

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA PRUEBA DOCUMENTAL Y SU
PERFECCIONAMIENTO EN EL
PROCEDIMIENTO LABORAL**

**TESIS QUE PARA OPTAR POR EL TITULO
DE LICENCIADA EN DERECHO
ALUMNO: GUZMAN MUJICA FABIOLA GUADALUPE
ASESORA: LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO:

A DIOS:

POR HABERME PROPORCIONADO LA SALUD, PACIENCIA Y SABIDURIA PARA OBTENER LA DICHA DE LLEGAR A ESTE MOMENTO

A MIS PADRES:

POR HABERME DADO LA VIDA Y HABERME GUIADO CON SUS CONSEJOS Y SU AMOR.

A MI ESPOSO:

POR SER UNA PARTE IMPORTANTE EN MI VIDA Y AL MISMO TIEMPO EL MOTOR QUE ME IMPULSA PARA CONTINUAR Y LLEGAR A LA META

A MIS HIJOS:

POR SER MI VIDA ENTERA Y LLENAR CON SU PRESENCIA LA IMPERECEDERA MAGIA DE MIS DIAS.

AGRADEZCO:

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO Y SU FACULTAD DE DERECHO:

POR COBIJARME EN SU LECHO DE CONOCIMIENTO Y HABERME PROPORCIONADO LO NECESARIO PARA LA LUCHA DEL DIA A DIA.

A MI ASESORA LICENCIADA MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:

POR HABER REVIVIDO EN MI LA ILUSION POR LLEGAR A ESTE MOMENTO INYECTANDOME DE ENERGIA Y AMISTAD.

A TODAS AQUELLOS FAMILIARES, AMIGOS, CONOCIDOS, COMPAÑEROS:

QUE CON UN GRANITO DE ARENA CONTRIBUYERON PARA LA REALIZACION DE ESTE TRABAJO.

LA PRUEBA DOCUMENTAL Y SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

INDICE

	Pagina
Introducción.....	1

CAPITULO 1

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL.

1.1 Concepto de Derecho Procesal.....	1
1.2 Concepto de Derecho Procesal Laboral.....	3
1.3 Concepto de proceso y procedimiento.....	5
1.4. Principios del Derecho Procesal Laboral.....	7
1.5 Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.....	11
1.6 Tipos de procedimiento del Derecho Laboral.....	15
1.7. Procedimiento ordinario.....	18
1.7.1 Etapas del Procedimiento Ordinario.....	20
1.7.1.1 De conciliación.....	20
1.7.1.2 De demanda y excepciones.....	22
1.7.1.3 De ofrecimiento y admisión de pruebas.....	22
1.7.1.4 Desahogo de pruebas.....	24
1.7.1.5 Laudo.....	24

CAPITULO 2

LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

2.1. Concepto de pruebas.....	27
2.2. Breve historia de las pruebas.....	38
2.3. Tipos de pruebas.....	45
2.3.1 Confesional.....	46
2.3.2 Documental.....	49
2.3.3 Testimonial.....	52

2.3.4 Pericial.....	53
2.3.5 Inspección.....	54
2.3.6 Presuncional.....	55
2.3.7 Instrumental.....	56

CAPITULO 3

AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

3.1. Juntas de Conciliación.....	69
3.1.1 Junta Local de Conciliación.....	70
3.1.2 Junta Federal de Conciliación.....	70
3.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	72
3.2.1 Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	73
3.2.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	73
3.3 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje	75

CAPITULO 4

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

4.1 Ofrecimiento de la prueba documental.....	87
4.2 Desahogo de la prueba documental.	93
4.3 Perfeccionamiento de la prueba documental	94
4.3.1 Cotejo y Compulsa.....	98
4.3.2 Ratificación de contenido y firma.....	100
4.3.3 Pericial.....	104
4.4 Valoración de la prueba documental en el procedimiento laboral...	106
Conclusiones.....	112
Fuentes consultadas	115

INTRODUCCION

Al elegir la carrera de Licenciado en Derecho fue debido a la inquietud de lograr el sueño que a todo estudiante de la carrera impulsa a elegirla, estamos hablando de la Justicia, y la presentación de este trabajo de investigación es debido a la inquietud de obtener el título de la carrera de derecho así como de poder proporcionar ideas para lograr en conjunto la justicia laboral.

El derecho esta dividido en ramas, de entre las cuales encontramos al derecho del trabajo, que como se estudiara, es el encargado de vigilar y proteger a la clase débil de esta sociedad, es decir, a los trabajadores, esta clasificación del derecho cuenta con determinadas características para lograr la igualdad que se pretende, tal y como lo ordena nuestra carta Magna y que esta incluida como una de las garantías individuales, en ese orden de ideas, la investigación que se presenta, esta dividida en cuatro capítulos dentro de los que se realiza un desglose del desarrollo del procedimiento laboral, es decir, como está dividido, como se inicia un procedimiento laboral, quienes son las partes en el mismo, hasta el momento en que se llega a una resolución, esto con la intención de ir sobre el sendero del conocimiento del juicio obrero hasta llegar a la conclusión del mismo pasando por el momento jurídico diseñado para el ofrecimiento de las pruebas empezando por saber a que se refiere este termino en su carácter jurídico, y todo lo que lleva incluido, como lo es el saber que se entiende como medio de prueba, fin de la prueba y objeto de la prueba, así como la actitud que pueden tomar las partes en el juicio respecto del las pruebas ofrecidas por la contraparte, así como el estudio de quien o que órgano jurisdiccional es el encargado de la aplicación de la legislación laboral.

Dentro de las pruebas que se pueden ofrecer en el procedimiento laboral son la prueba confesional, testimonial, documental, pericial, y a la inspección judicial, la que prueba que por su complejidad motiva a ser estudiada es a la que se denomina prueba documental, debido a la importancia que en estos tiempos representa por que lleva plasmado un derecho, una manifestación, una obligación

o quizá un sentimiento y que se utiliza en el medio de la aplicación de la justicia para hacer valer un derecho que alguna de las partes manifiesta le corresponde o caso contrario considera no le corresponde a quien demanda.

La prueba de que se trata, cuenta con una clasificación de la cual depende la forma en que deberá ponerse en conocimiento del juzgador, requisitos que se deben cumplir para lograr el objetivo del ofrecimiento de la misma.

La etapa en la que nos encontramos situados es, en la práctica, la etapa que podríamos decir rompe con la armonía y provoca la distracción del juzgador llevando implícitamente la inobservancia de los principios jurídicos del derecho y principalmente aquellos que caracterizan al derecho del trabajo y que por supuesto se estudiaran en el presente trabajo de investigación.

Es por ello que se consideró el estudio de esta etapa del procedimiento, específicamente la prueba documental para manifestar las barreras que se obstaculizan y que el juzgador tiene que pasar para logra el esclarecimiento de la verdad y con ello la conclusión de los juicios laborales.

CAPITULO 1

GENERALIDADES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL

Esta investigación se inicia con la explicación de los conceptos básicos que se encuentran inmersos en el Derecho Procesal Laboral, las generalidades a que se hace referencia, se incluye desde el concepto de proceso, el de procedimiento, la diferencia entre ambos y tipos de procedimientos. Las generalidades del procedimiento ordinario esto con la intención de mantener en la mente ideas principales para el efecto de poder ir atando los hilos para así estar en aptitud de explicar más claramente las aportaciones que con esta investigación se pretende realizar.

1.1. Concepto de Derecho Procesal

La primera pregunta que nos salta a la mente es saber que es derecho, cuestionamiento analizado y tratado desde los romanos hasta los actuales jurisconsultos, en la actualidad no se ha podido consensar una definición del mismo; sin embargo, es necesario tener una noción de lo que es el derecho.

Un primer concepto que se manejo es que derecho era el arte de lo bueno y equitativo, definición muy elocuente pero vaga e imprecisa, toda vez que introduce a la bondad como elemento del derecho, siendo que ésta es objeto de la moral y la ética; además, contempla a la figura de la equidad.

En su sentido etimológico, el vocablo derecho “toma su origen de la voz latina *directum* o la palabra *regere*, expresa la idea que es algo dirigido y por lo tanto está sometido a una fuerza rectora, a un mandato. La voz latina *Jus*, con la que se designa en Roma el concepto de derecho, no es sino una contracción de *jussum*, participio del verbo *jubere* que significa, mandar.”¹

¹ GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1994. Pág. 15.

Esto se entiende que la palabra derecho se relaciona al vocablo mandar, y esto a su vez implica que nuestra conducta, debe estar sujeta a reglas o mandatos de una autoridad con la finalidad de procurar la convivencia social; por lo tanto, la primera impresión del derecho consiste en el conjunto de reglas que regulan la conducta humana.

Con el devenir del tiempo se va evolucionando el concepto de derecho el cual queda como “un sistema racional de normas de conductas, que impuesto coactivamente por el Estado, tiene como finalidad la realización del orden, la seguridad y la justicia en el grupo social en que se aplican.”²

El Estado pretende lograr que haya paz y tranquilidad en las relaciones humanas, así la situación, establece, mediante la creación de las leyes, los modelos conforme a los cuales se deben de sujetar las personas.

No siempre se realizan las conductas de las personas conforme lo preceptuado en el ordenamiento jurídico, recordemos incluso que el mundo jurídico es un mundo del deber ser, es decir, que no necesariamente se realizan las conductas preceptuadas en las normas, por lo que pueden surgir conflictos entre las personas de la sociedad, los cuales deben resolverse aplicando lo dispuesto en la norma, con la finalidad de determinar quién es la persona que tiene el derecho y quien es la persona que transgredió lo dispuesto por la norma. Esta función se encuentra delegada al estado, el cual se encuentra dividido en poderes a saber; el poder ejecutivo, el poder legislativo y el poder judicial.

En ese orden de ideas, el que nos interesa por la investigación que se realiza es el Poder Judicial el cual es el encargado de decir el derecho, esto a través de los lineamientos establecidos por la ley, es entonces cuando hablamos de la necesidad de un procedimiento, de reglas establecidas, de

² Ibidem. Pág. 23.

lineamientos tendientes a solucionar los conflictos de la manera mas justa, estamos hablando entonces de la materia que regula el derecho procesal.

El concepto de derecho procesal se suele designar al “conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto el proceso jurisdiccional como a la integración y competencia de los órganos del Estado que intervienen en el mismo”³, al estudio de este concepto podemos decir que el **Derecho Procesal** es el que se refiere a la designación específica de las normas y principios que se aplicarían al caso concreto así como a la integración y competencia de las autoridades que deberán conocer del asunto según a la rama del derecho de que se trate, por ejemplo derecho procesal civil, derecho procesal penal, derecho procesal agrario, derecho procesal administrativo, derecho procesal laboral.

1.2 Concepto de Derecho Procesal Laboral.

El derecho procesal del trabajo se encuentra dentro de lo que se denomina derecho social, del cual su principal característica es que se rige por el principio de igualdad por compensación, es decir por una desigualdad que existe entre trabajador y patrón se tiene que crear, otra para lograr la igualdad, de ahí que su teoría se deriva del artículo 123 constitucional por cuanto se integra con órganos jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales burocráticos.

Esta rama del derecho procesal ha sido materia de estudio de diversos autores quienes han proporcionado diferentes conceptos sobre el mismo, por ejemplo, como “conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el

³ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1991. Pág. 40

mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales”⁴.

También el derecho procesal del trabajo se entiende como “la disciplina que estudia el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo”⁵.

El estudioso en derecho Ramírez Fonseca dice que el derecho procesal del trabajo “es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos, por vía Jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia orbita de facultades.”⁶

Se coincide en que el derecho procesal del trabajo es un conjunto de normas encaminadas a la conciliación y solución de los conflictos o diferencias que surgen entre los trabajadores y patrones ya sea mediante la conciliación o aplicando la ley al caso específico. Y en la materia de la cual estamos tratando la ley que se aplica es la Ley Federal del Trabajo.

Del estudio del concepto en cuestión surge la necesidad de identificar la diferencia que existe entre lo que es proceso y lo que se entiende por procedimiento.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral”. Porrúa. México. 1971. Pág. 74.

⁵ OVALLE FAVELA, José, Teoría General del Proceso. Op. Cit. Pág. 61

⁶ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba En El Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1982. Pág. 21

1.3 Concepto de proceso y procedimiento

En primer término el vocablo **proceso** *processus* de *procedere* que significa avanzar, marchar hasta un fin determinado, no de una sola vez, sino de sucesivos momentos. “La palabra proceso viene del derecho canónico y se deriva de *procederé* término equivalente a avanzar”⁷. El Diccionario Jurídico del Maestro Rafael de Pina dice que el proceso es: “Conjunto de actos regulados por la ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente. La palabra proceso es sinónima de juicio.”⁸ Entonces se dice que proceso es “un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes como interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo”⁹

Para esquematizar este concepto existe una verdadera suma procesal que es: “A + J + A 3os = P, que significa Acción mas jurisdicción, mas la Actividad de terceros igual a Proceso”¹⁰, sin embargo a esta formula se le añadió otra operación para que quede como sigue “A + J + A 3os + T. P. = P, que significa acción mas jurisdicción mas la actividad de terceros, dividida o adecuada en los trámites procedimentales previamente establecidos da como resultado el proceso”.

El Maestro Luís Dorantes Tamayo dice que proceso “es el conjunto de actos Jurídicos, relacionados entre sí, que se realizan ante o por un órgano

⁷TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México.1989. Pag. 18

⁸ DE PINA, Rafael y De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Segunda Edición Editorial Porrúa. México, 2002. Pág. 420

⁹ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Harla. México. 1996. Pág. 95.

¹⁰ Idem.

Jurisdiccional, con el fin de resolver un litigio”¹¹, mientras tanto el Jurista Ovalle Favela dice que el proceso es “el conjunto de actos mediante los cuales se constituye, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el Juzgador las partes y las demás persona que en ella intervienen; y que tiene como finalidad dar solución al litigio planteado por las partes, a través de una decisión del juzgador basada en los hechos afirmados y probados y en el derecho aplicable”¹²

Existe otro concepto, nos referimos al **Procedimiento** que significa la “acción o modo de obrar”¹³, es decir, la manera o forma de proceder o de conducirse, por eso, bien han aclarado los procesalistas que el procedimiento únicamente constituye la parte externa del proceso; mientras éste es un conjunto de actos ordenados y sistematizados con la finalidad de resolver el conflicto sometido a la consideración del órgano jurisdiccional, el encadenamiento de esos actos recibe el nombre técnico de procedimiento, así las cosas, procedimiento es el “conjunto de formalidades o tramites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos. La palabra procedimiento referida a las formalidades procesales es sinónima de la de enjuiciamiento como la de proceso es a la de juicio. El procedimiento constituye una garantía de la buena administración de la justicia. Las violaciones a las leyes del procedimiento pueden ser reclamadas en vía de amparo.”¹⁴

Una diferenciación de proceso y procedimiento, es que “el proceso, como relación o como situación es principio o idea jurídica directriz; el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso.”¹⁵

¹¹ DORANTES TAMAYO, Luís. Teoría del Proceso. Octava Edición. Porrúa. México. 2002. Pág. 237.

¹² OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Op Cit. Pág. 183.

¹³ El pequeño Larousse Ilustrado. Ediciones Larousse. México. 1995. Pág. 840

¹⁴ DE PINA, Rafael y De Pina Vara. Diccionario de Derecho. Op. Cit. Pág. 420.

¹⁵ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pag. 20.

El proceso es un sistema mediante el cual se desarrolla la actividad jurisdiccional a diferencia del procedimiento que es la forma real y material del desenvolvimiento del proceso. El proceso es el continente y el procedimiento es el contenido. No existe una relación necesaria entre el procedimiento y el proceso, mas sí la existe entre éste y aquél, ya que no todo procedimiento implica un proceso, pero sí todo proceso requiere de un procedimiento, tal es el caso, de los procedimientos administrativos o legislativos, los cuales no conllevan implícitamente la existencia de un proceso, pues éste tiene el carácter jurisdiccional y su finalidad es resolver determinado conflicto; sin embargo, no es posible admitir la existencia de un proceso que careciera de un procedimiento, pues éste es el que le dá la garantía de seguridad jurídica al precisar los actos en que se desarrollará el proceso, los tiempos y los medios de impugnación que existen, entre otras cosas.

Dentro del conjunto de normas encaminadas al desenvolvimiento del proceso que se sigue para la solución de los conflictos de carácter laboral debemos observar a lo que se denominan principios jurídicos y que en la materia que nos ocupa tienen que ver con el carácter social del que se hablaba con antelación.

1.4. Principios del Derecho Procesal Laboral.

Los principios del derecho son aquellas máximas o verdades universales del derecho que con el devenir del tiempo han sido fuente de inspiración para los legisladores para crear y orientar al derecho mismo.

Se ha dicho que “de acuerdo con la escuela histórica, los principios del derecho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido

fuerza de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar al derecho mismo.”¹⁶

El derecho del trabajo, al igual que las demás ramas del orden jurídico positivo, es una solución política, en nombre de una idea de Justicia, a un problema social. En consecuencia, las normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber: en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etc.; ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento también es la Justicia Social pero cumpliendo las formalidades, reglas y declaraciones de la Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales.

Los principios del derecho procesal del trabajo, pueden “registrarse en un doble orden: en la esfera meta jurídica al preguntarse por el fundamento íntimo del derecho, tal como debiera ser, al adoptarse, por tanto, un punto de vista y una tabla de valores con las que se puede juzgar la bondad de las propias normas constitucionales; y en la esfera estrictamente jurídica, al preguntarse por el derecho tal y como es, al buscarse, por tanto, los principios informadores del ordenamiento jurídico laboral establecido y garantizado por el Estado y por los demás entes dotados de virtualidad jurídica.”¹⁷

Asimismo, es necesario comentar que existen los principios del derecho laboral sustantivo y los del derecho procesal, esto es, el objetivo a cumplir, a través de un procedimiento netamente tutelar, protector, principios que coinciden en intentar la realización de la justicia social, ya que estiman una evidente desigualdad entre las partes derivada de la diferencia económica y como consecuencia cultural, procurando la igualdad; el derecho

¹⁶ Ibidem. Pág. 21.

¹⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990. Pág. 66.

sustantivo establece derechos mínimos y obligaciones máximas y el otro, el derecho procesal del trabajo, reconoce que el trabajador debe ser auxiliado durante el procedimiento por la propia autoridad juzgadora para que al momento de quedar el expediente para resolución, la aportación procesal de las partes permita una resolución justa.

En el caso específico del derecho procesal laboral la ley de la materia en su artículo 865 nos menciona los principios que rigen esta rama del derecho el cual a la letra dice; “El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajo, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.”, explicaremos cada uno de los principios iniciando por:

- **Público:** se refiere a que las partes tienen derecho a presenciar todas y cada una de las audiencias y diligencias que se tengan que desahogar dentro de su procedimiento laboral, con excepción de algunas que la misma ley señala como por ejemplo, la discusión y votación del proyecto de resolución, que después de pasar por éste se convierte en Laudo.
- **Gratuito:** lo que quiere decir que ninguna de las autoridades jurisdiccionales, como por ejemplo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, podrán cobrar costas judiciales por el desarrollo de su actividad, es decir, ninguna de las partes tienen la obligación de pagar por el servicio público que la autoridad le está proporcionando.

