



Universidad de Sotavento. A.C.



---

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de derecho

Propuesta de reforma y adición 797 al artículo de la ley federal del trabajo

**TESIS**

Que para obtener el título de:  
Lic. En Derecho

**PRESENTA**

Roció Vázquez Fuentevilla

**ASESOR**

Lic. Alfredo Enríquez Fernández

Coatzacoalcos, Veracruz a 8 de octubre del 2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# INDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPITULO I

#### I.- ANTECEDENTES Y NOCIONES ELEMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN MÉXICO

- 1.1.- Antecedentes del derecho del trabajo en México
- 1.2.- La justicia social laboral
- 1.3.- Las garantías de igualdad y seguridad social
- 1.4.- El artículo 123 constitucional precursor del derecho laboral mexicano

### CAPITULO II

#### II.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL

- 2.1.- El Derecho Procesal del Trabajo
- 2.2.- Normas procesales generales
- 2.3.- Autoridades en materia de trabajo.
- 2.4.- Características del derecho procesal del trabajo.
- 2.5.- Procedimiento Ordinario para resolver conflictos laborales

### CAPITULO III

#### III.- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

- 3.1.- Conceptos de prueba
- 3.2.- Los medios de prueba en el procedimiento laboral
- 3.3.- La carga de la prueba en el procedimiento laboral.
- 3.4.- Estudio de la prueba documental  
(Ofrecimiento, admisión y desahogo)
- 3.5.- Cuando se ofrecen y objetan las pruebas documentales
- 3.6.- Ratificación de los documentos.

#### PROPUESTA DE REFORMA DEL ARTICULO 797DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO

## INTRODUCCION

El derecho procesal del trabajo en México ha venido evolucionando a través del paso del tiempo, por las diversas situaciones que se presentan durante la tramitación del procedimiento y debido a que no se ha reformado en algunos puntos indispensables del procedimiento, por lo que el presente trabajo de investigación tiene como finalidad primordial analizar al derecho procesal laboral. Bien vale la pena escudriñar su contenido para comprender de que instituciones está estructurado, que principios lo orientan, como se inicia, como se desarrolla y como concluye.

El derecho procesal laboral, al igual que otras disciplinas procesales, es un conjunto concatenado de actos y procedimientos que unidos entre sí, buscan el objetivo final que es la solución del conflicto puesto al conocimiento de la autoridad competente. La autoridad laboral, para poder dirimir una controversia es necesario que cuente con un procedimiento específico del proceso laboral como lo es el probatorio. Dentro del periodo probatorio las partes ofrecerán sus medios de convicción, la autoridad admitirá las que reúnan los requisitos de ley, mandará que se recepcionen las pruebas admitidas y las valorará al momento de dictar el laudo correspondiente. De los diversos procedimientos de que se compone el proceso laboral tenemos, como ya dijimos al probatorio. Ante ello debe decirse que este trabajo de recepción profesional va a girar en torno a uno de las partes de ese procedimiento, tal cual es la prueba documental.

Por la importancia del tema y dada la trascendencia del mismo, se considera necesario estructurar al mismo en tres capítulos. En el primer capítulo se analizan los orígenes y las generalidades del derecho del trabajo, tocando en este apartado temas tales como los antecedentes históricos, la evolución del derecho laboral, la definición de justicia social, análisis del precepto 123 de la constitución y por último las garantías de igualdad, de libertad y sobre todo de seguridad social que encontramos en el susodicho artículo.

En el capítulo segundo se tocan cuestiones del derecho procesal laboral,

tales como su nacimiento, las autoridades encargadas de proporcionar o impartir la justicia laboral, los principios que orientan a esta disciplina jurídica así como el proceso como instrumento del cual se vale el estado para resolver las controversias de carácter laboral. Ese apartado es importante porque nos mostrará el nacimiento del derecho procesal, las circunstancias bajo las cuales nació y más que nada su desarrollo evolutivo. Servirá también para entender y conocer las diversas autoridades jurisdiccionales con capacidad y competencia para solucionar un conflicto de naturaleza laboral.

En el tercer apartado va encaminado, una vez tratadas las principales cuestiones sustantivas del derecho laboral (capítulo primero) y las principales cuestiones procesales (capítulo segundo), a estudiar pormenorizadamente un aspecto fundamental del proceso como son las pruebas, particularmente la prueba documentales privadas que son emitidas y ofrecidas por las partes. Se analizan cuestiones tales como la prueba en el derecho del trabajo, el concepto de prueba, los medios de convicción en el procedimiento laboral, la carga de la prueba y fundamentalmente el ofrecimiento, la admisión, la preparación, el desahogo y la valoración de la prueba documental, temas ellos que permitirán analizar y reflexionar sobre el contenido de artículo 797 de nuestra vigente ley laboral.

También llegado que sea el momento y dada la mala técnica legislativa con que se redactó el artículo 797, se procurará hacer las propuestas que se pretenden y obviamente arribaremos a las a las conclusiones que el mismo trabajo nos permita hacer.

