materia del trabajo <sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> Cfr. Ibidem. P. 28.

<sup>81</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976. Pp. 203 y 204.

<sup>82</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. P. 369.

A pesar de que fue objeto de múltiples críticas, durante su vigencia, del 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales, cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del derecho del trabajo en México<sup>83</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía los procedimientos ordinarios que son: los conciliatorios y los contenciosos. Dicha Ley contemplaba en su Capítulo III, la conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación las cuales tenían conocimiento de un conflicto o diferencia suscitado entre el patrón y el trabajador, cuando algunos de los interesados ya sea el primero o el segundo respectivamente, acudían ante las Juntas Municipales o Federales de Conciliación por comparecencia o por escrito indistintamente.

Las partes tenían que señalar dentro del término de 24 horas, personas que las representaren, para el efecto de integrar la junta, nombrando el Presidente Municipal o el Inspector Federal del trabajo al Representante de Gobierno, en el caso de que las partes no nombraran a sus representantes las autoridades antes mencionadas las nombrarían para efectos de que la junta quedara debidamente integrada.

---

<sup>83</sup> Cfr. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 204.

La Junta procedía a avenir a las partes para que llegaran a un arreglo, y de no hacerlo así, citaba a las partes dentro del tercer día para que comparecieran con el objeto de que se formulara su demanda, y opusieran sus excepciones, ofreciendo en ese momento sus pruebas, con vista en las mismas, la Junta redactaba dentro del tercer día, con los considerándos que la funden, su opinión únicamente como amigable componedora.

Después de lo anterior, la Junta daba un término de 24 horas a las partes para manifestar lo a que sus intereses convinieran, si no acudían dentro de ese término se les tenía conformes con el mismo, si ambas partes o sólo una de ellas no estaba conforme con la opinión de la Junta, lo hacían saber a ésta para que remitiera el expediente a la Junta Central que correspondiera o a la Federal de Conciliación y Arbitraje <sup>84</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su capítulo IV, regulaba los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, procedimiento que comenzaba cuando presentada ante dichas juntas la reclamación que debiera corresponderles, el Presidente de la Junta turnaba dicha reclamación a un grupo especial, el cual señalaba una audiencia de conciliación y posteriormente otra de demanda y excepciones en distintas horas pero en la misma fecha, audiencias que deberían de llevarse a cabo a más tardar dentro de los 10 días siguientes a la fecha que la demanda se turnaba al Grupo Especial, las partes debían señalar domicilio para que se les

---

<sup>84</sup> Cfr. CARPIZO, Jorge. "La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje". Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año. V. Número 15. México. 1972. P. 34.

hicieran toda clase de notificaciones, las notificaciones hechas a las partes para las audiencias mencionadas debían hacerse cuando menos con tres días de anticipación.

En el caso de que la demandada no concurría a la audiencia de conciliación se le tenía por inconforme con todo arreglo, y se le tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, si no comparecía a la audiencia de demanda y excepciones, tal como sucede en nuestra ley vigente.

En la audiencia de demanda y excepciones, la parte actora expondría su demanda y la demandada daba contestación a ésta, hecho lo anterior las partes podían convenir si era necesario rendir pruebas, si lo convenían así, la Junta pronunciaba su laudo, de lo contrario se señalaba una fecha para la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas la cual debía tener verificativo dentro de los 15 días siguientes, en la cual la Junta determinará cuales son las pruebas que admitiría y cuales desecharía <sup>85</sup>.

La citada Ley, no listaba las pruebas, simplemente señalaba que cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentaría a los testigos o peritos que pretendía fueran oídos <sup>86</sup>.

Al no haber pruebas pendientes por desahogar, el expediente se turnaba a Dictamen, el cual se dictaba en una

---

<sup>85</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996. Pp. 111-113.

<sup>86</sup> Cfr. Idem.

audiencia pública y debía contener el voto de todos los representantes, laudo que no admitía ningún recurso y los cuales debían dictarse a verdad sabida y buena fe guardada <sup>87</sup>.

Los autores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tuvieron presentes las ventajas aportadas por la Ley de 1931, y al referirse a ella en la exposición de motivos, lo hacen con los conceptos elogiosos siguientes: “los autores de la Ley Federal del Trabajo pueden estar tranquilos, porque su obra ha cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción” <sup>88</sup>.

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

El día 2 de diciembre de 1969, el Congreso de la Unión expidió una nueva Ley Federal del Trabajo, que fue promulgada el 23 de diciembre de 1969, por el Ejecutivo de la Unión. Esta ley fue

---

<sup>87</sup> Cfr. Idem.

<sup>88</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. P. 204.

publicada en el Diario Oficial el 1º de abril de 1970, e inicio su vigencia a partir del 1º de mayo del citado año <sup>89</sup>.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciséis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios. Asimismo, por disposición expresa del artículo 1º de la Ley Federal del Trabajo, su ámbito espacial de validez es nacional, porque sus preceptos son “de observancia general en toda la República”.

La Comisión Redactora de la referida ley fueron los licenciados Salomón González Blanco, Mario de la Cueva, María Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Alfonso López Aparicio, aprovechando las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la ley anterior <sup>90</sup>.

La ley de 1970, se dividió en tres partes, una ley sustantiva, una parte orgánica y una adjetiva, los artículos 685 y siguientes, contienen las normas procesales generales e introduce observaciones derivadas a la actividad procesal de las Juntas, tanto federales como locales. En el artículo citado, se contempló que en los procesos del trabajo, no se exige formalidad alguna para las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, se incluyó que los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en

---

<sup>89</sup> Cfr. Ibidem. P. 205.

<sup>90</sup> Cfr. Idem.

que prestan sus servicios, aunque no expresen su nombre, denominación o razón social <sup>91</sup>.

Asimismo, se incluyeron cambios como los de facilitar de que un trabajador tuviera la opción de elegir entre la Junta del lugar de prestación de los servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado, dando un completo cambio en materia de competencia. Se modificó la forma de acreditar la personalidad, implementando la figura de la carta poder otorgada ante dos testigos y firmada por el otorgante, con el objetivo de evitar los gastos que genera el poder notarial. En materia de incidentes, los cuales se deberán resolver conjuntamente con el principal <sup>92</sup>.

El maestro Néstor de Buen, comenta que la Ley Federal del Trabajo de 1970, contemplaba procedimientos ante las Juntas de Conciliación, los cuales eran de dos especies: el meramente conciliatorio y de recepción de pruebas, las que serían posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y un proceso breve para los asuntos cuya cuantía no excedía del importe de tres meses de salario del trabajador <sup>93</sup>.

El procedimiento en la Ley en comento, es de naturaleza mixta, en virtud de que en parte es oral y en parte escrito, evitando los posibles formalismos procesales, además es un

---

<sup>91</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 161.

<sup>92</sup> Cfr. *Ibidem*. Pp. 161-164.

<sup>93</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ob. Cit. P. 392.

proceso de doble función, de conciliación y arbitraje, los representantes del Trabajo, Capital y Gobierno, tienen un poder más amplio para investigar la verdad de los hechos, para un mejor proveer y mayor equidad en los conflictos del trabajo.

En esta Ley, se estableció la forma de integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y los requisitos que se debían cumplir, para poder ser Procurador General y Auxiliar teniendo como objeto representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad en situaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; para interponer recursos ordinarios o extraordinarios para la defensa del trabajador y el sindicato; y proponer soluciones amistosas para el arreglo de conflictos y hacer constar resultados en actas autorizadas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, amplía los términos en materia de prescripción, se señalan nuevas normas procesales generales, de competencia y respecto a las recusaciones y excusas se establece un sistema normativo especial <sup>94</sup>.

De igual manera se crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje entre cuyas características está la de darle al proceso una doble función: la de conciliación y la de arbitraje. Además, se crea un nuevo procedimiento llamado especial y otro para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos. En materia de recursos, providencias cautelares, tercerías, procedimientos de ejecución y

---

<sup>94</sup> Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. "Monografía". Sista. México. 1991. P. 85.

de embargo, así como de remates se otorgan nuevos sistemas procesales<sup>95</sup>.

### **2.1.3. Reformas al Proceso Laboral de 1980.**

El 4 de enero de 1980, fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, las reformas que tuvieron como finalidad el de corregir las deficiencias, economizar tiempo procesal, determinar, con mayor claridad los plazos y términos, abreviar el procedimiento laboral; en conclusión abreviar la impartición de justicia, todo en razón de incrementar la armonía y el equilibrio entre los factores de la producción que constituyen los objetos primordiales del Derecho del Trabajo tutelar de los trabajadores<sup>96</sup>.

Dichas reformas actualizan la regulación del cumplimiento de las obligaciones de capacitación y adiestramiento y de seguridad e higiene; la eliminación del capítulo de recusaciones, substituyéndolo por los impedimentos y excusas; se introduce un capítulo sobre la acumulación en los procesos de trabajo; se incluye la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en los casos del fallecimiento del trabajador actor; se regula con más amplitud y precisión en el capítulo de pruebas, donde se incluye la de inspección, subsanando así una omisión de la ley actual; se dan nuevas normas relacionadas con el ejercicio del derecho de huelga, evitando el trámite de

---

<sup>95</sup> Cfr. Idem.

<sup>96</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América. Trillas. México. 1981. Pp. 41-43.

emplazamiento cuando ya exista un contrato colectivo depositado anteriormente y aplicable a la empresa <sup>97</sup>.

El proyecto de reforma, presentado ante el Poder Legislativo, tenía por objetivo, ofrecer más celeridad y claridad a la estructura procesal, para lo cual se incluyeron hipótesis normativas tendientes a la celeridad; eliminando etapas y actos procesales que en nada alteran la equidad jurídica de las partes <sup>98</sup>.

Otra de las reformas de 1980, es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, principios que se encuentran relacionados con el de oralidad e inmediatez, dado que estos principios deben prevalecer en el proceso laboral ya que simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de la pruebas desahogadas <sup>99</sup>.

Por lo que hace al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, las reformas de 1980, suprimieron las disposiciones contenidas en las fracciones I y II del artículo 600; pero es el caso que la fracción I solo ordena que se procure un arreglo conciliatorio y la II que se reciban pruebas dentro de un término

---

<sup>97</sup> Cfr. ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. “Monografía”. Ob. Cit. P. 87.

<sup>98</sup> Cfr. Idem.

<sup>99</sup> Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América. Ob. Cit. P. 84.

de diez días y se remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Se agregó el principio de la suplencia de la queja, que consiste en que la Junta puede subsanar en el juicio los elementos o defectos que cometió la parte débil en el juicio, al interponer una demanda, o para evitarle que se le aplique la caducidad por falta de promoción para impulsar el procedimiento.

Otra situación interesante, que nos señala el maestro Néstor de Buen, es el de la facultad de la autoridad, para relevar al trabajador de la carga de la prueba, y ésta se desplace, sin promoción del interesado, hacia su contrario. Obviamente responde al mismo espíritu de la llamada suplencia de la queja prevista en el artículo 685 de la ley obrera, porque se intenta subsanar los errores de planteamiento en el ofrecimiento de pruebas, por parte del trabajador <sup>100</sup>.

Dentro del ámbito de las pruebas, la inclusión como medio novedoso de prueba las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; formula que se refiere a toda reproducción que pueda acreditar un hecho <sup>101</sup>.

