

301809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

47  
2oj-

**LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL  
PROCEDIMIENTO LABORAL  
MEXICANO**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

**LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

**JORGE LEON ARELLANO**

PRIMERA REVISION :  
LIC. EDUARDO BOYOLI  
MARTIN DEL CAMPO

SEGUNDA REVISION :  
LIC. JORGE ESTUDILLO  
AMADOR

MEXICO, D. F.

1992

IMPRESO CON  
PÁGINA DE ORIGEN



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

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

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

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

I N D I C E

	<u>PAGINA</u>
INTRODUCCION. -	1
<u>CAPITULO PRIMERO.</u>	
ANTECEDENTES DE LAS PRUEBAS EN MEXICO.	
A] En la Ley Federal del Trabajo 1931.	3
B] En la Ley Federal del Trabajo 1970.	8
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	
EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN MEXICO.	
A] Surgimiento del Derecho Procesal del Trabajo.	21
B] Naturaleza y fines del Derecho Procesal del - Trabajo en México.	25
C] Su Concepto.	28
D] Las Partes en el Procedimiento Laboral Mexicano.	33
<u>CAPITULO TERCERO. -</u>	
FORMAS QUE EXISTEN DE FIJACION DE LA LITIS EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN MEXICO.	
A] Su Concepto.	37
B] Comparecencia a la etapa de demanda y excepciones por parte del actor y el demandado.	46
C] Cuando comparece a la etapa de demanda y excepcio nes únicamente del actor'	54

D] Cuando comparece a la etapa de demanda y excepciones únicamente el demandado.	59
--	----

CAPITULO CUARTO.-

CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO EN MEXICO.

A] Naturaleza Jurídica.	62
B] Su Concepto.	64
C] Documentos Públicos.	66
D] Documentos Privados.	70
E] Disponibilidad de los Documentos.	71

CAPITULO QUINTO.-

MEDIOS QUE EXISTEN PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA DEL TRABAJO.

A] El Cotejo.	74
B] Compulsa.	77
C] Ratificación.	79
D] Diferencia de los Documentos con las demás pruebas previstas en la Ley Federal del Trabajo.	81

CAPITULO SEXTO.-

PROPOSICION, ADMISION. DESAHOGO Y VALORACION DE LA - - PRUEBA DOCUMENTAL'

CONCLUSIONES.	109
BIBLIOGRAFIA.	

## I N T R O D U C C I O N

El presente trabajo de tesis trata de exponer la importancia, que tiene la Prueba Documental en el Procedimiento Laboral Mexicano, sin dejar de menospreciar a las demás pruebas, en el que analizaremos sus características, clasificación, cargo y valoración ante los Tribunales de Trabajo.

De esta manera, debemos entender que la Prueba Documental, es un medio fundamental importante en todo Juicio.

Así vemos que en la historia de la humanidad, el probar ha sido una de las grandes tareas que más a preocupado al hombre; y encontramos, que el probar en cualquier campo de lo jurídico, ha inquietado a los legisladores, provocando con ello, una gran variedad de criterios sobre el tema.

Es por ello, que este medio probatorio se convierte en uno de los más confiables en el proceso.

Pero es necesario aclarar que esto no significa que se admita sin ninguna restricción o que siempre se le dé la misma fuerza probatoria, sino que ésta va a depender de objeciones que puedan hacer ver cualquiera de las partes sobre los documentos ofrecidos por su contraria.

Por otra parte, cabe mencionar que las pruebas que se aportan ante los Tribunales de Trabajo, son totalmente autónomas y, en consecuencia, tiene características muy particulares, dependiendo de ello en todo caso, el éxito o fracaso en su contienda laboral.

Por último, podemos decir que este trabajo tiene como propósito, lograr que las ideas que se aportan, ayuden de alguna manera, aunque sea en forma mínima, a los estudios del Derecho, especialmente a todos aquéllos que se dedican al litigio.

## C A P I T U L O   P R I M E R O

### ANTECEDENTES DE LAS PRUEBAS EN MEXICO

A] EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 :

Antes de iniciar de lleno el tema sobre la prueba documental en materia laboral, considero necesario señalar, la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo que se dió en el año de 1931.

Dicha Ley estuvo precedida sobre algunos proyectos; Mario de la Cueva, Catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, puntualiza un señalamiento histórico, el cual marca textualmente como lo narra en su exposición el C. Roberto Valdés Amézquita en uno de sus espacios de la revista mexicana del trabajo.

"El Presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928; al día siguiente, por muerte del presidente electo, fué designado Presidente Interino el Lic. Emilio Portes Gil. Antes de esa fecha, el gobierno tenía planeada la reforma de los Artículos 73, Fracción X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de su propósito y antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó

a una Asamblea Obrero-Patronal, que se reunía en la Ciudad de México el 15 de noviembre de 1928, y le prestó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo.

Este documento publicado con la C.T.M., con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931". [1]

Así podemos ver que se contempla el primer proyecto para dirimir el conflicto laboral entre obrero y patrón, se le dá el nombre de Código Federal del Trabajo.

El cual fué rechazado por el movimiento obrero, en razón que perjudicaba a los Sindicatos para ejercer sus derechos de huelga, de lo anterior se desprende la siguiente cita:

"El 6 de septiembre de 1929, se publicó la reforma constitucional. Inmediatamente el Presidente Portes Gil envió al Poder Legislativo un proyecto del Código Federal del Trabajo, elaborado por los juristas ENRIQUE DEL HUMEAN, PROXEDIS / BALBOA y ALFREDO INARRITU, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque establecía el principio de la sindicalización única, ya en el municipio si se trata

---

[1] Valdés Amézquita Roberto, Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, Abril-Junio, México 1981.

ba de sindicatos gremiales, ya en la empresa, para los de este segundo tipo y porque consignó la tesis de arbitraje obligatorio de las huelgas, el que disfrazó con el título de arbitraje semiobligatorio, llamado laudo, porque si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo, de conformidad con la fracción XXI de la declaración de derechos sociales". [2]

La fracción XXI, del Artículo 123 Constitucional establecía :

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje 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. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

Siguiendo con el antecedente se señala :

"Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto en el que tuvo intervención principal el LIC. EDUARDO SUAREZ, y al que no se dió el nombre de código sino el de Ley.

---

[2] Loc. Cit.

Fue discutido en el consejo de Ministro y remitidos al Congreso de la Unión donde fué ampliamente debatido y previo un número importante de modificaciones fué aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931". [3]

Cabe señalar que fué publicado en el Diario Oficial - de la Federación el 28 de agosto de 1931, bajo el período presidencial del Ing. Pascual Ortíz Rubio, tuvo la vigencia de esta primera Ley Laboral.

Enfocando en el campo en que se ubican las pruebas, y en especial la documental, lo encontramos en el Capítulo Cuarto del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la - - cual establece el procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Así podemos apreciar que en el Capítulo I, nos narra las reglas aplicables para el desenvolvimiento ante las Juntas; en el Capítulo II, referente a las recusaciones; en el III, la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federal de Conciliación; en el V, de las providencias precautorias; en el VI, de las tercerías; VII de los conflictos de orden económico; en el VIII, de la ejecución de los laudos. Como puede apreciarse en su estructura del título noveno de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

---

[3] Ibid. p. 93

Así dicha Ley sólo prevenía tres tipos de procedimientos y que son :

A) Uno conciliatorio, propio de las Juntas de Conciliación Municipales o Federales. B) General, para todos los conflictos de cualquier orden colectivo o individual jurídico o de cualquier otra índole, y el último; C) Específico, para conflictos económicos.

De todo esto es el Capítulo IV, en forma especial el que se analizará el tema de la prueba documental, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, conjuntamente con la Ley Laboral de 1970, a reserva de señalar específicamente más adelante esta última.

Nos avocaremos a la prueba documental, y al respecto señalo textualmente los Artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El Artículo 524.- "Cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa y presentará los testigos o peritos que pretenda sean oídos. Las partes podrán hacerse mutuamente las preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y en general presentar todas las pruebas que hayan sido admitidas. La junta o el grupo especial, en su caso o mayoría de voto, podrán desechar las preguntas que no tengan

relación con el negocio o debate".

Artículo 526.- Los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos y éstos, unos con otros, examinar documentos, objetos o lugares, hacerlos reconocer por peritos y en general, practicar cualquier diligencia que, a su juicio, sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

Aquí podemos apreciar que estos Artículos son vagos y oscuros, ya que no hacen mención clara y precisa de como debe desarrollarse la prueba documental, y mucho menos nos dá una -- clasificación de la misma, dejando al libre albedrío a las partes, para el desahogo de dicha prueba.

Cabe señalar que dichos Artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la de 1970, no nos dan una clasificación de la prueba documental, como lo veremos en nuestro si guiente análisis.

B) EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 :

Considero conveniente manifestar como punto de partida, lo que Mario de la Cueva afirma sobre la teoría de la prueba. -

"En varias ocasiones hemos explicado el cambio que operó la Ley Nueva en el problema de la carga de la prueba. Pero creemos con honda tristeza que será necesario esperar que los jueces se decidan a entender que el derecho del trabajo no está, ni puede estar regido por los principios rígidos de los Códigos de Procedimientos Civiles porque : Su destino no es la solución de las controversias patrimoniales que se susciten entre personas determinadas. Su misión es distinta : al aseguramiento, en condiciones decorosas, del derecho a la existencia de los hombres que entregan a la economía su energía de trabajo, único patrimonio con el que vienen a este mundo.

Por estas consideraciones, el nuevo derecho del trabajo concibió a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de equidad, cuya función no puede estar subordinada al principio quien afirma está obligado a probar su afirmación, un producto de individualismo jurídico, que estructuró el proceso como un torneo en el que cada uno de los contrincantes, luchaba para hacer triunfar sus pretensiones sin consideración a los valores humanos de su contraparte". [4]

Ciertamente, el derecho probatorio laboral tiene características especiales, están precisadas en la Ley y deben cumplirse, pero es censurable que olviden las Juntas de Conciliación y Arbitraje que en la aplicación del derecho laboral deben

---

[4] De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1977, Pág. 637.

tutelar los trabajadores, es decir, la fundación de las Juntas, entre otras es la de redimir a los trabajadores.

Pero por desgracia éstos nunca encuentran protección ante las Juntas, empezando desde la Secretaría, Actuarios, Auxiliario y, el Presidente mismo, ya que la mayoría de las empresas prefieren comprar a las autoridades, ofreciéndoles dinero antes que aplicar la justicia conforme a Derecho. Sobre este mismo tema la teoría de la prueba laboral, ALBERTO TRUEBA URBINA sostiene lo siguiente :

"La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de lo civil, penal, administrativa y fiscal, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se ve en la parte dogmática y orgánica de la Constitución Política, frente al proceso social distinto a aquél que se estructura en la Constitución Social, que comprende las reglas procesales del Artículo 123 y del 127 para el proceso del trabajo y de la Seguridad Social o del Agrario".[5]

Desde luego, a partir de la vigencia de la Ley Federal

---

[5] Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1978, Pág. 375.

del Trabajo de 1931, logró su autonomía en cuanto al proceso a seguir ante las autoridades laborales, ya no tenía porque sujetarse a las líneas procesales de la Legislación Civil, ni Penal Administrativo y Fiscal.

Pues, sus normas fueron hechas para buscar y dar solución al conflicto laboral específicamente, y es desprendido de los diversos Artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como son : 5, 123 y 127.

"En efecto frente a tan radical distinción, proveniente de las normas constitucionales, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica o conformación ritualística para producir eficacia, a más de que su valoración en conciencia implica inobservancia de formalismos jurídicos ; en tanto que las pruebas en las demás jurisdicciones emanadas de la Constitución Política, están sujetas a principios estrictos, pues precisamente en la parte final del Artículo 14, que es base y esencia de la jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberán 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; por lo que dentro del proceso deben de observarse también, durante el desenvolvimiento del mismo, las disposiciones de la Ley que corresponden a un procedimiento es-

tricto, sin tendencia social, sino simplemente para aplicar los principios generales del derecho que son los que fortalecieron hasta antes de la expedición de nuestra Constitución, la ciencia jurídica burguesa.

De aquí que la teoría general de las pruebas a que se ha venido refiriendo civilistas, penalistas y administrativos, está al margen y separada por completo de la teoría de las pruebas que emergen del Artículo 123 de la Constitución, imposible de identificar y menos de confundir con las pruebas y otros procesos por ninguna razón o motivos de orden doctrinario, porque por encima de la doctrina están los textos de nuestra Constitución. Por otra parte, es imposible que la teoría que combate al separatismo, se funda en legislaciones laborales de otros países y en las doctrinas de sus procesalistas, especialmente en los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se han llevado nuevamente a la jurisdicción civil, como consecuencias del poder absoluto del régimen capitalista amparado en principios democráticos. Por tanto, la zona procesal individualista es distinta de la zona procesal social, cuyas divergencias no sólo son estructurales sino formales". [6]

El maestro Trueba Urbina argumenta que la teoría general del proceso, no admite que exista un proceso común para todas las materias, ya que la ciencia procesal burguesa por esencia es

---

[6] Ob. Cit. Pág. 375.

bilateral en los juicios, en tanto que la ciencia procesal social existe la disparidad de las partes y va a tutelar el litigante débil, por ello, existe la distinción entre la teoría general del proceso que va a comprender juicios civiles, penales, administrativos y fiscales, y la teoría del proceso social que comprende -- juicios laborales, agrarios y de seguridad social.