## CAPITULO 1

### 1.- ANTECEDENTES Y NOCIONES ELEMENTALES DEL DERECHO DE TRABAJO EN MÉXICO

#### 1.1.- ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En la historia del de nuestro derecho del trabajo se pueden señalar tres grandes momentos: el primero cuando en la asamblea constituyente de Querétaro, los diputados lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguran constitucionalmente condiciones justas en la prestación de los servicios, a fin que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de de las riquezas naturales, la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del artículo 123 constitucional, se inicio con la legislación de los estados y culmino con la ley federal del trabajo de 1931. El tercero esta constituido por los años que lleva cumplidos la ley federal del trabajo, por que su obra a cumplido brillante y eficazmente la función a la que fue destinada, ya que ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabadores: la armonía de sus principios e instituciones, su regulación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberán corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, ya que la aparición del Derecho del Trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del Derecho del Trabajo es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

El Derecho del Trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados,

jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo, el Derecho del Trabajo surgió entonces como un derecho protector de la clase trabajadora, como un derecho de clase, como un derecho de facción. Su propósito consistía en reivindicar para el hombre que trabajaba los derechos mínimos inherentes a la persona humana.

## 1.2.- LA JUSTICIA SOCIAL LABORAL

"El trabajo es una de las características distintivas del ser humano pues es consiente, libre y voluntario, por eso las bestias y las maquinas trabajan propiamente, eso si, producen lo que el hombre quiere que produzcan, el trabajador es siempre digno del mejor respeto, pues nunca deja de ser hombre, única criatura racional y sensible, cuya imagen lo identifica con su creador". (1)

De lo anterior se deduce que el hombre es el insustituible productor de la riqueza y el incrementador de la economía de un país, por lo cual es necesario la humanización del trabajo, lo cual se dará mediante una justa distribución de la ganancia, respetando al obrero quien a fin de cuenta es quien se encarga de echar a andar ese engranaje de producción, proporcionar tecnificación, educación personalizándolo y procurar desarrollar al máximo sus capacidades y reconocimiento sus méritos y esfuerzos de este modo podrá ponerse en función el aspecto social de las empresas que desembocan indefectiblemente en la llamada "Justicia social" que no es más que la conjugación armónica del trinomio Trabajo-Empresa-Estado, de este modo se impulsará el sentido armónico y social de un país.

(1) Revista Laboral número 5, Ob. Cit. Pág. 28

"El trabajador debe su bienestar a la empresa, por lo que tiene el deber y la obligación de contribuir en beneficio de ella, consiente y responsablemente, con su esfuerzo personal, a mejorar e incrementar la producción, la empresa por a su parte

debe colaborar con eficiencia y lealtad, directa e ineludiblemente con el Estado realizando de modo honesto sus fines sociales en relación con la acción social del estado, toda vez que los macro fines sociales estatales son también los empresariales por último, el estado responsable del bienestar de la colectividad y como tal, debe procurar llevar a efecto la creación de los medios y mecanismo más adecuados que contribuyen al desarrollo integral del país, de esta manera el trinomio estará exento de "pecado social". (2)

Los primeros pasos de toda disciplina, radica esencialmente, es que han de dirigirse necesariamente a la determinación de su concepto, para así de este modo ubicarnos en el propósito trazado, para entender lo que significa justicia social, primero hay que analizar a grandes rasgos los elementos que la conforman:

a).- Relaciones con otras personas.- Se da fundamentalmente entre el empleador y el trabajador, la relación de trabajo se produce entre dos personas entre dos personas: el trabajador y la otra física o colectivo-jurídica.

b).- Relaciones entre trabajador y la unidad económica empresarial.- El trabajador no esta vinculado necesariamente a una persona física o moral, si no que lo esta con respecto a un patrimonio destinado a un fin económico.

c).- Relación trabajador-Estado.- El estado puede intervenir en varias situaciones:

I.- Como empleador, cuando se trata de órganos centrales del estado, de rango constitucional igual al apartado "A" del artículo 123 regulado precisamente en el mismo precepto legal, en el apartado "B"

(2) Revista Laboral número 5, Ob. Cit. Pág. 29

2.- Como empleador, pero a través de organismos descentralizados de integración tripartita, (IMSS, INFONAVIT, ETC.) o solo de participación estatal (PEMEX, FERROCARRILES NACIONALES, ETC.).



3.- Como conjunto de personas que lo conforman previamente organizados en poderes, cuyo fin primordial radica en el bienestar de todos en común, esta relación trabajador-estado, busca en todos lo sentidos, una convivencia armonizada y busca en todos los aspectos elevar la calidad de los que lo conforman.

Al respecto Mario de la Cueva nos dice que "la finalidad suprema de la justicia es el hombre con su exigencia de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y el futuro un nivel decoroso de vida para la familia, para su dignidad, para su igualdad con todos los seres humanos y para la libertad real y no meramente formal". (3)

Justicia Social, es pues el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, pugna por la protección del hombre, busca especial protección de la mujer y prohíbe el trabajo desconsiderado para menores, protege su salud y busca su instrucción educativa, procura la seguridad social, establece la responsabilidad social.

Hoy por hoy el término en estudio forma parte del léxico, de aquellos que pretenden formar parte del mundo político y jurídico, este concepto recoge la idea y la plasma fundamentalmente en dos preceptos en el 5 y 123 constitucional.