- **Inmediato:** en el procedimiento laboral se refiere a la cercanía que existe entre las partes y el Juzgador, es decir, este último debe estar en contacto directo, de forma inmediata y deberá estar presente en todas las diligencias que se realicen a fin de dictar una resolución lo mas justa posible.
- **Predominantemente Oral:** que a diferencia de otros procedimientos, en éste, lo que predomina es la cuestión oral en que las partes pueden hacer valer sus pretensiones en las audiencias que se lleven acabo y no precisamente por medio de escritos, aunque todo queda asentado en un acta, la manera de llevar acabo las audiencias es de manera oral de ahí la denominación del principio en cuestión.
- **Dispositivo:** se refiere a que debe ser a instancia de parte, en otras palabras, la autoridad laboral no puede actuar a menos que las partes lo soliciten.
- **Economía procesal:** la que se refiere a que las Juntas deberán hacer todo lo posible para que un procedimiento laboral sea concluido de la manera más rápida y eficaz eliminando diligencias que a su criterio solo retardarían el procedimiento.
- **Concentración:** como el mismo nombre lo dice, este principio se refiere a concentrar todas las diligencias que puedan hacerse en una sola, en virtud de que en caso contrario esto provocaría que se retarde el procedimiento, este principio va muy vinculado con el anterior en virtud de que ambos buscan la celeridad del procedimiento.
- **Sencillez:** esta se refiere a que el derecho del trabajo se encuentra dentro de lo que se denomina derecho social y que supone que el trabajador se encuentra en desventaja con el patrón, no se exigirá forma alguna para la presentación de los escritos, promociones o alegaciones, lo único que se

pide es que se especifique cuáles son los puntos petitorios, es decir, lo que esta solicitando.

- **Suplencia de la demanda:** la cual se refiere a que el Juzgador al momento de recibir una demanda y esta no esta realizada adecuadamente deberá subsanarla sin perjuicio de lo que establece el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo el cual se refiere a que se le harán saber los defectos u omisiones en los que hubiere incurrido y los prevendrá para que los subsane en un término de tres días.

Los principios del derecho procesal del trabajo deben ser aplicados para lograr la constitucionalidad y la igualdad, partiendo de una desigualdad, la que se logrará través de una compensación, como ya se menciono anteriormente.

Algo relevante es mencionar que el derecho procesal del trabajo se origina como consecuencia de la desigualdad entre patronos y trabajadores de ahí que existe lo que se denominan las fuentes del derecho procesal del trabajo.

1.5 Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.

Se podría decir que fuente es el lugar de donde emana algo, el lugar o el nacimiento de algo, así las cosas en nuestra materia la palabra fuente se refiere en un sentido figurado, y es aquella de donde surge el derecho mismo, en este orden de ideas en la teoría general del derecho, hacemos referencia a los orígenes, a las formas de aparición de las normas jurídicas y en este sentido es que se habla de dos tipos de fuentes: formales y materiales o históricas;

Las **fuentes materiales o históricas** implican que la reflexión se enfoca hacia las causas de tipo histórico que ocasionaron el surgimiento de alguna norma o institución jurídica; también el enfoque en este caso, es hacia fenómenos sociológicos, políticos y económicos que motivan el surgimiento de las normas o instituciones jurídicas, es de ahí que por ello se dice que el derecho procesal del trabajo es una consecuencia de movimientos sociales que buscaban la igualdad.

Por lo que se refiere a la **fuerza formal** del derecho, la reflexión, por el contrario, se enfoca a la forma de creación jurídica de las normas, es decir, cuando se habla de fuerza formal se hace referencia a la mecánica de creación estructural de las normas e instituciones jurídicas, para averiguar como llegan éstas a ser formalmente válidas y vigentes.

Mientras que la fuente material indaga el contenido de la norma, es decir, lo que ésta ordena, dispone, prohíbe, o sea, la conducta que la norma postula como debida por razones políticas, económicas y sociales, la fuerza formal sólo indaga acerca de la estructura de la norma y sobre el procedimiento de creación para que ésta llegue a ser formalmente válida y vigente. En rigor, las fuentes formales señalan los procedimientos o mecanismos de creación de las normas jurídicas.

Así mismo, debe considerarse en consecuencia como fuente de derecho en sentido técnico y desde un aspecto formal a las siguientes: la ley, los principios generales, la costumbre y la Jurisprudencia siendo esta última un derecho positivo, ya que debe estimarse que solo las leyes concretas constituyen en si nuestro derecho fundamental válido.

En el artículo 123 de nuestra Carta Magna, se consagran las fuentes del derecho procesal del trabajo, mismas que se traducen en la Ley Federal del Trabajo específicamente en su artículo 17 que a la letra dice:

“A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en su reglamento o bien en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en su consideración sus disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad”

En consecuencia, el artículo de referencia constituye la base del Derecho Procesal Laboral mexicano de acuerdo a su naturaleza social, por lo que se deduce que las fuentes del derecho procesal laboral son: la legislación, disposiciones generales del derecho, los principios procesales derivados de los ordenamientos legales, los principios de justicia social y la equidad social.

La legislación viene a ser la fuente exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo y la integra la constitución, la ley, los reglamentos, los tratados, y todo aquello que se encuentra en un ordenamiento jurídico. Cabe hacer mención que por el carácter social del cual se caracteriza el derecho laboral se le aplica al trabajador la ley más favorable.

Los principios generales del derecho los encontramos en el derecho social tanto en la parte sustantiva como en la parte procesal y de los que ya se hicieron mención.

Por lo que se refiere a los **principios procesales derivados de los ordenamientos legales**, estos se encuentran en el germen de la misma ley, por lo que el juez no crea la norma jurídica sino simplemente la aplica al caso concreto.

Los principios de justicia social los encontramos en el artículo 123 constitucional, que es de donde emana la justicia social, en su función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores. Por lo que en el proceso

laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar los principios procesales de justicia social para beneficiar en su resolución a los trabajadores y de alguna manera procurar que estos recuperen la plusvalía que han perdido a causa de la explotación jurídica en los regímenes capitalistas.

Respecto a **la jurisprudencia**, esta supone una norma obligatoria que surge de la interpretación que se realiza de la propia ley laboral para aplicarla de manera correcta y emerge de las ejecutorias pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los Tribunales Colegiados de circuito en materia de amparo y su regulación se encuentra en los artículos 103 y 107 de la constitución.

En lo referente a la **Costumbre** esta es “interpretada como una regla de origen a veces desconocido, impuesta por el sentimiento de la *opinio necessitatis* que acompaña su aplicación y asegura su supervivencia”¹⁸ y se caracteriza por estar formada por los simples usos y prácticas de los Tribunales del Trabajo producidos durante la conducción del proceso laboral.

Por último encontramos a la **equidad** es el fundamento legal que las autoridades encargadas de resolver juicios laborales consideran en sus determinaciones procesales y que a falta de la ley, de principios derivados de la misma, principios generales de justicia social que a su vez derivan del ya mencionado artículo 123 constitucional, de jurisprudencia o costumbre debe considerarse a ésta como una fuente jurídica del derecho sustantivo y adjetivo del trabajo.

¹⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1989. Pág. 29

1.6 Tipos de procedimiento del Derecho Laboral.

Para saber que tipos de procedimientos existen, es necesario saber que tipos de conflictos existen entre los sujetos del derecho laboral, así las cosas tenemos que los conflictos jurídicos en materia laboral son aquellos que versan sobre “la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención”¹⁹. Algunos autores dicen que dentro de los conflictos en estudio, estos pueden ser, interobreros, intersindicales, entre trabajadores y sindicato, interpatronales, entre sindicatos y el Estado y, entre patronos y trabajadores; de estos conflictos, los últimos son los más representativos del derecho del trabajo, ya que muestran el conflicto entre el capital y el proletariado o, lo que es lo mismo, entre el patrón y el empleado.

Los conflictos obrero patronales se dividen en cuatro:

- **Colectivos:** Cuando se encuentra en juego el interés profesional, del grupo o sindicato obrero; implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo, se trata de un interés que solo puede ser defendido por el propio grupo, y por los individuos que lo integran, en virtud de que el interés es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones pertenecientes al grupo, sumando acciones individuales. Por el contrario las acciones generales si pueden separarse y hacerse valer por cada uno de los componentes de la comunidad.
- **Individuales:** Se refiere a interés o el derecho del trabajador en lo personal, este se caracteriza por la singularidad y concreción de la controversia, sea uno, dos, cien o más los sujetos a quienes afecte, pues no es la suma de las controversias la determinante de la calidad de la relación, y por lo tanto del conflicto.

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 82

- **Económicos:** En este tipo de conflictos se ventilan todas aquellas diferencias que tienen por objeto establecer una nueva definición de derechos entre los sujetos del derecho obrero, es decir, los conflictos económicos tienen por objeto establecer, modificar o suprimir condiciones de trabajo.
- **Jurídicos:** Son aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato, o de una relación, ya se trate de normas legales, consuetudinarias, los usos, las prácticas o los simples principios que emanan de la Ley; ya se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los contratos colectivos o de la simple prestación subordinada de servicios.

Se ha hablado de que “los conflictos del trabajo son de dos clases: individuales y colectivos. **Individuales**, los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y **colectivos**, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto. Por supuesto el conflicto es individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.”²⁰, así las cosas, de la ley de la materia se desprende en su artículo 604 una clasificación de conflictos de trabajo la que quedaría de la siguiente manera:

- Conflictos de trabajo suscitados entre trabajadores y patrones;
- Conflictos entre trabajadores; y
- Conflictos entre patrones.

²⁰ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría integral”. Op. Cit. Pág. 181.

Cada grupo puede tomar un carácter individual o colectivo, y; para saber como los regula la ley respecto de la solución de los mismos, estos a su vez hay que distinguirlos entre:

- Conflictos individuales de naturaleza jurídica;
- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica; y
- Conflictos colectivos de naturaleza económica.

La primera de las mencionadas se refiere a aquellos conflictos que surgen entre dos sujetos de una relación estrictamente laboral y la controversia versa en relación a la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación, pero a lo largo de la historia no se he encontrado un conflicto individual de carácter jurídico entre dos trabajadores.

La segunda se refiere a aquellos conflictos que surgen entre patrones y trabajadores con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de un contrato colectivo de trabajo o de un reglamento interior de trabajo.

La tercera de las señaladas se refiere a aquellos conflictos que tienen por finalidad lograr la modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo.

Para saber la distinción entre un conflicto colectivo y uno individual el primero de los mencionados no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene carácter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda, con forme a la ley, a los contratos colectivos o individual; en cambio el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interés profesional del grupo o sindicato.

En base a esta clasificación de los tipos de conflictos de trabajo encontramos los tipos de procedimientos dentro del derecho procesal laboral los cuales se clasifican en:

Procedimiento ordinario: Que es aquel tipo de procedimiento que soluciona los conflictos de naturaleza jurídica de carácter individual o colectivo, podría decirse que es el tipo de procedimiento general, y podría ser clasificado como el tipo de mayor cuantía comparándolo con aquellos que se tramitan en juicio especial, y del que mas adelante explicaremos detalladamente.

Procedimiento especial: Es aquel en que la ley marca una reglamentación específica, como se desprende del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo de los que se mencionan por ejemplo, las que se refieren a las jornadas inhumanas por notoriamente excesivas.(Artículo 5 fracción III), lo relativo al depósito y aprobación por la Junta de Conciliación y Arbitraje, de los escritos que contengan las condiciones de trabajo para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos, fuera de la República Mexicana.(Artículo 28, fracción III) o lo relativo a las habitaciones que se dan en renta a los trabajadores. (Artículo 151), entre otros.

Los llamados procedimientos especiales que señala la Ley Federal del Trabajo (capítulo XVIII del Título Catorce), son especiales por el tipo de conflicto, pues el procedimiento especial es un tipo de procedimiento que tiene una reglamentación mas sumaria que el procedimiento ordinario, sin embargo, como lo establece el artículo 899, en aquello que no este regulado, son aplicables en forma complementaria las disposiciones del procedimiento ordinario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

1.7. Procedimiento ordinario.

Continuando con el orden de ideas y como ha quedado señalado el procedimiento ordinario es aquel que regula la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y aquellos que la propia ley no marca una tramitación especial, este tipo de procedimiento lo encontramos regulado en la Ley Federal del Trabajo específicamente en el capítulo XVII Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que va desde el artículo 870 al 891 del Código obrero,

Para que éste se inicie, debe existir el antecedente de la interposición de una demanda la cual se conceptualiza de la siguiente manera “la demanda inicial es el acto mediante el cual una parte comparece, afirmando que una voluntad concreta de la ley garantiza un bien, declarando querer que esa voluntad sea actuada e invoca a tal fin la autoridad del orden jurisdiccional”²¹ ésta debe estar integrada por seis partes fundamentales y necesarias para darle entrada a la misma; a saber:

- Nombre y domicilio del actor;
- Nombre y domicilio del demandado, en el caso de derecho procesal del trabajo es necesario que el trabajador aunque no conozca el nombre completo del patrón es suficiente con hacer mención del lugar en donde presto su servicios;
- Lo que demanda,
- Los hechos con que funde lo que dice es su derecho,
- El derecho, y por ultimo;

²¹ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 127

- Lo que pide en términos claros y concretos,

La demanda debe ser presentada ante la oficina de Oficialía de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta a su vez le de trámite, demanda a la que debe acompañar con copias simples suficientes para emplazar a juicio a la parte demandada.

Así las cosas comenzaremos a describir que el procedimiento en comento esta dividido en etapas para su tramitación.

1.7.1 Etapas del Procedimiento Ordinario

Las etapas a las que se hacer referencia son necesarias para el desarrollo del mismo, ya que la demanda se haya presentado ante la autoridad competente, esta a su vez realiza el estudio de la misma para que entonces ya se le de entrada, esto es por medio de un acuerdo que se dicta, al cual se le denomina auto de radicación, mismo que debe contener, en primer término la admisión de la demanda, señalar la fecha para la audiencia de ley también denominada audiencia tripartita, y ordenar se emplace a juicio a la demandada, y para el caso de que a la demanda le faltará algún dato importante para su tramite se le hace saber al actor para que en un término de tres días hábiles lo manifieste y entonces se continúe con el procedimiento.

1.7.1.1 De conciliación.

En primer lugar la **conciliación** la entendemos que “es el acuerdo a que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los

contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas”,²² la conciliación también se le entiende como “una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo”²³ esta es una de las características que tiene el derecho procesal laboral y que es tan importante que esta señalada como una de las etapas del procedimiento la cual se encuentra regulada en el artículo 875 de la ley de la materia del que se desprende, que se establecen reglas para la celebración de la misma y la cual se desarrolla con la comparecencia de las partes, las cuales dialogan sobre lo que se esta pidiendo en la demanda y así procurar darle una posible solución antes de entrar al litigio del asunto, ahora bien, y como se interpreta del concepto descrito con anterioridad respecto de la conciliación, el mismo dice que debe existir un tercero ajeno al juicio quien no tenga interés y preste sus servicios para llegar a esa conciliación multicitada la cual es tan trascendente, que se puede intentar en cualquier estado de la litis y darle fin a la misma.

La misma ley establece la manera en la debe desarrollarse dicha etapa de igual forma menciona que la Junta de Conciliación y Arbitraje es la autoridad competente para llevar acabo esa intervención y ayudar a las partes a que lleguen a un arreglo, de ahí su nombre, por esa característica tan peculiar de la que ésta se encuentra dotada.

En esta etapa de conciliación las partes se presentan ante la Junta de manera personal sin abogado, asesores o apoderados y esta a su vez interviene para la celebración de esta etapa en comento exhortando a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio, si estas lo logran entonces se celebra un convenio que la Junta debe aprobar en virtud de que el mismo

²² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo I Décima Quinta Edición. Porrúa, México 2001. Pág. 568.

²³ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 67

producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, ahora bien si en una primera sesión las partes no lograran por alguna situaron llegar a un arreglo entonces pueden solicitar a la Junta que se suspenda la audiencia y se señale nueva fecha para su continuación si en esta segunda no se presentan entonces se les hacen efectivos los apercibimientos que señala la ley en su artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo los cuales se refieren a que si las partes no acuden a la etapa de conciliación se les tendrá por inconformes y se continuará con el procedimiento de igual forma si no acuden entonces se procederá a citar a las partes para la celebración de la siguiente etapa.

1.7.1.2 De demanda y excepciones.

La etapa en estudio se considera importante en virtud de que es en la cual se fija la litis y se encuentra regulada en el artículo 878 de la ley de la materia, es la etapa en donde la parte actora ratifica su escrito inicial de demanda o en su defecto la modifica de fondo o de forma, si la modificación se hiciera respecto del fondo el actor deberá darle una copia a su contrario para que éste la conteste también y por otro lado, la parte demandada deberá contestar la demanda oponiendo sus excepciones y defensas respecto a cada una de las pretensiones del actor y deberá contestar cada uno de los hechos, cuando se concluya esta parte la Junta deberá fijar la litis respecto de las pretensiones en donde haya controversia.

1.7.1.3 De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Ya que se haya contestado la demanda y se haya fijado la controversia entre actor y demandado ahora si comienza la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que es la etapa mas importante a nuestro considerar, en virtud de que las partes ofrecerán las pruebas que la ley señala, para el efecto de probar el dicho con el que sustentan tener derecho a tal o cual cosa, esta etapa esta regulada por el artículo 880 de la

ley obrera la cual dice que las partes deberán en primer término ofrecer las pruebas respecto a los hechos que causen controversia.

Dentro de las pruebas que en materia laboral se pueden ofrecer encontramos a la confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, y a la que se denominas presuncional, así como la instrumental, las cuales mas adelante en un capitulo especifico se explicarán cada una de ellas, por el momento solo es de carácter enunciativo.

Posteriormente al ofrecimiento de las pruebas las partes podrán objetar las pruebas, también podrán ofrecer mas pruebas que tengan relación con las ofrecidas por la contraparte, y podrán ofrecer las pruebas que crean convenientes pero solo en esta etapa procesal, cuando las partes hayan ofrecido todas sus pruebas entonces la Junta proveerá respecto de la admisión de las mismas y señalará fecha para su desahogo.

Concluida esta etapa ya no se admitirán otras pruebas a menos que sean sobre hechos supervenientes o tachas. Los primeros que son “aquellos que ocurren o se conocen después de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas”.²⁴ Y las tachas, por su parte, son “las referencias personales de los mismos (testigos) que hacen presumir que son falsos o parciales”²⁵

Pero la respecto a las pruebas sobre hechos supervenientes estas solo se aceptan hasta antes de cerrar instrucción, es decir, hasta antes de que se ordene la realización del proyecto de resolución.

²⁴ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Climent Beltrán, Décima Quinta Edición. Esfinge. 1998. p. 576.

²⁵ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Claudia E. De Buen Unna. Tercera Edición. Themis. México. Pág. 815-818.

1.7.1.4 Desahogo de pruebas

En esta etapa procesal la Junta de Conciliación y Arbitraje conforme lo dispone la ley y los principios del derecho procesal laboral señalará en una sola audiencia el desahogo de todas las pruebas, siempre y cuando la misma haya realizado todo lo necesario para prepararlas y éstas se puedan desahogar, en caso contrario la Junta deberá señalar nueva fecha para que se lleven a cabo las mismas, sin embargo, la práctica nos ha demostrado que el desahogo de las pruebas no siempre es posible que se lleve a cabo en una sola audiencia y se han visto en la necesidad de señalar diversas fechas para que se puedan llevar a cabo las mismas, el orden en el cual se desahogarán podrá ser, primero el actor y después el demandado, o posiblemente en el orden de fechas según se hayan mencionado en el acuerdo de admisión de pruebas, al terminar el desahogo se procede a formular los alegatos que como dice el maestro Néstor De Buen “el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de las pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y contestación”²⁶ Después de que las partes en el Juicio expresan sus alegatos el C. Secretario de Acuerdos cierra la instrucción y ordena que el expediente laboral sea turnado con el Auxiliar Dictaminador para que se realice el proyecto de resolución que después de que lo discutan y lo voten los integrantes de la Junta se convertirá en laudo.