Por ello, cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios diferentes, de ellos resulta que la prueba laboral es distinta de otras pruebas.

Los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso laboral, se basan en el derecho procesal burgués y recurren a tratados de derecho procesal civil o penal, inclusive los Tribunales lo manejan en forma tradicional, sin embargo la prueba laboral es distinta de lo civil o penal, ya se trate de peritaje, testimonio, confesión, documental, inspeccional u otras, pues por su naturaleza la prueba laboral tiene un carácter social. En virtud de ello la prueba laboral es sencilla y está encaminada a justificar las acciones de los trabajadores.

Por lo que corresponde a la prueba documental, el maestro Euquerio Guerrero, nos dice :

"Existen determinados documentos que por provenir de --

funcionarios que tienen Fé pública, o sea que su dicho se reconoce como la verdad, salvo prueba en contrario, contienen en - sí mismos un principio de prueba, esto es, que debe de recono- cerse como cierto lo acentado en el documento circunscrito a - los fines que se persigue el mismo.

Por ejemplo, un acta de Registro Civil, sobre el na- cimiento de un individuo, prueba que ante el oficial del Regis- tro Civil se presentaron personas para inscribir el nacimiento del sujeto, que más tarde pretende justificar ese hecho con la copia del acta respectiva. El testimonio de una escritura pú- blica expedida por un Notario, prueba que ante ese funcionario se celebró tal o cual contrato o se realizó tal o cual hecho y por ello tal clase de documentos surten efectos probatorios in mediatos y las partes están obligadas a exhibir los documentos de esa naturaleza que tengan en su poder, cuando se celebra la audiencia. Conviene tener presente que si el acto cuyo relato certifica el funcionario público o el notario, se hace referen- cia a hechos distintos, por ejemplo, a que los padres del niño que se va a registrar se encuentran casados civilmente, esto úl- timo no se prueba con esta acta de nacimiento, sino con el acta de matrimonio. Como este caso hay otros muchos en que conviene ser cauteloso para precisar el alcance de la prueba.

PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA.-

Existen muchos otros documentos que no tienen el carácter de públicos y que también pueden aportar las partes en el juicio, entre ellos hay una inmensa variedad, desde las actas le vantadas ante testigos, la correspondencia epistolar, las publicaciones en los periódicos u otro tipo de impresos que las partes exhiban en el juicio para demostrar la veracidad de sus afirmaciones. En algunas ocasiones no debe confundirse esta prueba con la testimonial, pues si la parte desea que reconozca el contenido y la firma de un documento la persona que lo suscribió, - al llevarla ante el Tribunal, realmente se está tratando de una prueba testimonial.

Otra cosa es cuando, para justificar la autenticidad de un documento, se ordena el juicio pericial para cotejar firmas en el que aparece en el documento privado de que se trata y alguna otra que figure en un documento público indivitable.

La documental privada como se comprende, tiene un valor menor que las anteriores pruebas mencionadas; pero no puede despreciarse, ya que el juzgador, al analizar todas las pruebas que recibe, podrá asignarles el valor que en justicia proceda y tener efectivamente un criterio debido sobre la realidad de los hechos ocurridos.

En las reformas de 1980, se estableció la obligación --

que tiene el patrón de conservar los documentos que se indican en el Artículo 804 durante algún tiempo, tales como ejemplares de los contratos individuales de trabajo. listas de raya, controles de asistencia, comprobantes de pago, etc.; y en caso de que no lo haya la sanción es muy fuerte, pues se considera que existe la presunción de que los hechos expresados por el actor son ciertos". [7]

Por su parte el Lic. J. Jesús Castorena nos dá una me jo r estructura sobre lo que es la prueba documental y nos ma ni fi es ta lo siguiente :

"La escritura es la forma más común y corriente que u ti li za el hombre de nuestros días para consignar los hechos pr o p ios y los ajenos.

Siendo los actos jurídicos resultado de un acuerdo de voluntad, nada más práctico que consignar ese acuerdo por medio de la escritura, o sea en un documento.

El documento es un papel en el que se consigna por es cri to un hecho, un acto jurídico, una obligación, el incumplimiento a la obligación, el diferimiento de la misma, etc. La forma escrita de los contratos se instituyó para tornar indubitable su celebración. Puede discutirse su alcance, pero no el

---

[7] Euquerio Guerrero. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1983, Pág. 478.

concierto. Estarán sujetos a interpretación sus términos, no la existencia del acto mismo. Los documentos se clasifican en públicos y privados, o en instrumentos y simples documentos.

El instrumento o documento público, además de contener el hecho o el contrato, o su modificación, o el incumplimiento, etc.; expresa la fé, por parte de la persona que la -- tiene, o de quien la ha recibido del Estado-Fedatario de que -- ocurrió el hecho, se concertó el contrato o se modificó o se -- complementó la obligación.

Los documentos son por regla general, pruebas pre--- constituidas. Para hacerlos auténticos, hasta cierto punto -- inatacables e inobjetables, el Estado encomienda a un funciona -- rio, Secretario, Notario, etc.; que los hagan constar, los do -- ta de fé para autentificar los documentos y expedir los testi -- monios o certificaciones correspondientes.

Se trata, en el fondo, de un testimonio producido -- por quien tiene Fé pública. En ésta, en la Fé pública, radica la autenticidad de la prueba.

Los documentos privados se extienden por las partes, estén o no rubricados por ellas, o por una de ellas.

Tienen tanta fuerza como el instrumento público, - -

siempre, claro, que hayan sido extendidos por los contendientes en juicio. Prueban contra quien o quienes los extiendan y también contra quien los presenta; admitido por quien es autor -- del documento tiene el efecto de acreditar íntegramente el acto jurídico o el hecho en él expresado; aunque no sea reconocido, prueba en contra de quien lo presenta; prueba, pues, en contra de las dos partes. Si está extendido por un tercero que carece de Fé pública, no es realmente un documento, sino un simple testimonio que no produce por sí mismo efecto probatorio alguno.

Los documentos en general, públicos y privados, son -  
objetables :

a] En cuanto a su autenticidad, cuando se afirma -- que quien los extiende no tiene Fé pública o cuando no se ex--  
tiende por quien se dice que los extendió, o porque no es el au  
tor de ellos, o porque fué alterado.

b] En cuanto a su contenido, sin negar la autentici  
dad puede tratarse, por ejemplo, de un acto simulado; la obje--  
cción entonces se hace consistir en que el acto real habido en--  
tre las partes es diverso del que consta en el instrumento.

c] En cuanto a su alcance, la parte que lo objeta le  
atribuye un valor probatorio distinto del que da la persona que  
lo presenta.

d] También pueden ser objetados porque no guarden relación en la cuestión debatida, es decir, se admite que prueba el hecho o el contrato que en él se contiene, pero ese hecho no formó parte de la controversia. Puede sin embargo, ese hecho constituir la base de una presunción cuando guarde una relación de forzosidad con los hechos de la litis". [8]

De esta manera el Lic. Euquerio Guerrero y el doctrinario J. Jesús Castorena, nos conceptúan el término de lo que es la prueba documental en materia de trabajo. Dándonos una mejor estructura de la prueba, ya sea la privada o la pública. Cabe señalar que ni la Ley Federal del Trabajo de 1931, como la de 1970, el término de la prueba documental, no se encuentran bien definidas.

Sabiendo que es muy importante para el desahogo de un conflicto, y puede provocar interpretaciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada.

Dicho lo anterior lo podemos apreciar en los Artículos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la letra dicen:

ART. 764.- "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en la audiencia de recepción de pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las

---

[8] Castorena J, Jesús, Procesos del Derechos Obrero, Imprenta DIDOT, D. F., Pág. 170.

preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

ART. 765.- "El Presidente o Auxiliar y los Representantes de los trabajadores y patronos, podrán también interrogar libremente a las personas a que se refiere el Artículo anterior, carear a las partes entre sí o con los testigos, y a éstos unos con otros. La junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por peritos y, en general practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad".

Sin duda las reformas de 1980, que se le hicieron a la Ley Federal del Trabajo de 1970 y en especial al Capítulo -- que le concierne a la prueba documental, ya es más específica, y así tener un mejor desahogo ante las juntas del trabajo.

## C A P I T U L O   S E G U N D O

### EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

#### A) SURGIMIENTO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

La existencia de una relación de trabajo, debe darse entre el mismo hombre.

Así vemos que la relación de trabajo, debe darse entre un patrón y un trabajador, donde ambas partes son titulares de derechos y correlativamente, de obligaciones, éstos previstos en la Ley o en su caso pactados en los contratos colectivos de trabajo.

Dando con esto el nacimiento de los derechos y obligaciones en ambas partes, que como ya lo mencionamos son correlativos, esto es, que si la Ley o el contrato colectivo de trabajo establece una obligación para el patrón en favor siempre de sus trabajadores, donde éstos siempre tendrán el derecho de exigir su cumplimiento y en contrario las obligaciones de los trabajadores en relación con el patrón, donde crean para este último, otros tantos derechos.

Analizaremos así, si en una relación laboral o bien, en cualquier otra rama del derecho ya sea civil, mercantil, --

penal, etc. Si todos sus componentes cumplieran sus deberes, carecería de sentido nuestro estudio, hablar de juntas de con ciliación y arbitraje y de procedimientos para lograr su in tervención y la resolución de los conflictos que se le some tieran a sus conocimientos, pero esto no es posible ya que el hombre es libre por su propia naturaleza y esta libertad hace que muchas veces actúe contra lo previsto en las leyes, dicha conducta produce que intencionalmente o no, una parte des conozca los derechos que sostienen la otra parte y así surjan conflictos obrero-patronales donde alguien tiene que resolver.

Es por eso que juristas de gran renombre entre los - que podemos mencionar a Rafael de Pina y Arturo Valenzuela sos tienen, que el derecho procesal del trabajo fué extraído del - derecho procesal civil, al respecto el maestro De Pina dice :

"Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del Dere cho Procesal Civil, como los de éste, no lo son de los del De recho Procesal Penal". [9]

También encontramos tesis que sostienen otros dos - - grandes juristas mexicanos : Alberto Trueba Urbina y Armando - Porras y López, quienes nos señalan que el Derecho Procesal del Trabajo, nació como una necesidad evidente desde el momento en

---

[9] Pina de Rafael. Derecho Procesal, México 1952, Pág. 8.

que aparecía el Derecho Sustantivo del Trabajo, ante el fracaso del Derecho Civil; en efecto, el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país, surgió con el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyas normas son de aplicación exclusiva a los conflictos que se susciten entre los trabajadores en general y sus patrones.

Esto es con un sólo objeto, establecer de una manera contundente, que el Derecho Procesal del Trabajo nada tiene que ver con el Derecho Procesal Civil, de esta manera y para una mejor apreciación, analizaremos el contenido de las Fracciones XX, XXI y XXII de la Carta Magna en su Artículo 123, y que sirven de fundamento al Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

"XX.- Las diferencias y los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o 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 resulte del conflicto.

Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente :

XXII.- El patrón que despida a un obrero, sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona, en la de su cónyuge, padre, hijos o hermanos".

De lo transcrito, desprendemos que el Derecho Procesal del Trabajo es completamente ajeno al Derecho Procesal Civil, por las siguientes razones :

1. Los órganos de decisión en el Derecho Procesal Civil, se llaman juzgados y su titular es un juez, quien es nombrado por el Estado y pertenecen al Poder Judicial. En el Derecho Procesal del Trabajo, los órganos decisorios, se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, formada por un representante de los patronos, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por el Estado. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no dependen del Poder Judicial, sino de una dependen-

cia del Ejecutivo, ya sea Federal o Local, según se trate de - Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje o de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

2. Que en el Derecho Procesal Civil, se emplea el término Juicio, que es una especie del género proceso; un elemento de éste se integra por la serie de actuaciones practicadas de oficio o a petición de parte, para que el juzgador dirima una contienda declarando o, determinando el derecho en concreto.

En el Derecho Procesal del Trabajo, se emplea el término conflicto, que es un concepto que sólo se emplea en esta rama del Derecho y que lo entendemos de la siguiente manera :

"Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico-económicas, que surgen con motivo de aplicación de la tutela de la ley a la relación de trabajo individual o colectiva".-  
[10]

## B) NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

Al respecto el maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra "NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO" nos manifiesta : "El Derecho Procesal del Trabajo se deriva de las causas que origina

ron su nacimiento y se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen dónde las normas procesales del trabajo, tienen como finalidad especial, regular conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la sociedad laboral y además realizan la tutela del Estado, en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores.

Consecuentemente, el Derecho Procesal del Trabajo -- tiene finalidades colectivas, que no encuadran dentro de la clasificación del derecho privado, sino que el derecho de trabajo y las normas procesales del mismo, pertenecen a una tercera clasificación que es el Derecho Social". [11]

Congruente con lo anterior el citado maestro dice :- ... que el Derecho Procesal del Trabajo es proteccionista y tutelar y reivindicatorio para la clase obrera.