Para la iglesia católica se refiere a justicia social como aquella que prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de los beneficios (piox) aunque esta es una letra muerta pues, es la misma iglesia que hace distinciones económicas entre sus

(3) DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Tomo 1, Sexta Edición. Editorial Porrúa,

La justicia social procura el bien común, siendo la autoridad el gerente y cada individuo miembro de ese cuerpo social, esta debe penetrar en las instituciones y en la vida entera de los pueblos, su eficacia debe de manifestarse sobre todo, en la

creación en un orden jurídico-sociales pues la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social con una clara tendencia a repartir equitativamente los bienes naturales regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrado de las clases sociales, busca en si afanosa vida equilibrada y armonizada entre capital y el trabajo, busca en si el equilibrio de toda sociedad.

"El concepto de Justicia Social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social, si hay poco tiempo, si la crisis es inminente, justicia social puede equivaler a alimentos, viviendas y ropa, si la situación no es tan grave, justicia social, significa la reforma de la estructura económica y educación para todos" (4)

Podría también inducirse a la obtención de un salario justo, pues el trabajo: el hombre no es mercancía sometida a la simple ley de la oferta y la demanda, el salario debe permitir los medios para la vida decorosa del trabajador y su familia, a un nivel de existencia suficientemente humano.

La idea de justicia social es una luz que broto especialmente del artículo 123 de la carta magna, un precepto que regula las relaciones de trabajo en forma diversa, hasta ahora tenemos ya los elementos esenciales que nos permitan tener una conclusión de lo que es justicia social, que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades en favor de un acreedor individual o de la misma sociedad, aunque no descarto la posibilidad de que dicho término tenga una gama muy variada de aceptaciones y tan encontradas connotaciones.

(4) DE BUEN LOZANO. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1990.

### **1.3.- LAS GARANTIAS DE IGUALDAD Y SEGURIDAD SOCIAL.**

El trabajo es elemento que el hombre tiene a su disposición para los altos fines de su preservación, desarrollo y perfeccionamiento; resultando de la combinación

de facultades físicas e inteligencia, provee sus necesidades dejando en actitud de cumplir con los principales deberes que tienen con la sociedad. "Es uno de los primeros derechos, porque corresponden a uno de sus primeros a uno de sus primeros deberes", importa como todos los derechos del hombre, una condición indispensable de su naturaleza, por consiguiente la ley que impida el trabajo, lo restrinja, que le imponga condiciones irracionales, viola los derechos de la humanidad.

La idea de libertad y de igualdad marchan por los caminos del derecho del trabajo como dos hermanas tomadas de la mano: la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece en donde falta aquélla. La grandeza mayor del principio de igualdad se presenta en la cuestión relativa a las condiciones de trabajo, el cual dice: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".

El efecto que produjeron la jurisprudencia y la doctrina de este principio de igualdad en el tratamiento, constituye una fuerza de vida al servicio del trabajo, ya que, en virtud de él, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se conceda a un trabajador, debe de extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada la nivelación de condiciones de trabajo.

#### **1.4.- LA IMPORTANCIA SOCIAL DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

El artículo 123 Constitucional tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos Derechos de protección y de reivindicación; por que los trabajadores mexicanos, y los de todo el mundo son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos aún subsiste en nuestro país la explotación del hombre por el hombre.

Cuando el Artículo 123 enfrenta a los factores de la Producción, Trabajo y capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases explotadas y explotadoras. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen y protegen al factor del trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora: son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias de carácter social en favor de los trabajadores, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial. El artículo capital es la naturaleza

patrimonial. El artículo 123 es, pues, un derecho de clase o instrumento de lucha que tienen por objeto, en primer término compensar las desigualdades entre las dos clases. Sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcancen la socialización del capital, por ello, la única clase auténticamente revolucionaria es la que integran los proletarios. Marx fue el primero en despertar su conciencia de clase. Nuestro Derecho de Trabajo, como se desprende del mensaje y texto del artículo 123, pese a que la huelga es uno de sus objetivos, sin embargo, busca el equilibrio entre todos los factores de la producción en menos de la clase obrera, se funda en la teoría de la lucha de clases o en el "santo odio de clase y en el derecho de reivindicación de los trabajadores que es punto de partida de la revolución proletaria escrito en el mensaje y textos del artículo 123.

Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria en el artículo 123 no hay fronteras; solamente se sanciona cuando desemboca en el campo del delito, esto es cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos contra las propiedades o personas. Consiguientemente, la suspensión de labores ordenada y pacífica en la acción económica conducirá a la revolución proletaria y originaría el cambio de la "aura capitalista por la secularización de los bienes de la producción. (5).

Desde luego, esa tendencia proteccionista de nuestro artículo 123, es la fuerza que late en su contenido alcanza, como hemos dicho a todo trabajador y dentro de este, se encuentra la mujer, porque el artículo 123 no hace distinción alguna. Más aún de nuestro artículo que se comenta, se desprende la teoría revolucionaria, que nuestra Teoría integral donde precisamente se encuentran las bases para el cambio y esta son; o bien la revolución de arriba o el autorizado uso de la violencia.

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa México D.F. 1990.

Con ello, habrá de llegarse al cambio de estructuras, destruyendo el voraz Capitalismo, y en consecuencia, se terminará la explotación del hombre por el hombre y a, establecerá el régimen del proletariado; y no deben perderse las esperanzas de que tarde o temprano se hará el caldo de los huesos de los capitalistas, como acertadamente lo ha manifestado el maestro Trueba Urbina y con lo cual estamos totalmente de acuerdo (6)

(6) TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge. Nueva Ley federal del Trabajo, Pág. 15

## CAPITULO II

### 2.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL

#### 2.1.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El derecho procesal del trabajo, tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr su mayor armonía en las relaciones entre el trabajo y el capital sus características mas importantes es que es un procedimiento de naturaleza mixta, en parte oral y en parte mixto, y no tiene formulismos procesales y una tercera característica es que consiste en su doble función del proceso, es de conciliación y de arbitraje y la circunstancia de que el impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes del gobierno, del trabajo y del capital, disfrutan de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante, sustituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan con su finalidad.