1.7.1.5 Laudo.

La facultad de dictar la resolución que pondrá fin al Juicio compete exclusivamente al juzgador, en la cual, después de haber analizado de manera minuciosa todos los elementos que constituyen el proceso, hace un razonamiento lógico en el que la consecuencia inmediata será la de decidir,

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 555

si conforme a la Ley, las partes o una de las partes e el juicio tienen la posibilidad de que les sea concedida o respetada una situación específica.

La palabra laudo proviene del latín *laudare* de *laus-laudis*, la cual se refiere a la decisión que emite un arbitro para resolver un conflicto que se haya sometido a análisis y estudio por los contendientes en un juicio. En materia de derecho procesal laboral a esta resolución se le denomina laudo al que se le conoce como “una expresión forense que significa decisión o fallo que dictan los Tribunales”²⁷, es la resolución que le pone fin al procedimiento, el cual debe ser poseedor de algunas características, dentro de las cuales encontramos que sean laudos dictados a verdad sabida y buena fe guardada, con los motivos y aspectos legales en que se apoyen, asimismo, deberán contener los requisitos que la propia Ley Federal del Trabajo marca en su artículo 840 como son:

- I.- Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II.- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;
- IV.- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V.- Extracto de los alegatos;
- VI.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y la doctrina que les sirva de fundamento; y
- VII.- Los puntos resolutivos.”

Son requisitos que de forma y de fondo debe contener un laudo y toda resolución definitiva que le ponga fin a un Juicio.

Los laudos deben contener un análisis completo de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, debiendo precisar los argumentos de

²⁷ BERMUDEZ CISNEROS, Derecho procesal del trabajo. Op., cit. Pág. 84

su valoración, sin omitir la argumentación de ninguna de ellas ya sea que se hayan admitido o que se haya desechado dentro del procedimiento

Siendo las Juntas Tribunales Colegiados, el laudo debe estar precedido por una votación y una discusión que lo formalice legalmente, esta actividad procesal la realiza la Junta sin intervención de las partes, discutido y votado por los integrantes de la misma, debe ser firmado por ellos y por el C. Secretario de acuerdos, que por la misma ley es el encargado de autorizar toda actuación procesal.

Posteriormente a lo ya apuntado, el laudo debe ser engrosado y notificado, es decir, ya que esta firmado por los integrantes de la Junta el C. Secretario de acuerdos lo cose, sella y le anota el folio correspondiente según el numero consecutivo, posteriormente debe ser notificado a las partes de manera personal, en nuestro derecho procesal mexicano el laudo se hace público en el momento en que es notificado.

CAPITULO 2

LAS PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

La idea que se tiene de sobre prueba no es exclusiva del derecho procesal, esto es, la prueba se utiliza en cualquier área, ciencia o disciplina del conocimiento humano, por ejemplo, un investigador debe probar sus afirmaciones por la razón o a través de un medio por el cual se pretenda mostrar la verdad o falsedad de una cosa, y para el caso de que existiera alguna duda o confusión, deberá demostrar sus proposiciones debiéndose apoyar en un procedimiento probatorio; sin embargo, lo que interesa a nuestro estudio es lo relacionado a la prueba procesal.

2.1. Concepto de pruebas

La prueba es de capital importancia, pues resulta ser el momento decisivo en el juicio, por ello, y con toda razón se señala que ya no se trata de saber que es en si misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quien o como debe de ser producida, se trata de señalar con la mayor exactitud posible, como gravitan y que influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el juzgador debe expedir, la cual se vera reflejada en el laudo.

La prueba es la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho o acto de su inexistencia, también se define como la acción o efecto de probar y también como la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretenda demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Según la lengua latina, viene del vocablo ***probandum*** que significa probar o hacer fe. Así pues podemos decir que la acción de probar es aquella por medio de la cual se produce un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho determinado.

La doctrina ha creado diversos conceptos de prueba como aquel que dice que “la prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes”.²⁸

Según la doctrina francesa sostiene que la prueba debe ser respecto de los hechos dudosos o controvertidos y no del derecho, ya que como sabemos el derecho no esta sujeto a prueba.

“El elemento teleológico de la prueba es, sin lugar a dudas el realizar convicción en el ánimo de juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que se deriva de la litis planteada por las partes; debe tenerse presente que la litis en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones (*litis contestatio*).”²⁹ La finalidad de la prueba es única y exclusivamente la que mueve al oferente al llevar un medio de prueba ante el juzgador, es el de probar los hechos constitutivos de su demanda o de su contestación de demanda. Podemos preguntarnos, ¿Qué es lo que el litigante pretende al llevar ante el juzgador un medio de prueba?, Entendemos que el que ofrece una prueba, lo hace con la finalidad de establecer la verdad, ¿pero cual verdad? Estricto sensu o si lo que pretende es demostrar “su verdad”, tomando en otras palabras lo que sus intereses convendría que se tuviere por verdad.

La prueba debe ser considerada como el medio que conduce a lograr un convencimiento del juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba. Lo que pretende cada una de las partes al concurrir ante el juzgador a aportar un medio de prueba, lo hace con la finalidad de demostrar “su verdad” aun cuando esta no concuerde en ningún aspecto con la realidad de los hechos.

²⁸ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 108.

²⁹ *Ibíd*em, 109.

Podemos manifestar que los motivos de prueba son; las razones que produce, mediata o inmediatamente, la convicción del juez, por ejemplo la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular, la observación directa de un daño, hecha por el juez sobre el lugar. Los motivos no son, sin embargo, simplemente razones sino también las circunstancias que pueden resultar de la materia o elementos de prueba y que fundan la convicción judicial.

Una vez que ya se ha establecido el significado común de la prueba, pasaremos a analizar la **prueba judicial**, entendiéndola como un conjunto de actos relacionados con los hechos controvertidos existentes en una litis, ya que la prueba es una parte integrante de un sistema que tiene por objeto la reconstrucción de los hechos o actos que propiciaron la litis a fin de determinar de una manera clara y precisa hasta que punto el actor tiene razón al ejercitar las acciones materia del juicio, y hasta que punto tiene el demandado razón al oponer sus excepciones, ya que para lograr efectivamente la defensa judicial de un derecho, no basta provocar con la demanda la actividad del órgano juzgador, sino que es necesario rendir la prueba de la existencia del derecho cuya protección sea ilícita.

La simple afirmación hecha por el sujeto, en interés propio, no puede considerarse como una verdad plena ya que la misma naturaleza del hombre le ha creado un sentimiento egoísta que frecuentemente es un obstáculo difícil de salvar cuando se tiene por meta llegar a la verdad clara y precisa, este sentimiento provoca un ofuscamiento de lo que es la idea de justicia, y en algunas otras ocasiones, llega a ser motivo de una afirmación categóricamente contraria a la verdad conocida. Es por eso, que un derecho, aunque realmente exista, si no es posible probarse, es como si en realidad no existiera, y por consiguiente, si el actor no prueba el fundamento de su acción, se declarara absuelto al demandado y viceversa, si el demandado no prueba el fundamento de sus excepciones, se le condenará al cumplimiento de las obligaciones nacidas del ejercicio de la acción

promovida por el actor en el supuesto caso de que previamente éste haya probado los fundamentos de su acción.

Existe la teoría general de la prueba de la cual emanan principios fundamentales; dentro de los cuales mencionan que el juzgador debe atenerse a la prueba de los hechos alegados y prescindir del conocimiento personal que pudiere tener de los mismos. De esta manera no puede el órgano jurisdiccional desechar pruebas fundamentando tener conocimiento de los hechos de manera extrajudicial, es por ésto que no basta que las personas integrantes del órgano judicial tengan conocimiento de que los hechos de la litis planteados por una de las partes son falsos, sino que se requiere que la parte contraria haga valer lo que en derecho le corresponda, y pruebe cuando le corresponda la falsedad de los hechos base del ejercicio de la acción o excepción. En caso de que no suceda ésta situación, el órgano juzgador, aún teniendo conocimiento de que los hechos alegados son falsos, deberá en razón de las pruebas aportadas, reconocer como ciertos o falsos los hechos mencionados.

Existe el **Principio de inmediación** es aquel que consiste esencialmente en la presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas; principio que se convierte en garantía jurídica al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada en la que la prueba dejaría de tener el carácter de acto procesal y pasaría a ser un acto meramente personal sin ningún carácter jurídico. Es necesario mencionar que la intervención del juzgador en la audiencia de recepción de pruebas debe tomar no única y exclusivamente el carácter de observador, sino que debe participar activamente en el desarrollo de las pruebas, logrando de esta manera establecer un contacto directo entre los participantes en el pleito judicial.

El **Principio de igualdad** de oportunidad probatoria, que se refiere a que las partes tienen derecho frente a la ley. Por medio de este principio de

igualdad de oportunidad probatoria se pretende garantizar que las oportunidades que la ley otorgue para la admisión de las pruebas y para la recepción de las mismas, debe ser en las mismas condiciones tanto por una parte como para la otra.

Encontramos al **Principio de concentración** que viene a ser el que garantiza a los participantes en un juicio, unidad respecto del desahogo de las pruebas, para el efecto de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios aportados por las partes, ya que si nos colocamos en el supuesto de que las pruebas fueren recibidas de una manera que llevara implícita una división, se correría el riesgo de que algunas de ellas se desvirtúen. Por lo tanto, el principio de concentración de la prueba es el que aboga por que las pruebas de cualquier rama del derecho se reciban en una sola audiencia buscando la concentración de las mismas.

El **Principio de contradicción** es aquel que establece la oportunidad procesal de que la parte contra quien se ofrezca una prueba pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio del derecho de contraprueba. Para algunos autores este principio de la contradicción de la prueba viene a ser necesario para la validez de la prueba ya que resulta fundamental para lograr la paridad procesal.

La teoría general de la prueba analiza también, los cuatro cuestionamientos fundamentales que se hacen sobre la prueba: ¿qué se prueba?, ¿para qué se prueba?, ¿con qué se prueba? y ¿quién prueba?. El primero de ello atiende al objeto de la prueba, el segundo al fin de la prueba, el tercero a los diversos medios con los cuales se puede probar en el proceso y, el último, a la carga de la prueba.

En cuanto al objeto de la prueba, por regla general se prueban los hechos y no el derecho, como ya se menciono, en virtud de que la prueba va

dirigida al juzgador, persona que se presume está versada en el derecho, por lo tanto las partes únicamente deben de demostrar los hechos que argumentan, de ahí la máxima jurídica de “denme los hechos que yo aplicaré el derecho”; sin embargo, no todo el derecho esta exceptuado de prueba, pues en ocasiones han de tomarse en cuenta preceptos de derecho histórico, consuetudinario, extranjero o estatutario, que el juzgador no conoce y no tiene la obligación de conocer; por lo tanto, éstos si deben de probarse.

No todo hecho es susceptible de prueba; la primera excepción consiste en que son objeto de prueba los hechos relacionados con el debate procesal, y ello se debe a que “todo procedimiento debe ceñirse al conocimiento de los sucesos que en él se ventilan, y por lo tanto no tiene cabida diligencias probatorias tendientes a demostrar hechos extraños a la relación procesal que se hubiere determinado en los escritos de demanda y de su contestación”³⁰.

Otra excepción de prueba es sobre los hechos confesados o admitidos, porque “a más de estar ya aceptados, su desahogo provocaría un superfluo dispendio de tiempo y de energías en detrimento de la economía del proceso”³¹.

Una última excepción del objeto de prueba son los hechos sobre los cuales recae una presunción legal, que es “la proposición normativa acerca de la verdad de un hecho; es decir, al precepto de la ley que indica que algo debe tenerse por cierto.”³², sin embargo es necesario aclarar que existen dos tipos de presunciones, las relativas y las absolutas, las primeras son aquellas que admiten prueba en contrario, las segundas no, quedando exceptuadas de pruebas únicamente las segundas.

³⁰ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral II. Porrúa. México. 1990p. 468.

³¹ Ídem.

³² Íbidem. P. 469.

El fin de la prueba es resuelto principalmente mediante dos corrientes. La primera de ellas afirma que la prueba busca establecer la verdad; la segunda, establece que el fin de la prueba es lograr el convencimiento en el juzgador en relación a los hechos a que se refiere el medio de prueba respectivo.

También se dice que “la finalidad de la prueba, como medio ideal de la justicia, es la de que el órgano jurisdiccional, mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad. Es evidente que cada una de las partes trate de probar su verdad; sin embargo, no habiendo más que una sola verdad, el órgano jurisdiccional tiene que encontrarla.”³³; aunque “considerando que el interés perseguido por las partes en un juicio es el probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación, es indiscutible que no es una verdad intrínseca la que buscan demostrar sino es “su verdad” considerada ésta como valor axiológico; por lo que el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos motivo por el que indiscutiblemente la segunda corriente ha substituido a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o conocimiento que se adquiere de él, puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto.”³⁴

Estimamos que el fin de la prueba es que el juzgador llegue a conocer la verdad, es decir, la realidad histórica, para que esté lo más cerca posible de cumplir con la función del derecho al momento de aplicar la norma y dirimir la controversia: aplicar la justicia; sin embargo, no es menos cierto que cada una de las partes busca demostrar la existencia de los hechos en que fundan su acción o su excepción en beneficio de sus intereses personales, que en muchas ocasiones difieren de la realidad histórica, no obstante ello, esta es una cuestión práctica de la prueba.

³³ RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba En El Procedimiento Laboral. Ob. Cit. Pág. 88.

³⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 33.

Los medios de prueba son los instrumentos de “los que se vale el juzgador para obtener los elementos necesarios con el fin de encontrar la verdad de los hechos en el proceso”³⁵, estos medios están regulados en cada uno de los ordenamientos procesales de las diversas disciplinas jurídicas, así, verbigracia, los contempla el código federal de procedimientos civiles, el código federal de procedimientos penales, el código federal del procedimiento administrativo; en el caso de la Ley Federal del Trabajo, los mismos se encuentran contemplados en el artículo 776, en donde establece que son admisibles todos los medios de prueba, imponiendo únicamente como limitaciones que no sean contrarios a la moral y al derecho, después, de manera enunciativa relaciona los medios de prueba más usuales en el proceso: la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones, las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por el descubrimiento de la ciencia.

Por último, la carga de la prueba o más bien la distribución de la carga de la prueba, se refiere a determinar quien de las partes en el proceso es quien tiene que probar, es decir, aportar los elementos probatorios en el juicio.

La distribución de la carga de la prueba, es un instrumento al alcance del juez por medio del cual puede resolver las siguientes cuestiones: “que las partes sean omisas en el cumplimiento de sus cargas procesales y que ninguna de ellas aporte los elementos comprobatorios de sus afirmaciones ni el juez o las juntas, en el supuesto de que estén legitimadas para hacerlo, se ocupen de incorporarlos al juicio” o que “los elementos de prueba efectivamente aportados no hayan sido suficientes y que quede, por lo menos, una duda acerca de si, en realidad, se han producidos los supuestos normativos que vinculan la regla de derecho a un acontecimiento

³⁵ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo. Editado por el propio autor. México. 1978. Pág. 343.

determinado, poniendo en movimiento las consecuencias legales, el “debe ser” del esquema kelseniano.”³⁶

Para entender la carga de la prueba, es preciso señalar que “es un derecho de ejercicio necesario, pero no obligatorio”³⁷, es decir, “es la situación jurídica en que se colocan las partes cuando, por una disposición jurídica o por una resolución judicial, tienen que llevar a cabo una determinada actividad procesal, cuya realización las ubica en una especie de sentencia favorable y cuya omisión, por el contrario, las deja en una perspectiva de sentencia desfavorable”³⁸, por eso la carga procesal es un imperativo del propio interés, es “una conducta forzada por el riesgo de no obtener lo que se pretende en el juicio si ese derecho no se hace valer oportuna y adecuadamente.”³⁹ Dentro de las diversas cargas procesales, se encuentra la carga de la prueba.

La carga de la prueba esta conformado por dos elementos: subjetivo y objetivo. El primero consiste en la responsabilidad de una de las partes en el proceso de “aportar los elementos que justifiquen su actuar procesal”⁴⁰, es “la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos, afirmándolos o negándolos”⁴¹ en otras palabras es la necesidad que tienen las partes de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés, corriendo el riesgo, que de no hacerlo, se emita una resolución desfavorable a sus intereses. El elemento objetivo de la carga de la prueba, consiste en saber cuáles son los hechos que deben constar para que se consiga la finalidad anhelada del proceso; además determina las consecuencias de la incertidumbre acerca de un hecho, sin que importe la

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Ob. Cit. Pág. 415.

³⁷ *Ibidem*. Pág. 416

³⁸ OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Ob. Cit Pág. 181.

³⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo Ob. Cit. Pág.. 416.

⁴⁰ *Ibidem*. Pág. 415.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral” Ob. Cit. Pág. 304.

circunstancia de que una u otra de las partes, o las dos, o el tribunal, se han preocupado en el sentido de hacerlo constar, de esta manera, el juzgador está en aptitud de resolver el conflicto, se hayan acreditado o no en el proceso.

Es por eso que la carga de la prueba tiene una doble función dentro del proceso: “como regla de observancia para el Juez que indicará el sentido del resultado, con el carácter de sucedáneo de la prueba, mientras que por otro lado, se convierte en una regla a seguir por las partes en el juicio, reglas que les indicará cuáles hechos deben probar, si aspiran a tener una resolución favorable en el juicio.”⁴²

En cuanto al elemento subjetivo de la distribución de la carga de la prueba, existen tres principios a seguir de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 81 y 82 código federal de procedimientos civiles:

- El que afirma esta obligado a probar.
- El que niega solo esta obligado a probar, en los siguientes casos:

Quando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho; cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante; y cuando se desconozca la capacidad

En materia laboral no opera dicha distribución de la carga de la prueba, pues a partir de las reformas de 1980, el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, imputa directamente la carga de la prueba al patrón, pues establece textualmente: “La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que

⁴² BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 151.

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

I.- Fecha de ingreso del trabajador.

II.- Antigüedad del trabajador.

III.- Faltas de asistencia del trabajador.

IV.- Causas de rescisión de la relación laboral.

V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 Fracción III de esta Ley.

VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido.

VII.- El contrato de trabajo.

VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

IX.- Pago de días de descanso y obligatorios.

X.- Disfrute y pago de las vacaciones.

XI.- Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

XII.- Monto y pago del salario.

XIII.- Pago de participación de utilidades de las empresas. y

XIV.- Incorporación y aportación al fondo Nacional de Vivienda.”

Las palabras “eximirá” y “requerirá”, contenidas en la disposición transcrita, coloca irremediabilmente a la autoridad en juez y parte, ya que lo substituye en el trabajador para eximirlo de la carga probatoria y, además, conforme al citado artículo, el juzgador conserva el patrimonio exclusivo de considerar los casos en que, a su juicio, pueda llegar al conocimiento de los hechos por otros medios probatorios.

El elemento objetivo de la distribución de la carga de la prueba está relacionada con el principio de adquisición procesal por el cual, una parte queda relevada de la carga de la prueba, cuando de manera voluntaria o casual aporta el elemento necesario para acreditar un hecho, como lo dispone los artículos 792 y 794 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a la confesión expresa y espontánea que se tengan de las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, esto específicamente en el desahogo de la prueba confesional y aquellas que se refieren a las que se desprendan de las constancias y actuaciones del juicio

2.2 Breve historia de las pruebas

Una historia de las pruebas como tal no existe y menos en el derecho procesal laboral, sin embargo, nos remitiremos a cada una de las pruebas que conocemos y de ahí se hará mención de los antecedentes de las mismas.