Es proteccionista y tutelador.- De todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o de cualquier otra actividad laboral, de manera que protege a una de las partes, y la parte obrera cuando participa en un -- conflicto de trabajo y que se tramita ante la jurisdicción laboral, no sólo para la aplicación del precepto procesal sino -- para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

El carácter protector del Derecho Procesal del Trabajo, se observa a simple vista puesto que nuestra Ley Federal del Trabajo tanto en su parte sustantiva, como en su parte instrumental encontramos una gran cantidad de normas cuyo objeto fundamental, es proteger a la clase débil, que son los trabajadores; en los cuales, queda establecida la protección que se le dá al trabajador, conteniendo normas que establecen que el trabajo es un derecho y un deber social; que el trabajador exige respeto para quien lo presta; que a ninguna persona se le puede impedir desarrollar el trabajo que desee, salvo disposición expresa en la propia ley no se admite desuso o práctica en contrario, que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador por parte de la Junta, el relevo, de la carga de la prueba en favor del trabajador; la continuación de oficio del procedimiento; la economía y la celeridad procesal e inmediatez en la relación procesal y la concentración de actuaciones; de todos estos principios se desprende el carácter protector y tutelador del derecho del trabajo.

Es Reivindicador.- Porque tiene por objeto la recuperación de la plusvalía generada por los obreros y de la cual -- siempre ha disfrutado el patrón, devolviendo de esta manera al trabajador lo que le ha sido explotado. Un ejemplo de una recuperación de plusvalía generada por el obrero y que sólo disfrutaba el patrón, es la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, consagrada en la Fracción IX --

del Artículo 123 constitucional y reglamentada en el Título XI, Capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo.

Los medios que la clase obrera tiene para lograr el aspecto reivindicador de las normas procesales son : El derecho de Asociación Profesional, es decir la sindicalización de los obreros y el derecho de huelga.

C) SU CONCEPTO.

Uno de los problemas más difíciles que se plantea a todos los estudiosos del derecho de la rama que estudiamos es dar un concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo.

Los autores más destacados en lo que a nuestro estudio se refiere, sostienen diversos conceptos, diferentes todos uno del otro, lo cual demuestra la gran diversidad que de critérios existen en nuestra materia.

Con la finalidad de dar un concepto propio, del Derecho Procesal del Trabajo, previamente analizaremos los conceptos más destacados al respecto.

El maestro Alberto Trueba Urbina, quien considera que el "Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurí

dicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales; inter-obreros e inter-patronales". [12]

El maestro Juan Estrellas Campos, considera que el -- "Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando interviene en las relaciones obrero-patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico". [13]

El Lic. Arturo Valenzuela, por su parte señala que :

"El Derecho Procesal Objetivo en materia de trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la sa tisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica del trabajo". [14]

El Catedrático Armando Parras y López, por su parte - dice :

Que "el Derecho Procesal del Trabajo es aquella rama - del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado,

---

[12] Trueba Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Edición 1941, Pág. 18.

[13] Estrellas Campos Juan. Apuntes de Derecho Procesal del -- Trabajo, 1970, Pág. 89.

[14] Valenzuela Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Morelia, Mich., 1959.

respecto de las normas que regulan las relaciones laborales des de los puntos de vista jurídico y económico". [15]

Asimismo el autor nos indica que :

"Este concepto que en nuestra opinión es sencillo, -- comprende que los dos elementos lógicos de toda definición, en cierto modo genérico, en cuanto dicha jurisdicción comprende -- dos grandes capítulos : la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional; y el estudio del proceso laboral, -- principios procesales, presupuestos, las partes en el proceso, -- fases de éste, etc., etc. Finalmente cabe decir que quienes he mos intervenido en el estudio y solución de los problemas obre-ro-patronales, ya como autoridades o bien, como postulantes, sa bemos que todo conflicto obrero-patronal, tiene dos aspectos : uno de naturaleza jurídica y otro de naturaleza económica y pa-ra encontrar la solución a dicho conflicto es necesario atender a estos dos aspectos". [16]

De los conceptos mencionados, consideramos que los au-tores se refieren únicamente a la función jurisdiccional, olvi-dando que las Juntas también concilian y crean el Derecho. Sobre sale además que, los conflictos laborales, son por regla general, procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídi-cas y sólo en muy pocos casos tienen consecuencias exclusivamen-te jurídicas o exclusivamente económicas.

---

[15] Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Jo sé M. Cajica Jr., Puebla, Pue., 1958, Págs. 16 y 17.

[16] Ibid. Págs. 16 y 17.

Las consecuencias económicas pueden ser a corto o largo plazo, pero siempre se dan en todo negocio que se plantea ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, y por ese sólo hecho, es de considerarse como un problema de carácter jurídico.

Los problemas económicos que se pueden plantear ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, son problemas que en su mayor parte la Ley ha previsto y aunque se les denomina Procedimientos Económicos, consideramos que lo que siempre entra a una controversia en el Derecho, no importa que se derive de una situación de hecho.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, nos dá la siguiente definición, diciéndonos que :

"El Derecho Procesal del Trabajo, es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resolver los conflictos entre el trabajo y el capital en armonía con la naturaleza y los fines del Derecho del Trabajo".

Si nos remitimos al contenido del Artículo Segundo de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice :

"ARTICULO 2o.- Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Nos damos cuenta que la definición que da el maestro Mario de la Cueva, parte del supuesto previsto en el Artículo - citado.

Ahora bien, si partimos del contenido del Artículo - Segundo, llegamos a la conclusión de que el proceso en materia del trabajo permite resolver los conflictos en armonía con la - naturaleza y fines del derecho del trabajo. Al parecer el Artí- culo Segundo sólo prevé la existencia de conflictos entre tra- bajadores y patrones, pero como lo veremos más adelante existen otros tipos de conflictos de trabajo, como los intersindicales y los de trabajadores entre sí mismos, que pelean por cuestio- nes de carácter escalafonario.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca, sostiene que el -- "Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas que re- gulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conci- liación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la con- ciliación en los conflictos de trabajo y de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional, o admitiendo el derecho aplicable, al caso concreto siempre dentro de su pro pia órbita de facultades". [17]

Pasemos ahora a formular la definición que se propuso.

El Derecho Procesal, supone la función jurisdiccional

---

[17] Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento - Laboral, Edit. Publicaciones Administradoras y Contables, México, 1982, Pág. 21.

como potestad del Estado. Esta función debe ser entendida como la potestad de decir el Derecho.

Consideramos que el concepto de derecho procesal del trabajo debe involucrar todas las funciones de las Juntas; al respecto sostenemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen una triple función, y que son :

Conciliar, decir el Derecho y crear el Derecho,

Así pues, deduciendo de todo lo anterior daremos -- nuestra definición del Derecho Procesal del Trabajo : Es el -- conjunto de normas jurídicas, por medio de las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje, resuelven los conflictos que -- se le someten a su conocimiento respecto de problemas derivados de la Ley Federal del Trabajo o de los contratos colectivos, -- sea cual fuere la naturaleza y la calidad de las partes que intervengan procurando buscar la conciliación y de no darse ésta aplicar el derecho al caso concreto.

#### D] LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL MEXICANO.

Tradicionalmente se ha considerado que parte es el -- que disputa con otro, juicio sobre alguna cosa, ya sea como parte actora, o como parte demandada, como reo, etc.

Existen infinidad de conceptos sobre el tema, pero nos enfocaremos a las doctrinas, que creemos que se apegan a una mejor definición.

Chioventa considera que : "Son parte en el juicio - los acreedores concurrentes en los juicios de quiebra, el Ministerio Público y en general en todos los casos de substitución procesal en donde no existe propiamente, en esencia ni acción, ni excepción". [18]

Y agrega, que parte es el que a nombre propio demanda una actuación de la Ley.

Goldschmidt.- "Afirma que en todo proceso han de intervenir dos partes; no se concibe una demanda contra sí mismo, ni siquiera en calidad de representante de otra persona. Y sigue diciendo que se llama actor al que solicita la tutela jurídica y, demandado a aquél contra quien se pide". [19]

Rafael de Pina en su diccionario de Derecho nos manifiesta que "parte es la persona que interviene por su propio derecho en la producción de un contrato o acto jurídico de cualquier especie. // Quien se incorpora a un proceso para ejercer

---

[18] Citado por Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José M. Cajica Jr., Puebla, Pue. 1956.

[19] Citado por Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José M. Cajica Jr., Puebla, Pue. 1956.

[20] De Pina Rafael. Diccionario de Derecho. Edit. Porrúa, México 1981, Pág. 370.

el derecho de intervención en los casos autorizados expresamente por la ley.// Sujeto parcial de una relación jurídica procesal". [20]

La Enciclopedia Espasa, dice que parte es la persona interesada en juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por sí misma o por medio de otras, que la representen real o presuntivamente.

Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, "dice que es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado". [21]

Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual dice: "que parte es cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural". [22]

Como podemos ver de las definiciones anteriores, esta última comprende a los terceros, que deben considerarse como verdaderas partes dentro de la relación laboral.

Los presupuestos jurídicos que configuran a los terceros en un juicio son los siguientes :

A) La existencia previa de un juicio.

[21] Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal. Ed. Porrúa México 1970, Pág. 588.

[22] Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, Pág. 482.

- B] Que sean ajenos al juicio en que intervienen, y
- C] Que exista un interés propio.

Los requisitos para que se configure la intervención de un tercero son :

1] Que puede ser perjudicado por el laudo que se dicte en un juicio.

2] Que sea llamado a intervenir o que intervenga, porque así lo pida.

3] Que no produzca una variación en la demanda.

4] Que el demandado o el actor, que sea vencido en el juicio, tenga un derecho de regresión contra el tercero.

De lo expuesto podemos concluir, que parte es todo su jeto que ejercite la acción u oponga excepciones en un juicio an te la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre que la resolución que se dicte sea incidental o de fondo, y resuelva en pleni tud de jurisdicción el problema planteado.

FORMAS QUE EXISTEN DE FIJACION DE LA LITIS EN EL DERECHO  
PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

A) SU CONCEPTO :

La Litis sirve de punto de partida a la controversia y las pruebas como medios para producir convicción de decisión.

Litis, significa pleito, del latín : lis, litis. Sinónimo de litigio. En Derecho Procesal se entiende por Litis, el objeto del pleito, las proposiciones de controversia de cada una de las partes, la expresión precisa de sus pretensiones, lo que se reclama en la demanda y se contradice en la contestación.

Sirve para señalar las cuestiones de hecho y de derecho sujetas a conocimientos y decisión.

A continuación veremos los diversos conceptos de Litis que nos dan algunos tratadistas.

El maestro Eduardo Pallares, en su diccionario de Derecho Procesal nos dice : "que Litis es un sinónimo de litigio - en cada una de sus acepciones, es el conflicto de intereses jurídicos calificados entre dos o más personas, respecto de algún --

bien o conjunto de bienes, significando también las cuestiones de hecho y de derecho que las partes someten al conocimiento y decisión del juez y señala nuestro autor que en ese sentido, - es como lo interpreta el Código de Procedimientos Civiles". [23]

Por su parte el maestro Trueba Urbina, dice : "que - la Litis se forma con la pretensión procesal del demandado hecha valer en la contestación. Más adelante agrega que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben procurar se precise la Litis para los efectos de la admisión o rechazo de la prueba notoriamente inconducente o contraria a la moral o al derecho o que no tengan relación con ella". [24]

Para el Catedrático Guillermo Cabanellas, "Litis es - sinónimo de pleito, causa lite, diciendo que es una voz latina - que se conserva como tecnicismo jurídico incorporado al español". [25]

Por su parte el maestro Guillermo F. Margadant S. en su obra Derecho Romano, sostiene que "Litis Contestatio en el -- sistema formulario, era la aceptación de la fórmula por el actor y el demandado". [26]

---

[23] Ob. Cit. Pág. 476.

[24] Ob. Cit. Pág. 621.

[25] Ob. Cit. Pág. 579.

[26] Margadant S. Guillermo F. Derecho Romano, Edit. Esfinge. México 1979, Pág. 164 y 165.

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas jurisprudencias se ha referido a la Litis en los términos siguientes :

"LITIS FIJACION DE LA.- Debe hacerse de acuerdo con las manifestaciones de las partes en conflicto. Si un trabajador alega que fué despedido y por ello alega el pago de salarios caídos, pero se demuestra en las actuaciones de Juicio Laboral, que se le reinstaló posteriormente y para resarcirlo de los perjuicios económicos que se le hubieran seguido, y que dicha reinstalación se llevó a cabo en un puesto de categoría superior y con mucho mayor salario que el percibido anteriormente, aún cuando no se haya desistido de la acción respectiva, es indudable que existió acuerdo entre él y la demandada para dejar sin efecto la reclamación, y en la especie así figura en un acta levantada al respecto a virtud de la cual fué reinstalado en las condiciones antes ya expresadas.

En tal caso, o en tal virtud la condena de la Junta por el pago de los salarios caídos, resulta contraria al resultado de las pruebas aportadas, ya que la contestación de la demandada, se recibió a las circunstancias antes apuntadas, mismas que fueron demostradas y por lo tanto no pudo variar los términos en que quedó fijada la controversia". Amparo directo 6914/1960. Unión Nacional de Crédito de Productores de Plátano Tabasco. Resuelto el 26 de junio de 1961, por unanimidad de -

cuatro votos. Ponente el Ministro Carbajal. Secretario Lic. - Santiago Barajas Montes de Oca. 14a. Sala Boletín 1961, Pág. - 418.

"LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS.- De acuerdo con el Art. 518 de la Ley Federal del Trabajo, 878 actual, es en la Audiencia de Arbitraje donde se fijan los puntos de la contestación de la demanda; por lo cual si el actor la amplía en dicha Audiencia, es evidente que su demanda comprende no sólo los puntos reclamados en el escrito inicial, sino también los que se - reclaman en la Audiencia de demanda y excepciones". Jurisprudencia 104 (quinta época) pág. 109, Sección Primera, Volumen Cuarta Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1954. [Apéndice al Tomo CXVIII], se publicó con el mismo título número 668, Pág. 1206.

"LITIS FIJACION DE LA.- No es sino hasta la Audien--cia de Demanda y Excepciones que se celebra ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que queda fijada la Litis, significando - la actuación procesal anterior el mero acto conciliatorio contenido en nuestra Legislación Laboral". Jurisprudencia 105 (sexta época) Pág. 110, Sección Primera, Volumen Cuarta Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

"LITIS FIJACION DE LA.- La controversia se fija con - la demanda y la contestación, sin que sea lícito que alguna de las

partes, después de ese momento procesal, deduzca pretensiones, distintas de las que integraron los puntos de litigio, pues lo contrario implicaría un estado de indefensión para la contraria". Amparo Directo 6340/1961 C. Secretario de Educación Pública. Noviembre 16 de 1964. Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro Manuel Yáñez Ruiz. Cuarta Sala. Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, Quinta Parte, Pág. 18.

"LITIS INTEGRACION DE LA.- La Litis no se integra conforme al contenido de las copias de los documentos que se presentan para el traslado, sino con los hechos consignados en los escritos de la demanda y contestación". Amparo Directo 5398/1960. Ramiro Mena Domínguez resuelto el 17 de enero de 1964. Unanimidad de cuatro votos. Ponente Ministro Mariano Ramírez V. Tercera Sala. Sexta Epoca, Volumen LXXXIX, Cuarta Parte, Pág. 45.

"LITIS LABORAL QUE ELEMENTOS INTEGRAN LA.- Aunque durante la Audiencia de Demanda y Excepciones se suscite, discusión sobre que se suspendió al actor, esto no significa que tal punto forma parte de la Litis, si es que las pretensiones del demandante se limitaron al despido y no amplió su demanda, ni planteó la ilegalidad de esa suspensión ya que la Litis laboral, se integra con la demanda y su contestación y no forman parte de ella las prestaciones que no se alegaron en la demanda si ésta no se amplía en relación con hechos posteriores". Amparo Directo

8444/1963. Rodolfo Guerrero Martínez. Resuelto el primero de julio de 1964. Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro - Carbajal, Secretario Lic. Roberto Torres Herrera. Cuarta Sala, Boletín 1964, Pág. 472.

Como hemos visto, los criterios anteriores aunque - solamente se refieren a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, regulada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en la actualidad pueden aplicarse con las reformas procesales de - la propia Ley en la etapa respectiva.

De los conceptos que transcribimos podemos analizar - lo siguiente :

1. Que la Litis consiste en fijar con precisión los - puntos sobre los cuales debe, en última instancia resolver la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2. Que la Litis se establece sólo respecto de los puntos sobre los cuales las partes han dejado claramente precisadas sus pretensiones.

3. La Litis se integra con las acciones que el actor reclama en su demanda y las excepciones y defensas opuestas por - el demandado que generen controversia, así como la forma en que - se controvierten los hechos de la demanda.

La Litis no admite modificaciones posteriores a la Etapa de Demanda y Excepciones, ni pueden alegarse excepciones supervenientes, se constituye con las prestaciones de las partes expuestas en dicha Etapa.

Lo aceptado expresa o tácitamente por las partes, - no está en controversia y consecutivamente, no forma parte de la Litis. Es importante en el procedimiento la fijación de la Litis, porque en ella se fijan las cargas procesales. Para el litigante es importante la fijación de la Litis, para ofrecer pruebas y formular sus alegatos.

Para la Junta también tiene gran importancia el admitir las pruebas de las partes, para intervenir o permitir intervención en su desahogo y ante todo para resolver. Así la Litis se integra en el momento en que el demandado contesta la Demanda, en la etapa de Demanda y Excepciones, dentro de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; antes en la etapa de Conciliación, lo que a-ffirme o niegue, lo que acepte o rechace no constituyó Litis.

Por lo tanto para que la Litis pueda fijarse en un procedimiento laboral, es necesario que el trabajador en su escrito inicial de demanda, señale los datos necesarios para la identificación de su patrón, es decir, su domicilio y la actividad a la que se dedica, indicando en el proemio del escrito de

demanda las prestaciones que está deduciendo, señalando en el Capítulo de hechos, todas las circunstancias relativas al hecho que dió nacimiento a su acción; así como los antecedentes necesarios tales como fecha de ingreso, su último puesto o categoría, su horario y el último salario percibido.

También deberá señalar las circunstancias del tiempo, modo y lugar en que fué despedido, en que sufrió el riesgo de trabajo o el relativo a la acción que ejercita.

El demandado o demandados, en su contestación a la demanda, están obligados a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, negándolos, afirmándolos o expresando los que ignore, siempre que no le sean propios, refiriéndolos como crea, que tuvieron lugar; deben precisar además los hechos fundatorios de sus excepciones, pues todo el procedimiento va a girar alrededor de ellos; además las pruebas que se ofrezcan deben estar relacionadas con los hechos de la demanda y con las excepciones hechas valer en la contestación, puesto que probar acciones o excepciones no deducidas oportunamente en el juicio son irrelevantes, pues ya no surtirán ningún efecto.

#### DE LAS DIVERSAS FORMAS EN QUE SE INTEGRA LA LITIS EN MATERIA DE TRABAJO.

De conformidad con el contenido de los Artículos 873

y. 875 de la Ley Federal del Trabajo, la Audiencia consistirá de tres etapas las cuales son :

- a) La de Conciliación.
- b) De Demanda y Excepciones; y
- c) De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

En cuanto a la etapa de Conciliación, siendo una etapa previa al juicio, tiene como finalidad la aveniencia entre -- partes que discuten de sus derechos en un caso concreto, y de -- las cuales una trata de entablar juicio contra la otra.

En cuanto a la Etapa de Demanda y Excepciones, los Ar tículos 878 y 879, señalan la forma en que se desarrollará y de la lectura de los mismos, se desprenden tres formas de integrar la Litis, a saber :

1. Cuando concurren las partes a la Etapa de Demanda y Excepciones.
2. Cuando concurre únicamente el actor a la Etapa de Demanda y Excepciones.
3. Cuando concurre únicamente el demandado a la Etapa de Demanda y Excepciones.

B) COMPARECENCIA A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES POR PARTE DEL ACTOR Y EL DEMANDADO.

En este primer caso la Litis se integra en los términos del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, que literalmente dice :

"ARTICULO 878.- La Etapa de Demanda y Excepciones, - se desarrollarán conforme a las normas siguientes :

I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra el actor para la exposición de su demanda.

II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o mo dificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indi cado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado - procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar co pia simple al actor de su contestación; si no lo hace la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todas y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrán admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. Las partes podrán por una sólo vez, replicar y --contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VI. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la Audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes; y

VII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción".

Del análisis del artículo anterior se desprende que la Etapa de Demanda y Excepciones comenzará con una exhortación hecha a las partes, para ver la posibilidad de una conciliación; y sólo ante la posibilidad de ésta, se pasará al período de arbitraje, el cual se desarrollará de acuerdo con las siguientes fracciones de este Artículo.

El trabajador debe exponer su demanda ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios y sus fundamentos, señalando además el monto del salario diario, semanal o mensual a las bases, o para cuantificarlo; cuando se reclama el pago de salarios o indemnizaciones.

A su vez, el demandado está obligado a referirse a todos y cada uno de los hechos de la demanda, respecto de los cuales puede adoptar cuatro conductas a saber:

1. Que los confiese como ciertos, es decir que los acepte.

2. Que los niegue, esto es, que diga que los hechos nunca se realizaron.

3. Expresando los que ignore, siempre que no sean propios, puesto que si el actor le imputa la comisión de un hecho, lo debe afirmar, negar o decir la forma en que ocurrió, pero no dejar de contestarlo, ya que su silencio tendrá por con

tado el hecho en sentido afirmativo.

4. Refiriéndolos como crea que tuvieron lugar, controvertirá el hecho, indicando la forma como ocurrió el mismo, según su propia opinión.

Sea cual fuere la forma en que se contestó la demanda, se hará en forma precisa, ésto es, que si un punto de la demanda se deja de contestar, por disposición expresa de la Ley, se considerará ese hecho confesado tácitamente y en relación al mismo no se admitirá prueba en contrario, lo cual es congruente, pues como ya lo vimos al estudiar el concepto de Litis, sólo se deben admitir pruebas relacionadas con hechos controvertidos.

En forma simultánea a la contestación de la demanda, el demandado hará valer sus excepciones y defensas, estableciendo claramente los hechos constitutivos de las excepciones que oponga.

Respecto a la modificación de la demanda, consiste en el derecho que tiene el actor para aclarar o precisar los hechos constitutivos, sin alterar la esencia. Por lo tanto el alcance que debe dar la Junta a la facultad que tiene el actor para modificar la demanda, se debe concretar únicamente al derecho de aclarar o precisar los hechos constitutivos de la reclamación, sin que implique una variación, ni ampliación, ni tampoco el cambio de la acción que se ejercitó.

Sin embargo, en la práctica ha ocurrido que el actor amplía su demanda en la Etapa de Demanda y Excepciones, y la Junta lo autoriza ocasionando que el demandado solicite, se difiera la audiencia para estar en posibilidad de contestar los nuevos hechos, con lo cual se viola lo dispuesto en la Fracción II, del Artículo 880, pues sólo está previsto el diferimiento de la audiencia a petición del actor, ésto es, cuando necesite ofrecer pruebas que son relacionadas con hechos desconocidos y que se desprendan de la contestación, a la demanda.

Por otra parte, tenemos conocimiento de que en algunos casos, aún cuando el actor manifiesta que modifica la demanda en el sentido de precisarla, el representante del demandado, entiende que se trata de una ampliación y solicita el diferimiento de la Audiencia; y al no acceder la Junta por carecer de fundamento legal, luego entonces pretende contestarla después de haber replicado el actor, ésto es, fuera del momento procesal oportuno, y se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 879, último párrafo, en relación con la Fracción III, del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

Con respecto a la suplencia de la deficiencia de la demanda, o sea, el señalamiento que debe hacer la Junta al actor

cuando sea el trabajador o sus beneficiarios, de la irregularidad del escrito de demanda o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias, para que el trabajador las subsane en el término de tres días, según lo establece el Artículo 873.

La Fracción II, del Artículo 878, da una nueva oportunidad al trabajador se subsanar los errores de su demanda, precisamente en la etapa de Demanda y Excepciones. Sin perjuicio de lo previsto en el Artículo 685, de la Ley de la cual nos hemos venido refiriendo.

El actor puede replicar los hechos constitutivos de las excepciones y defensas del demandado, y respecto de los hechos controvertidos, indicando si los mismos en la forma planteada por el demandado son ciertos, son falsos, no lo son propios o bien ocurrieron en forma diversa, sin que dicha réplica pueda modificar su acción. El demandado tiene el mismo derecho para contrarreplicar, la cual debe seguir la misma forma que la réplica del actor.

SI el demandado reconviniera al actor en la etapa de Demanda y Excepciones, el trabajador tiene dos opciones :

1. Procederá de inmediato a formular su contestación, o bien,

2. A su solicitud la Junta acordará la suspensión de la Audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Para el caso que el demandado opusiera la Excepción de Incompetencia de la Junta para conocer del asunto que se trate, tal situación no lo exime de contestar la demanda en la Etapa de Demanda y Excepciones, pues si no lo hiciera y si la Junta se declarara competente, se le tendría por confesada la demanda.

La Litis queda integrada hasta el momento que el escrito inicial de demanda es ratificada por el trabajador o su representante, y el demandado lo contesta y opone excepciones y defensas; lo que significa que el escrito por el cual se plantea la reclamación o queja, no es parte de la Litis, sino hasta que dicho escrito es ratificado en la Etapa de Demanda y Excepciones; lo mismo debe decirse cuando el demandado contesta la demanda por escrito, para que dicho escrito forme parte de la Litis, debe ser ratificado por el demandado o por su representante en la etapa correspondiente de la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas pues de lo contrario, se le tendría por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Al respecto encontramos un criterio sustentado por -

mayoría de votos, por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

"Si la parte demandada no asistió personalmente, ni por conducto de su apoderado, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje respectiva, a la Audiencia de Demanda y Excepciones, la Junta responsable estuvo en lo justo al tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, apoyándose en el Artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el procedimiento laboral es de naturaleza especial, eminentemente oral; sin que tenga relevancia -- que la parte demandada hubiera reproducido con anterioridad a tal Audiencia por medio de un escrito, la contestación que dió ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito.