Por lo que hace a la prueba documental, la misma fue recogida en la Sección Tercera del Capítulo XII, del Título catorce, que comprende 17 artículos de la Ley Federal del Trabajo, en los

---

<sup>100</sup> Cfr. DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México. 1983. P. 59.

<sup>101</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 60 y 61.

que se establecen los lineamientos para ofrecer dicha prueba. Además se agrega que cuando se soliciten informes o copias que deba expedir alguna autoridad, el oferente podrá solicitar de la Junta que los pida, únicamente indicando los motivos que le impidan obtenerlos directamente <sup>102</sup>.

## **2.2. Antecedentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

En el Constituyente de 1917, se planteó que el Estado interviniera como un mediador entre los conflictos obrero-patronales, intervención derivada de una necesidad de justicia social, creando un nuevo tipo de organismos adecuados, en donde, por medio de la Conciliación y el Arbitraje, se pretendió mejorar la forma de dirimir las controversias laborales, sustituyendo la intervención judicial.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, nacieron de necesidades prácticas en el Constituyente de 1917, al señalarse en la fracción XX del artículo 123 Constitucional (entonces sin apartados) la necesidad de su integración. La cual debía quedar integrada por igual número de representantes de obreros y de los patronos y uno del Gobierno <sup>103</sup>.

Así podemos observar que antes de que nacieran las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de expresar su preocupación por la suerte de los trabajadores, pasaron por tres etapas:

---

<sup>102</sup> Cfr. Ibidem. P. 76.

<sup>103</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 59.

Hasta la consumación de la Revolución Mexicana, en el año de 1910, no se consideraba como una necesidad social, el establecer Tribunales propios, para conocer y resolver los conflictos de trabajo; ya que la autoridad competente era el juez civil e inclusive el juez penal <sup>104</sup>.

La segunda etapa se dió con Francisco I. Madero, en el sentido de expresar su preocupación por la suerte de los trabajadores desde la perspectiva del trato que merecían. Su única incursión en el terreno social, fue la creación del departamento del Trabajo por la ley publicada en el Diario Oficial del 18 de diciembre de 1911, dependiente de la Secretaría de Fomento y se le asignó la función de arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, con este Departamento se encuentra un antecedente de la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La tercera etapa, la encontramos en el Estado de Yucatán, el 17 de mayo de 1915, se crea un Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje integrados, con cuatro miembros de planta y dos accidentales, la mitad era elegida por los comerciantes, hacendados, propietarios, industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités sindicales y demás agrupaciones obreras. Al producirse un conflicto concreto, cada sector propondría a un miembro accidental y el Ejecutivo del estado

---

<sup>104</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 222- 226.

designaría a un árbitro con el carácter de permanente para ejercer las funciones de tercero en discordia.

Las funciones de éstos Comités eran de carácter conciliatorio. Sin embargo el Consejo quedaba facultado para dictar una resolución que de no ser apelada en veinticuatro horas ante el tercero en discordia, quedaba firme <sup>105</sup>.

En el año que inició su vigencia el artículo 123 Constitucional, el Presidente Venustiano Carranza expidió su primera norma reglamentaria, una ley promulgada el 27 de noviembre de 1917 y publicada en el Diario oficial el 3 de diciembre de ese mismo año, y que establecía la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

La naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene su origen en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son autoridades jurisdiccionales y como tales al resolver los conflictos jurídico-laborales, lo hacen en ejercicio de la facultad jurisdiccional, aplicando el derecho mediante la actuación de la norma jurídica al caso concreto <sup>106</sup>.

El Juez de equidad es aquel en el que frente a una laguna de la ley, aplica supletoriamente otra disposición en forma equitativa, tomando en cuenta la situación específica del caso concreto, para ser más justa la aplicación del derecho; derivado

---

<sup>105</sup> Cfr. Idem.

<sup>106</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 66.

de lo anterior podemos decir que bajo esta base sí podemos considerar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales también de Equidad <sup>107</sup>.

### **2.2.1. Causas que Originaron la Creación.**

El movimiento de reivindicaciones humanas, económicas y sociales de la Revolución Mexicana, consiguió la creación de organismos nuevos para dirimir los conflictos laborales, pero desvinculados del arcaico Poder Judicial y especialmente de los clásicos tribunales civiles donde priva el procedimiento abrumador, como expresión de la jurisdicción burguesa y que se había convertido en rémora para la pronta resolución de las controversias entre empresarios y obreros <sup>108</sup>.

La finalidad de creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la Justicia del Orden Jurídico, que no se puede lograr sino a base de respetar y promover los valores de la persona individual. Toda justicia es social desde el momento que requiere la presencia de la sociedad para poderse realizar. En materia laboral, la Justicia Social ha surgido como una necesidad de proteger y defender a los trabajadores como parte más débil en la relación del trabajo, de modo que la fórmula genérica, por medio de la cuál se puede llevar a cabo este objetivo, es aplicando un criterio de proporcionalidad y de equidad social, por lo que el objeto de la Justicia Social es el Bien Común.

---

<sup>107</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 67 y 68.

<sup>108</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 228 y 229.

El desarrollo del Derecho del Trabajo en México, se encuentra íntimamente relacionado con la historia del pueblo de México: concebido como estatuto protector y reivindicador de la clase trabajadora en México en 1917. En nuestro país se crearon las Junta de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de prevenir y resolver los conflictos entre el capital y el trabajo <sup>109</sup>.

Todo esto se resume, citando al maestro Trueba Urbina, al decir: “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, tienen el deber constitucional de realizar la justicia social en los conflictos laborales que se someten a su jurisdicción social, la cual proviene del artículo 123 constitucional” <sup>110</sup>.

### **2.2.2. Tripartismo en la Impartición de Justicia Laboral.**

Las Junta de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones y uno del Gobierno; tres representaciones integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato antártico e inexorable de las leyes constitucional y reglamentaria: Artículo 123, apartado “A”, fracción XX, de la Constitución, y 593, 603, 605, 606, 621 y 623 de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, los órganos estatales que administran justicia social están organizados tripartidamente y son federales o locales: los segundos funcionan en Pleno y en juntas especiales.

---

<sup>109</sup> Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Décimo novena edición. Sista. México. 1989. P. 17.

<sup>110</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 249.

Los representantes de trabajadores y patronos que integran las Juntas permanentes de Conciliación y Arbitraje, son designados democráticamente por las propias clases a que pertenecen, en convenciones o colegios electorales. Para efectos de la elección de representantes, se celebrarán tantas convenciones de obreros y patronos como grupos especiales constituyan la Junta de que se trate, atendiendo a la clasificación de industrias que hagan los Ejecutivos correspondientes o la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para las Federales, de conformidad con lo previsto por los artículos 648 y 649 de la Ley Federal del Trabajo <sup>111</sup>.

El tripartismo es inherente a la raíz histórica de las Juntas, porque responde a una realidad que consiste en la gravitación de la fuerzas sociales, pues en todos los litigios laborales subyace la confrontación entre las clases sociales. De ahí que casi todas las instituciones de carácter social en México, tienen una composición tripartita: el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto Nacional del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores, la Comisión de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional de la Participación de las Utilidades <sup>112</sup>.

La circunstancia de ser representantes de las partes con conocimientos, no sólo de carácter jurídico sino de facto de las empresas y de las necesidades de la clase trabajadora, hace que los representantes interpreten el Derecho con un contenido y una

---

<sup>111</sup> Cfr. DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 37 y 38.

<sup>112</sup> Cfr. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 62.

finalidad más humana, que redundaría en lo que se puede denominar la democratización de la justicia laboral <sup>113</sup>.

### **2.3. Antecedentes de la Prueba Documental Privada.**

En el Oriente antiguo, tenemos la aparición del documento como medio de comunicación y como instrumento para hacer constar convenios o pactos, que luego pudiera servir para acreditarlos ante el funcionario que llegara a conocer del litigio que sobre los mismos surgiera, exige un avanzado desarrollo social. Esto ocurrió después de la aparición de la escritura simbólica y jeroglífica, de muy remoto origen, cuyas muestras se encuentran en monumentos de la época asiría, babilónica y del antiguo Egipto <sup>114</sup>.

El documento es un medio de prueba judicial históricamente posterior a la confesión y los testimonios de terceros y su importancia permanece limitada e inferior a la de estos, aún siglos después de haber sido aceptado en los procedimientos judiciales.

En Egipto se introduce la prueba documental como requisito obligatorio para ciertos contratos, que únicamente podía suplirse con el juramento, desde el siglo VIII a. de C., y luego se generalizó el uso del documento más que en los otros pueblos de

---

<sup>113</sup> Cfr. Idem.

<sup>114</sup> Cfr. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo II. Ob. Cit. P. 496.

la antigüedad, hasta el punto de que en época de los Ptolomeos se llegó a extremos exagerados <sup>115</sup>.

En Roma la prueba testimonial predominó en el periodo antiguo y durante el Imperio, hasta su decadencia; sin embargo, en el período de las *legis acciones* existía cierta prueba documental, como los *codex rationum mensac* o *argentariae* que utilizaban los banqueros, pero no se trataba de contratos escritos <sup>116</sup>.

En el Código visigótico, del siglo VII, de marcada influencia romana y canónica, existen algunas aplicaciones del documento. En el derecho canónico se introdujo el documento como instrumento contractual y probatorio y se crearon los registros de estado civil <sup>117</sup>.

A mediados del siglo XV se produce un acontecimiento trascendental en la historia de la prueba por escrito; el estatuto de Bolonia de 1454, prohíbe la prueba por testigos de obligaciones de valor superior a las cien liras y exige su prueba por instrumento privado; el ejemplo fue seguido por Francia un siglo más tarde, en la famosa ordenanza *Moulins*, la cual influyó en el resto de Europa, haciendo preponderante el uso de instrumentos notariales. Estas normas pasaron después al Código Civil de

---

<sup>115</sup> Cfr. Ibidem. P. 497.

<sup>116</sup> Cfr. Ibidem. P. 498.

<sup>117</sup> Cfr. Ibidem. P. 499.

Napoleón y de allí a otros Códigos Europeos; así como también a los latinoamericanos <sup>118</sup>.

En el derecho contemporáneo, se ha restringido la necesidad del documento como medio de prueba, para las convenciones civiles y comerciales en virtud de haberse implantado legislativamente, en muchos países, el sistema de la libre valoración de las pruebas.

Todo esto culmina con la concepción de que el documento, no es un acto, sino una cosa, ya que la actividad del hombre es la fuente común de las dos formas de representación, pero se encuentra con la representación en relación distinta: en el testimonio, el acto es el propio hecho representativo y, por tanto, la representación es el efecto inmediato del mismo, mientras que en el documento el acto no es, en manera alguna el hecho representativo, sino un momento precedente a éste, porque no representa por sí, sino que crea un objeto capaz de representar <sup>119</sup>.

En virtud de lo anterior, podemos dar por finalizado el estudio de los antecedentes del derecho procesal del trabajo y de la prueba documental, para continuar con el siguiente capítulo de la presente tesis.

---

<sup>118</sup> Cfr. Ibidem. P. 500.

<sup>119</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. El Documento en el Proceso Laboral. Ob. Cit. P. 852.