Comenzaremos con la **prueba confesional** en la antigua Grecia y luego en Roma, y más precisamente en el período *formulario* - época de oro de este derecho- las partes dialogaban y eran interrogadas entre sí y por el magistrado sin sujeción a las fórmulas sacramentales que caracterizaron al

denominado sistema de las *legis acciones*, en esta etapa, el Juez tenía ya una amplísima libertad para juzgar y no debía de atender más que a su razón, y, por tanto, todo lo que las partes deben ejecutar ante él y cuanto el juez debe inquirir además por su propia iniciativa, ha de ir dirigido a iluminar su conciencia.

En este sentido, la función de la prueba estaba dirigida a formar el libre convencimiento del juez, quien debe deducir la decisión de la escrupulosa observación y valoración de los hechos, así el *magistratus* concedía al actor la *interrogatio in iure*, por la que el demandado podía ser preguntado acerca de aquellos hechos que interesaban a la constitución regular de la relación procesal, debiendo el mismo contestar imperativamente, o sufrir las consecuencias desfavorables derivadas de su silencio, interrogatorio que habría de ir otorgándose con mayor flexibilidad y amplitud.

La *interrogatio in iure* consistía en la interrogación que el actor dirigía al demandado para determinar la capacidad o la condición en que éste debía actuar en el juicio, el juez que habría de dictar la sentencia era quien interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos y los lugares discutidos

En el período de la *extraordinariae cognitiones*, el arbitrio judicial, comenzó a sufrir limitaciones por obra de las constituciones imperiales, reapareció la *interrogatio in iure*, con un contenido mucho más amplio, pues comenzó a ser empleada, no ya para fijar sencillamente los términos de la litis, sino que para excitar a la contraria a confesar.

Siguiendo con el fenómeno que había llevado a incorporar el *juramento* para la práctica de la prueba testimonial al poco tiempo se agregó al interrogatorio para entonces convertirse en *per posiciones* y por obra del derecho canónico se recogió la práctica que imponía que el silencio o ausencia de la parte se interpretara como asentimiento respecto de las

interrogaciones formuladas.

Del derecho canónico pasa a varias legislaciones de Europa y posteriormente a Latinoamérica tomando entonces como antecedente inmediato en nuestra legislación, de la absolución de posiciones es “mediante la Ley del enjuiciamiento Civil Española de 1855, que sirve de modelo al Código de la provincia de Buenos Aires de 1880 y luego de la Capital”⁴³; mientras que la idea del interrogatorio proviene del *Code de Proceduré*.

Respecto de la **prueba documental** que exige un desarrollo cultural más avanzado en virtud de que puede ser empleada con fines extra procesales como judiciales propiamente dichos.

El conocimiento de la escritura y su masiva divulgación, fue así por lógica, un proceso de lenta transformación, particularmente por la mayor sencillez que ofrecía la palabra hablada en contraposición con la escrita, la importancia de la prueba escrita ha sido progresiva en la legislación, a medida que los beneficios de la escritura se extendían paulatinamente dejando de ser el privilegio de una clase determinada, para entonces convertirse en parte de la Cultura General.

En la época del derecho hebreo el documento se empezó a utilizar para acreditar el matrimonio así como para acreditar la propiedad de un bien inmueble, asimismo se empezó a utilizar para los contratos civiles como por ejemplo el préstamo.

En Roma, en el sistema de la *legis actiones* se empezaron a admitir los documentos como pruebas por ejemplo los contratos que celebraban los banqueros, hasta que esta se empezó a exigir como requisito para ciertos

⁴³ KIELMANOVICH L. Jorge. Medios de Prueba. Abeledo-Perrot, Buenos Aires. 1993. Pag. 277

contratos.

“Posteriormente comenzó a adoptarse la práctica de depositar en poder del *magíster census* en Roma, y de los magistrados municipales en las provincias en Constantinopla, aquellos documentos que las partes querían mantener fuera de toda controversia en cuanto a su autenticidad, lo que llevó a que Justiniano ordenara la creación de archivos a esos efectos en todas las poblaciones en las que no existían.”⁴⁴

Con el devenir del tiempo surge la clasificación de los documentos, por un lado existían los documentos públicos (*acta* o *gesta*) redactados por oficiales públicos, mismos que hacían plena fe aun después de muerto su autor y respecto de los cuales ninguna prueba podía desvirtuar su validez, salvo que fuera dirigida a "demostrar la falsedad o el error cometido en el documento. Y la segunda categoría, la constituían los documentos e instrumentos públicos propiamente dichos, esto es las actas notariales también denominadas *instrumenta forensia*, y que se hallaban subordinados a la vigilancia de los magistrados, gozando de mayor fe que los instrumentos privados, que conformaban una tercera categoría, y cuya eficacia quedaba subordinada a su comprobación a través de testigos en caso de su desconocimiento.

Con la caída del Imperio Romano, el documento volvió a caer en desuso en el comercio y en los procedimientos judiciales por varios siglos, decadencia de la que se repondría gradualmente en la Edad Media por obra del derecho canónico que lo empleó decididamente como medio de prueba de la celebración de los contratos y de los matrimonios, nacimientos y defunciones, y como prueba judicial, dando con ello origen a la función notarial como hoy se la conoce.

La **prueba testimonial** surge en virtud de que la palabra oral en los

⁴⁴ *Ibíd.* Pag. 182.

pueblos primitivos era el principal medio de expresión y por ende la recreación de hechos sucedidos en otro momento y lugar.

Los hechos se conocían por los relatos o narraciones que se transmitían oralmente de persona en persona, la experiencia judicial no podía quedar al margen de este fenómeno, por lo que las declaraciones de terceros terminaron por ser admitidas para la "reconstrucción" de aquellos hechos que se convertirían en objeto de la prueba en los procesos judiciales.

Por ello es que el origen de la prueba testimonial se remonta a los más remotos tiempos de la antigüedad; tenía un gran valor, porque era el único medio con el cual contaban los hombres para hacer constar los actos jurídicos que celebraban o los hechos de los cuales derivaban sus derechos.

La declaración de los testigos, ya para la demostración de los hechos o afirmaciones deducidos en el proceso como presupuestos de las acciones y defensas esgrimidas, era entonces la prueba más usual en el antiguo derecho romano.

La declaración que personas distintas de las partes procesales hacían acerca de los hechos que interesaban a la litis, fundamentalmente en el periodo de las *legis acciones* reinaría, extendiéndose también en el procedimiento formulario caracterizado por su amplia libertad probatoria.

Los testigos en aquella época se pesaban, es decir, era de más valor la calidad de la declaración del testigo sobre un hecho que el número de testigos que declararan sobre ese mismo hecho y era tanta la importancia que para el caso de incomparecencia de los testigos se sometían a infamia. También los testigos estaban bajo la sanción religiosa del juramento, esto cuando la palabra era de mucho valor.

“En el derecho justinianeo, la prueba testimonial comenzaría a decaer en su importancia y a sufrir profundas transformaciones, derivadas de la fragilidad que empezaba a insinuarse en las creencias religiosas y en las costumbres que antes la habían inspirado y asegurado su eficacia, sumado ello a la presencia de verdaderas sociedades de personas siempre dispuestas a testificar en todo caso”⁴⁵.

En la edad media se empezó a dar mas valor a aquellos testigos que tenían un nivel social o espiritual, por ejemplo se le daba mas valor a lo que declaraba un noble, que lo que declaraba un plebeyo

El Fuero viejo de Castilla señalaba que según el tipo de juicio que se tratara era el número de testigos que se deberían ofrecer.

En el fuero de Real de España se excluía el testimonio de una mujer por regla general, y la excepción era cuando se tratara de hechos ocurridos en lugares o cuestiones de mujeres.

En la Partida Tercera se señaló que para que la prueba testimonial hiciera prueba plena tenían que declarar dos testigos idóneos y que si las partes en el juicio aportaban el mismo numero de testigos, se le daría mas valor a la fama de los mismos.

Con la Revolución Francesa surge de nueva cuenta la libre valoración de la prueba testimonial y se valoraba en base a lo declarado y no así a la calidad religiosa, económica del testigo.

Es así como la prueba testimonial ha sido materia importante de atención de la actividad probatoria y de la ley ya que con el devenir del tiempo se ha ido afinando respecto a la valoración de la misma.

⁴⁵ KIELMANOVICH L. Jorge. Medios de Prueba. Op. Cit. Pág. 23.

“Se pueden encontrar antecedentes de la prueba testimonial a lo largo de la historia. Es prueba vieja, regulada con detalle en la que, curiosamente, muchas razones antiguas hoy siguen vigentes”⁴⁶

Respecto de la **prueba pericial** no se conocen antecedentes en el derecho griego. “En el derecho romano clásico la pericia no se encontraba dissociada de la función jurisdiccional pero tampoco era considerada como prueba, sino como un medio que tenía el juzgador y que su criterio podía o no hacer uso de él con la finalidad de resolver una controversia, es decir, que cuando se requería un conocimiento especial sobre determinada materia a objeto para componer la litis, la manera más sencilla, en la práctica, era la de nombrar a una persona experta precisamente en ella. De esta forma, el juez no tenía necesidad de llamar a un **perito**, ya que él era, juez y perito al mismo tiempo”⁴⁷.

Posteriormente en el período de las *extraordinariae cognitiones*, se comenzó a visualizar lo conveniente y necesario de la intervención de peritos terceros y extraños, especialmente en el derecho justinianeo, así para hacer las *comparationes* cuando la parte a quien se le oponía un documento negaba su firma; o para establecer la gravidez en causas concernientes al estado civil de las personas, y en las sucesiones por ejemplo.

Con la caída del Imperio Romano, la prueba pericial decayó hasta desaparecer prácticamente de los procedimientos judiciales de la época, posteriormente, y a resultas de la influencia del Derecho Canónico, esta prueba volvió a ser empleada gracias al renacimiento de los estudios del sistema romano pero esto hasta la Edad Media, inserta en ese proceso común que se fue formando a partir de la fusión de diversos institutos del Derecho Romano, Canónico, pero también Germano, confundida en sus comienzos con el testimonio, tal cual lo revelan, aunque poco a poco se

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 456.

⁴⁷ KIELMANOVICH L. Jorge. Medios de Prueba. Op. Cit. Pág. 315

habrían de ir perfilando las notas que separan o distinguen al testigo del perito.

La prueba pericial empezó a ser regulada y difundida por los comerciantes y por el masivo empleo de medios de pago que se fueron creando al amparo de un tráfico cada vez más fluido y extenso, hasta que las partes tuvieran la libre elección de los peritos.

2.3. Tipos de pruebas

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 de manera enunciativa refiere cuales son las pruebas que se pueden ofrecer dentro del procedimiento laboral, dentro de las cuales encontramos a la confesional, testimonial, documental, pericial, inspeccion instrumental y presuncional, sin embargo, en su fracción VIII hace referencia de que considera como prueba a todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, en ese sentido, el Código Obrero es omiso porque no proporciona el concepto, ni la regulación, de estas últimas y solo proporciona un ejemplo, al referirse a las fotografías, como del mismo precepto legal se desprende, sin embargo, en la práctica al no existir regulación en cuanto a su ofrecimiento se aplican las reglas generales, como son:

- La prueba debe ofrecerse en el momento procesal oportuno.
- Debe relacionarse con los hechos de la litis.

El oferente esta obligado a proporcionar todos los datos así como de exhibir el objeto o medio de prueba correspondiente para su desahogo.

2.3.1 Confesional

Esta prueba esta considerada como de mayor arraigo dentro del campo del derecho probatorio. Ya que por “confesión” debe entenderse el reconocimiento que a una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. La confesión siempre se relaciona con hecho propio del que confiesa, la prueba debe versar sobre las cuestiones debatidas; puede ser expresa o táctica. Hugo Italo Morales manifiesta que “la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican”.⁴⁸ Para Marco Antonio Díaz de León, “por confesión se entiende el acto de prueba que realiza cualquiera de las partes por el que se reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de todos los hechos aseverados por el adversario”⁴⁹ la Enciclopedia Jurídica Omeba señala que “la confesión es la declaración que hace una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por al adversario y favorables a éste”⁵⁰

La jurisprudencia da una definición de confesión **CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL**. Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo procede efectos en lo que perjudica a quien la hace. OCTAVA ÉPOCA, INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN VIII, DICIEMBRE DE 1991. PÁGINA: 103. TESIS: VI.20. J/163. JURISPRUDENCIA
MATERIA(S): LABORAL

⁴⁸ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pag. 113

⁴⁹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral II. Op. Cit. Pág. 620.

⁵⁰ Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo III. Driskill. Buenos Aires. 1991. Pag. 807.

Analizando la confesión judicial es aquella que tiene como característica principal, el hecho de ser rendida dentro de un juicio, ante una autoridad competente y en ejercicio de sus funciones y por cualquiera de las partes que intervienen en el pleito. La confesión extrajudicial, es cuando se obtiene fuera de toda contienda judicial.

La confesión simple es aquella en la cual, se reconocen o aceptan los hechos de una manera terminante clara y sin condición alguna. La confesión calificada cuando a contrario sensu se hace condicionando su afirmación a otro hecho lo que claramente limita sus efectos probatorios.

La confesión expresa o ficta, se consideran la más importante dentro del Derecho Procesal del Trabajo, ya que expresa la confesión vertida en forma verbal o por escrito, de alguna de las partes que intervienen en el proceso y la confesión ficta existe cuando en virtud de las disposiciones legales, se tiene por confeso al absolvente por no comparecer en la fecha y hora señalada a la audiencia a que se le cita, por contestar con evasivas o por negarse a contestar.

El artículo 786 de nuestra ley federal del trabajo, menciona que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere al artículo que vamos a mencionar enseguida el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo que nos mencionan quienes mas podrían desahogar esta probanza.

Las partes podrán solicitar se cite a absolver posiciones personalmente a directores, administradores gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento. Así como a los miembros de la directiva de los sindicatos

cuando el escrito inicial de demanda o en la contestación a la misma se hace referencia a diversos hechos en los que intervinieron cuando los hechos sean propios o en su carácter de representante del patrón, o que por sus funciones les deban ser conocidos, así cumpliendo el requisito que el precepto legal en estudio refiere al mencionar que esos hechos hubiesen dado origen al conflicto.

Las posiciones pueden articularse de manera escrita o verbalmente, en el momento del ofrecimiento de la prueba o bien exhibir el pliego en el momento de la audiencia respectiva, pues al respecto la ley no impide al oferente hacerlo en cualquiera de estos momentos, debido a que la importancia de esta probanza no lo constituye la presencia física de las partes sino el pliego firmado, de las posiciones conforme al cual deberá desahogarse, así como la comparecencia del absolvente, para que entonces la Junta laboral se pueda allegar los medios de convicción que le permitan llegar al conocimiento de la verdad.

Ofrecida la prueba confesional, la junta debe citar, con apercibimiento, al absolvente. La notificación ha de ser personal en los términos del artículo 787 de la ley, pero esto rige en el caso de que se trate de una confesional para hechos propios, en donde el absolvente no es parte en el juicio: pero en el supuesto de una confesional a cargo de la contraparte, la notificación es correcta si se hace por conducto de su apoderado, también indica al artículo 788 de la ley, que conviene aclarar que cambia la naturaleza de la prueba, de confesional a testimonial, cuando es ofrecida a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración y ya no trabaja para la misma en el momento de ofrecerse o desahogarse la prueba. Esto si el actuario verifica tal situación al tratar de hacer la modificación personal atendiendo a que el presunto absolvente no es parte en el juicio ni esta representado en el mismo. El cambio de naturaleza de la prueba ni esta representado en el mismo. El cambio de naturaleza de la prueba debe hacerlo la junta en la audiencia

citada para el desahogo que ocupa, quedando a cargo del oferente la presentación de los testigos.

El artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice: “cada parte podrá solicitar que la contraparte concorra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas”.

Podemos partir de bases firmes debemos dejar establecido lo que en terminología jurídica significa parte. Debemos entender por parte las personas interesadas en un juicio y que sostiene en él sus pretensiones, compareciendo por su mismo o por medio de otros que la representan real o presuntivamente. Tomando en consideración que las partes que tienen injerencia en un juicio son dos, actor, que es quien ejercita una acción por medio de una demanda a fin de hacer valer un derecho o derechos que a su juicio le corresponden ha sido violados o bien, modificados en perjuicio suyo y demandado que es quien directamente influye en la violación de un derecho al actor o a un no influyendo directa o indirectamente, es contra quien ejercita sus acciones y sobre quien recae la responsabilidad; el demandado es quien hará valer sus excepciones que es lo que le corresponde en derecho, oponiendo las que su juicio considere necesarias, siempre y cuando se ajusten al caso particular de que se trate.

2.3.2 Documental

Documento en un sentido general y amplio, “es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello los documentos han sido considerados como los medios probatorios mas seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso”.⁵¹

⁵¹ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 125

“La palabra documento proviene de la voz latina **documentum**, significa título o prueba escrita. Gramaticalmente, documento es toda escritura o cualquier otro papel autorizado con que se demuestra, confirma o corrobora una cosa o acto. En sentido procesal, el documento es un medio de probar; se produce por un acto y se expresa mediante un objeto. Esto es, como acto es resultante de la voluntad humana; como objeto es una cosa creada, deliberadamente, por una actividad específica del hombre”.⁵²

Podemos mencionar que el elemento principal de este medio de prueba; es que es producto de una actividad humana, y para que se considere como medio probatorio es que debe contener algo que tenga trascendencia para quien lo suscribe, quien intervienen en su elaboración y a quien afecta.

La clasificación que podemos hacer de la prueba documental son: documentos públicos y documentos privados. Son **documentos públicos** los expedidos por una autoridad debidamente constituida en pleno ejercicio de sus funciones. Deducimos que los **documentos privados** son aquellos que no son expedidos por autoridad alguna o bien pueden ser expedidos por alguna autoridad cuando esta no se encuentra en ejercicio de sus funciones.

Cuando se ofrece la prueba documental, los documentos públicos o privados se exhiben en el momento de ofrecer la prueba. Así lo establece la ley; sin embargo, nuestro más Alto Tribunal ha emitido el criterio de que, es lícito acompañarlos a la demanda o contestación; es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero sí 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

⁵²DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral II. Op. Cit. Pág. 833-834

presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la ley de 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 mas, a menos que se refieran a hechos supervenientes.

La documental debe relacionarse con los puntos que con ella quieran probarse: 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 dicte cual es la finalidad que se trataba de probar

El artículo 797 de la ley laboral 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 forma al no exponer las razones por las cuales no pueden obtener directamente las pruebas, la junta obra correctamente al desecharlas; máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no demuestra que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas.

Si los documentos son privados es preciso distinguir según provengan de las partes o de terceros. Si proceden las partes no es estrictamente necesario ofrecer pruebas conducentes a su perfeccionamiento si no son objetadas porque tienen pleno valor probatorio; existe jurisprudencia de la corte sobre el particular: si no se objeto el documento privado presentado por vía de prueba, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho correspondiente. Ahora bien, si son objetadas, tampoco es estrictamente necesario perfeccionar la prueba, pues la objeción tiene que ser probada por quien la hace. También contamos en este caso con el auxilio de la

jurisprudencia de la Corte: “en caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a este acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así dichos documentos merecen credibilidad plena.”

Si el documento privado es proveniente de terceros, y es objetado obliga al oferente a buscar su perfeccionamiento. El perfeccionamiento de los documentos provenientes de terceros solo se hace necesario cuando la contraparte del oferente los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácticamente por la parte contraria de quien ofrece la prueba. El artículo 800 de la ley nos enseña que: cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor. En donde la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

2.3.3 Testimonial

En primer término es importante determinar que es un testigo el cual se conceptualiza como aquella “persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo”.⁵³. Para Hugo Italo Morales “El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal, los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos”.⁵⁴ Así la situación, la declaración de personas que saben y les consten algunos de los hechos que las partes pretendan aclarar, viene a constituir lo que se le conoce como prueba testimonial, por tanto el testimonio como un medio de prueba consistirá en la declaración representativa que una persona que no es parte en el proceso en que se

⁵³ PALLARES, Eduardo. Diccionario Jurídico. Op. Cit. Pág. 765

⁵⁴ TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Op. Cit. Pág.118

aduce, hace a un juez con fines procesales sobre lo que se sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza.