Amparo Directo 90/74. Enrique Maldonado Avila. Resuelto el 30 de septiembre de 1975. Mayoría de dos votos. Ponente: Rafael Barreiro Pereira. Secretario: Herman Ayuso C. Disidente Víctor Carrillo Ocampo, quien emitió su voto en el sentido de que no es indispensable la presentación personal del demandado, porque consta que por escrito dió contestación a la demandada y no es acreedor a la sanción establecida en el Artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo en vigor. Boletín S. J. F. - Número 21, Pág. 72.

CJ CUANDO COMPARECE A LA ETAPA DE DEMANDA  
Y EXCEPCIONES UNICAMENTE EL ACTOR.

En este caso está previsto en el Artículo 879, Tercer Párrafo, que literalmente dice :

"Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por 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".

Así vemos que la Litis queda integrada con el escrito inicial de demanda, pero debidamente ratificado por el actor y por la parte demandada la presunción de que son ciertos los hechos de la demanda, salvo prueba en contrario.

A este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido Jurisprudencia firme y definida, que literalmente dice :

"DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR - EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.

Las pruebas que puede rendir el demandado en el ca-

so de que se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, no pueden referirse a excepciones que no se hicieron valer, pues no sólo la sanción resultante de la falta de contestación sería negatoria, sino que se colocaría el actor en estado de indefensión para preparar pruebas y aún para impugnar las rendidas por la contraria, creándose una situación antijurídica, precisamente en favor del contumaz y en perjuicio de quien no fué causante de ese procedimiento excepcional; pero sí pueden rendirse las que tengan por objeto destruir la contestación en sentido afirmativo, probando que no existió vínculo contraactual entre actor y demandado o cualquiera otra particularidad estrictamente negativa de los hechos fundamentales de la demanda que no constituyan excepciones, por no ser hechos generadores de derechos distintos que controviertan los de la demanda".

Jurisprudencia número 357, Apéndice al Tomo CXVIII, -  
Página 679.

Ahora bien, de conformidad con lo expuesto en el Art. 879 y la Jurisprudencia transcrita, consideramos que los tres puntos sobre los cuales debe rendir pruebas su contrario el demandado que se haya constituido su rebelde, y que con ese motivo se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, son los siguientes :

1. Demostrar que el actor no era trabajador, o que el demandado no era el patrón.

2. Que no existió el despido.

3. Que no son ciertos los hechos de la demanda.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo, del 18 de agosto de 1931, en sus Artículos 515 y 517, establecería - que si el demandado no comparecía a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones se le tendría por contestada la - demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, pero fué omisa en indicar que se entendía o cuales eran las - pruebas en contrario; en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, del 10., de mayo de 1970, en el Capítulo LIX, refiriéndose al Artículo 756, se enunció que "en relación con esta disposición, el proyecto precisa el concepto de prueba en contrario, la que sólo podrá referirse a que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido, o a que no son ciertos los hechos de la demanda". Como se desprende también, fué omisa en señalar o definir que se entiende por prueba en contrario y sólo se limitó a indicar que el demandado -- que omita contestar el escrito inicial de demanda, podrá ofrecer pruebas para acreditar alguno o algunos de los extremos -- que se han citado; la actual Ley Federal del Trabajo, conserva el mismo criterio de su antecesora en el Art. 879.

Ahora bien, los tres puntos antes mencionados, rompen el principio rector de la carga de la prueba, consistente en que el que afirma está obligado a probar e incluso va contra la sanción impuesta al demandado de que se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, ya que la salvedad prevista en el Art. 879, permite al patrón ofrecer pruebas para acreditar hechos negativos, lo cual va contra los principios relativos a las cargas probatorias del Sistema Jurídico Mexicano, previstos y regulados en la propia Ley Federal del Trabajo; a mayor abundamiento al principio de oralidad del Derecho Procesal del Trabajo, regulado en el Art. 685, de la Ley Laboral, obliga a las partes a comparecer personalmente ante la Junta, cuando sean citadas para el desahogo de alguna diligencia; si a pesar de lo ordenado en el precepto citado, el demandado omite concurrir ante la Junta que al efecto lo haya requerido, es obvio que se hace acreedor a una sanción y ésta debe consistir en tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo sin ninguna salvedad; por todo lo ex puesto se propone modificar el Párrafo Tercero, del Art. 879, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue :

Si el demandado concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, debiendo en este caso acreditar el actor en forma indubitable, la relación de trabajo.

Así de esta manera acabaríamos con el absurdo previsto en la Ley Laboral, que consiste en facultar al demandado a acreditar hechos negativos cuando se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y al mismo tiempo se protege al patrón de ser sorprendido, cuando alguna persona que no es su trabajador, pretenda demandarle el cumplimiento de ciertas prestaciones.

Ya que la contestación a la demanda puede deberse a muchas causas, y por lo mismo la presunción legal de que son ciertos los hechos de la demanda es suficiente sanción, y de acuerdo con el texto de la propia Ley, las pruebas que vaya a rendir el demandado deben tener por finalidad probar defensas y no excepciones, pues la defensa es la simple negativa del Derecho.

El tener por contestada la demanda en sentido afirmativo al demandado, no trae necesariamente como consecuencia, que debe sancionarse con un laudo condenatorio inmediato, sino que el rebelde tiene derecho a defenderse en los términos de los Artículos 14 y 16 Constitucionales y la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá estudiar la procedencia o improcedencia de la acción intentada, así lo ha determinado la Suprema Corte de la Nación al resolver dos amparos; a continuación veremos, dichos criterios :

CONTESTACION A LA DEMANDA :

En el sistema establecido por la Ley Federal del Trabajo, la circunstancia de que el demandado no conteste la demanda, no produce la consecuencia de que la acción ejercitada se estime procedente, ya que existe la posibilidad de que aún teniendo por ciertos los hechos en que se funda, tengan que destimarse por no estar apoyada en disposiciones legales o estipulaciones contractuales.

Amparo Directo 4519/79. Feliciano Becerra García, resuelto el 23 de junio de 1980. Unanimidad de cuatro votos. Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario JOaquin -- Dzid Núñez.

PRECEDENTE :

Amparo Directo 559/50/1a. Gabriel Lazcano Sahagún. Resuelto el 27 de julio de 1953. Unanimidad de cinco votos.

D] CUANDO COMPARECE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES UNICAMENTE EL DEMANDADO.

Este caso está previsto en el Art. 879, Segundo Párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice :

"Si el actor no comparece al período de Demanda y Excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial".

En este caso la Litis se integra con el escrito inicial de demanda que haya presentado el actor, el cual se tiene por ratificado tácitamente, sin que en este caso se pueda modificar la demanda; y con la contestación que al efecto haga el compareciente, es decir el demandado.

La Litis se integra sin necesidad que haya réplica y contrarréplica, a este respecto la Ley es oscura, pues no señala que pasa con los hechos fundatorios de las excepciones del demandado, es decir, no indica si se tiene o no por confesados.

Ante el silencio de la Ley Federal del Trabajo al respecto, y con el Art. 18 de la misma Ley, que literalmente dice :

"ART. 18.- En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o., y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador".

Al hacer el estudio del Artículo citado, considera mos que los hechos fundatorios de las excepciones, aún cuando no hayan sido controvertidos, deben ser probados por el -demandado y en igual forma consideramos que deben ser probados los hechos que haya adicionado a la contestación a la de manda.

CARACTERISTICAS Y CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL  
EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

A) NATURALEZA JURIDICA.

Para llevar a cabo el análisis de la naturaleza jurídica de la prueba documental, partiremos de :

I. La relación que existe entre el documento y su contenido y,

II. Si el documento tiene naturaleza de medio de prueba, o si se le puede considerar como objeto de prueba.

Se analizará el primero de los casos citados; respecto al presente estudio, nos enfocaremos al contenido de un documento cuando tiene referencia a un acto o hecho jurídico, o bien cuando contenga una confesión o testimonio de un hecho que interesa plasmario en un documento; tal es el caso en nuestra materia por ejemplo, de hacer constar por escrito contratos individuales de trabajo, colectivos de trabajo, contratos ley, reglamentos interiores de trabajo, así como los documentos detallados en el Art. 804, de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de este punto de vista, el documento no - - tiene la naturaleza de un hecho o acto jurídico, sino la representación del acto en sí; que su finalidad no es constitutiva, sino probatoria o representativa.

Por lo que se refiere al segundo caso citado se tiene que :

De acuerdo con el Art. 776, de la Ley Federal del Trabajo, la Prueba Documental, tanto la pública como la privada, - es un medio de prueba, sin embargo, en cuanto al estudio del documento en sí, considero que :

Independientemente del fundamento legal citado, el documento tiene naturaleza de medio de prueba, porque sirve para - demostrar ante el juzgador, su contenido tanto intelectual, como jurídico, proveniente de una voluntad o conjunto de voluntades.

En cuanto al documento como objeto de prueba, tiene la finalidad de evidenciar que su forma y expresión son idóneos conforme a la Ley, para demostrar el hecho o acto jurídico incorporado en el instrumento.

Como podremos ver de los anteriores razonamientos, el documento en cuanto a su contenido :

Representa un hecho o acto jurídico y que su finalidad no es constitutiva, sino probatoria.

El cual tiene la naturaleza de medio de prueba, ya que mediante el mismo, se acredita ante el órgano jurisdiccional, el contenido y su procedencia.

## B) SU CONCEPTO.

La Ley Federal del Trabajo en su Art. 776, Fracción II, establece que la documental es un medio probatorio.

Lo anterior hace necesario que se precise el concepto de la documental como medio probatorio.

DOCUMENTO.- Se deriva del latín "Documentum", que significa : todo aquello que nos demuestra o nos enseña algo.

Gramaticalmente documento, es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se pueda probar o confirmar alguna cosa, o hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando sea necesario.

Desde el punto de vista etimológico, documento es : -

Una cosa que DOCERE, esto es, que lleva en sí la vir-  
tud de hacer conocer su contenido representativo, por lo que -  
se le considera una cosa que sirve para representar algo.

Expuesto lo anterior, siendo la representación, siem-  
pre obra del hombre, el documento más que una es un Opus, es -  
decir, el resultado de un trabajo.

A continuación expondremos algunos conceptos de Docu-  
mento, de algunos autores.

El Licenciado en Derecho, Manuel Rivera Silva, mani-  
fiesta que: "Documento, desde el punto de vista jurídico, es -  
el objeto material en el cual por escritura o gráficamente cons-  
ta o se significa un hecho. Así pues, no sólomente será docu-  
mento jurídico aquél objeto material en el que con la escritura  
se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por  
figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar -  
un hecho. El documento desde luego invita a pensar en dos ele-  
mentos: el objeto material y el significado. El objeto, es el  
instrumento material en el que consta la escritura o las figu-  
ras; y el significado, es el sentido de esa escritura o figuras,  
o mejor dicho, la idea que expresan".

El Doctrinario Eduardo Pallares afirma que :

"DOCUMENTO, es toda cosa que tiene algo escrito con sentido restringido, o sea la actividad mediante la cual el hombre expresa sus ideas, sus sentimientos, por medio de la palabra escrita".

Por otra parte Cervantes nos dice que: "Documento es todo escrito en que se haya consignado un acto".

El maestro Devis Echandía, considera que :

"Documento es toda cosa que sirve de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera".

De los criterios anteriores podemos concluir que Documento es el material idóneo para manifestar la existencia de un hecho o acto jurídico, que en un momento determinado y necesario nos va a servir como elemento probatorio.

#### C) DOCUMENTOS PUBLICOS.

El medio de prueba que hemos estado estudiando, lo han calificado tanto la doctrina, como la legislación, así como la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, en :

Solemnes, Simples, Públicos, Auténticos, Privados, Declarativos, Informativos, Anónimos, Autógrafos, Heterógrafos,

Originales y Copias.

Consideramos que los documentos más relevantes son, y que creemos necesarios para nuestro estudio son : los documentos públicos y privados.

Así nuestra ley Federal del Trabajo, en su Art. 795, nos define lo que es el Documento Público que literalmente - - dice :

"Son Documentos Públicos, aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de Fé - 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 fé en el juicio sin necesidad de legalización".

Jaime Guasp, nos manifiesta que Documento Público es - "aquel en el que interviene un funcionario público, que documente situaciones jurídicas de derecho público, o aquél, finalmente a actos realizados de una manera pública, especialmente en cuanto a su forma o solemnidad, pudiendo recogerse estos elementos, no aislada sino conjuntamente".

Por su parte el maestro Eduardo Pallares dice :

"Que Documento Público es aquel que ha sido expedido y autorizado por un funcionario con Fé Pública, en ejercicio - de sus funciones con motivo de ellas, y con los requisitos de Ley".

Al respecto de lo que hemos analizado, es necesario tener también en cuenta, lo que nos manifiesta el Art. 812, -- que precisa que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban ser las mismas que fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Del precepto anterior, podemos apreciar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fué clara y precisa al mencionarnos que :

"Documentos Notariales, valor de los.- Las declaraciones emitidas ante Notario, y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la Fé Pública que tienen los Notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como - es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza, con - la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las

objeciones que estime necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recidirse las pruebas de que se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento". [27]

Así también la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos dá su propio criterio, respecto de Documento Público.