### **CAPÍTULO 3.**

## **MARCO LEGAL VIGENTE DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

### **3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra las garantías de seguridad jurídica, por las que cualquier persona tiene el derecho de ser oído y vencido en juicio, otorgando la posibilidad de ofrecer todo tipo de pruebas, para acreditar sus pretensiones, o en su caso sus excepciones y defensas, en tal virtud el artículo 14 Constitucional establece:

“A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía, y aún por mayoría de razón, pena alguna que no está decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata.

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

En esta tesitura tenemos que, nadie puede ser privado de sus derechos, (en el caso que nos ocupa los laborales), sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, como lo son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en donde se deberán cumplir las formalidades esenciales del procedimiento, asimismo la parte actora puede probar su acción o la demandada sus excepciones y defensas, conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho, de acuerdo al tema de estudio, la Ley Federal del Trabajo.

Así podemos observar que el artículo 17 de nuestra Carta Magna consagra, lo siguiente:

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por Tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

Las leyes federales y locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones. Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil”.

El pueblo deposita en el Estado la facultad potestativa de la administración de justicia, en donde a través de un juicio, existe la

posibilidad de probar lo que se pretenda. Los medios pueden ser diversos, en el caso que nos ocupa de la presente tesis, el ofrecimiento de las pruebas documentales, sería uno de ellos, para poder demostrar, la verdad histórica de los hechos controvertidos de un procedimiento.

El Congreso de la Unión, tiene la facultad para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123 constitucional, lo anterior conforme al artículo 73 fracción X, constitucional, que describe las facultades exclusivas del Poder Legislativo:

“...X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, **y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123**”.

De igual manera, el artículo 123 Constitucional Apartado “A”, en sus fracciones XX y XXI, son la base para la regulación de los conflictos en materia del trabajo, dichas fracciones rezan lo siguiente:

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

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

De lo anterior se desprende, que cuando se suscita un conflicto entre trabajador y el patrón, deberá dirimirse la controversia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; para que las partes aporten ante esta autoridad, los elementos y pruebas necesarias, para acreditar su acción, o en su caso las excepciones y defensas.

En tal razón, la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional Apartado “A”, establece la competencia entre la Junta Local y la Federal de Conciliación y Arbitraje, mismo que reza:

“...XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios.

1. Textil;

2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y
22. Servicios de banca y crédito;

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales,

cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

En virtud de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo regula la prueba documental privada, materia de la presente tesis.

### **3.2. Ley Federal del Trabajo.**

La prueba significa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho; siendo el medio más efectivo para llevar al convencimiento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos; la prueba se dirige al juez o al tribunal, no al adversario, pero éste tiene la facultad de objetarla y el deber de justificar sus objeciones <sup>120</sup>.

La Ley Federal del Trabajo, prevé en el artículo 880, la fase del procedimiento laboral denominada ofrecimiento y admisión de pruebas en donde el actor puede probar su acción o el demandado sus excepciones y defensas, para obtener un laudo favorable ante la Junta de Conciliación Arbitraje, siguiendo los lineamientos elementales, sin transgredir el principio de inmediación y rapidez, que debe caracterizar al derecho procesal del trabajo; el referido artículo señala lo siguiente:

“Artículo 880. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollara conforme a las normas siguientes:

---

<sup>120</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 371.

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

Las pruebas documentales en la Ley Federal del Trabajo, se encuentran reguladas, en los artículos 795 al 812. Asimismo, la Ley en comento, hace una distinción por exclusión, entre las documentales públicas y las privadas, que se abordará en el siguiente tema.

### **3.2.1. Las Pruebas Documentales.**

Dentro de los medios de probar reconocidos por la Doctrina procesal y la Ley, podemos observar que uno de los más importantes, son los documentos, por la eficacia probatoria que representan. Dicha preeminencia probatoria reconocida a la documental se deriva de encontrarse en ella, los móviles jurídicos de aquellos participantes en su producción; por lo mismo, en el documento quedan fijados los hechos que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita el peligro de modificaciones o retractaciones posteriores, y con ello, este medio se convierte en uno de los más confiables en el proceso, toda vez que llega al órgano jurisdiccional con la demostración en sí de los sucesos que consigna <sup>121</sup>.

En éste tenor, tenemos que el artículo 795 y 796, de la Ley Federal del Trabajo, establece una denominación de los documentos públicos y privados:

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

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

---

<sup>121</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Ob. Cit. P. 831.

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

La noción de documento privado se deduce negativamente de la de documento público. Según la Ley, documento privado es todo documento escrito cuya formación no haya constituido ejercicio de una función pública. Se comprenden por eso en él no sólo los escritos de quien no esté investido de tal función, sino también los de quien, aun siendo un funcionario público, lo haya formado como un acto de su vida privada y no como un acto de oficio <sup>122</sup>.

El documento es aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del juez, y reconoce que la denominación de documento no revela este carácter, y el único elemento decisivo para trazar el concepto es la naturaleza mueble, la posibilidad de ser llevado a la presencia judicial <sup>123</sup>.

La Doctrina procesal alude a tres elementos constitutivos de los documentos: el sujeto o sujetos que lo producen, la cosa u objeto en que se materializa, y el acto o hecho que representa.

La Ley Federal del Trabajo, reputa como autor de un documento privado, la persona que lo suscribe. En tal virtud, se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la

---

<sup>122</sup> Cfr. Ibidem. P. 860.

<sup>123</sup> Cfr. Ibidem. P. 862.

persona que lo suscribe, lo anterior conforme a lo que dispone el artículo 802, de la ley en comento.

Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia <sup>124</sup>.

El maestro Tena Suck, nos señala que los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez: la suscripción de la persona o personas que lo elaboraron, la fecha y lugar de la suscripción, y las formalidades de los documentos, cuando así se requieran <sup>125</sup>.

En el proceso laboral, los documentos privados del patrón, tienen gran importancia, porque en ellos se consignan la relación laboral y los derechos de los trabajadores. Por tal motivo la Ley Federal del Trabajo les confiere una significación singular, por la cual, inclusive señala al patrón obligación de conservarlos por determinado tiempo, por lo que en el artículo 804 señala:

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

---

<sup>124</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 133.

<sup>125</sup> Cfr. Idem.

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

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

Los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente; de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se conservarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso contrario podrán solicitar su devolución previa copia certificada obre en el expediente, ya que los documentos que no fueron

objetados hacen prueba plena, para todos los efectos legales conducentes <sup>126</sup>.

Por lo anterior, el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo, consigna lo siguiente:

“Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre”.

En el caso de que el documento original sobre el cual deba practicarse el cotejo o compulsión, se encuentre en poder de un tercero, estará obligado a exhibirlo cuando se le requiera oficialmente.

### **3.2.1.1. Ofrecimiento de la Prueba Documental Privada.**

El ofrecimiento de pruebas, consiste en el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, presentan al Juzgador y ponen a disposición del mismo las pruebas en que se basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable. Este acto sencillo como deben ser todos los del proceso laboral, si requiere al menos de fundamentales formalidades que garanticen cierto orden procesal, como el que las pruebas se ofrezcan en tiempo, que se relacionen con la litis, que faciliten a la Junta el desahogo de las mismas.

---

<sup>126</sup> Cfr. Ibidem. P. 132.

Cuando el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llamaba la disponibilidad de la prueba. Según él, no basta que las pruebas existan, sino que es necesario, además, que las partes y el tribunal pueda disponer de ellas; es decir, presentarlas en el juicio para que sirvan de base a la sentencia y la formación del mismo <sup>127</sup>.

El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, no menciona como requisito formal alguno, respecto si las pruebas, se deben de ofrecer de manera verbal o por escrito; pero siguiendo uno de los principios del derecho procesal del trabajo, como lo es el de la oralidad, puede ser indistinto, siempre y cuando se acompañe el documento en original, copia simple o en fotostática, para su desahogo.

Cada parte exhibirá desde luego, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, los documentos u objetos que ofrezca como pruebas para que obren en autos.

Al respecto el artículo 797, de la Ley en comento establece, lo que a continuación se cita:

---

<sup>127</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 141.

“Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos”.

En caso de que el oferente exhiba documentos en copia simple o fotostática, se deberá observar lo dispuesto por el artículo 798 de la ley en cita:

“Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre”.

Con relación a las pruebas documentales que exhiban las partes, que no se encuentren en su poder, la Ley laboral en su artículo 807, establece lo siguiente:

“Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentre en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejaran o

compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsa o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado”.

Procesalmente para el ofrecimiento de esta prueba, el oferente deberá señalar lo que se pretende acreditar al ofrecer dicha prueba, ya sea pública o privada; de igual forma el oferente deberá solicitar la ratificación de contenido y firma para su perfeccionamiento a cargo del suscriptor, a quien se le deberá de citar personalmente con el apercibimiento de que de no comparecer el día y hora en se señale la audiencia, se le tendrán por reconocidos en toda su extensión; previendo que esta prueba sea objetada por la parte contraria.

Es en la etapa de ofrecimiento de prueba en la cual el actor primeramente ofrecerá sus pruebas e inmediatamente después el demandado podrá objetar dichas probanzas; posteriormente el demandado ofrecerá sus pruebas, las cuales de igual forma podrán ser objetadas por el actor.

El momento procesal dentro del procedimiento, en el cual las partes pueden objetar las pruebas documentales ofrecidas; es precisamente en el momento de ofrecer las pruebas, como se hace en el párrafo que antecede.

Ahora bien, la objeción debe entenderse como la manifestación que hacen las partes respecto de las deficiencias de fondo o de forma que contenga la prueba documental ofrecida y sobre la cual versa la objeción, misma que se realiza en términos generales y en cuanto a su alcance y valor probatorio que se pretende, lo cual significa que no procederá el medio de perfeccionamiento ofrecido, aun cuando se tenga por objetada la prueba en esos términos. Si la objeción versa en lo particular, es decir, en cuanto a su autenticidad, entonces procederá a desahogarse el medio de perfeccionamiento ofrecido, si es que se hizo valer de manera cautelar, a fin de otorgarle a la prueba el valor probatorio que le corresponda <sup>128</sup>.

Una vez hecha la objeción, los objetantes deberán establecer de manera clara y precisa en qué versa su objeción, así como las razones por las cuales se objetan dichas prueba, ofreciendo en manera cautelar el perfeccionamiento de la prueba objetada.

Cuando la prueba documental se objeta, la carga de la prueba corre a cargo del objetante, toda vez que el oferente tiene a su favor la presunción de que el documento ofrecido es auténtico.

### **3.2.1.2. Admisión de la Prueba Documental Privada.**

---

<sup>128</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. P. 132.

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, primeramente las del actor, y con posterioridad las del demandado, continua el periodo o la etapa de la objeción de las mismas, en donde las partes recíprocamente podrán objetar las pruebas ofrecidas por la contraparte, objeta el demandado y ofrece pruebas, acto continuo el actor objeta las pruebas de su contraparte.

Las impugnaciones u objeciones hacia las pruebas ofrecidas por la contraparte deberán de razonarse, explicando detalladamente las causas por las cuales la parte objetante considera que no debe tomarse en cuenta dicha probanza, cuando se manifiesta que las pruebas ofrecidas por la contraparte no fueron ofrecidas en forma y tiempo legales o cuando resultan ociosas.