Deben existir requisitos en la persona que da testimonio y que intervienen en el juicio, mencionaremos como los de mayor importancia que la persona debe reconocérsele, su solvencia moral y desinterés en el asunto de que se trate.

2.3.4 Pericial

El **perito** es la persona o personas entendidas en alguna ciencia o arte que pueden ilustrar al juez o tribunal acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado.

“Cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio, surge en el proceso la necesidad de la prueba pericial.”⁵⁵

Al ofrecerse la prueba pericial debe indicarse la materia sobre la que deba versar el peritaje, si el oferente es el trabajador, podrá solicitar de la Junta que designe su perito, en los siguientes casos:

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

I.- Si no hiciera nombramiento de perito

⁵⁵ ibídem, Pág.131

II.- Si designado no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y

III.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes

La prueba pericial debe cumplir determinados requisitos dentro de los cuales podemos mencionar:

- La capacidad y conocimientos especiales que tenga una persona sobre la materia sujeta a peritaje;
- Que el peritaje sea ordenado por un tribunal, ya sea a solicitud de cualquiera de las partes o por oficio.
- Que el hecho u objeto sobre el cual deberá versar el dictamen, requiera de conocimientos especiales,
- Que el peritaje sea respecto de las cosas materia de juicio.

2.3.5 Inspección

La **inspección** se define como aquella por virtud de la cual el tribunal de manera directa da fe o constata lugares, cosas, personas o cualquier objeto que pueda ser conocido por medio de los sentidos. Este medio de prueba es denominado directo, ya que el tribunal, sin intermediario alguno, se percata de la cuestión objeto de la inspección.

Se le conoce de diversas formas y en primer término como el de vista de ojos, dado que el tribunal se cerciora por medio de la observación directa, aunque esta concepción ha cambiado, pues el tribunal no solo puede inspeccionar por medio de la vista, ya que se puede valer de cualquier sentido (olfato, gusto, vista, oído, tacto).

También se le conoce como reconocimiento judicial, ya que el tribunal directamente presencia las cosas u objetos, sonidos, etcétera, materia de la inspección, y, recibe el epíteto de judicial, por ser levantada por un órgano perteneciente al poder judicial, lo cual no acontece en el caso de las juntas, que formalmente pertenecen al poder ejecutivo.

Otro nombre que recibe la prueba de inspección, lo es el de inspección ocular, aludiendo nuevamente al sentido de la vista por medio del cual el tribunal se entera de lo inspeccionado.

La Junta, a través del Actuario adscrito a la misma, lleva acabo quien debe realizar la inspección debido a que el funcionario en comento se encuentra dotado de fé pública y es por ello que la Ley le proporciona esa tarea muy importante.

Las partes pueden, si así lo desean, concurrir a la prueba, formulando las objeciones, manifestaciones u observaciones que consideren pertinentes a la materia del medio de evidencia en cita.

El desahogo de la prueba deberá constar en acta circunstanciada que deberá levantar el actuario, donde expondrá todo lo inspeccionado de manera detallada, así como las manifestaciones de las partes, si hubieren asistido, agregándose enseguida, el acta, al expediente laboral para que sea tomado en consideración para la hora de dictar la resolución definitiva, previa razón de todo lo anterior en autos.

2.3.6 Presuncional

Presunción es la inducción de la existencia de un hecho desconocido de la de un conocido, basada en el presupuesto de que debe ser verdadero en el caso concreto lo que suele serlo de ordinario en la mayor parte de los casos en que entra aquel hecho conocido. Tiene una característica propia;

porque en los demás medios de prueba de un hecho se deduce lógicamente la presunción de la existencia de otro hecho que debía probarse; en cambio, con la presunción del hecho conocido, se infiere no la certeza del hecho cuestionado, sino la probabilidad que en este hecho exista, según las normas usuales de la vida práctica.

Las presunciones son de dos especies: simples y legales.

- **Las presunciones simples** son las que el juez puede admitir según su prudente arbitrio para formarse el convencimiento, deben ser precisas y concordantes entre sí. Hasta una sola circunstancia puede ser firme base para la presunción. Una presunción no puede referirse de otra presunción; siendo ella una limitación de la libertad de la prueba, no es admisible sin una expresa determinación de la ley.
- **Presunción legal** son aquellas que se encuentran establecidas por la ley y que vinculan la libertad de apreciación del juez.

Son de índole excepcional, y por eso son objeto de una especial disposición de la ley así es que no se admite respecto de ellas la interpretación analógica, solo en los casos análogos a aquellos en cuya consideración estableció la ley una presunción, puede admitirse esta por el juez, como simple, pero respecto a esto, es preciso observar que no todas las disposiciones de la ley en las que se emplee la frase “se presume” constituyen verdaderas presunciones.

2.3.7 Instrumental

La palabra Instrumental tiene como base la palabra instrumento mismo que deriva del vocablo latino *instruere* que significa instruir, en

consecuencia, la palabra instrumento es todo aquello que nos sirve para averiguar la verdad y dando a esta palabra su acepción más general sería toda clase de prueba.

Ahora bien, a esta prueba se le agrega el término de actuación quedando como la prueba instrumental de actuaciones, así las cosas entonces es necesario explicar que es actuación la que “puede entenderse en dos sentidos: amplio como todo acto realizado por la autoridad jurisdiccional y, concreto, como constancia escrita de la actividad procesal de la autoridad y las partes”⁵⁶

Asimismo, los más altos Tribunales dicen en la jurisprudencia respecto del concepto de la prueba instrumental que **PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES**. El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma Ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el juicio. Bajo las anteriores hipótesis la junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado en ella. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. AMPARO DIRECTO 10796/90. CENTRAL DE AJUSTES PARA AUTOMÓVILES ASEGURADOS, S. A. 18 DE ENERO DE 1991. UNANIMIDAD DE VOTOS. PONENTE: CAROLINA PICHARDO BLAKE. SECRETARIA: ESTELA JASSO FIGUEROA.

Como se desprende de la jurisprudencia con antelación citada, la prueba que nos ocupa, totaliza las actuaciones recabadas en autos y todo

⁵⁶ TENOPALA MENDIZAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2003. Pag. 547.

ello queda plasmado en un documento, inclusive se pueden ofrecer las actuaciones de otros expedientes como pruebas documentales consistentes en la instrumental de actuaciones de esos otros juicios.

CAPITULO 3

AUTORIDADES COMPETENTES PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

Existe un concepto fundamental en cuestión de derecho procesal laboral, nos referimos a la **Jurisdicción** palabra que deriva de *jus dicere* o *jurisdictione* el cual lleva incluido la facultad de declarar o aplicar el derecho a los casos particulares, “es la actividad con que el estado interviniendo a instancias de particulares procura la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara”⁵⁷ protegiendo el derecho de los trabajadores y además reivindicándoselos.

En ese orden de ideas hablaremos entonces de la jurisdicción del trabajo, en virtud de que esta se refiere a tribunales encargados de dirimir y vigilar las acciones correspondientes a los trabajadores específicamente, cualquiera que sea la actividad que realice así como de los trabajadores al servicio del estado.

La jurisdicción del trabajo incluye la potestad:

- De aplicar las leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores.
- De imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción, en los términos referidos en el inciso anterior, y

⁵⁷ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. “Teoría Integral”. Op. Cit. Pág. 252

- La facultad de dictar las medidas necesarias para ejecutar las decisiones de los tribunales de trabajo.

En la jurisdicción mexicana existen diversos órganos que la ejercen, los cuales son:

- Órganos de conciliación: Juntas Locales y Federales de Conciliación.
- Órganos de decisión: Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.
- Órganos de ejecución: Presidentes de las Juntas Local y Federal de Conciliación y Arbitraje, o de las Juntas Especiales.

Esto en cuestión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero tratándose del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, este, es el encargado de dirimir las controversias suscitadas entre los trabajadores al servicio del estado, mismo que ejerce la actividad conciliatoria y la decisoria.

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo hace referencia a aquellas autoridades encargadas de aplicar las normas de trabajo de las cuales se hace mención solo para el efecto de conocer su existencia, sin embargo no las estudiaremos por no ser materia de la presente investigación, el artículo citado a la letra dice: “La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I.- Secretaria de Trabajo y Prevision Social;

II.- Secretaria de Hacienda y Crédito Público;

III.- A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;

- IV.- A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V.- Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI.- A la Inspección del Trabajo;
- VII.- A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;
- VIII.- A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las empresas;
- IX.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X.- A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI.- A las Juntas locales de Conciliación y Arbitraje; y
- XII.- Al Jurado de Responsabilidades.”

Cada una de estas autoridades tiene encargada determinadas atribuciones las cuales se encuentran en las leyes orgánicas de cada una de las mencionadas.

Existe otro concepto, nos referimos al concepto general de competencia, que significa la facultad de poder realizar determinada actividad jurídica. Atendiendo a este concepto las autoridades de trabajo pueden clasificarse de diversas maneras, en razón a la materia, en razón al territorio y competencia constitucional.

La primera de las mencionadas se refiere a la clasificación que se desprende del artículo 123 constitucional, que declara la competencia en función a los asuntos que tengan que ver con la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalurgia y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos y la fundición de los mismos así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y a los productos laminados de los mismos, hidrocarburos,

cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno, empresas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, empresas que ejecuten en zonas federales y aguas territoriales a conflictos que afecten a dos o mas entidades Federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios que en materia educativa corresponden a los patrones, de esto tendrá conocimiento la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y todo lo demás que no tenga que ver con lo aquí indicado será de conocimiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

La segunda de las clasificaciones de referencia es aquella que se refiere al artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo que con anterioridad se describe.

Y por ultimo nos referimos a la competencia constitucional, y como el nombre lo indica se refiere a que la competencia se encuentra establecida en nuestra carta magna, así como de las interpretaciones que la Suprema Corte realiza de la legislación nacional.

En ese orden de ideas podemos decir que entonces que también existe la clasificación en razón al sujeto, pues depende de si es un trabajador a los que se refiere el artículo 123 Apartado A o a aquellos que se refiere el mismo artículo pero en el apartado B de la Constitución, y de ahí es de donde se desprende si es una Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje o si es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de impartición de justicia laboral se habla de la clasificación que existe competencia, por la forma Federal de nuestro Estado Mexicano, a saber; Juntas Federales y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior, debido a que el artículo 123, se divide en apartado A y apartado B, del primer apartado específicamente en la fracción XXXI, establece la competencia exclusiva de las autoridades Federales en los conflictos que tengan que ver con las actividades que del mismo precepto legal se desprenden, por tanto, por exclusión corresponde a los tribunales locales del trabajo conocer de los conflictos en las actividades que en dicho precepto y fracción no se indiquen. También en el apartado B señala de los trabajadores al servicio del Estado y de los conflictos laborales que existan entre estos y el Gobierno, este último en su carácter de patrón, conflictos de los que conocerá el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la presente investigación haremos mención a las autoridades encargadas de dirimir las controversias que surgen con motivo de una relación de trabajo, empezando por la Junta de Conciliación Federal y Local, la Junta de Conciliación y Arbitraje Federal y Local, así como del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y de manera muy general se hará referencia un poco del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

En la doctrina y conforme lo regulado respecto de las autoridades que conocen de los conflictos laborales y conforme al principio federalista que nos rige se desprende una clasificación, la cual es de la siguiente manera:

I.- Las Juntas De Conciliación

- Las Juntas Locales de Conciliación;
- Las Juntas Federales de Conciliación;

II.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje
- Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje

De las cuales las locales son aquellas que ejercen jurisdicción en las respectivas dentro del territorio de los estados miembros y las Federales ejercen jurisdicción en toda la República las cuales estudiaremos detalladamente mas adelante.

El movimiento social que originó creación de tan especiales tribunales, en concreto las juntas de conciliación y arbitraje, fue el movimiento de obreros que buscaban la solución a conflictos colectivos económicos.

La naturaleza *sui generis* y la incorporación de dichas juntas al poder ejecutivo, se presentó debido a la desconfianza que los trabajadores sentían por los procedimientos tradicionales y las características de los jueces que son interpretes del derecho y no de los hechos.

La integración tripartita de las juntas obedece a la necesidad de que estén presentes los intereses del capital, de los trabajadores y los nacionales.

De ahí esa denominación de *sui generis*, además de su ubicación orgánica y por la función que despliegan.

Ningún otro órgano jurisdiccional en nuestro país representa a las partes que intervienen en la solución de los conflictos a ellos sometidos, por dicho motivo es que las juntas son especiales.

El carácter especial de las juntas, también radica en su ubicación orgánica dentro del poder ejecutivo, ya que la junta realiza funciones

jurisdiccionales a diferencia de la función del ejecutivo que no tiene a su cargo tal atribución.

Como ya se menciona la Junta se integra por tres partes, pero es pertinente aclarar que los representantes de los trabajadores y patronos no forman parte del personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, pues éstos son los jueces de hecho y el presidente de la junta es el juez de derecho.

Los funcionarios jurídicos de las juntas, se regulan en los artículos 625 al 647 de la Ley Federal del Trabajo, señalando el primer precepto cuales son, a saber, actuarios, secretarios, auxiliares, secretarios generales y presidente de juntas especiales.

En dicho articulado se establecen los requisitos que se deben satisfacer para poder ocupar cualquiera de esos cargos.

Los actuarios son aquellos funcionarios encargados de realizar las notificaciones de los acuerdos dictados por la junta, asimismo están dotados de fe pública la cual a diferencia de los notarios públicos esta es ordenada en un acuerdo. Podría decirse que es el representante de la Junta afuera de las instalaciones de la misma. El artículo 626 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos que se deben cumplir para obtener el cargo de actuario los cuales son:

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos.
- No pertenecer al estado eclesiástico.

- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Respecto a los secretarios, o conocidos como secretario de acuerdos, es el encargado de realizar los acuerdos en los expedientes, asimismo y en virtud de encontrarse dotados de fe publica son los que dan fe de los acuerdos y firmas de los integrantes de las juntas, de igual manera, son los encargados de dictar los acuerdos en las audiencias que se celebran en la junta. El artículo 627 de la Ley Federal del Trabajo menciona los requisitos que debe cumplir una persona para obtener dicho cargo, a saber;

- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- No pertenecer al estado eclesiástico
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

El auxiliar a que se refiere el artículo 625 de la ley de la materia, es el funcionario que representa al gobierno en las audiencias que se ventilan en las juntas, el artículo 628 de la ley de la materia señala los requisitos que debe satisfacer para ocupar ese puesto, los que son:

- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos

- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho
- Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.
- No pertenecer al estado eclesiástico
- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

En la práctica, dentro de las juntas se encuentra el auxiliar de trámite que es el encargado de estar en audiencias y también encontramos al auxiliar dictaminador que es el encargado de realizar los proyectos de resolución que posteriormente se convertirán en laudos.

Respecto de los presidentes de las juntas estos son la máxima autoridad y se encargan de vigilar que todos los juicios sean conforme a derecho, así también se consideran autoridades ejecutoras toda vez que después de dictado el laudo por ley se encuentran facultados para hacer cumplir el mismo, apoyándose en los actuarios que también se consideran autoridad ejecutora. El artículo 630 hace referencia a los requisitos que deberá cumplir cualquier persona que pretenda obtener el cargo de presidente, los cuales a continuación se listan:

- Ser mexicano, mayor de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho
- No pertenecer al estado eclesiástico

- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.
- Tener cinco años en ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo.

Dentro de la junta se encuentran funcionarios que la ley no contempla como lo son las secretarías mecanógrafas que son las encargadas de estar detrás de la computadora transcribiendo todo lo que acontece en las audiencias, y al respecto la ley no menciona cuales son los requisitos a cumplir para este cargo.

Los representantes son elegidos en convenciones celebradas cada seis años, pudiendo ser ratificados en su función de representantes de trabajadores o patrones.

Las características que deben reunir estos representantes se reducen al conocimiento en la rama industrial que representen.

Por esas razones se afirma que los representantes de patrones y trabajadores integrantes de la junta no forman parte del personal jurídico, ya que no requieren de tener conocimientos de derecho, ni siquiera en materia del trabajo, pues su función se limita a proteger el interés que representan, sea al capital (el representante del patrón) o al trabajo (el representante del trabajador).

La integración de las juntas es tripartita como ya se menciono y el funcionamiento puede ser que solo requiera de la presencia del representante del gobierno, cuando así lo permita la ley del trabajo. La integración se refiere a la conformación de las juntas, mientras que el

funcionamiento atiende a la forma en que se verificará la emisión de resoluciones jurisdiccionales.

El funcionamiento es lo atinente al desarrollo del proceso laboral, en donde se puede contar con la sola presencia del presidente de la junta, esto con la intención de evitar el retardo de la impartición de justicia.

La Ley Federal del Trabajo de sus artículos 591 al 624 se desprende lo concerniente a la clasificación en Juntas de Conciliación Federal y Local así como Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local que con posterioridad se estudiarán, así como también respecto del estudio del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

3.1. Juntas de Conciliación

El objeto primordial y de ahí su nombre de estas autoridades de trabajo es la de avenir a las partes, conciliar, inducir las a llegar a un acuerdo, algo que se le asigna, es que cuando se trate de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario.

Las Juntas de conciliación se dividen en las accidentales y las permanentes. Las primeras existirán en los lugares donde el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente.

En cuanto a la clasificación en función a la materia estas se clasifican en local o federal de ahí que existe la Junta Local de Conciliación y Junta Federal de Conciliación, mismas que a más adelante estudiaremos.

3.1.1 Junta Local de Conciliación

Esta se encuentra regulada en el artículo 601 al 603 de la ley obrera las cuales se instalaran en los Municipios o zonas económicas que determine el gobernador, pero no podrán instalarse en aquellos lugares en donde ya exista una Junta de Conciliación y Arbitraje y serán aplicables todas las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación con la excepción de que las atribuciones que se encuentran asignadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las ejercerán los Gobiernos de los Estados.

3.1.2 Junta Federal de Conciliación

La Junta Federal de Conciliación como se ha mencionado con anterioridad “tienen por objeto actuar como instancia conciliadora potestativa para los trabajadores y patrones y como Junta de conciliación y Arbitraje en asuntos de menor cuantía”⁵⁸, ahora bien en ese orden de ideas y como se desprende de la propia ley, la diferencia que existe entre esta Junta y la Local de Conciliación es la materia en la que conocerá cada una.

Las funciones que tiene la Junta Federal de Conciliación se describen de la siguiente manera:

“Estas funciones pueden clasificarse como sigue:

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Op., Cit. Pág. 173

- De conciliación. En virtud de ellas, las juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo (frac. I) y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.
- De instrucción. Las Juntas deben recibirlas pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante las Juntas de Conciliación y arbitraje. El término no podrá exceder de diez días.. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el termino de diez días, deberán remitir el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no, a la JFCA.
- De tramitación. Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer termino, las JC, deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la Junta especial o a la JFCA, en su caso (frac. III) y en segundo lugar, cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras juntas, federales o locales de conciliación o las federales y locales de conciliación y arbitraje (frac. V).
- De arbitraje. Las JFC deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario (frac. IV).
- De denuncia social. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus trabajadores (frac. VI).

- Finalmente se indica que tendrán las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes (frac. VIII), fórmula de uso común tan frecuente como inútil⁵⁹

Estas características también las posee la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y como a lo largo de esta investigación se ha visto que la única diferencia entre ambas es la Competencia y la Jurisdicción.