"Por Documento Público se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario investido de Fé Pública o expedido, por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones... Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón, recibo de finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada, en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta, y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona".

Respecto de lo anterior, se deduce que el recibo de finiquito que es un documento privado, al ser reconocido ante -

---

[27] Tesis número 60 del informe que rindió el C. Presidente de la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. S.C.J. N., correspondiente a 1981.

la Junta del conocimiento, la firma del signatario y no haberse demostrado que la misma fué estampada mediante dolo, violencia o error, el documento adquirió la característica de público.

Por lo anterior, el documento público, es aquél que expide un funcionario en ejercicio de las labores que tiene asignadas, que reúnan además los requisitos previstos en la Ley.

#### D] DOCUMENTOS PRIVADOS.

Para el Lic. Eduardo Pallares, Documento Privado es : "Privado, es el documento que expide una persona que no es funcionario público, o que siéndolo no lo hace en ejercicio de sus funciones".

Por su parte, Cervantes dice : "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 refieran al ejercicio de sus funciones ".

La Ley Federal del Trabajo en el Art. 796 señala que: "son Documentos Privados, los que reúnen las condiciones previstas por el Artículo anterior".

Es decir, por exclusión los documentos que no reúnen las características de los calificados como públicos, son privados.

#### EJ DISPONIBILIDAD DE LOS DOCUMENTOS.

Dentro del tema de los documentos cabe mencionar el aspecto de disponibilidad de los documentos, de conformidad con el Art. 783 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice : "toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje".

AL efecto vamos a señalar tres casos que se pueden -- suscitar en un proceso :

1. Que el documento se halla a disposición de la parte a quien convenga su presentación, en tal caso por la propiedad o posesión del documento, la parte interesada puede disponer del mismo a su voluntad y en aprovechamiento de sus propios intereses.

En el Artículo 780 de la Ley en cita, obliga a las --

partes a aportar las pruebas que proponen, tratándose de la do  
cumental la oferente está obligada, a ponerlas a disposición -  
de la Junta, salvo que el documento esté en poder de un terce-  
ro o de una autoridad.

Por lo que se refiere al contenido del documento, y  
de acuerdo con lo que se pretenda acreditar con el mismo, si se  
trata de alguno de los supuestos previstos en los Artículos --  
784, 801, 804 y 805 de la Ley en cita.

Si el oferente es el patrón necesariamente tendrá --  
que escribir ante la Junta de conocimiento los documentos a --  
que se refieren los dispositivos legales citados.

2. Que el documento se encuentre en poder de la con  
traparte, en este caso es posible requerirla a que presente --  
los documentos que tenga en su poder, si así lo solicita la o-  
ferente o lo ordena la Junta.

El Artículo 782 de la Ley Laboral, nos manifiesta --  
que :

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, -  
el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento -  
por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligen---

cias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

3. Que el documento lo tenga un tercero, si el documento se encuentra en poder del tercero, de conformidad con el Art. 785, antes mencionado.

Tiene la obligación de aportarlo a juicio, cuando -- por ello sea requerido por la Junta que conoce del asunto, -- cuando el documento esté en poder de alguna autoridad a petición del órgano jurisdiccional y con apoyo en el Art. 803 de la Ley de la Materia, está obligada a expedir los informes o copias que tenga en su poder; se considera que si el tercero, es persona física que tenga en su poder un documento y obstaculice o se niegue a aportarlo a la Junta que lo haya requerido, deberá ser apercibida en términos del Art. 731 de la propia -- Ley, para que de esta manera constreñirlo para que lo exhiba.

El otro supuesto, es el relativo o cuando una autoridad, se niegue a proporcionar el informe o copias solicitadas, o bien, retarde su expedición, en este caso es procedente hacer del conocimiento del superior jerárquico para que de inmediato ordene a la autoridad a quien se solicitó el informe o copia para que lo expida.

## C A P I T U L O   Q U I N T O

### MEDIOS QUE EXISTEN PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA DE TRABAJO

El estudio del presente Capítulo, se basa fundamentalmente en el análisis de los diversos medios de perfeccionamiento que la Ley de la materia prevee para que un documento tenga valor probatorio pleno.

Los medios de perfeccionamiento que la Ley señala, son los siguientes : el cotejo, la compulsu, la ratificación de contenido y firma y, excepcionalmente la pericial en materia caligráfica y grafoscópica.

Los documentos privados son los únicos susceptibles de ser perfeccionados, ya que los que tienen las características de públicos, hacen prueba plena y contra ellos no procede objeción alguna.

#### A] EL COTEJO.

Cotejar.- Significa comparar, equiparar.

El cotejo como medio de perfeccionamiento, está contem

plado en el Artículo 807 de la Ley Laboral, en efecto, tal dispositivo establece que 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; si los documentos se localizan en lugar distinto del de residencia de la Junta, se compulsarán o cotejarán a solicitud de parte mediante exhorto y por último, para que la Junta de conocimiento admita el medio de perfeccionamiento, es necesario que - el oferente exhiba en la audiencia correspondiente, el documento que deba ser perfeccionado.

El cotejo, procede concretamente en aquéllos documentos que siendo copia al carbón o mimeográfica, carezcan de firmas autógrafas, porque los mismos estén calzados de firmas en - facsímil o mimeografiadas, pues al no ser original la firma, no puede ser ratificada, sino cotejada.

El medio de perfeccionamiento en análisis procede a - petición de parte, concretamente debe proponérselo el oferente de la prueba; se recomienda además que lo ofrezca en forma paralela a la prueba.

El cotejo es llevado a cabo, por conducto del C. Actuario cuando el documento obra en el lugar de residencia de la

Junta de conocimiento; dicho acto consiste en que el ciudadano actuario, teniendo a la vista el original del documento de que se trate, compare en cuanto a forma y contenido y en el acta - que al efecto levante, indicará si el documento cuestionado -- coincide o no, con el que obra en autos.

Cotejado que haya sido el documento, el mismo será oportunamente valorado al dictarse el laudo correspondiente; pero si el cotejo no se llevó a cabo por alguna de las causas siguientes :

A] Si el documento original obra en poder de la contraria del oferente y omite ponerlo a la vista del Actuario, se tendrá por perfeccionado.

B] Si el documento original obra en poder del propio oferente y por causas imputables al mismo, el cotejo no se lleva a cabo, el documento objetado se tendrá por no perfeccionado.

C] Si el documento original obra en poder de un tercero, este último tiene la obligación de aportarlo, o bien de ponerlo a la vista del Actuario cuando sea requerido, en caso de negativa a aportar el documento, considero debe aplicársele al tercero alguno de los medios de apremio previstos en el Artículo 731 de la Ley Laboral que se ha venido citando.

## B] COMPULSA.

Este medio de perfeccionamiento está previsto y regulado en el Artículo 807 de la Ley de la Materia, y al igual -- que en el caso anterior únicamente procede en los casos cuando es objetado el documento privado.

El Lic. Eduardo Pallares en su diccionario de Derecho Procesal Civil, define este medio de perfeccionamiento en los términos siguientes : "Compulsar, examinar dos o más documentos comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad o la exactitud de alguno de ellos".

Es frecuente que en la práctica se confunda el cotejo con la compulsas, se pretende en este inciso hacer una distinción entre uno y otro medio probatorio; en efecto, el cotejo procede única y exclusivamente en los casos que citamos en el inciso anterior de este estudio, en cambio la compulsas procede en aquéllos casos en que el contenido se encuentra transcrito en otro documento diferente por ejemplo, citaremos el caso de que una circular emitida por el superior jerárquico de una empresa dirigida a subdirectores y jefes de departamento, mediante la cual se haga del conocimiento de la conducta que debe observar el personal de la unidad económica de que se trata, los subdirectores y jefes de departamento a su vez, se dirigirán a

sus subalternos mediante oficio que se transcribirá la circular expedida por el superior jerárquico, para hacer del conocimiento al personal a su cargo del contenido de la circular mencionada; en el caso que hemos ejemplificado el oficio que contiene inserto el contenido de la circular en cuestión y es objetado por la contraparte, en cuanto a autenticidad de contenido, en ese caso procede la compulsu, que como ya hemos hablado, consiste, en examinar dos o más documentos comparándolos entre sí para verificar su autenticidad.

Este medio probatorio al igual que el anterior, se desahoga por conducto del C. Actuario y consiste en : que teniendo a la vista la circular, transcribirá en el acta que al efecto levante el contenido de la citada circular, correspondiendo al órgano jurisdiccional al dictar la resolución correspondiente para determinar el valor que le corresponde al documento compulsado, tomando en cuenta si el medio de perfeccionamiento fué idóneo y se acreditó la coincidencia textual en cuanto al contenido del documento objetado.

Lo señalado anteriormente, así como lo expuesto en el inciso que antecede del presente capitulado, necesariamente hace concluir que el cotejo y la compulsu son los medios de perfeccionamiento diferentes, que no deben confundirse en la práctica y que los mismos proceden sobre documentos de diferente nada

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

turalaleza jurídica. Considero que el apercibimiento que debe dictarse al ordenar el medio de perfeccionamiento que se estudia, es el que se hace consistir en : la parte que lo tenga en su poder debe exhibirlo en el momento que sea requerido para ello, ya que de no hacerlo, si el oferente fué la parte actora y el documento está en poder del demandado, se tendrá por perfeccionado, pero si la oferente es la parte demandada y omite exhibir el documento en el momento en que pretenda perfeccionar el que obra en autos, el mismo se tendrá por no perfeccionado y se le dará el valor que le corresponde en el momento -- que se dicte el laudo correspondiente.

#### C] RATIFICACION.

La ratificación como medio de perfeccionamiento está -- previsto en el Art. 801 y 802 de la Ley Laboral, procediendo -- únicamente en aquéllos documentos clasificados como privados, -- es decir que no procede ratificar documentos públicos cuando es -- tán expedidos en los términos del Art. 795 de la ley en cita.

La ratificación procede para perfeccionar documentos en los que conste firma autógrafa del autor que lo suscribe, es decir que son susceptibles de ratificar los documentos originales o bien las copias al carbón que estén calzadas por firma -- original. El medio de perfeccionamiento que se está analizando

se lleva ante el órgano jurisdiccional que conoce de la controversia planteada, para lo cual si la ratificación fué ofrecida por la oferente del documento, la Junta señalará día y hora para el desahogo del perfeccionamiento citado, el que se llevará a cabo en una audiencia, observándose a este respecto en relación al ratificante las reglas generales de la testimonial.

En cuanto el desahogo de este medio de perfeccionamiento pueden presentarse dos casos :

1] Si el oferente de la prueba se compromete a presentar ante la Junta a las personas que hayan suscrito el documento objetado, con la finalidad de que lo ratifiquen y llegado el día de la audiencia omiten presentarlos, el documento se tendrá por no perfeccionado, dado que el propio oferente se comprometió presentarlos el día y hora señalados, ante el órgano jurisdiccional a los suscriptores del documento, es procedente el no perfeccionamiento del documento en cuestión.

2] En el caso de que el oferente hubiera manifestado imposibilidad para presentar a los ratificantes en la fecha que se haya señalado, la Junta de conocimiento, con apoyo en el Art. 800 de la Ley Laboral, ordenará sean citados en los domicilios que se hayan señalado por conducto del C. Actuario, es decir, - que los ratificantes serán notificados personalmente en su domicilio para que concurran a la Audiencia señalada, con fundamento

en la Fracción VII del Art. 742 de la Ley en cita, debiendo apercibirlos que en caso de no comparecer en la fecha que señale serán presentados por conducto de la policía en términos -- del Art. 814 de la Ley de la materia; es pertinente constatar, una vez más, que este medio de perfeccionamiento procede en -- aquéllos documentos expedidos por terceros o extraños a juicio.

D) DIFERENCIA DE LOS DOCUMENTOS CON LAS DEMAS PRUEBAS PREVIS--  
TAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para el análisis del presente inciso, seguiremos el - orden establecido en el Art. 776 de la Ley Laboral, dispositivo legal que enumera los distintos medios probatorios admisibles en el proceso.

1] La prueba documental se diferencia de la confesional, en virtud de que ésta es una prueba personalísima y eminentemente oral, es decir, que para su desahogo necesariamente deberán estar presentes tanto el articulante como el absolvente y sino concurriera alguno de ellos, si se trata del articulante - se le declarará la deserción de la prueba, pero si es el absolvente se le tendrá por confeso fictamente de las posiciones que se le articulen y que previamente sean calificadas de legal, -- sin embargo, la prueba documental jamás podrá ser personalísima aún en el caso de que se aperfeccionada por alguno de los medios ya estudiados.

2] Considero que la diferencia entre la documental y la testimonial, radica en que la segunda de ellas, también se trata de una prueba personalísima, porque para su desahogo es necesaria la presencia de los testigos propuestos, los cuales, si el oferente no tiene impedimento alguno, tiene la obligación de presentarlos en la fecha que señale la Junta de conocimiento y para el supuesto caso que omita presentarlos, dicha probanza será declarada desierta en su perjuicio; para el caso de que se haya ordenado citarlos por parte de la Junta, la citación de los testigos correrá a cargo del C. Actuario, quedando apercibidos en los términos señalados por el Art. 739, 814 de la Ley La boral; su diferencia con la documental consiste en que los hechos contenidos en los documentos ya no tienen característica de personales.