El derecho procesal del trabajo tiene la intención y un propósito para lograr el bienestar común con un espíritu de tutela a las clases más expuestas a sufrir las desigualdades y las injusticias que propició el liberalismo y el capitalismo. "Esta socialización del derecho, en general se va evidenciando mediante la creación de ramas especiales jurídicas, como el Derecho del Trabajo y el Derecho Agrario, pero no se limita a ello, sino que la influencia socializante se deja sentir en todas las ramas, sectores y materias de los jurídicos. Muchas arcaicas y centenarias instituciones del Derecho Civil sufren individualismo y de una mayor protección de interés y del orden público. Y esta transformación también ha tocado al derecho procesal. En este orden de ideas vetustas ramas del Derecho Civil y Penal se han transformado por la transfusión que recibieron de la sangre renovadora de las nuevas corrientes sociales. Esta Socialización del derecho constituye un movimiento, una orientación, una idea, un modo de concebir el derecho en todos sus aspectos y, por tanto, debe considerarse como una corriente de renovación en todas las disciplinas jurídicas contemporáneas, de manera que no puede circunscribirse a una región determinada, no obstante que se muestre con mayor fuerza en determinados grupos más sensibles

a las continuas fluctuaciones sociales". (7)

El maestro Alberto Trueba Urbina dice: "El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de reglas jurídicas que regula la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, Inter.-patronales, o Inter.-trabajadores". (8)

## **2.2.- NORMAS PROCESALES GENERALES**

El artículo 685 de la ley laboral, contiene las normas procesales generales ya que reafirma que los procesos del trabajo no se exigen formalidad alguna para las comparecencias ni escritos, promociones o alegaciones, como consecuencia de este principio los trabajadores podrán proponer sus demandas en contra del patrón o de la persona propietaria de la empresa en que presten sus servicios aunque no expresen su nombre, denominación o razón social.

El artículo 687 contiene las normas para las notificaciones y que tienen por objeto evitar algunas dificultades que sean presentadas en la práctica, cuando se haya desaparecido la persona demandada o se desconozca su domicilio, la notificación se podrá hacer en el local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios, siendo competentes la junta que el trabajador elija entre la del lugar donde presto sus servicios, la del lugar de la celebración del contrato o la del domicilio del demandado.

(7) GOMEZ LARA, Cipriano- Teoría General del Proceso, Editorial Haría, Octava Edición, México 1989

(8) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa. México.

## **2.3.- AUTORIDADES EN MATERIA DE TRABAJO.**

El derecho mexicano del trabajo creó una administración de justicia para los

problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático, nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital, y por otra parte, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integren con un representante del Gobierno y con un representante de los trabajadores y de los patronos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en el artículo 123 de la Constitución, apartado "A", fracción XX, lo que trae como consecuencia que sean independientes del Poder Judicial.

Tomando en consideración que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, el proyecto, en armonía con la Ley del Trabajo vigente, reconoce la existencia de dos jurisdicciones: una federal y otra local.

Esta intervención descansa sustancialmente en la necesidad de una organización administrativa del trabajo, capaz de analizar la realidad de fiscalizar satisfactoriamente el cumplimiento de la legislación, de ejercer un elevado sentido de honradez y justicia en su participación, su misión no se reduce a redactar, comunicar o estudiar proyectos, para nada sirve ésta si no se lleva a la práctica y si no se ha incorporado la enseñanza insustituible de la experiencia. Hoy en día, los órganos administrativos, encargados de vigilancia y protección del trabajador han sido superados y absorbidos por el Derecho Laboral.

La protección específica del trabajador podría realizarse, y se realiza en gran parte dentro del propio contrato o relación de trabajo, al contener éstos los deberes derivados de su carácter. Si embargo, al no estar claramente definidos estos deberes, se abre la puerta a cierta falta de seguridad jurídica. Esta es la razón de la necesidad de crear órganos encargados de protección al trabajador para la aplicación de las normas del trabajo (artículo 523 Ley Federal del Trabajo),



competen en sus respectivas jurisdicciones:

- I.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión social,
- II.- A las Secretarías de Hacienda y Crédito público y de Educación Pública;
- 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.- A la comisión Nacional de Salarios mínimos;
- VI.- A la comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- VII.- A las Juntas Federales y Locales de Conciliación,
- VIII.- a las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje;
- IX.- A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y
- X.- Al Jurado de Responsabilidades.

#### **2.4.- CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.**

El Derecho Procesal del Trabajo nació como una necesidad evidente desde el momento en que aparecía el derecho sustantivo del trabajo ante el fracaso del derecho civil, no obstante su sabia tradición, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales.

La autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo, se desprende de la naturaleza del Derecho sustantivo que, en cierto modo la tutela, ya que de nada serviría éste sin el adjetivo, naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la Ley Laboral. El contenido económico jurídico y social de las relaciones obrero-patronales, la situación típica del trabajador y el patrón, significa en esencia, la independencia de la nueva rama del derecho, y, en consecuencia, su especialidad caracterizada por una ley laboral positiva y cabe decir, porque es especial es distinta de las demás ramas jurídicas y por lo consiguiente, existe su separación, es decir autonomía científica.