3.2 Juntas de Conciliación y Arbitraje

“En la exposición de motivos de la ley federal del Trabajo de 1931 se dijo: 47. El Congreso Constituyente al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje no quiso darles funciones de tribunales del trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patronos y trabajadores. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo depositarias de imperio para ejecutar sus propios laudos y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter puramente económico. La necesidad de resolver por procedimientos mas rápidos, y con mas justas normas las controversias entre obreros y patronos obligo a la Suprema Corte a variar su Jurisprudencia y establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tienen solamente la función de proponer soluciones a los conflictos económicos, sino que también les asiste jurisdicción, como verdaderos tribunales que son, para resolver los conflictos entre patronos y obreros sobre aplicación de la ley y sobre interpretación y cumplimiento de los contratos”.⁶⁰

⁵⁹ Ibídem., Pág. 174

⁶⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México.1998. Pág. 463 y 462.

Por ello la Ley de la materia adopta ese criterio y ahora las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúan como verdaderos tribunales, Los cuales la ley los clasifica en función a la materia por lo que existen Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

3.2.1 Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Para la integración y funcionamiento de estos tribunales de trabajo se aplican las disposiciones señaladas en el caso de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los cuales en su momento estudiaremos, con la modalidad de que las facultades atribuidas al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal por el propio Presidente de la República y el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Se permite el establecimiento de dos o más Juntas de Conciliación y Arbitraje en cada Entidad Federativa, correspondiendo a los Gobernadores fijar el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Por último y en razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje conocerán de todos los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es decir, por excepción

3.2.2 Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

Es un Tribunal con plena jurisdicción para conocer y resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo, de las ramas industriales, servicios y competencia federal señaladas en los artículos 123 fracción XXXI,

apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

La Junta se integra con un representante del Gobierno y con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, de acuerdo con las ramas de la industria de que se trate.

Como se desprende del artículo 123 fracción XXXI, apartado A de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, señalan por razón de la materia, pero es exclusiva de la competencia de las autoridades federales en los asuntos relativos a: Ramas Industriales (Textil, Eléctrica, Cinematográfica, Hulera, Azucarera, Minera, Metalúrgica y siderurgia, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio, De hidrocarburos, Petroquímica, Cementera, Calera, Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos, de celulosa y papel, De aceites y grasas vegetales, Productora de alimentos, Elaboradora de bebidas que sean embotelladas, Ferrocarrilera, Madera básica que comprende la producción de aserradero, Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, Tabacalera, que comprende el beneficio, Servicios de banca y crédito. También conoce en relación a las empresas respecto de aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal, las que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, aquellas que ejecuten trabajo en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales, o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

Será competencia de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido

declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias.

3.3 Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje

Es un órgano de impartición de justicia laboral competente para dar solución a los conflictos laborales individuales y colectivos que se suscitan entre las dependencias de la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal, sus trabajadores y sus organizaciones sindicales.

La Legislación Laboral de los Trabajadores al Servicio del Estado es relativamente nueva y tiene un origen diverso a la que rige a los demás trabajadores.

Todo ello es así, en atención a que la Constitución de 1917 en el artículo 123 facultó a las entidades federativas para legislar en materia de trabajo. La gran mayoría de las leyes que fueron expedidas con base en ella, excluían a los empleados públicos y, por lo tanto, sólo eran aplicables a los obreros como factores de la producción.

“El propio Venustiano Carranza, una vez que ya estaba dada la Constitución, dice no, no son del paquete constitucional de los trabajadores al servicio del Estado, la burocracia esta aparte, pero nada mas del dicho, pero en la Constitución no existía absolutamente nada”⁶¹

“Durante las tres primeras décadas del siglo XX, la idea del patrón y la norma Constitucional que en su artículo 89 consignaba como atributo del

⁶¹ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Derecho Procesal del trabajo. TFCYA. México 1997. Pág. 217.

poder ejecutivo, nombrar y remover libremente a sus empleados tratándose lo mismo de secretarios de despacho que de servidores de la última jerarquía, colocó a los burócratas en otro contexto de aquél en que se daba la relación laboral entre el patrón y el trabajador asalariado”⁶².

“Fueron las leyes locales del trabajo las que de 1919 a 1928 se encargaron de reglamentar las relaciones sociales del trabajo entre el estado y sus servidores, de manera que los sujetos de estas relaciones, como los trabajadores en general, dirimían sus conflictos ante las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje”⁶³

El 7 de agosto de 1925, cuando se dictó la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro, en su primer artículo reconoció el derecho para que los empleados de la Federación y del Distrito y Territorios Federales gozaran de pensiones de retiro al cumplir los sesenta años de edad o quedaran inhabilitados para el servicio, “con ello los trabajadores al servicio del Estado comenzaron a recibir servicios y prestaciones por parte del gobierno federal relativos a la protección de la salud, a préstamos y a pensiones”⁶⁴.

En el mes de abril de 1934, el entonces Presidente de la República, General Abelardo L. Rodríguez, expidió un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil. En dicho acuerdo se establecieron, con funciones jurisdiccionales, las Comisiones del Servicio Civil de cada una de las entidades del Poder Ejecutivo que tenían como finalidad garantizar la inamovilidad de los servidores públicos, habida cuenta que ante ellas debería acreditarse la causa fundada para la separación de los trabajadores de su empleo.

Existía una situación lamentable para los trabajadores al servicio del estado y es durante el Gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas, el

⁶² <http://www.tfca.gob.mx>

⁶³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho procesal del trabajo. Teoría Integral. Op. Cit. Pág. 301.

⁶⁴ <http://informatica.issste.gob.mx>

Congreso de la Unión expidió el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1938. En dicho Estatuto se estableció como órgano jurisdiccional al Tribunal de Arbitraje, posteriormente, el 4 de abril de 1941 se promulgó un nuevo Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el cual quedó establecido el Tribunal de Arbitraje como autoridad jurisdiccional en única instancia para conocer de los conflictos entre el Estado y sus Trabajadores. “Estos estatutos se habían creado con la necesidad de dar alguna garantía a los trabajadores al servicio del estado para que no se cambiasen los puestos de trabajo”⁶⁵

El 5 de diciembre de 1960 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma del artículo 123 dividiéndolo en dos apartados el A) para regir los conflictos suscitados entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo y el Apartado “B”, incluye todo lo referente a los poderes de la unión, los gobiernos del distrito y de los territorios federales y sus trabajadores, cuya fracción XII establece que los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quedando este como fundamento constitucional del Tribunal en estudio.

Tal disposición precisa la naturaleza constitucional del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, señalándole además, desde ese momento, dada la tradición jurídica del Derecho Social Mexicano, la importante y trascendente función de la conciliación.

El Tribunal es autónomo con plena jurisdicción y competencia para tramitar y resolver los asuntos a que se refieren las Leyes Reglamentarias del Apartado “B” del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, “regula a los poderes de la unión y al Gobierno del

⁶⁵ Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Derecho Procesal del trabajo. TFCYA. Op. Cit. Pág. 217

Distrito Federal y a sus trabajadores, señalando en su fracción XII que en el caso de que surjan conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria”⁶⁶

Está integrado por tres Salas; cada una conformada por tres Magistrados, uno designado por el Gobierno Federal; otro designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Tercer Arbitro, nombrado por los otros dos primeros Magistrados y que funge como Magistrado Presidente de Sala.

El Pleno del Tribunal se integra con la totalidad de los Magistrados de las Salas y con el Magistrado designado por el Presidente de la República, que funge como Presidente del propio Tribunal.

De conformidad con el artículo 124 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para:

I. Conocer de los conflictos individuales que se susciten entre titulares de una dependencia o entidad y sus trabajadores;

II. Conocer de los conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de trabajadores a su servicio;

III. Conceder el registro de los sindicatos o, en su caso, dictar la cancelación del mismo;

IV. Conocer de los conflictos sindicales e intersindicales, y

V. Efectuar el registro de las Condiciones Generales de Trabajo, Reglamentos de Escalafón, Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene y de los Estatutos de los Sindicatos.

⁶⁶ BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho laboral burocrático. Porrúa México. 2003. Pág. 62

Lo que marca la diferencia entre el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es lo relacionado a los sujetos, es decir, en el primero de los mencionados el patrón debe ser la Administración Pública Federal, del Gobierno del Distrito Federal.

El Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje como las Juntas de Conciliación, y de Conciliación y Arbitraje, Federal o Local son los que tienen a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos laborales entre el capital y el trabajo y entre el estado y sus servidores.

CAPITULO 4

LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

En la actualidad la prueba documental permite acreditar en juicio las circunstancias que en ella se consignan; sin embargo, aunque su utilización es cada vez más frecuente, justo es reconocer que la mayoría de los actos jurídicos se celebran verbalmente sin la formulación del escrito que asiente el acuerdo celebrado sobre todo cuando la perfección del negocio jurídico no depende de la formalidad escrita.

Existen muchas razones por las cuales los particulares han desdeñado la estipulación por escrito de sus actos jurídicos; por ejemplo: el parentesco, la amistad, la incultura, la inseguridad o la excesiva confianza de los celebrantes e incluso la sensación de inferioridad de una de las partes en la pactación de las condiciones, es decir, teme la frustración del negocio ante la exigencia de la formulación del documento, como por ejemplo lo que sucede en los asuntos del trabajo cuando el obrero no exige el contrato escrito, ni alta de inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues supone que al solicitar esos documentos no se le proporcionará el trabajo.

En el derecho laboral, el documento ha adquirido un relieve especial, porque corresponde al patrón probar muchas proposiciones vertidas en el juicio que pueden plasmarse con relativa facilidad en los documentos que la práctica laboral recomienda elaborar; de esto se aprovechan la mayoría de las veces los representantes de las partes en el procedimiento esto, en virtud, de que cuando quien aprovecha esa situación es la parte actora, impide a la empresa justificar sus excepciones, esto por una parte; por la otra, cuando es por parte de los patrones también a menudo obtienen firmas de los trabajadores en documentos en blanco que, después “requisitan” como contratos, pagares, renunciaciones o reconocimientos con otros hechos. Lo anterior no es ético, ni honesto, pero es explicable en una época como la nuestra, en la que el mejor abogado no es el condecorado, ni el estudioso, sino

el que mas habilidad demuestra durante la tramitación del juicio para obtener lo que le interesa, es decir, demostrar su verdad, como ya se había mencionado con antelación y ante esta situación es obvio que la mejor fórmula de destruir las mentiras, las falacias, las inmoralidades y la falta de ética es la formulación y debida utilización de una correcta documentación y desde el punto de vista de las autoridades que aplican la legislación laboral, la utilicen para llegar a la verdad y poder ser lo mas justa posible. Por lo que en el presente capítulo abordaremos de manera detenida y estudiada la prueba documental en materia laboral.

Comenzaremos por hacer unas breves consideraciones para posteriormente entrar a lo que es la prueba documental en el procedimiento laboral.

En la doctrina el documento se ha entendido bajo tres tendencias la primera, se refiere que es una manifestación de ideas consignadas por escrito, de esta manera quedan excluidas las pinturas, fotografías y grabaciones; la segunda tendencia, es más amplia, pues considera al documento como un acto representativo de un hecho, quedando de esta manera incluidos no sólo los escritos, sino también las pinturas, las fotografías y las grabaciones; y la última tendencia pretende caracterizar al documento como cualquier cosa mueble, con independencia de la representación, incluyendo así también a las armas, zapatos, pañuelos, etc. Por lo que podemos afirmar que la segunda tendencia es la más acertada.

No obstante que los productos de la ciencia como son las grabaciones de videos, telefónicas y de audio, deben ser dentro de los documentos, es de verse que, este criterio no es acorde a lo dispuesto en los artículos 795, 797, 800, 802, 804, 809, 811 y 812, de la Ley Federal del Trabajo, que otorgan el carácter de documento al que contiene escritura; también cabe mencionar que el precepto 776 Fracción VIII de la misma Ley acepta como

medios de prueba desligados de los documentos a las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Por lo tanto, para los efectos de la Ley Federal del Trabajo, documento debe ser considerado un escrito que consigne una manifestación del pensamiento.

Existen conceptos que son indispensables mencionar como lo es la diferencia entre documento e instrumento, esto porque constantemente son utilizados como sinónimos, sin embargo, son términos con significación distinta, documento es todo objeto o cosa creado por el hombre que represente ideas o hechos; los instrumentos son los documentos escritos; dicho en otras palabras, documento es el género e instrumento es la especie.

El documento es representativo, pues sus características son que representa ideas o hechos, y puede hacerlo mediante la utilización de la escritura u otros medios como: la impresión fotográfica, de sonido o inclusive de imágenes en movimiento; cuando es representación literal, estamos ante la presencia de un instrumento.

Podemos observar que el documento engloba al instrumento, sin embargo, es obvio que en los conflictos jurisdiccionales, normalmente se intentan acreditar las afirmaciones con instrumentos, es decir, con escritos y ello ocasiona que se identifiquen los términos.

La ley de la materia, como ya se menciona, hace mención de que pueden admitirse como pruebas todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, los cuales se considera que son “aquellos adelantos científicos de diversa índole que resultan objeto de invención y

descubrimiento por los estudiosos de diversas materias⁶⁷, pero omite mencionar en que tipo de prueba serán considerados, ante esta situación hay que tener en cuenta que nos enfrentamos a un mundo donde lo impreso se sustituirá por la tecnología electrónica de la información, y las palabras impresas en un papel quedaran inmersas en una imagen o pantalla, ante esto la ley de la materia se encuentra obsoleta, toda vez que no aclara, en primer lugar los nuevos medios que las partes tienen a su alcance para hacer saber la verdad al juzgador, ni mucho menos la manera en que estas podrán ser perfeccionadas en caso de objeción, a lo mas que se ha llegado es en tomarlas en cuenta al momento de dictar la resolución correspondiente y muchas de ellas no constituyen valor probatorio pleno, tal vez un indicio.

Ante tal problemática es relevante realizar reformas a la ley federal del trabajo en el artículo 776 el cual debe especificar cuales son los medios de prueba que se tienen según lo avanzado de la ciencia así como el medio de perfeccionamiento que se podría utilizar para que estas en caso de ser objetadas puedan tener el alcance probatorio que como oferente de la misma pretende.

Encontrándose el artículo actualmente de la siguiente manera:

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y a al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

⁶⁷ GARCIA HINOJOS, Segundo. Glosario Jurídico Procesal Laboral. Iure editores. México. 2008. Pág. 181

Y proponiéndose su modificación de esta manera

“Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y a al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.-Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por os descubrimientos de la ciencia, incluyendo las grabaciones de voz y video, correos electrónicos, y todo aquellos que contenga una idea o un hecho que sirva al juzgador para llegar al esclarecimiento de los hechos”

A Diferencia de las prueba de fotografías, esta a pesar de no estar legislada completamente en el Código Obrero, si puede ofrecerse como medio de perfeccionamiento la prueba pericial la cual seria en la pericial técnica y científica en fotografía.

Otra problemática se encuentra respecto de los sujetos que intervienen en un documento los cuales son el autor y el destinatario, pero hay ocasiones en que surgen también otros, como el autor del hecho documentado y las personas que firman el documento como testigos autenticando el documento; por lo que procederemos a explicarlo.

El autor del documento es quién lo elabora o tiene el ánimo de elaborarlo; hay casos en los cuales el autor lo elabora, por ejemplo: cuando el patrón formula en forma manuscrita una carta de recomendación al trabajador o cuando el trabajador de propia mano solicita un permiso para

ausentarse del trabajo; hay otros casos, en que quien tiene el ánimo de elaborarlo, no lo formula materialmente, pues confía su creación a un auxiliar o a una secretaria, pero estos últimos no son los autores, sino quien lo ordena o firma.

El destinatario del documento, también presenta problemas para su identificación, pues si el documento fue formulado para garantizar el cumplimiento de una obligación, por ejemplo, pero no se utilizó jurisdiccionalmente, el destinatario será a quien está dirigido el documento o ante quien se hace valer; pero si el documento se presentó en juicio, el destinatario será lógicamente el Juez que dirige el conflicto; en el primer caso podemos hablar de sujeto pasivo del documento, para identificar a quien se obligó en el mismo; si existe conflicto jurisdiccional, deberemos llamarle al obligado sujeto contradictor y no pasivo, pues no asumirá pasividad quien puede objetar el documento.

Cuando una persona redacta un documento narrando un hecho cometido por otro, como sucede en forma frecuente en el ámbito laboral, cuando un mayordomo o un trabajador levantan un acta narrando una conducta indebida cometida por otro trabajador, nos encontramos con otro sujeto, que es a quien le imputan los hechos y éste es no el autor del documento, sino el autor de los hechos documentados.

Finalmente, en materia laboral, existen además de los documentos públicos, los privados autenticados, es decir, aquellos que requieren la firma de testigos para su correcta formulación, de lo anterior lo observamos de los artículos 100 y 692 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo que exigen Carta Poder con firma de dos testigos, el primero para que otra persona distinta del trabajador reciba el salario y el segundo para comparecer a juicio por otro; también se desprende del artículo 721 de la misma Ley que exige que todas las actuaciones practicadas por la Junta se autoricen por el Secretario de la misma; aquí encontramos otro sujeto: el sujeto autenticador.

El documento posee características especiales que lo distinguen de otros medios de prueba; procederemos a referir las más importantes:

- El documento no es un acto en sí mismos, por el contrario es un objeto ocasionado por un acto; esta circunstancia lo distingue de la prueba de confesión y de la testimonial que no son objetos, y sí son actos por sí mismos.
- El documento es un objeto creado por una conducta humana, pues en su formulación necesariamente interviene un hombre.
- El documento sirve para representar ideas o hechos, pues de no poseer dicha representación de ideas o hechos; será un indicio.
- En el Derecho Civil, el documento consigna normalmente hechos pasados o presentes como el caso del instrumento que consigna un contrato de compra-venta, cuyo acuerdo se celebró previamente, primero se celebró el contrato verbalmente y después de celebrado se documentó, consignándose hechos pasados; en el caso donde se asienta el recibo de una cantidad de dinero que se entrega en el acto de la firma, estamos evidentemente ante un hecho presente.

En materia laboral en los documentos se representan hechos pasados, presentes y futuros. El recibo de pago de salarios reconociendo las faltas al trabajo y el aviso de rescisión entregado por el patrón al trabajador en los términos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo consigna hechos pasados; los recibos de pago de vacaciones, aguinaldo, utilidades, salario, etc., consignan hechos presentes, y finalmente, el contrato individual, el contrato colectivo, contrato ley y reglamento interior de trabajo plasman las condiciones de trabajo a cumplirse en el futuro.

- Normalmente el documento contiene declaraciones que pueden relatar hechos propios o de terceros, constituyendo en el primero de los casos una confesional extrajudicial y en el segundo una declaración testifical.
- El documento es siempre un acto extraprocesal, puesto surge fuera del proceso, las actas de diligencias celebradas en juicio son prueba de actuaciones y no documentales.
- El documento es una prueba real y objetiva, puesto que es una cosa distinta por completo de la prueba personal y subjetiva.
- El documento es una prueba preconstituida porque existe y se manifiesta desde antes que surja el litigio, incluso muchas ocasiones se crea a fin de prevenirlo.

4.1 Ofrecimiento de la prueba documental.

“Es el acto procesal, mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas a fin de comprobar sus excepciones o defensas”⁶⁸, es decir, no basta que las pruebas existan sino que además el órgano jurisdiccional debe tener acceso a ellas y quienes las aportan son las partes y si existiera la situación de que no se encuentren en su poder estarán obligadas a mencionar el lugar en donde se encuentran.

La Ley Federal del Trabajo ofrece como regulación a este acto procesal lo mencionado en el artículo 880, describiendo los pasos a seguir para el ofrecimiento de pruebas, etapa que con antelación ya se menciona.