3] Considero que la diferencia entre la prueba pericial y la documental se deriva del contenido del Art. 821 de la Ley Laboral, en virtud de que la prueba pericial versará sobre cuestiones de una ciencia, técnica o arte, dicha probanza tiene por finalidad ilustrar a la Junta de conocimiento sobre la materia de que se trate y consistirá en desarrollar el interrogatorio propuesto por las partes que constituya la prueba pericial; asimismo, el perito emitirá su opinión, la cual se limitará únicamente a la materia de que se trate la pericial propuesta, absteniéndose de invocarse en el cuerpo de su dictamen opinión que

pretenda fundar en preceptos legales con la finalidad de favorecer a alguna de las partes, para la elaboración de su dictamen el perito examinará normalmente las constancias que obren en el expediente en que se actúe y todos aquéllos documentos necesarios para la elaboración del peritaje; si bien la prueba documental puede en muchos casos, referirse a la prueba pericial la variedad de su contenido es muy amplia y no se limita al contenido, como en el caso de que se trata de la prueba pericial, además de que la prueba pericial se elabora a petición de las partes en el juicio y normalmente el documento como prueba, existe con antelación a la iniciación del juicio.

4) De acuerdo con lo previsto por el Art. 827 de la Ley de la materia, la inspección recae principalmente sobre objetos y documentos, desde este punto de vista se considerará que no existe diferencia entre la prueba documental y la inspección cuando esta última versa sobre documentos.

Sin embargo, y tomando en cuenta el contenido del Art. 785 del ordenamiento legal invocado, se refiere que puede existir una inspección a personas, esto es, que si en un juicio se ha ofrecido la confesional a cargo de las partes, o bien la prueba testimonial que deberá desahogarse por medio de las personas que se proponga, y una vez llegado el momento de desahogo de dicha prueba, se presenta certificado médico con el que se pretenda

justificar que la persona que tenía la obligación de comparecer ante la Junta a absolver posiciones o rendir testimonio, no pudo hacerlo por enfermedad, se considera que el certificado médico, deberá precisarse además del padecimiento que presente el paciente, el domicilio en el que se encuentra la persona a que se refiera; para que de esta manera con los datos contenidos -- con el certificado médico si la Junta considera pertinente y a petición de parte, podrá comisionar al C. Actuario para que se constituya en el domicilio indicado en el mencionado certificado para tener la convicción de que efectivamente, se encuentra el absolvente o testigo de que se trate, en caso contrario la Junta podrá tener por confeso a la parte, si se trata del absolvente o por desierta la testimonial, si la persona de que se -- trata tenía la calidad de testigo.

A partir de lo señalado anteriormente, considero que cuando se inspeccionan objetod diferentes de documentos o personas, si existe diferencia entre la inspección y la prueba documental.

5] De conformidad con el Art. 830 de la Ley en cita, presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido, para averiguar la verdad de otro desconocido; por su parte el Art. 831, indica que la prueba presuncional se divide en : legal y humana; de lo señalado anteriormente se -

desprende que para que operen las presunciones, es necesario la existencia de un hecho conocido para que partiendo de éste como premisa, la Junta puede concluir sobre otro hecho desconocido.

En los términos antes expresados, se infiere que la presunción es una operación lógica, ya que corresponde al órgano jurisdiccional, deducir la conclusión que desprenda del hecho conocido.

De los Arts. 832 y 833 de la Ley de la materia, se desprende otra clasificación de las presunciones legales, siendo las siguientes :

1] LA JURIS ET DE JURE, ésta consiste en que no admite prueba en contrario.

2] LA JURIS TANTUM, este tipo de presunción admite prueba en contrario, es decir, que pueden ser desvirtuados de diverso medio probatorio.

Algunos tratadistas consideran que la presuncional, no tiene carácter de prueba, en virtud de que no produce convicción plena al órgano jurisdiccional, sino que es más bien un razonamiento lógico jurídico.

En los términos expuestos, se considera que existe una diferencia enorme, entre la documental y la presuncional, en virtud de que el documento sí produce convicción ante la Junta, en cambio la presuncional es un razonamiento deductivo.

6] Tomando en consideración que la instrumental de actuaciones, es todo lo actuado en el Juicio, es decir, todas las hojas de que consta el expediente es de concluirse, de -- que entre la prueba documental y la presuncional de actuaciones, no existe diferencia sino similitud.

7] En virtud de que en la Fracción VIII, del Art. - 776, omite precisar cuales serían aquéllos medios aportados -- por los descubrimientos científicos en la actualidad, no es posible determinar relación alguna entre los medios que a futuro se aporten por la ciencia; con la prueba documental toda vez que si algún día surgen nuevos medios probatorios, hasta en--tonces se estudiará su naturaleza jurídica y podrán relacionar se con alguno de los medios ya previstos. En cambio si existe relación entre las fotografías a que se refiere la Fracción citada y la prueba documental.

## C A P I T U L O   S E X T O

### PROPOSICION, ADMISION, DESAHOGO Y VALORACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

Es necesario referirnos al ofrecimiento de las pruebas en general, para posteriormente hablar del ofrecimiento de la documental.

Una de las funciones que tienen las partes dentro del procedimiento, es la de comparecer ante la Junta que conoce del asunto, a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, que consiste en el acto por medio del cual, las partes a fin de probar sus acciones o sus excepciones, ocurren ante dicho Tribunal poniendo a disposición del mismo, las pruebas en que basan sus pretensiones de obtener un laudo favorable, tal disposición de pruebas puede hacerse en forma oral, o bien por escrito, el cual deberá estar signado por el oferente, ya que sin este requisito deben tenerse por no ofrecidas las pruebas que en tal curso se detallan; al respecto considero aplicable analógicamente el criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo al libelo de contestación a la demanda, que establece :

"Es correcta la conclusión de la autoridad responsa--

ble en lo relativo a tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, al no estar firmado el escrito respectivo, pues tal circunstancia equivale a que no se haya producido la correspondiente contestación, ya que no es admisible que a un escrito anónimo, carente de autenticidad por falta de firma del supuesto interesado se le otorgue eficacia jurídica".

Amparo Directo 819/69. Israel Granados Ríos, lo., de septiembre de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Informe 1969. Cuarta Sala, Pág. 58.

En el acto procesal de ofrecimiento de pruebas, deben observarse algunas modalidades, tales como :

a) Que las pruebas deben ofrecerse en tiempo, es decir, en el momento procesal oportuno, ya que las pruebas que se propongan y acompañen el escrito inicial de demanda, para que sean admitidas, deben ser ratificadas en la etapa correspondiente de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, las que se ofrezcan después de dictado el acuerdo por medio del cual se admitieron o desecharon las pruebas, no deben ser admitidas por la Junta, a menos que se traten de pruebas supervenientes.

Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido opinión en los siguientes términos :

"Mientras la Junta de conocimiento no declare, mediante acuerdo, cerrado el período de ofrecimiento de pruebas, las partes están facultadas durante el desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer las que consideren pertinentes, siempre que se relacionen con los puntos controvertidos, de manera que concurriendo dichas circunstancias las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas".

Amparo Directo 6074/74. César Clei Gómez. Julio 2 de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente : Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

PRECEDENTES :

Amparo Directo 4474/74. Petróleos Mexicanos. Junio 20 de 1975. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo Directo 1675/75. José Isabel Izaguirre Cedillo. Julio 9 de 1975. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Boletín S.J.F. Número 19, Pág. 71, Cuarta Sala.

b] Que dichas pruebas tengan relación con la Litis, en

el Capítulo Segundo de este estudio quedó precisado que la Litis queda fijada con el escrito de demanda debidamente ratificado por el actor y con la contestación que el demandado haga; ahora bien, las pruebas que las partes propongan en juicio, deben estar relacionadas con los hechos controvertidos o litigiosos, de conformidad con el Art. 777 de la Ley Laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido opinión al respecto, en los términos siguientes :

"Al ofrecerse la prueba testimonial, si no se precisaran los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la Fracción II, del Art. 760 de la Ley Laboral (hoy 777), que expresan que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesadas por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la Junta, ofrecidas en esas condiciones impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben de declarar los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida".

Amparo Directo 2107/72. Sindicato de Trabajadores de Sanitarios Procesa y Coags. Noviembre 29 de 1972. Cinco votos.

Por lo que respecta a las pruebas que se refieran a hechos confesados, es aplicable el principio que reza: "A Confesión de Parte, Relevo de Prueba". En tal circunstancia por economía procesal, resultaría inútil admitir y desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

c] Que se facilite a la Junta de conocimiento el desahogo de las pruebas propuestas, a este respecto el Art. 780 de la Ley Federal del Trabajo, dispone, que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo; los Arts. 797, 801 y 803 de la Ley citada, obliga a -- las partes a presentar ante la Junta, los documentos que ofrezcan como prueba, considero asimismo, que deberán indicar el medio de perfeccionamiento de las documentales que propongan, para el caso de que fueran objetadas en cuanto a contenido y firma, ya que si no lo hacen se exponen a que no les sean admitidas; si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

A este respecto, es conveniente comentar que es necesario solicitar por escrito ante la autoridad que deba expedir el informe o copia que se requiera, de esta manera al ofrecerse

la prueba, se acompañará la copia sellada del escrito por medio del cual la solicitó el oferente, ya que de lo contrario corre el riesgo de que le sea desechada por esta omisión.

Existen algunas legislaciones, como por ejemplo la del Seguro Social, cuyo Art. 27 dispone: "Los documentos, datos e informes que los trabajadores, patrones y demás personas proporcionan al Instituto en cumplimiento de las obligaciones que les impone esta Ley, serán estrictamente confidenciales y no podrán comunicarse o darse a conocer en forma nominativa e individual, salvo cuando se trate de juicios y procedimientos en que el Instituto fuera parte y en los casos previstos por la Ley".

En casos como el citado, sería redundante que el interesado solicitara la obtención del documento.

Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones, la Junta en cumplimiento a la Fracción VIII, del Artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, declarará abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la que se desarrollará de conformidad con el Art. 880 de la Ley citada, que literalmente dice :

"Artículo 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión

de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes :

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquélla 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 desprenden de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 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".

PROPOSICION U OFRECIMIENTO

Al ofrecerse la prueba documental, ya sea pública o privada, deben exhibirse en el momento de proponerlas, e inclusive exhibirlas antes pero nunca después, a menos que se trata de pruebas supervinientes, nuestro más alto Tribunal ha sustentado criterio al respecto en los términos siguientes :

"Es cierto que la prueba debe desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la Ley Laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de ofrecimiento, por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la Ley del Trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el desechamiento de la prueba que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto de admisión de las mismas, no deben admitirse más, a menos que se refieran a hechos supervinientes o a táticas de testigos recibidos en los términos del Art. 760, Fracción X, [actual 881], de la Ley en consulta".

Amparo Directo 3754/74. Petróleos Mexicanos. 23 de enero de 1975. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

Boletín S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 73, Quinta Parte, Pág. 40. Cuarta Sala.

Sin embargo, puede darse el caso que no se exhiban -- los documentos, sino que la Junta debe solicitarlos a alguna autoridad; situación prevista por el Art. 803 de la Ley Federal del Trabajo, considero que sigue vigente el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que al respecto dice :

"El Artículo 760 (hoy 797) de la Ley Laboral exige -- que cada parte exhiba desde luego, los documentos que ofrece como prueba y que si se trata de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, podrá el oferente solicitar de la Junta - que los pida, indicando los motivos que le impidan obtenerlos - directamente; así que, si las partes no dan cumplimiento a esta norma, al no exponer las razones por las cuales no puedan -- obtener directamente pruebas, la Junta obra correctamente al desecharlas; máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no se demuestra que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas".

Amparo Directo 210/72. Sindicato de Trabajadores Sanitarios Procesa y Coags. Noviembre 29 de 1972. Cinco votos.  
Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

S.K.F., Séptima Epoca, Vol. 47, Quinta Parte, Pág. -  
50, Cuarta Sala.

La documental debe relacionarse con los hechos de la demanda o contestación que con ella quieran probarse, así lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un criterio que dice :

"El desechamiento por una junta de una prueba documental que se ofrece es correcto, si no se precisa el objeto de la misma y no se dice cual es la finalidad que se trataba de probar".

Amparo Directo 210/72....

Si el documento ofrecido es público y está relacionado con la Litis, desde luego será admitido y en el momento procesal oportuno, será valorado.

Si los documentos propuestos son privados, es necesario distinguir si provienen de alguna de las partes o de terceros.

Si es expedido por alguna de las partes y no es objetado, no es necesario ofrecer ningún medio de perfeccionamiento

porque tienen valor probatorio pleno, así lo ha sostenido la Su  
prema Corte de Justicia de la Nación al señalar que :

"Si no es objeto el documento privado presentado por  
vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el -  
hecho correspondiente".

Amparo Directo 2684/64. Jefe del Departamento del Dis  
trito Federal. Noviembre 24 de 1965. Cinco votos. Ponente : -  
Manuel Yáñez Ruiz.

Amparo Directo 7208/64. Plásticos e Importaciones, -  
S. A. Marzo 4 de 1966. Unanimidad cuatro votos. Ponente: Al-  
fonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 1207/65. Ferrocarriles Nacionales de  
México. Marzo 4 de 1966. Unanimidad cuatro votos. Ponente: -  
Alfonso Guzmán Neyra.