Tiempo. El procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad, amén de la seguridad de los jueces para enterarse de todo lo ocurrido durante la secuela procesal.

En ningún procedimiento, ni en el penal triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho Procesal Laboral, la palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes, ninguna otra forma de contacto directo, acerca, o aleja a los hombres como la palabra. El juez con alguna preparación Psicológica, al estar frente al actor y al demandado, puede adquirir mayores conocimientos del conflicto y apegado a la ley, pero con una profunda convicción de lo que es justo y de lo que es injusto resolver el pleito sujeto a su jurisdicción.

El jurisconsulto español, Ángel Osorio, a propósito de la oralidad nos dice “La justicia debe ser sustanciada por medio de la palabra. Esto por las siguientes razones:

Primera: Por la Ley natural. Al hombre le fue dada la palabra para que, mediante ella se entienda con sus semejantes.

Segunda: La palabra hablada consiente el dialogo, la replica es instantánea la interrupción, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe de un letrado al juez, se le puede ocurrir numerosas dudas aclaraciones que debe planear y esclarecer en el acto dirigiéndose al que cabe planear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante, en el proceso escrito, el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones a los abogados para los fines dichos”. (09) Es también propio de la naturaleza que la palabra hablada refleje situaciones de ánimos que en la palabra escrita se disimulan u ocultan.

Por ultimo cabe agregar, que se prefiere la oralidad por la economía del tiempo, El procedimiento oral es el supuesto imprescindible para la publicidad, amén de la seguridad de los jueces para entenderse de todo lo ocurrido durante la secuela procesal.

En el Derecho Procesal Laboral la ley es flexible, sin que esto quiera decir

que se viola. Prueba de lo anterior lo encontramos en el hecho de que la ley laboral es la única ley mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez además, la aplicación de la equidad como medio supletorio de la ley es uno de los signos, que caracteriza a la flexibilidad de la ley, y nuestro artículo 17 de la Ley Laboral expresamente dice: "A falta de disposiciones expresa en la constitución, en esta ley o en sus artículos 6°. , se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

La equidad se dice, es la medida con que la moral debe de aplicarse al derecho. Este principio debe de regir en todas las fases del procedimiento laboral, naturalmente de acuerdo con la ley y las autoridades individuales o colegiadas en materia laboral deben de tener en consideración que la equidad es un principio imperativo dentro del procedimiento, pues el obrero por ser pobre es ignorante y en consecuencia, está es una situación de inferioridad económica y cultural frente al patrón, generalmente asesorado por un abogado por ello quiero concluir esta característica, con las siguiente frase " Las masas no podrán tener el entusiasmo de la legalidad, pero si tienen el sentimiento de la justicia".

(09) OSORIO, Ángel. Derecho Laboral.- Tercera Edición.- Editorial Porrúa.- 1995.

Pocas muy pocas legislaciones en el mundo capitalista han aceptado estas normas inspiradas en el mundo más auténtico y puro principio de justicia. El artículo 841 de la Ley Laboral, establece: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas O formularios sobre estimación de la prueba, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

De la exégesis de esta disposición se desprende que la "Verdad sabida" es la norma suprema para impartir la justicia obrera y que esta forma se perfecciona, se complementa, con lo dispuesto en el segundo párrafo del mismo artículo "... Apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean en debida conciencia". De los tres sistemas probatorios, la ley aceptó el de apreciación libre de la prueba

por el juez, es decir el juzgador tienen la facultad para aceptar toda clase de pruebas y para valorarla, sin más limitación que la verdad sabida y la conciencia, es decir, que el juzgador fallará los asuntos obrero-patronales cuando la verdad sabida haya sido transmitida a través de la conciencia.

## **2.5.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES.**

En el procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales, y colectivos de naturaleza jurídica, me refiero a la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, a la audiencia de Recepción de pruebas y al acto culminante del proceso que es el laudo y tocamos lo más importante del procedimiento de ejecución. No está por demás señalar que en la práctica casi nunca se cumple los términos y plazos procesales y un procedimiento que teóricamente debe concluirse en 97 días, normalmente se lleva más de un año, pues la pura etapa de desahogo de pruebas se lleva varios meses, además de que otro tanto del tiempo que dure permanece el expediente para que se elabore el proyecto del laudo, lo que ha motivado que se tramiten amparos indirectos para obligar a las autoridades laborales a pronunciar el laudo.

El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta Especial. Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los quince días siguientes a la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento, y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de diez días hábiles a la fecha de la audiencia.

El día y a la hora señalada para llevar a cabo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas las partes actora y demandada deben comparecer ante la Junta. La actora normalmente señala apoderado legal para que los representen enjuicio en el cuerpo mismo de la demanda, pero si no fue así, es en este momento cuando procede nombrar su apoderado legal y para ello puede hacerlo verbalmente en el inicio de la audiencia. Si no comparece el

actor, el nombramiento lo podrá hacer mediante carta poder previamente elaborada ante dos testigos o ante Notario Público, que se encargará de exhibir el propio apoderado designado.