Después de la etapa de ofrecimiento de pruebas, la Junta acuerda sobre las pruebas que han de ser admitidas y las que han de ser desechadas, es decir, pone de manifiesto el resultado de las objeciones hechas por las partes <sup>129</sup>.

En el mismo acuerdo en el cual se establecen las pruebas que han de ser admitidas, se señala el día y la hora para el desahogo de las mismas.

Una vez que se cierra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y teniendo por hechas las objeciones de las partes, la Junta acuerda las pruebas que le son admitidas a la parte actora y

---

<sup>129</sup> Cfr. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. Pp. 130 y 131.

a la parte demandada; así como aquellas que le son rechazadas a ambas partes y la fundamentación y razonamiento jurídico por el que fueron inadmitidas.

En la misma acta se acordará la fecha y hora para que tenga verificativo la audiencia del desahogo de los medios de pruebas admitidos, también se establecerá el orden en que deberán ser desahogadas dichas probanzas y se hará mención de los compromisos contraídos por las partes con relación al desahogo de las pruebas ofrecidas, para lo cual se apercibirá en términos de ley para el caso de que no cumpla con el compromiso contraído con la autoridad arbitral.

Una vez que se cierra la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas no se podrá admitir ninguna otra prueba, a excepción de las llamadas pruebas supervenientes o las referidas a las tachas de los testigos.

### **3.2.1.3. Desahogo de la Prueba Documental Privada.**

De acuerdo a lo establecido en el multicitado artículo 795 párrafo segundo de la ley de la materia, las pruebas documentales públicas se desahogarán y perfeccionarán en el mismo momento en que se ofrezcan, ya que dichos documentos harán fe sin necesidad de legalización, por lo que se considera que hacen prueba plena desde el momento en que se ofrecen.

En cuanto a los documentos privados, éstos se encuentran dentro de dos supuestos, a saber: en el caso de que los documentos privados no sean objetados por la contraparte, éstos harán prueba plena, con excepción de los documentos privados exhibidos en copia simple o fotostática, para lo cual debe de ofrecerse su perfeccionamiento mediante la compulsión y cotejo con sus originales, así como el respectivo reconocimiento de firma, señalando previamente el lugar donde se deba hacer dicho perfeccionamiento; al respecto la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

“Artículo 798. Si el documento privado consistente en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar donde el documento original se encuentre”.

Aun que ya nos referimos con anterioridad al artículo 798, es de precisar que; si el oferente de la prueba no precisa el lugar en donde se encuentre el original de la copia fotostática exhibida, al rechazo de la compulsión o cotejo, y la contraparte del oferente no la impugna, implica que se tiene por hecho el cotejo para efectos valorativos.

“Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo”.

Como ya lo habíamos comentado con antelación, si a un tercero se le requiere oficialmente, el cotejo de un documento porque el original de éste se encuentre en su poder, el mismo estará obligado a exhibirlo.

“Artículo 800. Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulte 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”.

Los documentos provenientes de terceros ajenos al juicio laboral sólo deben perfeccionarse en caso de ser objetados, sin que dicha objeción distinga entre el valor probatorio y la autenticidad. Lo anterior en razón de que los documentos que emanan de terceros se equiparan a una prueba testimonial, y se debe dar la oportunidad de repreguntar a quien firma el documento.

“Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren”.

El artículo 801 de la Ley en comento, esta íntimamente relacionado con el artículo 804 de la misma, por lo que el desacato del primer precepto, lleva como consecuencia, el desechamiento de la prueba.

#### **3.2.1.4. Perfeccionamiento de la Prueba Documental Privada.**

En el caso de fallecimiento del suscriptor de un documento, la prueba podrá perfeccionarse, a través de la pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

Asimismo el maestro Tena Suck, nos dice que cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes deberán para su perfeccionamiento ofrecer las pruebas relativas a sus objeciones atendiendo al principio, “el que objeta está obligado a probar”<sup>130</sup>.

Por lo anterior sirve de apoyo la siguiente jurisprudencia, que nos parece importante transcribir:

**“COPIAS FOTOSTATICAS. 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

---

<sup>130</sup> Cfr. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 132 y 133.

cotejo o compulsas con el original, para que tengan valor; sin embargo, cuando dicho documento fue objetado también en cuanto a autenticidad de contenido y firma, para perfeccionar dicha documental, no basta el simple cotejo del documento, ya que con esto lo único que se demuestra es la existencia del original del mismo, pero no la autenticidad de su contenido y firma, aspecto que no vale 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".

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava. Número: 77. Mayo de 1994. Tesis: X. 1o. J/19. Página: 85. Jurisprudencia.

Se considera que la prueba documental se encuentra perfeccionada y hace prueba plena cuando no es objetada por la contraparte. Igualmente se considera prueba plena la documental pública, ya que el mismo ordenamiento laboral establece que los documentos públicos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Los documentos privados presentados por la parte oferente que los tiene en su poder, hacen prueba aún sin haber ofrecido medios de perfeccionamiento, cuando no son objetados por la contraparte; pero si son objetados por ésta en cuanto a contenido

y firma, podrá el oferente ofrecer los medios de su perfeccionamiento ya que para tal objeto se dejarán en autos esos documentos, y en su caso, se recibirán las pruebas para objeciones en la audiencia indicada en el artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo <sup>131</sup>.

Al respecto existe la siguiente tesis aislada, que a continuación se transcribe:

**“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”.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima. Volumen: 193 - 198, Quinta parte. Página: 16. Tesis Aislada.

Con el anterior análisis, se puede decir que el perfeccionamiento es el camino por el cual las partes, se pueden hacer valer de otros medios probatorios, para revocar las objeciones hechas por su contraparte a las pruebas objetadas y con esto llegar a obtener un laudo favorable.

---

<sup>131</sup> Cfr. Ley Federal del Trabajo. “Comentarios y Jurisprudencia”. Comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Vigésimo cuarta edición. Esfinge. México. 2003. P. 505.

### 3.3. Apreciación y Valoración de la Prueba Documental Privada.

La apreciación de la prueba es aquella elucubración mental que debe hacer el juzgador en el momento de dictar sentencia, acerca del valor probatorio de los hechos invocados por las partes, a fin de formar su convicción sobre la veracidad de los hechos controvertidos en el proceso. Asimismo la valoración parcial de los elementos probatorios aportados por las partes configura un notorio desvío y quebrantamiento de las leyes que gobiernan el régimen probatorio y, por ende, es insuficiente para motivar un fallo judicial <sup>132</sup>.

La apreciación de las pruebas en conjunto, es la atribución conferida al juez para que forme su convicción acerca del resultado de las pruebas practicadas en el proceso, teniendo en cuenta no una sola de ellas, sino la combinación de todas las que se hayan practicado <sup>133</sup>.

Al respecto el maestro Pallares nos dice que el valor de las pruebas entiende la ley su eficacia probatoria o sea el grado en que obligan al juzgador a tener por probados los hechos a que ellas se refieran. Si el juzgador está obligado a considerar probado el hecho, la prueba es plena. En caso contrario, puede ser semiplena o del todo ineficaz <sup>134</sup>.

---

<sup>132</sup> Cfr. MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Segunda edición. Fedye. Argentina. 1998. P. 75.

<sup>133</sup> Cfr. DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Ob. Cit. Pp. 93 y 94.

<sup>134</sup> Cfr. PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. P. 783.

Se entiende por valoración de las pruebas, la cooperación intelectual del orden crítico, llevada a cabo por el juzgador sobre los medios de prueba que se han utilizado en el proceso, con el fin de obtener certeza sobre la verdad de las afirmaciones de hecho que las partes formulan como fundamento de sus pretensiones.

La valoración de los medios de prueba es una de las más delicadas facultades conferidas a los juzgadores, ya que en las pruebas aportadas por las partes y valoradas por el juez, descansa fundamentalmente el fallo que se dicte. Por eso es de gran importancia determinar el camino que debe seguirse para fijar el valor de las pruebas <sup>135</sup>.

Existen tres sistemas para la valoración de los medios de prueba; el sistema de prueba legal o tasada; el sistema de la prueba libre; y el sistema mixto <sup>136</sup>.

En el derecho procesal del trabajo, se utiliza el sistema de la prueba libre, éste sistema se considera el resultado de un razonamiento lógico no sometido a presión o impedimento alguno de tipo legal, donde el juzgador formará su convicción utilizando las reglas de la sana crítica <sup>137</sup>.

Las reglas de la sana crítica, no son otra cosa que las que prescribe la lógica, y las que derivan de la experiencia. Las

---

<sup>135</sup> Cfr. Diccionario de Derecho Procesal. Segunda edición. Oxford, University Press. México. 2000. Pp. 222 y 223.

<sup>136</sup> Cfr. Idem.

<sup>137</sup> Cfr. Idem.

primeras de carácter permanente y las segundas, variables en el tiempo y el espacio <sup>138</sup>.

El juez que debe decidir con apego a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad discrecional, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción <sup>139</sup>.

El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, consagra los principios con los cuales se deben dictar los laudos, por lo que a continuación se transcribe para una mejor comprensión:

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

La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán en verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

A este respecto se transcribe la siguiente jurisprudencia, para ilustrar la importancia de la valoración de las pruebas:

---

<sup>138</sup> Cfr. VARELA, Casimiro A. Valoración de la Prueba. Segunda edición. Astrea. Argentina. 2004. P. 50.

<sup>139</sup> Cfr. Idem.

**“PRUEBAS, FALTA DE VALORACION DE LAS. ES VIOLATORIO DE GARANTIAS.** Si en el acto reclamado, la responsable dejó de valorar alguna de las pruebas rendidas por una de las partes, dicha omisión es violatoria del principio de valoración de las pruebas y de la garantía individual de audiencia, si con tales medios de convicción se pretendían acreditar los elementos de la acción o excepción deducidas en el pleito, por lo que, lo procedente es conceder el amparo para el efecto de que la autoridad responsable dicte una nueva resolución subsanando la violación en que incurrió, valorando las cuyo estudio omitió”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava. Número 83. Noviembre de 1994. Tesis: XV.2o. J/10. Página: 78. Jurisprudencia.

Toda vez que han sido analizados los tres primeros capítulos, veremos en el siguiente, el estudio del efecto jurídico del reconocimiento de la firma del actor en la prueba documental privada, así como nuestras conclusiones respectivas, para poder otorgar un panorama completo sobre el tema de análisis.

## **CAPÍTULO 4.**

### **EL EFECTO JURÍDICO DEL RECONOCIMIENTO DE LA FIRMA DEL ACTOR EN LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

#### **4.1. Efecto Jurídico en Materia Laboral.**

Como ya se abordó con anterioridad, el tema del efecto jurídico, en el capítulo 1 del presente trabajo, nos enfocaremos solamente en especificar el tema, en nuestra materia de estudio. Por lo que se puede decir, que el efecto jurídico en materia laboral, es la consecuencia legal, que se da por el actuar humano, en el caso que nos ocupa en los juicios laborales, respecto de una situación específica procesal.

En esta tesitura tenemos, que el efecto jurídico en materia laboral, es el fin del nexo lógico-causal, respecto de las actuaciones procesales, las cuales pueden ser favorables o no, para cada una de las partes.