⁶⁸ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Op. Cit. Pág. 141

Las pruebas deberán ir acompañadas de todos los elementos necesarios para que sean admitidas, así lo ordena el artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo, regla importante y relevante en el procedimiento para la admisión de las pruebas, considerando a la admisión de pruebas como la facultad que por ley le corresponde a la autoridad jurisdiccional de manifestar de manera preliminar que la prueba se recibe por ser necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

En esta etapa procesal es que toma verdadera relevancia la clasificación de los documentos en públicos o privados, por ser el punto de partida del ofrecimiento de las pruebas documentales, en ese orden de ideas, al ofrecerse las pruebas el oferente deberá especificar primeramente si estamos en presencia de una documental pública o privada, para el caso de que estemos en presencia de una documental pública el oferente deberá exhibir las copias ya sean simples o certificadas de la documental ofrecida, manifestando el porque exhibe copias simples, si fuera el caso y el lugar en donde se encuentra el original, las documentales públicas harán fe en el juicio sin necesidad de ser legalizadas.

Cuando se trate de una documental privada esta deberá ser exhibida en original por el oferente, en caso de que no cuente con el documento manifestara el lugar en donde se encuentra.

Las documentales privadas pueden ser objetadas, entendiendo como objeción a las argumentaciones que puede efectuar el sujeto contradictor del documento a fin de disminuir o destruir los efectos probatorios del mismo; además para evidenciar a la Junta la carencia de valor probatorio. Las objeciones deben efectuarse dentro de la fase de ofrecimiento de pruebas y de no hacerlo así el derecho precluye, es decir, la contraparte tendrá por ley la facultad de manifestar si una documental ofrecida como prueba carece de valor jurídico, estas objeciones pueden ser:

- En cuanto a su alcance probatorio: La carencia de valor probatorio de un documento no es indispensable que el contradictor la refiera, pues la Junta está obligada a analizar el documento y determinar si el mismo posee la eficacia probatoria que le imputa el oferente, independientemente que sea o no objetado.
- En cuanto a la firma del documento en blanco, en estado de inconsciencia, por la fuerza o con engaños: En la práctica laboral es frecuente que el documento se encuentre afectado de nulidad en razón de que la firma que lo calza se estampó cuando aún se carecía de contenido; esto se obtiene mediante engaños, por presión moral e incluso por la fuerza. Un ejemplo claro es cuando un obrero interesado en laborar firma cualquier cosa para obtener trabajo, por ello, a menudo, el patrón como condición para otorgárselo exige la firma en uno o varios documentos en blanco, incluso, hay casos en que utilizando la violencia física se obtiene por el patrón una renuncia del trabajador, en estas condiciones el documento se encuentra afectado de nulidad y en consecuencia, no surte efectos probatorios; sin embargo, es de recordarse que deberá efectuarse la objeción y probarse la misma dentro del conflicto correspondiente.
- Falsedad por alteración: Falsedad en su significado más conocido, es lo contrario a lo real, a lo verdadero, por ello se dice que un documento es falso cuando contiene declaraciones opuestas a la verdad o que su redacción ha sido alterada materialmente. Si el documento contiene errores circunstanciales, no de esencia, es indudable que no es falso; igual sucede si se incluye una letra, signo o símbolo que no vería en sustancia su contenido, pues no podemos hablar de alteración, al sujeto contradictor corresponderá objetarlo y acreditar dicha objeción en juicio, para evitar que produzca efectos probatorios. El documento puede ser alterado, es decir, cambiada su

redacción original y esa variación puede ser de tres tipos: por adición, supresión o modificación al texto;

- Por que se impute de falsa la firma o huella: Es común la falsificación de firmas y de huellas en los conflictos laborales; también es frecuente que documentos verdaderos se objeten en el procedimiento probatorio con ese argumento. La acreditación de esa objeción requiere normalmente el desahogo de una pericial grafoscópica en el caso de las firmas y dactiloscópica en el de las huellas.

Cuando el documento se encuentre en poder del oferente, de la contraparte, de un tercero o de una autoridad se debe tomar en consideración al tenedor del documento en el momento en que se ofrece como prueba en el conflicto.

En el primer caso, cuando el oferente es el tenedor, no existe ningún problema, pues el oferente lo podrá allegar al proceso, debiendo hacerlo así, conforme el Artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo el cual ordena: los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder y de acuerdo también al artículo 803 de la misma Ley que determina que cada parte exhibirá los documentos que ofrezca como prueba para que obren en autos.

Cuando la prueba documental se encuentre en poder de la contraparte en el juicio, el documento como no se aporta al proceso, deberá ofrecerse como una inspección, debiendo precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deberá practicarse, los períodos que abarca y los documentos que deben ser examinados, ofreciéndose en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma, de acuerdo con el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta, después de admitir la prueba de inspección deberá apercibir a la contraparte que de

no exhibir el documento se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se pretenden probar, conforme al Artículo 828 de la misma Ley.

Surge una cuestión importante, en el caso que analizamos, pues si el trabajador posee en su poder un documento y es el patrón quien ofrece su inspección y el primero niega la tenencia del mismo, la Junta deberá declarar improcedente la inspección, pues de acuerdo con la Ley de la Materia, el trabajador no tiene obligación de conservar ningún documento resultante de la relación laboral; sin embargo, si es el trabajador quien ofrece la inspección en contratos individuales (cuando no existan contrato colectivo o contrato Ley), en recibos de pago de salarios o nóminas, en controles de asistencia, cuando se lleven, en comprobantes de pagos de participación de utilidades, vacaciones, aguinaldos y las primas o en los demás documentos que señale la Ley que deban conservarse por el patrón, éste no podrá argumentar su carencia, pues de acuerdo con el artículo 804 de la Ley de la Materia está obligada a conservar esos documentos, de tal suerte que si carece de ellos o no se muestran en la inspección se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se pretendían probar.

Si el documento se encuentra en poder de un tercero, el oferente podrá solicitar a la Junta, que lo requiera para que lo aporte al proceso, de conformidad con el artículo 783 de la Ley federal del Trabajo y en este caso surge un problema de interpretación pues si el documento es aportado por el tercero después de la audiencia de ofrecimiento de pruebas y el contradictor lo objeta argumentando falsificación por alteración del contenido o de la huella o firma, creemos que la Junta deberá recibirle la pericial que intenta probar la falsificación, pero para ello la Junta deberá tener cuidado de no cerrar la etapa de Ofrecimiento de Pruebas para no violar la disposición del artículo 880 en su fracción II de la Ley Federal del Trabajo; en el supuesto de la posesión del documento por un tercero, el oferente también podrá de conformidad con el artículo 828 del Código Laboral ofrecer una inspección en el documento, cumpliendo con los extremos que exige esta prueba si el

tenedor se niega a mostrarlo, la Junta podrá aplicar los medios de apremio en su contra para que se desahogue la inspección.

Finalmente si el documento se encuentra en poder de una autoridad, lógicamente distinta de la que conoce el proceso, el oferente podrá, de acuerdo con el artículo 783 ya referido, solicitar a la Junta que requiera a la Autoridad tenedora que lo aporte al proceso quien lo entregará en copia o mediante un informe, conforme se solicite, lo que se desprende del artículo 803 de la Ley en comento o podrá el oferente ofrecer una inspección en el documento y si la Autoridad se niega a exhibir los documentos materia de la inspección podrán aplicársele los medios de apremio procedentes de acuerdo con el artículo 828 ya citado antes.

Existe una variante posible en la clasificación que analizamos y consiste en que el oferente del documento no lo posea en original sino en copia y el original lo posee la contraparte, un tercero o un autoridad, así, deberá solicitar la compulsión o el cotejo con el original, si se pone en duda su exactitud de conformidad con los artículos 807 y 810 de la Ley del Trabajo; es evidente que si el original se halla en poder de una autoridad o un tercero, si estos se niegan a mostrarlo, se podrán emplear los medios de apremio.

También existen los informes que se ofrecen como pruebas en la práctica a menudo se le denomina “prueba de informes” a la prueba documental que se ofrece acorde al dispositivo 803 de la Ley que ordena en su segunda parte que si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

No es común en nuestro medio que se ofrezca la documental como un informe por temor a que se incurra en un error en la formulación del ofrecimiento como documental y que pudiera afectar al oferente y además porque se puede obtener los efectos deseados mediante el desahogo de

una inspección, cuyo desahogo ejecutara un funcionario de la Junta con la presencia e intervención del oferente.

Se puede decir que el informe no es una prueba autónoma o independiente sino en todo caso una modalidad de diferentes medios probatorios, pues si una autoridad informa acerca de un hecho ocurrido en su oficina, constituye un testimonio oficial, si se expide alguna certificación de alguna circunstancia, se trata de un documento, al igual que si se expide una copia de un expediente; si el funcionario realiza un examen de los hechos, lugar u objeto y rinde el informe correspondiente se tratará de una inspección; si el informe es de carácter técnico será un peritaje. No obstante, creemos que, normalmente el informe es una modalidad de la documental, caracterizado por que siempre es rendido por una Autoridad, en ese orden de ideas se podría decir que el informe es un procedimiento para llevar al proceso el conocimiento de determinados hechos que otra Autoridad ya posee documentados en sus archivos, registros o expedientes.

4.2 Desahogo de la prueba documental.

En lo tocante a este punto suele confundirse el ofrecimiento con el desahogo de las pruebas, pero se dice que la prueba documental se deshoga por su propia y especial naturaleza, esto porque “la documental se deshoga cuando el o los documentos ofrecidos por las partes y admitidos por el tribunal, se anexan al expediente oficialmente, esto es, cosiéndolos, foliándolos, sellándolos y firmándolos por el secretario o mediante el acuerdo de admisión y guarda de estos en el seguro del tribunal”⁶⁹, el deshogo de esta prueba se efectúa siempre y cuando se cumpla con los requisitos necesario que señala la ley para el ofrecimiento de la misma.

⁶⁹ TENOPALA MENDIZABAL, Sergio. Derecho Procesal Del Trabajo. Op. Cit. Pág. 473.

Se podría decir entonces que se hace mención en realidad al expediente del juicio, considerando a este como el conjunto ordenado y foliado de los documentos o piezas escritas, en los que se hacen constar todas las actuaciones judiciales, así como los actos de las partes y de los terceros, correspondientes a un juicio.

4.3. Perfeccionamiento de la prueba documental

El perfeccionamiento de las pruebas podría decirse que es aquel conjunto de actos realizados por el órgano jurisdiccional y por las partes solicitados por la oferente y tendientes a desvirtuar todas aquellas objeciones realizadas por la contraparte.

“Ordena la ley el perfeccionamiento de los documentos privados o copias de estos, cuando son objetados por la contraria, con la finalidad de que el oferente pueda desvirtuar las objeciones hechas y demostrar que los documentos exhibidos satisfacen las exigencias legales”⁷⁰

En el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo dice que los documentos privados se presentaran por la parte oferente que los tenga en su poder, se considera que el precepto es un poco contradictorio, esto porque como ya se menciono anteriormente las oferente no siempre cuenta con el documento ofrecido como prueba, eso sí, tiene como obligación manifestar el lugar en donde se encuentra el mismo.

Se propone la siguiente modificación:

⁷⁰ Ibídem. Pág.468.

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

Esto del perfeccionamiento es para aquel caso de que un documento que haya sido ofrecido como prueba en un juicio laboral sea objetado, de diversas maneras como ya se menciona con antelación, en tal situación el perfeccionamiento podría entenderse como la actividad para que un documento tenga el valor que se le pretenda dar al momento del ofrecimiento del mismo.

DOCUMENTOS PRIVADOS. SUS CONSECUENCIAS CUANDO SON OBJETADOS. De la interpretación de los artículos 797 y 798 de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática, se podrá solicitar por el oferente de la prueba la compulsas o cotejo con su original. En cambio, si se trata del original del documento y es objetado en cuanto a contenido y firma, incumbe al propio objetante acreditar los hechos respectivos mediante la prueba conducente. NOVENA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. XIX, MAYO DE 2004. TESIS: I.10.T. J/48. PÁGINA: 1509

El artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo en la parte intermedia del mismo hace mención a la objeción de un documento privado en cuanto a su contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, el cual consiste en que el autor del documento deberá reconocer la firma, llevando implícito el reconocimiento del contenido.

Cuando el documento es objetado en cuanto a firma o huella digital, en este caso, perfeccionamiento se referirá a demostrar que la firma o huella a la que hacemos referencia es veraz, esto será a través de una pericial tomando en consideración la presunción legal que se señala en el artículo 802 de la Ley Laboral, ahora bien, si es el caso de que en la pericial aparezca que efectivamente la firma es la de la persona que se dice es el autor del documento y este sigue negándolo, la simple objeción ya no será suficiente, ahora la persona que niega la firma deberá probar su dicho.

El artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a que si el documento se refiere o consiste en una copia simple o fotostática se podrá solicitar en caso de ser objetada la compulsión y el cotejo con el original, para este caso la parte oferente deberá indicar en que lugar se encuentra el documento original.

El ofrecimiento del medio de perfeccionamiento de una prueba documental se realiza en el momento de ofrecer la prueba misma. Aunque no siempre el oferente de la prueba tiene la carga de probar la autenticidad de un documento, los mas Altos Tribunales dicen que los documentos privados objetados de falsos, constituye una presunción a favor del oferente por lo tanto quien objeta es quien debe probar.

DOCUMENTOS PRIVADOS, OBJECIONES A LOS. CARGA DE LA PRUEBA. En Materia laboral el que objeta de falso un documento debe probarlo. Por lo que si una de las partes dice haber objetado por falso un documento, la carga de la prueba corresponde a ella, mas no a la contraparte, quien tiene a su favor la presunción de que el documento es auténtico. OCTAVA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. TOMO: 61, ENERO DE 1993. TESIS: VI.20. J/238. PÁGINA: 105.

Según sea la objeción, es la carga de la prueba, para probar dicha objeción, como por ejemplo lo que menciona la jurisprudencia que se transcribe:

DOCUMENTOS PROVENIENTES DEL PATRÓN, CORRESPONDE AL MISMO ACREDITAR LAS OBJECIONES A LOS. Si la parte actora exhibió documentos en original con firma autógrafa y los mismos fueron objetados en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, tales documentos deben considerarse provenientes del patrón por estar firmados por sus representantes, según lo dispone el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo; por tanto, las objeciones que aquél formuló en contra de tales documentos, correspondía acreditarlas al propio patrón que las objetó, puesto que deben considerarse documentos objetados por el patrón firmante y, por ende, le corresponde acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción. **NOVENA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. XII, AGOSTO DE 2000. TESIS: I.60.T. J/32. PÁGINA: 1060.**

Que en la práctica quien se queda con todos los documentos obreros patronales, es la empresa, tanto por obligación legal como por seguridad.

De lo anterior se desprende que existen medios de perfeccionamiento de los documentos, como lo son el cotejo, la compulsas, la ratificación de contenido y firma y la pericial, esto para que la prueba sea tomada en cuenta y valorada al dictar la resolución correspondiente y en el caso de fotografías se utiliza la pericial como medio de perfeccionamiento.

4.3.1 Cotejo y Compulsa

En el diccionario de la Real Academia de la lengua española se entiende por **cotejo** el confrontar una cosa con otra compararlas al momento de tenerlas a la misma, y por **compulsa** la copia o traslado de una escritura, instrumento o auto, sacado judicialmente y cotejado con su original. En ese sentido debe entenderse al cotejo y la compulsas como actos de comparación entre la copia y el original, siendo eficaces respecto del contenido.

El artículo 798 de la Ley ordena que si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; debiendo el oferente precisar el lugar donde el original se encuentra.

El siguiente precepto determina que si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

El Artículo 801, por su parte preceptúa que los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsa la parte que señalen, indicando el lugar donde éstos se encuentran.

Finalmente el Artículo 810, consigna que las copias hacen presumir la existencia de los originales, pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con las originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Del análisis de los preceptos mencionados podemos desprender las siguientes conclusiones:

- Las copias por sí solas, tienen efectos probatorios plenos, pues hacen presumir la existencia de los originales.
- Si se pone en duda la exactitud de la copia, desaparecen sus efectos probatorios y el oferente de la copia deberá solicitar su cotejo o compulsas con el original.
- Si la copia fue impugnada y el oferente no ofrece la compulsas o el cotejo, la Junta no puede ordenarlo.
- Si se impugna la copia y el oferente ofrece la compulsas o el cotejo, deberá señalar o precisar el lugar donde se encuentra el original, si no lo hace, no puede desahogarse.
- El Cotejo o Compulsas, no puede desahogarse cuando el original se encuentre en poder del oferente, pues en esas condiciones la Ley lo obliga a presentarlo directamente.
- El cotejo o Compulsas, puede desahogarse cuando el original se encuentra en poder de la contraparte, de Autoridades o Terceros.
- No podrá desahogarse un cotejo o compulsas si el poseedor de la copia no la allega a los autos del proceso. La copia del documento puede ser una simple transcripción mecanográfica o manuscrita del original.
- Quien tiene en su poder las originales está obligado a mostrarlas para cumplir el cotejo o compulsas.
- Se rompe con la tradición de considerar las copias como no aptas para acreditar hechos.

4.3.2. Ratificación de contenido y firma

En el procedimiento laboral se presentan como pruebas documentos privados originales como ya se menciono, cuando estos son objetados en cuanto a su contenido y firma, se dejaran en autos (es decir en el expediente) hasta el momento procesal oportuno para su perfeccionamiento, el cual podrá llevarse acabo mandando a llamar a la persona que suscribió el mismo, para que está en audiencia abierta pueda reconocer su firma y el contenido del mismo documento.

Ratificar es el acto de “confirmar y mantener la validez o verdad de algo”⁷¹, y quien debe ratificar el documento es el autor del mismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 804 dice que “autor de un documento privado es aquel que lo suscribe”, y continua explicando en su párrafo segundo que “se entiende por suscripción la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que suscribe”, entonces se entiende que el autor del documento es aquel que pone al final del mismo su huella digital o su firma, el artículo en mención finaliza diciendo en su último párrafo que “la suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital” a lo que hace una excepción, la cual se refiere a que, “en los casos en los que no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta ley”

Ante la lectura del artículo en estudio se vislumbran dos problemáticas, la primera es en relación al suscriptor de un documento, esto porque manifiesta que suscriptor es quien hizo y firmó el documento, y en su último párrafo menciona que hay personas que forman parte de un documento el cual se debe ratificar por haber sido objetado y que sin embargo puede suceder que alguien haya firmado el documento y no sea el suscriptor, entonces si no es el autor ¿por que aparece su firma al pie del

⁷¹ Diccionario esencial de la Lengua Española, Larousse, México 2000. Pág. 556

documento objetado? Y peor aun ¿para que llamarlo a ratificar el contenido y firma si no es el suscriptor del documento?

El artículo 804 hace referencia en su parte última al artículo 33 y este se refiere a que “es nula la renuncia que hacen los trabajadores relacionadas a cualquiera de las prestaciones que deriven de los servicios prestados,” es decir, se protege al trabajador para el caso en el que este sea obligado a firmar su renuncia o a firmar una hoja en blanco sin desestimar que en el párrafo que continúa dice que “todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la junta de conciliación y arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”. El artículo en estudio hace referencia a los convenios que se celebran entre trabajadores y patrones y las características y requisitos que deben cumplir para que estos sean válidos y uno de esos requisitos es que se deben ratificar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que estos tengan validez, pero siendo así las cosas podemos decir que al momento de ser ratificado ante autoridad competente (Junta de Conciliación y Arbitraje) este convenio se equipara a laudo y se vuelve un documento público y por tal situación no puede ser objetado, todo esto emana de la lectura y estudio del artículo 795 de la mencionada ley del cual se desprende la explicación de un documento público y por tal situación se podría decir que no sería suscriptor si no lo hizo la persona que firma al pie del escrito, y un convenio que se ratifica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje no podría ser objetado y mucho menos perfeccionado debido a que se tendría que mandar a llamar a los autores del mismo a que lo ratifiquen en contenido y firma y como consecuencia se tendría que llamar también a los integrantes de la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, de tal suerte que se deberían hacer reformas al artículo en mención, debido a la contradicción que en el mismo artículo se encuentra al hablar de que la firma que aparece al pie del documento pertenece al suscriptor y como ya lo vimos no siempre quien firma es el autor del documento.