En el caso del demandado habrá que atenderse a su naturaleza jurídica para acreditar apoderado legal. Si es simple persona física y se demanda como tal, basta una carta poder suscrita ante dos testigos o ante Notario Público, para que la autoridad reconozca la personalidad de su apoderado legal. También la designación la podrá hacer verbalmente en la audiencia.

En cambio si la demanda es una persona moral además de la carta poder o el testimonio notarial, deberá acreditar con documento público la legal existencia de la Sociedad y las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de la persona moral.

Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Si el actor formuló su demanda en contra del propietario de la fuente de trabajo, además de exhibir los documentos a que hemos hecho alusión anteriormente, según se apersona física o moral la demandada, el compareciente debe acreditar con documento idóneo, su carácter de propietario de la fuente de trabajo demandada o de la obra, según sea el caso, so pena que de no hacerlo se le niegue el reconocimiento de la personalidad que solicita.

Después de la comparecencia de las partes o de la interesada en acreditar su personalidad, la junta deberá pronunciar un acuerdo sobre el reconocimiento o rechazo del nombramiento de apoderado legal. Acuerdo que el inconforme puede combatir en amparo indirecto.

La audiencia de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y Admisión de pruebas se divide en tres etapas, la primera de conciliación, la segunda de demanda y excepciones y la tercera de ofrecimiento y admisión de pruebas.

La primera etapa, la de conciliación se desarrolla de la siguiente forma:

a).- Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, Asesores o apoderados.

b).- La Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y Exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

c).- Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El Convenio respectivo, se dará por terminada el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por La junta. Producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

d).- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse y la Junta por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

e).- Si las partes no llegan a un acuerdo, se le tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones,

f).- De no haber incurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberá presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

La etapa de Demanda y Excepciones se desarrolla conforme a las siguientes:

a).- El Presidente de la Junta hará una exhortación alas partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

b).- El actor expondrá su demanda, ratificando la o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere

los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le haya indicado en el planteamiento de las acciones a la demanda, la junta prevendrá para que lo haga en ese momento;

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

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

e) La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si ni lo hiciere y la junta se declara competente se tendrá por confesada la demanda;

f).- Las partes podrán por una vez replicar y contrarréplica brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

g).- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes;

h).- Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

a). - El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contratante y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

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

c).- Las partes deberán ofrecer sus pruebas.

d).- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche, por su parte el artículo 779 de la Ley Laboral dispone: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes expresando el motivo de ello.

Por su parte la junta en el mismo acuerdo en que resuelva sobre la admisión y desechamiento de las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia y desahogo de pruebas. Y cuando considere que en una sola audiencia no podrá desahogar las pruebas, en el propio acuerdo señalará los días y horas en que habrán de desahogarse, procurando recibir primero las del actor y luego las de la parte demandada. Este período no deberá exceder de 30 días.

La Audiencia de Desahogo de Pruebas, deberá celebrarse dentro de los días hábiles siguientes a la fecha de acuerdo de admisión de pruebas, y se llevará a cabo conforme a las siguientes normas que consigna; el artículo 884 de la Legislación Laboral:

a).- Abierta la audiencia se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha.

b).- Si faltare por desahogar algunas pruebas, por no estar debidamente preparadas, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de diez días siguientes,



haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.

c).- En caso de que la únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al Superior Jerárquico para que se le aplique las sanciones correspondientes.

d).- Desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.

Concluido el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario hará una certificación de que ya no existen pruebas pendientes de desahogo posterior Y el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción; y tumará el expediente para dictamen, el que deberá elaborarse dentro de los diez días siguientes. Y el proyecto de resolución en forma de laudo deberá contener:

a).- Un extracto de la demanda y la contestación de replica, y en su caso, de la reconvenición y contestación de la misma.

b).- El señalamiento de los hechos controvertidos;

c).- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que daban considerarse aprobados.

d).- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado;

e).- Los puntos resolutivos.

Al concluir el término para formular alegatos o formulados éstos termina la fase de instrucción mediante la declaración correspondiente y se abre la fase mas importante del procedimiento, que es la de juicio. En ella tiene lugar la pronunciación y

el fallo que pone fin al procedimiento y que, en materia laboral recibe el nombre de Laudo.

En esta fase del procedimiento puede darse el caso que los representantes que integran la Junta, dentro de los cinco días siguientes al de haber recibido la copia del dictamen soliciten el desahogo de pruebas para mejor parecer; y su recepción deberá ser dentro de un término de ocho días. Concluido lo anterior el Presidente de la Junta fijará hora y fecha dentro de los diez días siguientes para llevar a cabo la audiencia de discusión y votación del laudo.

El Laudo deberá contener:

- a).- Lugar, fecha y junta que lo pronuncie;
- b).- Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- c).- Un extracto de la demanda y de su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos,
- d).- Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta,
- e). - Extracto de alegatos;
- f).- Las razones legales o de equidad:
- g).- La jurisprudencia y equidad que le sirva de fundamento;
- h).- Los puntos resolutivos.

Los laudos se dictaran a verdad sabida, buena fe guardada, apreciando los Hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre la estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoye.

Cuando se trate de prestaciones económicas, en el laudo se determinará el salario que sirva de base a la condena, cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Y sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

Una vez notificado el Laudo, cualquiera de las partes dentro del término de tres días, podrá solicitar de la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo. Por otra parte el laudo únicamente puede ser impugnado ante las autoridades de amparo y no procede ningún recurso en su contra ante el propio Tribunal que lo dicte.