Amparo Directo 8791/67. Rosario Villaseñor Contreras  
Vda. de Fanela. Julio 10., de 1968. Cinco votos. Ponente: --  
María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 4475/70. Anatolio Bolaños Velázquez.  
Julio 10., de 1971. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero --  
López.

Pero si el documentto privado expedido por una de las partes fuera objetado, tampoco es necesario para el oferente perfeccionar dicha prueba, pues en este caso la objeción tiene que probarla quien la hace, también la Corte ha opinado al respecto :

En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste, acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen - credibilidad plena".

Tesis de Jurisprudencia, S. J. F., Séptima Epoca. Vol. 66, Quinta Parte, Pág. 49.

Si el documento proviene de tercera persona ajena al juicio y es objetado, el oferente debe ofrecer medio de perfeccionamiento.

Una vez más la Corte ha sustentado criterio al respecto.

El perfeccionamiento de los documentos provenien

tes de terceros 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".

Ampara Directo 3175/75. Petróleos Mexicanos.  
24 de octubre de 1975. Unanimidad cuatro votos. Ponente Jorge Saracho Alvarez.

Boletín S.J.F. N. 22, Pág. 55, Cuarta Sala.

Finalmente, considero que es necesario ofrecer además del medio de perfeccionamiento procedente, la pericial caligráfica y grafoscópica, para el caso de que el sigmante del documento negara su firma.

ADMISION :

De conformidad con la Fracción IV, del Artículo 880 de la Ley citada, la Junta procederá a admitir o desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, que no estén relacionadas con la litis y aquellas cuyo desahogo sea inútil, porque se refieran a hechos no contravertidos o confesados por las partes.

Al respecto de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, opina que :

"De conformidad con lo dispuesto por el Art. 522 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno y su correlativo 760, Fracción IX de la misma Ley, las Juntas tienen amplia facultad para aceptar las pruebas que les propongan las partes, pudiendo desechar aquéllas que estimen inútiles o que resultan impertinentes por no tener relación con los hechos que son materia de comprobación o de la misma litis, pero ningún precepto les impone la obligación de expresar las razones que tengan para aceptar una determinada prueba".

Ampara Directo 169/72. Fidencio Acoltzi Reyes. Septiembre 21 de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

S.J.F., Séptima Época, Vol. 45, Quinta Parte, Pág. 48. Cuarta Sala.

El Art. 779 de la actual Ley Federal del Trabajo que a la letra dice :

No

HAY

PAG

101

?

Respecto a la ratificación, el Art. 800 de la Ley Laboral, que literalmente dice :

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

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

De donde se desprende que el ratificante deberá comparecer ante la Junta de conocimiento, a reconocer o negar el contenido y firma del documento objetado y en - su caso, contestar las preguntas que le formule la contraria, en relación a los hechos contenidos en el documento.

En el desarrollo de la audiencia de ratifica---ción de contenido y firma, se observarán las reglas de la prueba testimonial, es decir que al ratificante se le tratará como si fuera testigo.

Si fué ofrecida la pericial caligráfica y grafos

cópica, la misma se desahogará en los términos de los Ar  
tículos 823 y 824 de la Ley Federal del Trabajo, con poster  
ioridad a la audiencia de ratificación de contenido y  
firma, y sólo para el caso de que hubiera sido desconoci-  
da la firma del documento objetado por signante, en caso  
contrario resultaría innecesario su desahogo, siendo acon  
sejable en este caso desistirse de la citada prueba peri-  
cual.

VALORACION :

La doctrina nos habla de tres sistemas de valo-  
ración de las pruebas.

a) SISTEMA LEGAL.- Considera que el grado de  
eficacia está predeterminado en la Ley.

b) SISTEMA LIBRE O DE LIBRE CONVICCION.- Consi  
dera que el valor de la prueba queda al arbitrio del Juz-  
gador.

c) SISTEMA DE SANA CRITICA.- Atiende a los pos  
tulados de rigurosa lógica y una razonable experiencia.

LA VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

La valoración de las pruebas en materia laboral, está relacionado con la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que a continuación veremos.

En el período que va de 1917 a 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que "las Juntas de Conciliación y Arbitraje, eran autoridades administrativas, por carecer de imperio para hacer cumplir sus determinaciones, ya que tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la Fracción XXI del Art. 123 constitucional, [Fracción reformada posteriormente], tales autoridades no gozaban de las características de un órgano jurisdiccional".

S.J.F., Tomos II, Págs. 772 y 807; III Págs. 552 y 634.

Al respecto el Lic. Arturo Valenzuela sostiene:

"En la ejecutoria del 24 de agosto del mismo año de 1924, que con lo anterior cierra una época en la historia de nuestros tribunales del trabajo, se estable--

cieron claramente los siguientes principios :

1o. Los Tribunales del trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho.

2o. Son verdaderos Tribunales {órganos jurisdiccionales} encargados de resolver todas aquéllas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, - en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual.

3o. Siendo sus funciones públicas y obrando - en virtud de una Ley, tiene la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenaría su objeto.

S.J.F., Tomo XV, Pág. 508.

Desde entonces, se ha ido afirmando cada día - más el concepto de que los Tribunales del trabajo son órganos jurisdiccionales, exactamente iguales en este as-pecto, a los Tribunales judiciales.

Jurisprudencia número 431, Pág. 771 del Apéndice al Tomo XXXVI del S.J.F.

Su independencia de Poder Judicial igualmente ha sido expresa y sistemáticamente reconocida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación". [28]

A manera de corolario, sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales porque realizan el interés jurídico no satisfecho, llenan al proceso, mediante la aplicación de la norma del derecho que soluciona el conflicto.

La Fracción III del Art. 885, de la Ley Federal del Trabajo, expresa que las pruebas se apreciarán en conciencia.

Lo que se contrapone al criterio sustentado por la Suprema Corte, ya que si las Juntas son órganos jurisdiccionales no pueden ser Tribunales de conciencia, ya que al ser las Juntas órganos jurisdiccionales, dejaron de ser Tribunales de conciencia.

Por otro lado el Art. 885 ya citado, no se in-

---

[28] Valenzuela Arturo, Derecho Procesal del Trabajo, Librería Manuel Porrúa, México 1975, Págs. 273 y 274.

clina ni por el sistema legal, ni hacia el de libre con  
vicción.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, re  
firiéndose al Art. 775 de la Ley de 1970, opinó en los  
términos siguientes :

Si bien el Art. 775 de la Ley Federal del Traba  
jo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en  
conciencia, no las faculta para omitir el estudio de al  
guna o algunas de las aportadas por las partes, ya que  
están obligadas a estudiar, por memorizadamente, las --  
pruebas que se les rinda, haciendo el análisis de las  
mismas y expresando cuales son las razones de carácter  
humano que han tenido para llegar a tales o cuales con-  
clusiones".

Tesis de Jurisprudencia, S.J.F., Séptima Epo-  
ca, Vol. 60, Quinta Parte, Pág. 49.

La tesis anterior hace alusión a apreciación  
de las pruebas en conciencia, en relación únicamente a  
la omisión del estudio por parte de la Junta de alguna  
o algunas de las pruebas aportadas.

Por los conceptos expuestos anteriormente se considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales de Derecho y que el sistema de valoración de las pruebas que aplican es el de la sana crítica.

Sistema que al ser aplicado a la prueba documental, se tiene :

- Si el documento ofrecido es público, tiene pleno valor probatorio.
- Si la documental ofrecida es privada y la misma no fué objetada, también tendrá valor probatorio pleno.
- La documental privada ofrecida en juicio y objetada por la contraparte, al ser perfeccionada tiene pleno valor jurídico.
- La documental privada ofrecida en juicio, que ha sido objetada y la misma no se perfecciona dentro del juicio carece de valor jurídico alguno.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Considero que las partes en el procedimiento laboral, no se reducen únicamente al actor y demandado, sino también a aquellos individuos que pueden ser perjudicados por la resolución que se dicte en un juicio, a las que el Artículo 690 de la Ley de la materia - los denomina terceros interesados.

SEGUNDA.- De acuerdo con lo previsto por el Artículo 879, Tercer Párrafo, si el jurisdiccional a la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, en este caso el demandado sólo podrá ofrecer pruebas tendientes a acreditar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda, en virtud de que la Ley Laboral es omisa en señalar que debe entenderse por pruebas en contrario, que ofrecer como pruebas para acreditar hechos negativos, rompe con el principio rector de la carga de la prueba, por lo anterior considero que el actor en todos los casos, deberá acreditar - la relación de trabajo que lo vinculó con el demandado y - este último deberá tenersele por perdido su derecho para - ofrecer pruebas.

TERCERA.- De acuerdo con lo previsto en el -  
Artículo 803 de la Ley Laboral, las partes exhibirán los  
documentos que ofrezcan como prueba para que obren en au  
tos, sólo que las partes aportarán aquellos documentos -  
que tengan en su poder, pero cuando los documentos obren  
en poder de alguna autoridad o esté en poder de una terce  
ra persona, a solicitud del oferente la Junta del conoci-  
miento solicitará el importe a la autoridad de que se tra  
te, o bien requerirá al tercero para que exhiba el docu-  
mento en cuestión.

CUARTA.- En el caso de que un documento suscri-  
to por una de las partes, sea objetado en cuanto autenti-  
cidad, contenido y firma por el propio emitente, al obje-  
tante corresponde acreditar las causas de sus objeciones,  
por ser la parte que expidió el documento cuestionado.

QUINTA.- Los documentos con firma autógrafa a  
portados en el juicio de que se trata, suscritos por ter  
ceros ajenos, en caso de que sean objetados en cuanto au  
tenticidad de contenido y firma por la contraparte, proce  
de como medio de perfeccionamiento el de ratificación a -  
cargo del suscriptor o signante.

SEXTA.- Los documentos aportados como prueba -

que no hayan sido objetados por la contraparte hacen -- prueba plena y como tal, deben ser valorados al momento de dictar el laudo correspondiente.

SEPTIMA.- Los documentos exhibidos en un juicio como prueba, que han sido objetados y que fueron perfeccionados a través de alguno de los medios previstos - por la Ley de la materia, también hacen prueba plena y -- así deben valorarse al dictarse el laudo correspondiente.

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

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL

La Carga de la Prueba en el Derecho  
del Trabajo. Ed. Cárdenas.  
Editor y Distribuidor. México.

CASTORENA, J. JESUS

Procesos del Derecho Obrero,  
Imprenta Didot, S. de R. L.  
Naranjo No. 28, México 4.

CERVANTES CAMPOS, PEDRO

Origen y Repercusiones de la Primera  
Ley Federal de Trabajo  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
México 1981.

CLIMENT BELTRAN, J. B.

Formulario de Derecho del Trabajo  
Comentario y Jurisprudencia  
México, D. F.

DE BUEN, NESTOR

Derecho del Trabajo  
Ed. Porrúa, S. A. México

DE BUEN LOZANO, NESTOR

La Reforma del Proceso Laboral  
Ed. Porrúa, S. A. México

DE LA CUEVA, MARIO  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo  
Ed. Porrúa, S. A. México, 1977.

DE PINA, RAFAEL  
Tratados de las Pruebas Civiles  
Ed. Porrúa, México.

DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO  
Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo  
Ed. Porrúa, México.

ESTRELLA CAMPOS, JUAN  
Apuntes de Derecho Procesal de Trabajo

GUERRERO, EUQUERIO  
Manual del Derecho del Trabajo  
Ed. Porrúa, S. A. México, 1983.

MARGADANT S., GUILLERMO F.  
Derecho Romano  
Ed. Esfinge, México, 1970.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO  
Derecho Procesal del Trabajo  
México.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO  
La Prueba en el Procedimiento Laboral  
Comentario y Jurisprudencia  
México.

TRUEBA URBINA, ALBERTO  
Nuevo Derecho Federal del Trabajo  
Ed. Porrúa, S. A., México, 1978.

VALDEZ AMEZQUITA, ROBERTO  
Revista Mexicana del Trabajo  
Tomo IV, Abril - Junio  
México, 1981.

VALENZUELA ARTURO  
Derecho Procesal del Trabajo  
Morelia, Mich.

DICCIONARIO DE DERECHO  
DE PINA, RAFAEL  
13a. Edición  
Ed. Porrúa, México, 1985.

CABANELLAS, GUILLERMO  
Diccionario de Derecho Usual  
Ed. Omega  
Buenos Aires, Argentina, 1968.

PALLARES, EDUARDO  
Diccionario de Derecho Procesal  
Ed. Porrúa, México, 1970.

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS  
COMENTADA INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.

U. N. A. M.

México, 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Ed. Porrúa, México.

LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970

TRUEBA URBINA, ALBERTO

6a. Edición.

Ed. Porrúa, México, 1985.

CODIGO CIVIL, PARA EL DISTRITO FEDERAL

Ed. Porrúa, México, D. F.

JURISPRUDENCIA LABORAL

DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE INFORMATICA JURIDICA

Gerencia Jurídica de Petróleos Mexicanos

Marina Nacional No. 329, 2o. Piso,

Edificio B - 1

México, D. F.