Los efectos jurídicos procesales, pueden ser perjudiciales o benéficos, dependiendo los fines de cada parte. Perjudiciales, si no se puede llegar a la demostración de los hechos aseverados y lograr una resolución favorable del órgano juzgador; y benéficos, si del actuar procesal se obtiene como resultado un fallo favorable.

Por citar un ejemplo, la confesión es el reconocimiento de los hechos propios del que declara, es decir, tanto del actor como el

demandado o de aquel que resiste la pretensión, la confesión produce efectos desfavorables para el confesante <sup>140</sup>.

Asimismo, la confesión puede considerarse en tres estadios o momentos procesales: 1. Como una diligencia prejudicial (antes de la presentación de la demanda); 2. Como una actitud que puede asumir el demandado; 3. Como un medio de prueba (mejor llamada confesional provocada) <sup>141</sup>.

La confesión ficta puede concebirse como la admisión que una parte del juicio, persona con capacidad plena y que adecuando su conducta y declaraciones a los requisitos procedimentales, hace conscientemente sobre hechos propios que producen efectos jurídicos en su perjuicio.

En esta tesitura, es menester señalar otro concepto procesal como lo es el de allanamiento, al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara, nos dice que es una conducta o acto procesal que implica el reconocimiento por el demandado o por quien resiste en el proceso, a las pretensiones de quien acciona <sup>142</sup>.

En este orden de ideas, es importante señalar la diferencia entre confesión y allanamiento, son dos figuras jurídicas distintas, y en ocasiones pueden ser hasta opuestas. Puede haber allanamiento sin confesión y puede también darse la confesión sin que exista el allanamiento.

---

<sup>140</sup> Cfr. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. P. 37.

<sup>141</sup> Cfr. Ibidem. P. 131.

<sup>142</sup> Cfr. Ibidem. P. 38.

En la práctica puede darse el caso, de que un demandado aun negando los hechos que se le atribuye por el actor, es decir, negando la exactitud de los hechos relatados como fundamento de una demanda, sin embargo para evitar el litigio y sus efectos, se allane a las pretensiones del contrario.

Citando un ejemplo de efecto jurídico que se pueden dar en una contienda laboral, puede ser cuando la parte patronal es citada para absolver posiciones que el trabajador hubiere articulado, y la Junta las califico de legales, y el patrón no concurre a la diligencia relativa, se le tiene por confeso de esas posiciones.

Al igual que la omisión de contestar la demanda laboral, provoca que se tengan por admitidos los hechos sobre los cuales no se suscitó controversia y, por ende, no puede admitirse prueba en contrario de su parte, siempre y cuando no hubiesen aclaraciones o precisiones que modificaran sustancialmente el escrito inicial de demanda (Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo).

Asimismo si el patrón no concurre a la audiencia trifásica, se tendrá la demanda contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda (Artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo que se refiere a nuestro tema de tesis, el efecto jurídico del reconocimiento de un documento como auténtico, es que el mismo haga prueba plena, como señala el artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo.

El efecto jurídico perjudicial para una de las partes, en el reconocimiento de la autenticidad del contenido de una prueba documental, es el que acarrea como consecuencia la confesión de los hechos atribuidos a su persona, aun cuando se niegue la firma que lo calza. La confesión como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio invocado en su contra; al respecto la siguiente Tesis aislada:

**“PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN MATERIA LABORAL. EL RECONOCIMIENTO DE LA AUTENTICIDAD DE SU CONTENIDO POR UNA DE LAS PARTES IMPLICA CONFESIÓN DE LOS HECHOS ATRIBUIDOS A SU PERSONA, AUN CUANDO NIEGUE COMO SUYA LA FIRMA QUE LO CALZA.** En materia laboral existe jurisprudencia firme de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que define a la confesión como el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio invocado en su contra; por tanto, si una de las partes al absolver posiciones reconoce la autenticidad del texto de un documento privado exhibido como prueba en el juicio, en el que se consignan hechos que le son propios, y que se le atribuyen en la demanda o en la contestación, según sea el caso, ese proceder conduce a que ese documento se tenga por admitido en su integridad, aun cuando se haya negado como suya la firma que lo calza, pues al reconocer

como ciertos los hechos consignados en el instrumento a ella atribuido, se traduce en una confesión que constituye prueba en su contra”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tesis: I. 13o. T.108 L. Época: Novena. Febrero 2005. Página: 1753. Tesis Aislada.

Sin embargo, el reconocimiento de la firma en un documento privado, puede traer como consecuencia legal, la confesión, de una de las partes. Asimismo, no se debe de perder de vista que el reconocimiento de la firma en el documento, no infiere el contenido del mismo.

De apoyo puede servir la siguiente tesis aislada, que para el efecto se transcribe:

**“DOCUMENTOS PROBATORIOS, EFECTOS DE LOS.** Un escrito firmado por un funcionario sindical no puede considerarse como confesión de parte si el firmante no tiene la representación del sindicato demandado, ni puede considerarse como documento privado proveniente de uno de los interesados, por la misma razón; por otra parte, la ratificación de ese escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, no produce efecto jurídico en contra del demandado y sólo se reduce a autenticar su contenido y firma”.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen: LXXIV, Quinta Parte. Época: Sexta. Agosto 1963. Página: 21. Tesis Aislada.

En el caso de que un funcionario sindical firme un escrito y éste no cuente con la representación del sindicato demandado, no se considera confesión de parte, ni documento privado proveniente de los interesados, sólo se reduce a la autenticidad del contenido y la firma. Tomando como base la anterior premisa, se puede llegar al supuesto de que la Junta aplique el mismo criterio, en los documentos privados firmados por el trabajador y que no produzcan el efecto jurídico de declarar la confesión de parte cuando el trabajador reconozca su firma en el documento, pero no el contenido del mismo.

Los criterios que se desprenden de las tesis y jurisprudencias citadas, nos dan un panorama de la problemática de los efectos y consecuencias jurídicas, que se pueden producir para una de las partes, por su actuar o no, en los juicios laborales y que en la mayoría de los casos, deciden si el actor prueba los extremos de su acción o el demandado demostró sus excepciones y defensas.

#### **4.2. La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo.**

Con antelación en el capítulo 1, ya hicimos referencia al tema de la carga de la prueba, pero como es uno de los fundamentos para una mejor comprensión de la presente tesis, abundaremos en lo que concierne al derecho procesal del trabajo.

La carga de la prueba es la actividad que le corresponde a cada una de las partes, con el objetivo de hacer del conocimiento del juez, los hechos en que se basan sus afirmaciones de la demanda o de la defensa. Situación que adquiere diferente modalidad en el derecho procesal del trabajo, ya que en la búsqueda de mayor equilibrio de las partes que se enfrentan en un procedimiento laboral, es incomprensible el principio que establece que la necesidad de probar recae siempre en el actor *semper necessitas probandi incurrit ei qui agit*, porque llevaría a la injusta situación de que en todos los casos el actor, que en los juicios laborales por lo general es el trabajador; tuviese que probar, ya no la relación de trabajo, sino el despido mismo <sup>143</sup>.

El complemento del principio anterior es el de *Qui exceptat probare debet quod exceptatur*, quien plantea una excepción debe probar el hecho que opone. Estos dos principios ya integrados, aunque rectores en muchos casos, no deben convertirse en regla general, y menos en materia laboral, porque son múltiples los casos de excepción en los que se capta su inaplicabilidad <sup>144</sup>.

---

<sup>143</sup> Cfr. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pp. 122 y 123.

<sup>144</sup> Cfr. Idem.

La teoría civilista de la carga de la prueba, de igual manera se guió por el principio romano *incumbit probatio, quit dicit, non negat*, mismo que significa la prueba incumbe a quien afirma no a quien niega. Y tal criterio a pesar de haber tenido a su favor el apoyo de diversos juristas, ha sufrido embates al tomarse en cuenta que:

En primer término, la negación o afirmación puede ser simple modalidad de redacción.

En segundo lugar, la circunstancia de afirmarse o negarse un hecho no altera la mayor o menor posibilidad de su prueba.

Por otro lado, no siempre que se afirma un hecho es necesario probarlo, pues los presumidos, los notorios y los indefinidos están exentos de prueba y esto corresponde al contrario que los niegue <sup>145</sup>.

En el derecho romano, no se tenía conocimiento del contenido social del derecho del trabajo, por lo que éste último no puede operar con los mismos principios del derecho civil. En tal razón, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido invariablemente el criterio de que normalmente la carga de la prueba corresponde al que afirma y no al que niega, pero tomando en consideración que generalmente el despido se efectúa por el patrón, en lo particular sin presencia de testigos le es muy difícil al trabajador poder probar su afirmación de que fue despedido por éste, solo debe probar la existencia de la relación laboral, y una de

---

<sup>145</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 123 y 124.

las mejores formas de probar ese vínculo, es a través de documentales que ligen al patrón con el actor <sup>146</sup>.

De igual manera el Maestro Ramírez Fonseca, nos dice lo que a continuación se cita: “las cargas procesales nacen de la ley o de los principios de derecho considerados como axiomáticos, y no sólo del hecho de que alguna de las partes ofrezcan probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones” <sup>147</sup>.

La carga de la prueba en materia laboral tiene características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos <sup>148</sup>.

Lo anterior se traduce en que la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar

---

<sup>146</sup> Cfr. Idem.

<sup>147</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Ob. Cit. P. 106.

<sup>148</sup> Cfr. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ob. Cit. P. 547.

probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que pueden contribuir a esclarecerlos, según lo dispone el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo.

A través de las resoluciones de la Suprema Corte de Justicia, se han venido estableciendo criterios sobre la repartición de las cargas procesales, por lo que podemos ver que en determinados casos existen cargas que tienden hacia una de las partes en la contienda laboral; ejemplo de ello es cuando se determina que el patrón es el obligado a probar el pago del salario por ser quien tiene los medios idóneos para la comprobación de ese hecho; otro ejemplo es cuando se establece que corresponde al patrón única y exclusivamente la carga de la prueba del abandono de trabajo, por lo que se puede reafirmar que no se concibe la carga de la prueba como una regla de juicio de carácter sucedáneo y de aplicación radical, sino por el contrario de aplicación frecuente en los juicios laborales <sup>149</sup>.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 784, las obligaciones del patrón para probar las condiciones de trabajo, mismo que al respecto señala:

“Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes,

---

<sup>149</sup> Cfr. Ibidem. Pp. 125 y 126.

tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X. Disfrute y pago de vacaciones;

- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago del salario;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda”.

Este artículo confirma la naturaleza social del proceso laboral como un derecho que tiene como fin garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores. En términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos para el esclarecimiento de la verdad; en este sentido la ley estima que el patrón tiene los elementos para esclarecer los hechos, de ahí que se señalen catorce casos en los que indubitablemente corre a su cargo la carga de la prueba, cuando exista controversia sobre estos, independientemente de que el patrón haya hecho alguna afirmación o no se sabe de los mismos <sup>150</sup>.

Las juntas están facultadas para eximir de la carga de la prueba a los trabajadores, cuando a su juicio existan otros medios de llegar al conocimiento de los hechos controvertidos y para tal efecto podrán requerir al patrón para que exhiba los documentos

---

<sup>150</sup> Cfr. Ley Federal del Trabajo. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Octogésima sexta edición. Porrúa. México. 2005. P. 383.

que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se tendrán por ciertos los hechos alegados por el trabajador <sup>151</sup>.