Los laudos deben cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a la que surtan sus efectos la notificación del mismo. Si el demandado no cumple dentro del término, el actor puede iniciar el procedimiento de ejecución forzosa del aludo ante el presidente de la Junta que lo pronunció.

En el procedimiento de ejecución forzosa, podemos distinguir podemos distinguir tres pasos y son: De requerimiento de pago de embargo de remate.

Cuando el patrón condenado tenga su domicilio fuera del lugar de la residencia de la junta que dictó el laudo, el presidente de ésta deberá dirigir el exhorto al presidente de la Junta de la Jurisdicción del domicilio del patrón condenado, comisionando lo para la ejecución forzosa del laudo, debiéndolo autorizar desde luego para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla.

Siempre que en una ejecución del laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el presidente cuidará que se le otorgue personalmente.

En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

a).- Se practicará en el domicilio donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el Actuario en el acta de notificación.

b).- Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que éste presente.

c).- El actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo.

d).- El actuario podrá, en caso necesario sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper la cerradura del local en que se deba practicar la diligencia.

e).- Si ninguna persona está presente, el Actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado.

f).- El Actuario bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El Actuario resolverá las cuestiones que se susciten. El Actuario tomando en consideración lo que convengan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización. Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentre y previa identificación de los bienes, practicará el embargo. Sí los bienes embargados fuese dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los podrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor, si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la

persona, que bajo sus responsabilidades designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedaran los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario. Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, el importe del pago lo haga el presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. Si los bienes embargados fuesen inmuebles, se ordenará dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad, si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones, si el embargo recae en una empresa o establecimiento el depositario tendrá el carácter de interventor con cargo a la caja, y estará obligado a cumplir con las normas que señala el artículo 964 de La Ley Federal del Trabajo.

Concluidas las fases del requerimiento de pago y embargo, se procederá a la tercer fase de remate de bienes, con forme a las normas establecidas en los artículos *967 y 975* de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

## CAPITULO III

### 3.- LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

#### 3.1.- CONCEPTO DE PRUEBA.

En el sentido jurídico probar es establecerla existencia de la verdad y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. (10)

La prueba consiste en demostrar en juicio por lo medios que la Ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción la prueba consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así probar es evidenciar algo. Esto es lograr que nuestra mente, lo perciba con la misma claridad con la que los ojos ven la cosas materiales; en otra palabras es establecer una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad. Esta certeza es el resultado del raciocinio, la investigación y el análisis lógico jurídico.

En el procedimiento Laboral, la prueba constituye, a veces, un método de averiguación y otras, un método de comprobación.

11) RAMIREZ FONSECA, Francisco.- La Prueba en el Procedimiento laboral. Segunda Edición.-Editorial PAC.

El método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y el de comprobación, en el de los conflictos individuales y

colectivos de naturaleza jurídica.

En los primeros se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos, se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

### **3.2.- LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

Con los medios probatorios se pretende demostrar o justificar en el juicio la verdad o falsedad de un hecho y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba, no se deben confundir los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que se constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la Junta elementos de convicción.

En lo general, podemos afirmar que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación; el primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la ley; al segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la ley acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

Por una parte, admite como medios específicos de prueba los que contempla el artículo 776 de la Ley.

Artículo 776.- " Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes":

- I.- Confesional,
- II- Documental,

- III.- Testimonial,
- IV.- Pericial,
- V.- Inspección,
- VI.- Presuncional;
- VII.- Instrumental de Actuaciones, y
- VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia;

**I.- PRUEBA CONFESIONAL:** Es el cuestionamiento que hace una de las partes a la otra buscando el reconocimiento de haber hecho, dicho o convenido alguna situación en particular.

Existe la confesional del representante legal de la empresa o establecimiento, la del demandado en lo personal, lo del actor, también se puede llamar a absolver posiciones en forma personalísima a los directores, administradores, gerentes y en general a toda aquella persona que ejerza empresa o establecimiento, en estos casos será hechos propios que se le imputen en la demanda.

A efecto la junta del conocimiento ordenara que se le cite a los absolventes personalmente o por conducto de los apoderados, a quienes apercibirá de que si no concurre el día y hora que se determine serán declarados confesos de las posiciones que le sean formulados, esta declaración que hace la junta cuando no concurren los absolventes se denomina Confesión ficta e implica que quedarán contestadas afirmativamente todas y cada de las posiciones que se le formulen y que sean calificadas de legales por la junta. Situación que implica que al declararse la confesión ficta la junta al momento de dictaminar podrá otorgarle pleno valor probatorio si se encuentra relacionada con otras pruebas y con ello el actor o demandado según sea el caso más probabilidades de obtener laudo favorable a sus intereses.

En el desahogo de esta prueba confesional la junta como ya se explicó calificará de legal las posiciones que tengan relación con los hechos controvertidos, así como con los que se le imputan en la demanda o contestación, una vez calificadas



de legales el absolvente deberá de contestar en principio si es cierto o no y posteriormente podrá agregar lo que crea conveniente, me he permitido formular GUIAS para la formulación del pliego de posiciones sobre el cual se desahogará la audiencia.