En ese orden de ideas la propuesta es la siguiente:

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

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

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

Retomando la diligencia de la ratificación de contenido y firma que como medio de perfeccionamiento de una documental privada objetada se ofrece, la Junta que conoce del asunto deberá de llamar al ratificante del documento, la ley de la materia no tiene regulada el desahogo de esa diligencia; sin embargo, en su artículo 800 dice que el documento deberá ser ratificado en contenido y firma por el suscriptor quien “deberá ser citado en términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley federal del trabajo”, artículo que se refiere a la citación de los testigos asimismo el artículo en estudio hace referencia a que “la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento”, debiendo entender que las preguntas que se le deben hacer son solo relacionadas con el documento en cuestión, ya que en la audiencia de ratificación de contenido y firma al ratificante se le pone a la vista el documento a ratificar, sin embargo, en la práctica, los litigantes suelen tratar de desahogar una testimonial y no una ratificación de contenido y firma, en ese orden de ideas muchas preguntas resultan ociosas, pero los litigantes hacen cuestionamientos que solo tienden a ofuscar la inteligencia de quien debe contestar, así como de confundir y hacer caer en contradicción lo que el ratificante en ese momento está contestando, ahora bien, tomando en consideración que al derecho procesal laboral debe dársele celeridad y economía procesal, para esto hay que eliminar diligencias demasiado tardías

y desgastantes, teniendo como posible solución para lograr que la audiencia sea mas rápida, que en el momento en el que una persona ratifica un documento se le hicieren solo las preguntas necesarias las cuales debería formularlas el Secretario de acuerdos o por el Auxiliar de la Junta y no precisamente por las partes en virtud de que en la actualidad quien califica as preguntas es el funcionario publico y siendo un poco lógicos seria mas conveniente que las preguntas as hiciera e personalmente solo para la cuestión de que se reconozca el documento y evitar así el desahogo de una testimonial, cuando solo se trata de una ratificación de contenido y firma.

Entonces en ese orden de ideas se propone que se reforme el artículo 800 de la Ley Federal del Trabajo y que diga que la Junta tiene la atribución de poder realizar as preguntas que considere necesarias para aclarar las cuestiones que se encuentren en litis dentro del procedimiento, facultad y obligación que por ley le corresponde. Esto ayudaría en virtud de que las autoridades estarían mas preocupadas por solucionar los conflictos que por calificar preguntas que son inútiles e insidiosas.

Proponiéndose de la siguiente manera:

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

La autoridad juzgadora podrá formular as preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento que sirvan de elementos para el esclarecimiento de la verdad.”

En consecuencia también debe reformarse el artículo 781 del Código Obrero en lo concerniente a las preguntas que se le pueden hacer a todas aquellas personas que tengan intervención en el desahogo de las pruebas sean o no partes en el procedimiento y la propuesta es que se especifique que las preguntas que se le hagan al ratificante de contenido y firma sean

hechas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que sea quien conoce y resolverá el asunto.

Artículo 781.- “Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervienen en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, examinar los documentos y objetos que se exhiban, con excepción de las aquellas personas que sean llamadas a ratificar el contenido y firma o huella de un documento, ya que las preguntas se realizaran a criterio de la junta.”

La ratificación de contenido y firma solo podrá y deberá desahogarse siempre y cuando la prueba haya sido objetada, así lo ordena la Ley federal del trabajo en su artículo 800.

4.3.3 Pericial

La prueba pericial también puede ser utilizada para perfeccionar un documento privado que fue objetado en cuanto a la firma o huella digital mas en esta actualidad que se pueden realizar falsificaciones de mucha fidelidad, un buen perito puede detectar la falsificación valiéndose del análisis de diversos factores tales como la presión que realiza el autor de la firma en el papel que escribe, la espontaneidad que se observa en la formulación de la escritura y el ritmo que se impone en la elaboración de la firma; la diferencia o similitud de esos factores permitirán al perito determinar si la firma objetada pertenece o no al puño y letra de quien se la imputaron; puede el perito también valerse de otros medios para emitir su dictamen, como una regla para medir milimétricamente la altura y el largo de la firma y un transportador para medir en grados los ángulos formados en los diferentes espacios inter literales.

También pueden utilizar los medios científicos proporcionados por la fotografía para amplificar las firmas y de esa manera facilitar la tarea comparativa o simplemente la lupa cuentahílos y el pantógrafo.

Conforme lo expuesto, no es fácil que se engañe a un perito y se provoque su confusión; normalmente las firmas falsificadas son detectadas como tales en los procedimientos laborales; aunque desgraciadamente, algunas ocasiones, los peritos, en especial los terceros, son presos de la corrupción y consignan falsedades en sus dictámenes.

Por lo que se refiere a las huellas falsificadas, todavía es más difícil que no se descubra tal hecho; los surcos de la piel en la yema de los dedos permiten que las llamadas líneas papilares se plasmen en un papel con dibujos tan variados que resulta imposible que se encuentren dos huellas idénticas, se dice que el dibujo digital tiene una región central o nuclear que es la más importante porque en ella radica uno de los cinco tipos fundamentales que pueden hallarse: dibujo en arco (adelto), bucle a la izquierda (siniestrodelto), bucle a la derecha (dextrodelto), verticales (bideltro) y bucles; una región basal que se extiende entre la anterior y el pliegue de flexión cuyas crestas son muy paralelas a éste último y una región marginal o periférica donde las crestas forman una U invertida, siguiendo un trazado paralelo al borde de la falange.

En relación con las huellas, surge en la práctica una circunstancia especial que debemos consignar; cuando el trabajador no sabe firmar, el patrón o su representante le solicita que estampe en el documento su huella dactiloscópica utilizando normalmente la huella del dedo pulgar, pero al tomar la misma, se coloca en el dedo un exceso de tinta que impide una correcta impresión dactilar y se provoca un empaste; al surgir el conflicto jurisdiccional y ofrecer como prueba el documento con la impresión defectuosa, si se objeta el documento argumentando que la huella no pertenece al trabajador, el perito no podrá emitir dictamen, porque carece de

elementos para comparar las huellas, pues la objetada es sólo una mancha; en esas condiciones, las Juntas han cometido el error en algunas ocasiones de considerar que como la objeción no fue acreditada, la documental acredita las circunstancias que contiene; sin embargo, ese criterio es erróneo, pues debemos recordar que el artículo 802 de la Ley de la Materia determina que suscripción de un documento es la colocación al calce del mismo de firma o huella que sean idóneas, y evidentemente las huellas que son un manchón no puede ser idónea.

La pericial puede ser utilizada como ya se menciono anteriormente como medio de perfeccionamiento pero ahora de la prueba de fotografía mediante un estudio minucioso de las reacciones químicas que en ella se contienen.

4.4 Valoración de las pruebas en el procedimiento laboral.

En la doctrina existen sistemas de valoración de la prueba la cual reconoce como válidos tres, a saber:

El **tasado**, que es aquel en el cual la ley dispone el valor de la prueba y, el órgano resolutor solo aplica a la prueba el valor que le fija la ley.

El **libre**, que es aquel en donde la ley no le fija a cada prueba un valor específico, sino que le da amplia libertad al órgano resolutor para que le otorgue o no valor a cada prueba.

El **mixto**, en el cual la ley le ordena al juzgador el valor que le debe dar a algunos medios de prueba y, respecto de otros medios convictivos, le da libre oportunidad para que a su arbitrio le otorgue el valor que considere pertinente.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo, el sistema que reconoce, es el de sistema libre, ya que el artículo 841 de la misma, dispone que los tribunales laborales no se sujetarán a formulismos o reglas sobre la estimación de pruebas.

En la práctica a la forma en que se valoran las pruebas en materia del trabajo, se le ha denominado apreciación de las pruebas en conciencia, aunque esa apreciación siempre debe relacionarse con los hechos debatidos en juicio, nunca de manera separada.

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS. De acuerdo con el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, en los laudos que diriman las cuestiones sometidas al arbitraje ante una Junta, deben analizarse y apreciarse debidamente todas las probanzas relativas que invaliden los hechos contenidos en la demanda, dictándolos a verdad sabida, es decir, con conocimiento de causa, pues la ley ordena que las personas que forman parte de las Juntas arbitrales, estén presentes en las audiencias relativas, en las que indudablemente pueden percatarse de la declaración de los testigos, enterarse de los documentos exhibidos y, además, concurrir a las inspecciones que se practiquen en algún establecimiento, o en los libros de una negociación; agregando dicho precepto, que los miembros de tales Juntas no deben sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según lo crean debido en conciencia. En ésta intervienen, como uno de los factores principales, la inteligencia, que es un fenómeno psíquico, puesto que aquella es la facultad de comprender las cosas penetrando en su razón de ser, que su ejercicio se activa mediante el conocimiento previo de esas cosas, para tomar su esencia y poder alcanzar el hecho real, engendrando en seguida el resultado verídico de ese proceso mental, que no es otro que la conclusión lógica a que lleve la realidad de los hechos o la esencia de las cosas; por tanto, si las juntas fallan con conocimiento de causa y a través de su conciencia, racionalmente no están en aptitud de alterar los hechos, variar

su sustancia, o bien, apoyarse en pruebas inexistentes, pues lo contrario quiere decir que no resuelven los asuntos, ni a verdad sabida ni en conciencia. QUINTA EPOCA.- INSTANCIA: CUARTA SALA.- FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.- TOMO: LXXIII.- PÁGINA: 6029.

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones. SÉPTIMA EPOCA.- INSTANCIA: CUARTA SALA.- FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.- TOMO: 60 QUINTA PARTE.- PÁGINA: 49.

La valoración que de la prueba hacen las juntas, debe ser tal que proporcionen las razones o motivos por los cuales le otorgan o niegan valor a una prueba y, desde luego, debe precisarse con que hecho o hechos tiene relación la prueba, debiendo la junta analizar todos los medios convictivos rendidos en autos del juicio, pues no es factible que omita probanzas admitidas y desahogadas.

La valoración de las pruebas, se realiza de manera general, en el laudo, que es donde resuelven el fondo del conflicto, pero, existen otras resoluciones que también deben dictarse apreciando y valorando pruebas, como lo son los autos o interlocutorias que resuelven un incidente, si en él se ofrecieron pruebas o se tienen que tomar en consideración para fallarlo, será necesario que la junta los considere para emitir su decisión.

El valor de la prueba atañe solamente al grado de convicción que debe fundar en el tribunal la prueba, mientras el alcance o efecto probatorio es la consecuencia derivada de la prueba que puede o no probar los hechos sujetos a debate; esto es, la prueba en sí misma puede tener cierto valor, pero el contenido de ella es susceptible de demostrar o no los argumentos de las partes.

La función inherente a las juntas, es interpretar los hechos a ellas sometidos, y en cuanto a la valoración de las pruebas estas se deben apreciar en conciencia, para que al momento de dictar el laudo, se emita a verdad sabida y buena fe guardada.

Respecto de la valoración de la prueba documental esta depende de si fueron o no objetadas.

DOCUMENTOS NO OBJETADOS, VALOR DE LOS. Si el documento privado ofrecido como prueba por una de las partes, no es objetado en cuanto a su autenticidad, de su contenido y firma, tiene valor probatorio pleno para acreditar el hecho respectivo. OCTAVA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: GACETA DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. TOMO: 61, ENERO DE 1993. TESIS: III.T. J/35. PÁGINA: 83

Sin embargo, las pruebas documentales para que tengan valor probatorio deben cumplir determinados requisitos como lo menciona la jurisprudencia.

DOCUMENTOS. CARECEN DE VALOR PROBATORIO SI SOLO CONTIENEN DECLARACIONES UNILATERALES. Aun cuando en el documento privado ofrecido por la parte trabajadora, aparezca un sello de la empresa, si éste sólo contiene declaraciones unilaterales de quien lo ofreció, debe concluirse que tal documental carece de valor probatorio. NOVENA

ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. IV, NOVIEMBRE DE 1996. TESIS: VI.20. J/73. PÁGINA: 352

O que siendo objetados, no sea probada la objeción por quien tiene la carga de la prueba respecto a la objeción.

DOCUMENTOS PRIVADOS, TIENEN VALOR PROBATORIO SI LA PARTE A QUIEN SE ATRIBUYEN LOS OBJETA EN SU AUTENTICIDAD Y NO DEMUESTRA LA OBJECCIÓN. Los documentos privados que se atribuyen a una de las partes conservan eficacia probatoria, aunque hayan sido objetados en su autenticidad, si la parte que hizo la objeción no rindió pruebas suficientes para acreditar la falsedad de ellos. NOVENA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA. XIV, OCTUBRE DE 2001. TESIS: VI.20.C. J/210. PÁGINA: 924

PRUEBA DOCUMENTAL. SU ALCANCE PROBATORIO NO DEPENDE DE LAS OBJECIONES QUE EN TAL SENTIDO SE PLANTEEN EN JUICIO. La impugnación sobre el alcance probatorio de una prueba documental, no constituye propiamente una objeción legal, pues toca a la autoridad laboral fijar el valor de las diversas pruebas aportadas a los autos, para lo cual es intrascendente que, tratándose de documentos, éstos sean o no objetados por las partes sobre su valor de prueba; o sea, su valoración depende de un juicio o apreciación razonada de los mismos, tomando en cuenta únicamente si se impugnan de falsos (objeciones al contenido y/o firmas), pero no debe tomarse en consideración la opinión de las partes sobre el valor probatorio, pues esto es una atribución exclusiva de la autoridad laboral, la cual debe llevar a efecto conforme a las disposiciones legales correspondientes y a un raciocinio lógico, de acuerdo al análisis que haga de cada una de las pruebas, atendiendo a su naturaleza. NOVENA ÉPOCA. INSTANCIA: TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

FUENTE: SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN Y SU GACETA.
TOMO: I, JUNIO DE 1995. TESIS: IX.10.1 L. PÁGINA: 508

Así la situación el valor que se le da a las documentales depende de su clasificación, de las objeciones y de los medios de perfeccionamiento que se hayan realizado por las partes.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El derecho procesal del trabajo es una rama del derecho que se caracteriza por sus principios proteccionistas toda vez que se pretende lograr una igualdad en donde existe una desigualdad, es por ello que en el procedimiento laboral el trabajador es el protegido por la ley, para lograr un juicio mas justo, en esa tesitura el procedimiento laboral se encuentra regido por determinados principios que hay que aplicar, el cual se encuentra dividido en etapas de las cuales se deben celebrar en una sola audiencia con excepción de aquellas ocasiones que se necesita de manera especial el desahogo de una probanza, si fuera el caso, se señala fecha con posterioridad, pero el principio jurídico de celeridad procesal es el que se encuentra mas violentado en la actualidad por lo que se deberán modificar diligencias que solo dilatan el procedimiento laboral.

SEGUNDA. La Ley Federal del Trabajo necesita modificaciones para que este mas actualizada y vaya acompañada del avance de la tecnología y que de manera implícita va acompañada de una problemática en la aplicación de la justicia debiendo quedar de la siguiente manera: “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y a al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.-Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por os descubrimientos de la ciencia, incluyendo las grabaciones de voz y video, correos electrónicos, y todo aquellos que contenga una idea o un hecho que sirva al juzgador para llegar al esclarecimiento de los hechos”

TERCERA.- La idea de perfeccionar una documental privada en cuanto a contenido y firma ha ocasionado dilataciones en el procedimiento laboral a causa de una mañosa y mala interpretación de la ley y que provocan se violente el principio jurídico de celeridad procesal, por esta situación se requiere de la modificación de varios artículos relacionados con el tema debiendo quedar de la siguiente manera: artículo 797: “Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos”. Así también el artículo 802 respecto de la suscripción de los documentos debiendo quedar “Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe. Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe. La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea”.

Para el desahogo de la ratificación de contenido y firma o huella digital deberá de modificarse el artículo 800 quedando de la siguiente manera “Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley. La autoridad juzgadora podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento que sirvan de elementos para el esclarecimiento de la verdad”. Y de manera conjunta reformas al artículo 781 quedando de la siguiente manera “Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban, con excepción de aquellas personas que sean llamadas a

ratificar el contenido y firma o huella digital de un documento, ya que las preguntas se realizaran a criterio de la junta”.

CUARTA.- Estas modificaciones son algunas de las que necesita nuestra Ley Federal del Trabajo, debemos unir fuerza y poner más empeño en el aprendizaje del día a día para lograr una sociedad justa.

FUENTES CONSULTADAS

ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo, Cesar Miñambres Puig. Civitas. Madrid.1999.

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

BAEZ MARTINEZ, Roberto. Derecho del trabajo. Tomo I. Sista. México. 1989.

BENTHAM Jeremy, Tratado de las Pruebas Judiciales. Segunda edición. Ángel. México. 2002

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas. México. 1989.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La carga de la prueba en el derecho del trabajo. Cárdenas Editores. México. 1976.

BOLAÑOS LINARES, Rigel. Derecho laboral burocrático. Porrúa México. 2003.

BORRELL NAVARRO Miguel. Análisis practico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Sista. México. 1994.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México. 1990.

DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La prueba en el Proceso Laboral II. Editorial Porrúa. México. 1990

DORANTES TAMAYO, Luís. Teoría del Proceso. Octava Edición. Porrúa. México. 2002.

GALINDO GARFIAS, Ignacio. Derecho Civil. Décima tercera edición. Porrúa. México. 1994.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Editorial Porrúa. México. 1998.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Novena Edición. Harla. México. 1996.

HERNANDEZ PIÑEIRO, Felipe. Las nuevas pruebas en el procedimiento ordinario laboral. Porrúa. México. 2003.

KIELMANOVICH L. Jorge. Medios de Prueba. Abeledo-Perrot, Buenos Aires. 1993

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso. Harla. México. 1991.

RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba En El Procedimiento Laboral. Publicaciones Administrativas y Contables. México. 1982.

ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho procesal del trabajo, Editado por el propio autor. México. 1978.

TENA SUCK Rafael y Hugo Italo, Morales Saldaña. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición. Trillas. México. 1989.

TENOPALA MENDIZAL, Sergio. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2003.

TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. Derecho Procesal del Trabajo. TFCYA. México 1997. Pág. 217.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Porrúa. México. 1971.

Diccionarios y enciclopedias

DE PINA, Rafael y DE PINA VARA RAFAEL. Diccionario de Derecho. Segunda Edición Editorial Porrúa. México, 2002

DICCIONARIO ESENCIAL DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Larousse, México 2000

GARCIA HONAJOS, Segundo. Glosario Jurídico Procesal Laboral. Iure editores. México. 2008.

EL PEQUEÑO LAROUSSE ILUSTRADO. Ediciones Larousse. México. 1995.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Editorial Driskill. Tomo III. Buenos Aires. 1991.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Diccionario Jurídico Mexicano. Décima Quinta Edición. Porrúa, México 2001. Tomo I.

Legislación

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Décimo Novena Edición. ISEF. México. 2008

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Juan B. Climent Beltrán, Décima Quinta Edición. Editorial Esfinge. 1998.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Claudia E. De Buen Unna.
Tercera Edición. Themis. México.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.
Comentada por Roberto Báez Martínez. Sista. México. 2001

Otras fuentes

<http://www.tfca.gob.mx>

<http://informatica.issste.gob.mx>