Sirve para ilustrar lo antes expuesto, la siguiente Jurisprudencia:

**“PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES UN MEDIO PARA OBLIGAR AL PATRÓN A EXHIBIR DOCUMENTOS.** De la interpretación integral de los artículos 784, 797, 803, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, ubicado el primero de ellos en el capítulo XII, ‘De las pruebas’, sección primera, ‘Reglas generales’ y los restantes en la sección tercera, ‘De las documentales’, se desprenden las reglas respecto a quiénes corresponde la carga de exhibir los documentos ofrecidos como pruebas, siendo: 1o. El oferente de la prueba documental deberá presentarlos para que obren en autos, salvo que; 2o. Tales documentos se traten de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, caso en el cual la Junta deberá solicitarlos directamente; y, 3o. Cuando se trate de los documentos reseñados en el precepto 804 aludido, supuesto en el cual la autoridad deberá requerir al patrón su exhibición, con el apercibimiento de que de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos expresados en la demanda, en relación con tales medios de convicción. Hipótesis esta última que también se actualiza al ofrecerse la inspección sobre las referidas pruebas, pues de conformidad con los diversos numerales 827 y 828 de la citada ley,

---

<sup>151</sup> Cfr. Idem.

es obligación de la Junta prevenir al patrón en similares términos. Empero, ello no significa que la prueba de inspección sea el único medio para obligar al empleador a exhibir los documentos de referencia y obtener la presunción de certeza de los hechos relacionados con ellos, pues de los numerales 804 y 828 citados no se infiere tal exclusividad y sí por el contrario, al ubicarse el primero en la sección que regula el ofrecimiento y desahogo de la prueba documental, es evidente que a través de la misma la Junta puede obligar al patrón a exhibir las documentales en cuestión, pues sería un contrasentido que el legislador en la sección "De las documentales", haya dispuesto que el patrón tiene la obligación de "conservar y exhibir en juicio" ciertos documentos, para posteriormente inferir que éstos no pueden ser motivo de ofrecimiento por parte del trabajador mediante la prueba documental, o que sólo pueden ser exhibidos a través de la inspección".

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Novena. Octubre de 2001. Tesis: II.T. J/19. Página: 985. Jurisprudencia.

De la interpretación de los artículos a que se refiere la anterior Jurisprudencia, se desprende que la regla general de que corresponde al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, como las causas de rescisión; lo anterior en virtud de que el patrón es quien dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos propios de dicha relación.

No obstante lo anterior, estamos en total desacuerdo con la siguiente tesis aislada:

**“DOCUMENTOS PRIVADOS. CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA OBJECCIÓN RESPECTO DE LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA CONTENIDA EN ELLOS.** Cuando una de las partes en la contienda natural objeta la autenticidad de una firma que fue puesta en un documento privado que se ofreció como prueba, en atención a que el que afirma tiene que probar, corresponde a la parte objetante la carga de la prueba para demostrar la falsedad con elementos probatorios idóneos, y así acreditar las circunstancias o hechos en que funde su objeción”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Novena. Abril de 2002. Tesis: XXI.3o.8 L. Página: 1254. Tesis aislada.

La carga de la prueba cuando se objete la autenticidad de la firma de un documento privado, debe correr a cargo del patrón, siendo este quien detenta los medios de producción, y ante la desigualdad económica y desprotección con que vive la clase trabajadora; y no como el criterio de la anterior tesis, que pierde de vista la naturaleza del derecho procesal del trabajo.

Aun que dicha tesis, basa su criterio en el principio de derecho “el que afirma esta obligado a probar”, no se debe perder de vista la justicia social objeto del derecho del trabajo o la situación de

desventaja monetaria del trabajador frente al patrón, al momento de solicitar el empleo, el cual pudo haber firmado documentos, sin tener conocimiento del contenido de los mismos o en el peor de los casos, documentos en blanco.

En esta tesitura debe bastar con la manifestación del actor, de que el contenido del documento, difiere con la voluntad plasmada de la firma, por lo que la carga de la prueba debe estar a cargo del patrón.

En virtud de lo anterior, el maestro Bermúdez Cisneros nos señala las siguientes conclusiones:

a) La carga de la prueba en los juicios laborales es una regla de juicio para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto.

b) Forma parte integrante de la Teoría General de la Prueba.

c) En la legislación mexicana del trabajo se acepta la aplicación de la carga de la prueba.

d) La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aportado valiosas tesis que se convierten en rectoras para las Juntas de Conciliación y Arbitraje de el país.

e) La carga de la prueba no es regla sustitutiva en los procesos laborales, sino medida auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos.

f) La carga de la prueba en el proceso laboral está conferida de la característica de cambio, que la hace carga móvil dentro del juicio <sup>152</sup>.

#### **4.3. Reconocimiento de la Firma del Actor en un Documento Privado.**

El reconocimiento es el acto expreso, implícito o ficto en virtud del cual el autor jurídico del documento o sus causahabientes le otorgan autenticidad, sea espontáneamente o por citación judicial a solicitud de parte interesada <sup>153</sup>.

Las partes en el procedimiento laboral, tienen el derecho de objetar una prueba documental sobre todo cuando esta se exhibe en original, cuando a su juicio dicha probanza sea apócrifa o carezca de autenticidad.

Existen dos aspectos en la etapa de ofrecimiento de pruebas, a saber la prueba documental puede ser objetada por la parte contraria o no puede darse dicha objeción.

En el caso de que la probanza documental no tenga objeción por la parte contraria al oferente, no será necesario solicitar su ratificación, en virtud de que la contraparte esta reconociendo

---

<sup>152</sup> Cfr. Ibidem. P. 128.

<sup>153</sup> Cfr. DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Ob. Cit. P. 563.

tácitamente la autenticidad del documento, y por lo tanto resultaría ocioso pretender el reconocimiento del mismo.

Para el caso en que los documentos privados exhibidos en original no sean objetados, la Ley laboral establece que el oferente podrá solicitar la devolución del original, una vez que corra agregada a autos la copia certificada (Artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo).

Si los documentos privados exhibidos en copia simple o fotostática, no hubiesen sido objetados por la parte contraria, se procederá únicamente a solicitar el perfeccionamiento mediante la compulsión o cotejo, indicando el oferente el lugar exacto en donde se encuentre el original (Artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo).

En el caso de que las documentales sean objetadas por la parte contraria, se solicitará el reconocimiento de contenido y firma a cargo del suscriptor (Artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo).

En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 802 establece lo siguiente:

“Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sea idónea, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley”.

Generalmente y en la práctica las documentales privadas que se ofrecen, siempre son objetadas por la parte contraria, ya sean documentos en original, copias simples o fotostáticas, requiriendo para su perfeccionamiento la ratificación de contenido y firma, la compulsas o el cotejo.

En caso de que un documento original sea objetado en cuanto a su contenido y firma, obrará en autos hasta su perfeccionamiento, es decir, hasta la ratificación por su suscriptor.

Por regla general, el reconocimiento de un documento se realiza cuando el documento presentado como medio de prueba es apócrifo o dudoso, para lo cual este medio de perfeccionamiento consiste en la ratificación del mismo.

Al respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 802, que se transcribió con antelación, establece que es autor de un documento al que lo suscribe, y se entiende como suscriptor al que estampa al pie del escrito su firma o huella digital.

La investigación de fondo en el presente trabajo va dirigida precisamente al reconocimiento de los documentos en materia laboral, ya que si bien es cierto que la Ley establece que se reputa autor de un documento al que lo suscribe, también lo es, que en algunos casos no existe concordancia entre lo asentado en un documento y quien lo suscribe.

En primer término, existe una excepción a la regla antes mencionada, por ejemplo el documento suscrito por un trabajador en el que se establece la renuncia a sus derechos adquiridos (vacaciones, antigüedad, aguinaldo, etc.) esta manifestación se entenderá como “no puesta”, toda vez que no existe la renuncia de derechos laborales.

En este orden de ideas, se considera que en los casos en que los patrones ofrecen pruebas documentales suscritas por los trabajadores, en las cuales se establezca una situación que perjudique directamente al trabajador, de igual manera se debe considerar como no puesta, en virtud de que resulta ilógico que el propio trabajador suscriba un documento que lo haga perder su única fuente de trabajo y de sustento familiar. Situación que debe probar al no reconocer el contenido del documento ofrecido como prueba.

Por lo tanto, no se esta de acuerdo con la Ley de la Materia que establece que la persona que reconozca la firma de un documento exhibido esta reconociendo al mismo tiempo el contenido del mismo, a diferencia de que si reconociera el

contenido, pero no la firma se estaría en otro supuesto jurídico, que sería el de una objeción a la autenticidad del documento para lo cual ofrecería en su caso una pericial caligráfica, para determinar si le es atribuible por su ejecución la firma estampada en el documento y la autenticidad de la firma.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo no es del todo clara, toda vez que indica cual es el procedimiento a seguir para el caso de solo reconocer el contenido de un documento, pero no así la firma; a *contrario sensu*, no se especifica que hacer cuando solo se ratifica la firma, más no el contenido, estableciendo para el caso que al ratificar la firma se ratifica el contenido del mismo.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece criterios referentes al reconocimiento o ratificación de un documento y firma en una prueba documental privada, ya sea como Jurisprudencia o tesis aislada o como contradicción de tesis, pero siempre denotando esta situación. Por lo tanto se procede a transcribir los criterios referidos:

**“DOCUMENTOS PRIVADOS, RECONOCIMIENTO DE LOS.**

Si en la diligencia de reconocimiento de un documento privado, el suscriptor manifiesta que no reconoce el contenido del documento, pero sí la firma que obra al calce del mismo, por ser la que acostumbra y usa en todos sus actos, debe admitirse que el reconocimiento de la firma implica la prueba de la obligación consignada en el documento, ya que la misma constituye el elemento o medio que asigna a quien la pone, el carácter de

obligado, conforme al tenor del documento; y el desconocimiento o la no ratificación del contenido de éste, a pesar de haberse reconocido la firma, no puede, por sí solo, invalidarlo o desvirtuarlo, porque es una defensa que, en realidad, constituye una excepción, ya de vicio del consentimiento, y de falsedad por alteración, suplantación o cualquiera otro concepto del contexto del documento, que, por esa misma calidad de excepción, toca probar a quien la opondrá”.

Instancia: Tercera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta. Tomo: XLVII. Enero de 1936. Página: 887. Tesis Aislada.

Como nuestro tema de estudio es el efecto jurídico del reconocimiento de la firma por la parte actora en un documento privado, nuestra postura ante la tesis citada, es en total desacuerdo, ya que si bien es cierto, el que afirma esta obligado a probar, también es cierto que nadie está obligado a lo imposible, y en la mayoría de los casos, es casi imposible demostrar, la coacción, el dolo o la mala fe. Por lo que en esta situación, nuestra opinión es, que el juzgador debe anteponer el derecho del trabajador, para lograr un equilibrio procesal.

#### **“DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS.**

El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña el reconocimiento de su contenido, aun cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó

probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue”.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V Parte SCJN. Época: Séptima. Octubre de 1977. Tesis: 170 Página: 113. Jurisprudencia.

Al igual que en la anterior tesis aislada, estamos en desacuerdo con esta Jurisprudencia, en razón de que el juzgador le deje la carga de la prueba, a la parte trabajadora en la objeción del contenido de un documento privado, ya que el juzgador debe valorar las circunstancias en que se pudo haber efectuado la signatura del documento objetado; por lo que a nuestro juicio al juzgador sólo le debe bastar la declaración del trabajador de que el documento fue firmado bajo error, dolo o intimidación.

**“PRUEBAS. PRECLUSIÓN DEL DERECHO PARA OFRECERLAS.** Es correcto el acuerdo de una Junta que no admite la solicitud de ratificación y reconocimiento de la firma y contenido de un documento, si tal petición se hace con posterioridad a la objeción que en cuanto a autenticidad de contenido y firma formula a la contraparte, toda vez que de conformidad con el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, después de que el actor ofrece sus pruebas y el demandado las objeta y ofrece a su vez las que a sus intereses conviene, las cuales se objetan por el actor, las partes únicamente pueden ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte o con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda

lo que no se surte en esta hipótesis, atento a que el ofrecimiento que hace la demandada de la ratificación y reconocimiento de los firmantes de la prueba que ofrece, no se relaciona con alguna nueva prueba ofrecida por el actor, ni con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, razón por la cual debe estimarse precluído el derecho relativo para tal ofrecimiento”.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava. Tomo: VII. Enero de 1991. Página: 398. Jurisprudencia.

La jurisprudencia en comento, es de gran utilidad procesal, para la parte actora, en relación a nuestro tema de estudio, en razón de que la preclusión del derecho para solicitar la ratificación y reconocimiento de la firma y contenido de un documento, se lleva a cabo si la petición es con posterioridad a la objeción, ya que las partes sólo pueden ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con los ofrecidos por la contraparte, y en virtud de que la ratificación y reconocimiento de los firmantes de la prueba, no se relaciona con alguna nueva ofrecida por el actor.

Con lo expuesto se puede concluir el tema del reconocimiento, toda vez que de la firma de un documento privado en materia laboral, no siempre trae aparejada la voluntad del firmante, ya que muchos documentos son firmados por los trabajadores en la necesidad de obtener el empleo a toda costa; dicho consentimiento tiene vicios de la voluntad, situación que el

juzgador debe tomar en cuenta al momento de emitir la resolución que en derecho corresponda.

#### **4.4. Propuesta.**

Por lo que hace al reconocimiento o ratificación de un documento privado como lo es el suscrito por el trabajador, en el que por citar un ejemplo, esta aceptando incurrir en una situación que le cause en su perjuicio, la pérdida de un derecho laboral, es inevitable que el trabajador reconozca la firma que calza dicho documento más no así su contenido. Por lo que deja en perfecto estado de indefensión al trabajador, ya que solo tiene de su lado su dicho. En tal razón se sugiere que la carga de la prueba la tenga el patrón, toda vez que éste está afirmando que dicho documento presento el mismo contenido al momento de que fue firmado, con lo anterior se respeta el principio del que afirma esta obligado a probar.

La parte patronal debe tener la carga de la prueba, en la objeción del contenido de documentos firmados por la parte actora, para seguir los lineamientos de los principios de derecho procesal del trabajo, para lograr un equilibrio entre las partes.

Es menester que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, apliquen otro criterio respecto de la carga de la prueba, cuando el trabajador objete el contenido de los documentos firmados por él, dejándole a la parte patronal la obligación de probar la afirmación de su dicho.

Una de las soluciones que se pueden plantear a la problemática del desconocimiento del contenido y reconocimiento de la firma de una documental pública, en este caso consistente en la renuncia; es que el requisito indispensable, únicamente en este documento, es que deba ir elaborado por su puño y letra del trabajador; con esto se evitaría la firma en blanco de documentos, en los que el patrón pueda llenarlos con perjuicios para la parte trabajadora.

Derivado del supuesto anterior, primeramente se debe dar un nuevo sentido a la Ley Federal del Trabajo, el cual se refiere que la objeción y ratificación o reconocimiento de los documentos privados se hace de manera conjunta en cuanto a la firma y contenido, cosa que no siempre se da. En consecuencia, se deben establecer las situaciones que se pueden presentar al momento de hacer una objeción o ratificación de un documento privado.

En esta tesitura, es importante que se modifique el contenido del artículo 802 de nuestra Ley Laboral, de acuerdo a las siguientes consideraciones:

a) Tomando en cuenta que con los avances de la tecnología o el dolo y mala fe por parte del patrón, no debe ser imperativa la afirmación que se hace con relación a la autoría del documento, lo que se debe contemplar es que el que exhibe el documento privado debe ofrecer además las pruebas tendientes a demostrar la

plenitud de dicha prueba, como se menciona en la primera propuesta.

b) En atención a lo establecido en el párrafo segundo del numeral antes citado, se debe ampliar su contenido estableciéndose la alternatividad de la ratificación (contenido y firma), así como el procedimiento que debe realizarse para que esta situación sea tomada como prueba plena, dicho en otras palabras que la carga de la prueba la tenga el patrón.

Asimismo cabrían modificaciones en el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo un supuesto, para cuando se presente la problemática de nuestro tema de estudio, es decir que el actor desconozca el contenido del documento, aunque reconozca su firma, porque dicho contenido este viciando la autonomía de la voluntad; por lo que la carga de la prueba, deba correr por parte del patrón, para así no vulnerar los principios del derecho procesal del trabajo y se logre un equilibrio entre las partes contendientes en el juicio laboral.

Con lo expuesto en los cuatro capítulos que conforman el presente trabajo de tesis, podemos decir que es necesario hacer las reformas pertinentes a la Ley Federal del Trabajo, que se adecuen a los tiempos modernos, y estén acorde a las necesidades de la clase trabajadora, para mantener el equilibrio social que requiere el país.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho Procesal del Trabajo es el resultado de la lucha de clases obrero-patronal en el devenir histórico, iniciándose con disposiciones no legisladas, pasando por una Revolución, hasta constituir así el Derecho Procesal del Trabajo, elevado a nivel Constitucional en 1917 a través del artículo 123 de nuestra Carta Magna, y que posteriormente se regularía mediante la Ley Federal del Trabajo, siendo la primera la de 1931, sustituida por la de 1970, y sus reformas procesales de 1980.

La Justicia Social es aquella que tiene por objeto el evitar el abuso excesivo y desmedido del hombre por el hombre; proporcionando al individuo una manera digna y decorosa de vivir. Es decir, poseer lo necesario para subsistir, como lo es un trabajo digno, con una remuneración acorde a sus necesidades.

**SEGUNDA.-** Que el Derecho Procesal del Trabajo aún cuando aparentemente coincide o tiene algunas similitudes con el procedimiento civil, es de hacer notar que de acuerdo a la naturaleza jurídica de sus partes, es totalmente distinta al Derecho Civil, ya que este es demasiado técnico y en el Derecho Procesal del Trabajo existe una ausencia de formulismos.

En sentido estricto las normas jurídicas del Derecho Procesal del Trabajo se encuentran comprendidas dentro del Derecho Social, al establecerse que son aquellas que regulan las relaciones

jurídicas trabajador-patrón, con la finalidad de mantener una equidad entre las partes.

**TERCERA.-** Que el Derecho Procesal del Trabajo se encuentra normado en la Ley Federal del Trabajo, en su Título Catorce, constituyendo éste la parte adjetiva de dicha materia, mismo que forma parte de los Dieciséis Títulos que conforman el cuerpo legal.

El Derecho Procesal del Trabajo tiene como otras ramas del derecho procesal sus principios generales, como es el que es un derecho autónomo, público, gratuito, inmediato, predominantemente oral, y se inicia a instancia de parte, además de ser económico, de concentración, sencillo, laudo en conciencia y de paridad procesal.

**CUARTA.-** Dentro del Procedimiento Laboral sólo existe una Audiencia de Ley, la cual consta de etapas a saber, Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, así también existen audiencias posteriores para el desahogo de las pruebas y por último la audiencia en donde las partes formulan sus alegatos.

La prueba es el medio legal, para llegar a esclarecer la verdad de los hechos controvertidos, y convencer al juzgador de emitir un fallo favorable. La verdad es la estructura suprema del conocimiento.

El juzgador debe ser capaz de llevar a cabo el manejo dialéctico correcto de la prueba, con conocimientos jurídicos, excelente formación ética y probidad excelsa, siempre observando los principios del derecho procesal del trabajo.

**QUINTA.-** Existen diversos medios de prueba reconocidos por nuestra Ley Laboral como es: la confesional, la documental (pública o privada), la testimonial, la pericial, la inspeccional, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El documento es el medio de prueba que consiste en un objeto que puede ser llevado físicamente a la presencia del juzgador. Los documentos se dividen en públicos y privados. Los documentos públicos son expedidos por autoridades investidas para ello y los documentos privados no reúnen la característica anterior. La ley reputa como autor de un documento privado, la persona que lo suscribe, es decir el que coloca al pie del escrito su firma o huella digital que sea idónea para identificar a su persona.

**SEXTA.-** El ofrecimiento de la prueba documental privada, consiste en el acto mediante el cual las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, presentan al juzgador y dejan a disposición del mismo los documentos privados en que se basan sus pretensiones de obtener un fallo favorable.

La objeción de las pruebas documentales, es la manifestación que hacen las partes respecto de las deficiencias de fondo o de

forma que contenga la prueba documental ofrecida y sobre la cual versa la objeción, misma que se realiza en términos generales y en cuanto a su alcance y valor probatorio que se pretende.

**SÉPTIMA.-** La Junta después de la etapa de ofrecimiento, acordara que pruebas han de ser admitidas y las que han de ser desechadas, analizando el resultado de las objeciones hechas por la partes.

El desahogo de las pruebas documentales privadas, se da por dos vías; si no son objetadas por la contraparte, estas harán prueba plena; en el caso contrario debe ofrecerse su perfeccionamiento.

En cuanto a las objeciones que hacen las partes de las documentales privadas en el procedimiento laboral, éstas deben realizarse de manera general y en cuanto a su alcance y valor probatorio que el oferente pretenda obtener, es en este caso cuando no procederá el medio de perfeccionamiento ofrecido, y si se hace de forma particular la objeción, es decir en cuanto a la autenticidad, entonces si procederá a desahogarse el medio de perfeccionamiento ofrecido, con el objeto de otorgarle el valor probatorio que le corresponda.

El perfeccionamiento es el camino por el cual las partes, se pueden hacer valer de otros medios probatorios, para revocar las objeciones hechas por su contraparte a las pruebas objetadas y con esto obtener un laudo favorable.

**OCTAVA.-** Que la valoración de la prueba es la elucubración mental, llevada a cabo por el juzgador sobre los medios de prueba que se han utilizado en el proceso, con el fin de obtener certeza sobre las afirmaciones de los hechos que las partes formulan como fundamento de sus pretensiones.

En el derecho procesal del trabajo, se utiliza el sistema de la prueba libre, éste sistema se considera el resultado de un razonamiento lógico no sometido a presión o impedimento alguno de carácter legal, donde el juzgador formará su convicción utilizando las reglas de la sana crítica.

La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se “dictarán en 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 expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

**NOVENA.-** El reconocimiento en el Derecho Procesal del Trabajo es la aceptación expresa o tácita de una obligación o derecho que compete al colitigante. El reconocimiento de la firma en un documento privado, es el acto expreso, implícito o ficto en virtud del cual el autor jurídico del documento o sus causahabientes le otorgan autenticidad.

La firma es el conjunto de signos, letras o trazos, que identifican a una persona, ésta a su vez la plasma en un documento

para expresar su voluntad o de obligarse al tenor del texto que suscribe. La declaración de la voluntad es la intención del sujeto, dirigida a producir efectos jurídicos. La libertad es la autonomía de la voluntad; al margen de la voluntad no puede hablarse de libertad.

**DÉCIMA.-** La carga de la prueba es la actividad que le corresponde a cada una de las partes, con el objeto de hacer del conocimiento del juzgador, los hechos en que se basan sus afirmaciones de la demanda o de la defensa. En materia laboral, se tienen características propias, ya que se busca garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón. En el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen los supuestos en que el patrón tiene la obligación de probar.

No obstante que a través de criterios jurisprudenciales el Poder Judicial de la Federación ha repartido las carga procesales entre las partes, dichos criterios son insensibles al arrojarle la carga de la prueba al trabajador, en los casos de renuncia al empleo, ya que es una práctica cotidiana de muchos empleadores acudir a esa medida, existiendo incluso situaciones de poner como condición para dar el trabajo, la firma de hojas en blanco, que después aparecen como renuncia, aprovechándose de la necesidad de tener un empleo.

Las interpretaciones que resultan bastante alejadas del espíritu de la justicia social, que envuelve al derecho del trabajo, atentan contra la dignidad de quien se subordina laboralmente, ya que el respeto absoluto de la condición humana del trabajador,

debe ser el objeto fundamental de los involucrados en la impartición de justicia laboral. La jurisprudencia debe ser la interpretación de la voluntad del legislador y el buen decir del derecho.

**DÉCIMA PRIMERA.-** En la diligencia de reconocimiento de la firma en una prueba documental privada por parte del actor, y éste la ratifique, produciendo como efecto jurídico la confesión, independientemente de que el contenido de dicho documento sea objetado, deja en absoluto estado de indefensión al trabajador, en virtud de la imposibilidad jurídica y material de poder acreditar el fundamento de su objeción.

El criterio de declarar confeso al trabajador del reconocimiento de su firma contenida en una prueba documental privada, y así perfeccionando dicha prueba, rompe con el principio contenido en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los laudos deben ser dictados a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de formulismos sobre estimación de prueba, ya que puede haber otros en el proceso, que desvirtúen la confesión ficta.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** La Ley Federal del Trabajo, establece que se entenderá como autor de un documento, a aquel que lo suscriba, teniendo dicha característica aquella persona que estampe al pie del mismo la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que lo suscribe. Sin embargo, no todo documento firmado al calce por el trabajador, presenta la misma información; es decir, en muchos de los casos el trabajador firma en

blanco o es agregado texto al documento firmado; circunstancia que ley de la materia no contempla.

Se debe dar un nuevo sentido a la Ley Federal del Trabajo, en donde se establezcan supuestos específicos, para situaciones de objeción y ratificación de los documentos privados.

Los criterios jurisprudenciales, que le dejan la carga de la prueba al trabajador, respecto de la objeción de documentos privados firmados por el mismo, son atentatorios de los fines del Derecho del Trabajo, de acuerdo con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en la interpretación de las normas laborales, se tomarán en consideración sus finalidades de equilibrio y justicia social, en las relaciones obrero patronales, y la consideración de que el trabajo es un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren su vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, además del criterio de que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

**DÉCIMA TERCERA.-** La firma de hojas en blanco, es una práctica violatoria de derechos humanos, que en la realidad atenta contra la dignidad del ser humano, es contraria a los valores y principios que persigue todo Derecho Social. Es necesario reformar la legislación laboral, en donde realmente se brinde la protección y justicia a la clase trabajadora.

De igual manera, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Tribunales Colegiados y la misma Suprema Corte de Justicia, deben tomar en cuenta que para poder probar, que la voluntad del trabajador fue viciada al plasmar su firma en un documento privado, es prácticamente imposible de lograrlo.

**DÉCIMA CUARTA.-** Que la parte patronal debe tener la carga de la prueba, en la objeción del contenido de documentos firmados por la parte trabajadora, para con ello lograr un equilibrio en la contienda laboral.

Asimismo es importante modificar el contenido del artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a la autoría de un documento privado, contemplando las situaciones que se pueden presentar al momento de objetar o ratificar el documento privado; tomando en cuenta los avances de la tecnología, dolo o mala fe del patrón y las pruebas tendientes a demostrar la plenitud de dicha prueba.

Es necesario hacer modificaciones al artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, para lograr el objetivo del presente trabajo; cuando se objete una prueba documental privada firmada por el trabajador, alegando vicios a la autonomía de la voluntad, el patrón es el obligado a probar la libertad de la voluntad.

## BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Nuevo Derecho Mercantil. Porrúa. México. 2000.

ALVÍREZ FRISCIONE, Alfonso. La Justicia Laboral. "Monografía". Sista. México. 1991.

ARELLANO GARCÍA, Carlos. Teoría General del Proceso. Décimo tercera edición, Porrúa. México. 2004.

ASENCIO ROMERO, Ángel. Manual de Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 2000.

BAYLOS GAU, Antonio y otros. Instituciones de Derecho Procesal Laboral. Segunda edición. Trotta. España. 1995.

BECERRA BAUTISTA, Miguel. El Proceso Civil en México. Porrúa. México. 1974.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Trillas. México. 1994.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Distribuidor. México. 1983.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Tercera edición. Harla. México. 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Ibero América. Trillas. México. 1981.

CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Vol. 3. Traducido por E. Gómez Orbaneja. Jurídica Universitaria y Asociación de Investigaciones Jurídicas. México. 2001.

CISNEROS FARIAS, Germán. La Voluntad en el Negocio Jurídico. Trillas. México. 2001.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Esfinge. México. 2003.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Séptima edición. Porrúa. México. 1989.

DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Porrúa. México. 1992.

DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1990.

DE BUEN L., Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Segunda edición. Porrúa. México. 1983.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Porrúa. México. 1985.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Octava edición. Porrúa. México. 1996.

DELGADO MOYA, Rubén. Antología de Derecho Procesal del Trabajo. Décimo novena edición. Sista. México. 1989.

DE PINA, Rafael y Castillo Larrañaga, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1979.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Tomo I. Segunda edición. Víctor de Zavalía. Argentina. 1972.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Porrúa. México. 1990.

DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II. Porrúa. México. 1990.

D. ONOFRIO, Paolo. Lecciones de Derecho Procesal Civil. Traducción de José Becerra Bautista. Jus. México. 1945.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima edición. Porrúa. México. 1989.

GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena edición. Harla. México. 2000.

LEÓN HURTADO, Avelino. La Voluntad y la Capacidad en los Actos Jurídicos. Cuarta edición. Editorial Jurídica. Chile. 1991.

MARGADANT, Guillermo Floris. El Derecho Privado Romano. Octava edición. Esfinge. México. 1979.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1976.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Porrúa. México. 1981.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1977.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava edición. PAC. México. 1991.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición, Trillas. México. 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición, Porrúa. México. 1981.

VARELA, Casimiro A. Valoración de la Prueba. Segunda edición. Astrea. Argentina. 2004.

VON IHERING, Rudolf. El Fin del Derecho. Traducción Diego de Santillán. Cajica. México. 1961.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Décimo sexta edición, SISTA. México. 2001.

Ley Federal del Trabajo. “Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía”. Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto y otro. Octogésima sexta edición. Porrúa. México. 2005.

Ley Federal del Trabajo. “Comentarios y Jurisprudencia”. Comentada por CLIMENT BELTRAN, Juan B. Vigésimo cuarta edición. Esfinge. México. 2003.

## JURISPRUDENCIA

COPIAS FOTOSTATICAS. PERFECCIONAMIENTO DE. CUANDO SE OBJETAN EN AUTENTICIDAD, CONTENIDO Y

FIRMA. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava. Número: 77. Mayo de 1994. Tesis: X. 1o. J/19. Página: 85. Jurisprudencia.

DOCUMENTOS PRIVADOS. CARGA DE LA PRUEBA PARA ACREDITAR LA OBJECCIÓN RESPECTO DE LA AUTENTICIDAD DE LA FIRMA CONTENIDA EN ELLOS.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Novena. Abril de 2002. Tesis: XXI.3o.8 L. Página: 1254. Tesis aislada.

DOCUMENTOS PRIVADOS, CUANDO NO ES NECESARIO SU PERFECCIONAMIENTO.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima. Volumen: 193 - 198, Quinta parte. Página: 16. Tesis Aislada.

DOCUMENTOS PRIVADOS, RECONOCIMIENTO DE LOS.

Instancia: Tercera Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta. Tomo: XLVII. Enero de 1936. Página: 887. Tesis Aislada.

DOCUMENTOS PROBATORIOS, EFECTOS DE LOS.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen: LXXIV, Quinta Parte. Época: Sexta. Agosto 1963. Página: 21. Tesis Aislada.

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMAS EN LOS.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Volumen: Tomo V Parte SCJN. Época: Séptima. Octubre de 1977. Tesis: 170 Página: 113. Jurisprudencia.

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES UN MEDIO PARA OBLIGAR AL PATRÓN A EXHIBIR DOCUMENTOS.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Novena. Octubre de 2001. Tesis: II.T. J/19. Página: 985. Jurisprudencia.

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN MATERIA LABORAL. EL RECONOCIMIENTO DE LA AUTENTICIDAD DE SU CONTENIDO POR UNA DE LAS PARTES IMPLICA CONFESIÓN DE LOS HECHOS ATRIBUIDOS A SU PERSONA, AUN CUANDO NIEGUE COMO SUYA LA FIRMA QUE LO CALZA.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tesis: I. 13o. T.108 L. Época: Novena. Febrero 2005. Página: 1753. Tesis Aislada.

PRUEBAS, FALTA DE VALORACION DE LAS. ES VIOLATORIO DE GARANTIAS.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava. Número 83. Noviembre de 1994. Tesis: XV.2o. J/10. Página: 78. Jurisprudencia.

PRUEBAS. PRECLUSION DEL DERECHO PARA OFRECERLAS.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava.  
Tomo: VII. Enero de 1991. Página: 398. Jurisprudencia.

## DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 1999.

Diccionario de Derecho Procesal. Segunda edición. Oxford, University Press. México. 2000.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo II. UNAM. Porrúa. México. 1983.

MORENO RODRÍGUEZ, Rogelio. Diccionario Jurídico. Segunda edición. Fedye. Argentina. 1998.

PALACIOS BERMÚDEZ DE CASTRO, Roberto. Diccionario de la Legislación del Trabajo. Antigua Librería Robledo de José Porrúa e Hijos. México. 1957.

PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima séptima edición. Porrúa. México. 2003.

## OTRAS FUENTES

CARPIZO, Jorge. “La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Año. V. Número 15. México. 1972.

BARQUET RODRIGUEZ, Farid Alfredo. “Proceso y Derecho Procesal del Trabajo”. Gaceta Laboral. Número 58. Junta Federal de conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal. México. 1997.