Existen otro tipo de confesiones que se denomina expresa y espontánea, pudiendo ser las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así como es la contenida en las constancias y actuaciones en el juicio, por ejemplo si en algún punto de hechos el actor o demandados expresa alguna situación determinante, ésta puede favorecer al contrario y perjudicar a quien la realizo y se deberá de hacer notar a la autoridad dicha confesión para que sea tomada en cuenta al momento de dictar el laudo respectivo.

**II.- PRUEBA TESTIMONIAL:** El testigo es la persona que tiene conocimiento directo de un hecho, así como las circunstancias que se dieron por haberlo presenciado.

El testigo es un auxiliar en el procedimiento, ya que mediante su declaración la autoridad laboral va a tener la información necesaria que ocupará al momento de dictaminar el fallo.

La ley permite ofrecer hasta tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

Al momento de ofrecer la prueba testimonial, deberá de señalar la parte que los ésta proponiendo el nombre y domicilio de cada uno de ellos, (este es un requisito muy especial, ya que si al momento de ofrecer la prueba no se señalan los nombres y apellidos que tengan los testigos, así como sus domicilios, a petición de la contraria la junta desechará dicha prueba y lo que conlleva la perdida de elementos para probar nuestro dicho expresados en los hechos de la demanda o contestación.

También debemos de señalar al momento de ofrecer la prueba si estamos o no en posibilidades de presentarlos el día y hora que la junta señale, en caso contrario debemos de expresar con claridad los motivos e impedimentos que tenemos, para que la junta los notifique por conducto del actuario, así como si radica fuera del domicilio de la junta, al momento de ofrecer la prueba debemos de acompañar el interrogatorio por escrito, con copia para la contraria, la cual tendrá tres días para formular las repreguntas en sobre cerrado, al tenor de cual se deberá de desahogar el examen de la prueba testimonial., so pena de no hacerlo se declarará desierta.

En el desahogo de la prueba el testigo deberá de identificarse mediante documento oficial, si en el momento no la lleva consigo, tendrá tres días para que se le exhiba y en caso de no hacerlo no se le dará valor probatorio a su declaración.

Cada testigo será examinado por separado y los interrogatorios se formularan oralmente, asentado la pregunta y la respuesta en el acta del desahogo de la audiencia, una vez que haya declarado el testigo sobre las preguntas que le formulo su oferente, la contraria podrá formular repreguntas sobre las mismas, así como sobre los generales del testigo, también formular repreguntas sobre las preguntas importantes formularlas en base a las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en que dice el testigo ocurrieron los hechos.

En materia laboral existe la figura de “testigo singular”, es a quien solo le contestan los hechos y debemos de hacer mención de el desde la demanda o constelación, para que al momento de la diligencia o desahogo de su prueba, pueda formular convicción de que concurren circunstancias que son garantía de veracidad y la autoridad laboral va a otorgarle a su testimonio pleno valor probatorio.

Si el estar ofrecidos varis testigos uno de ellos no concurre a la audiencia previa comprobación de encontrarse incapacitado o imposibilitado para concurrir, no se desahogará en su conjunto las demás declaraciones de los testigos, ya que la ley prevé que en la prueba testimonial es indivisible, lo que implica que no se puede desahogar la declaración de dos testigos un día y al día siguiente la declaración del otro, ya que se tiene que desahogar todos los testigos ofrecidos el mismo día.

**III.- DOCUMENTALES PUBLICAS:** Existen documentos públicos y privados.

Los documentos públicos son aquellos expedidos por funcionarios públicos o persona física investida de fe publica o personas físicas investidas de fe publica, así tenemos que los documentos públicos son los expedidos por las autoridades del gobiernos federal, de los estados, del Distrito Federal y los Municipios, los cuales tendrán pleno valor probatorio y harán fe en el juicio sin necesidad de que previamente sean legalizados.

Son documentos privados los que no reúnan las características anteriores y por tanto son expedidos por particulares.

Los originales de los documentos privados que se presenten en el juicio, si son objetados por la contraria en cuanto a su contenido y firma, será necesario para su perfeccionamiento ofrecer la prueba de reconocimiento de contenido y firma, que correrá a cargo del suscriptor.

También existen documentos privados que son expedidos por terceros ajenos a juicio y si estos resultaren impugnados, también para el perfeccionamiento se debe de ofrecer la prueba de reconocimiento del contenido y firma a cargo del suscriptor, quien deberá de ser citado en el domicilio que aparezca en el documento a perfeccionar.

Si estos documentos privados no son objetados por la contraria, se deberá ofrecer fotocopia de los mismos para que previa certificación obre en autos y le sea devuelto el original al oferente, en sentido contrario si es objetado deberá de obrar en autos.

Cuando alguna de las partes en el juicio ofrezca copias de documentos o estos formen parte de un libro, expediente o legajo, deberán de solicitar la compulsión o cotejo según sea el caso con el original, señalando el lugar donde estos se encuentren (el lugar deben el original, señalarlo en forma por demás clara y precisa para que la junta lo acepte y ordene al actuario adscrito llevar a efecto dicha compulsión o cotejo.

También se pueden ofrecer informes o copias que deba expedir alguna autoridad y que como particulares no se otorga, se deberá de solicitar a la junta para que ésta lo ida y le sea remitida la copia que deba expedir alguna autoridad y que como particulares no se otorga, se deberá de solicitar a la junta para que ésta lo pida y le sea remitida la copia certificada o el informe que se trate.

Existe en la Ley Federal de Trabajo una obligación irrestricta hacia el patrón, so pena de tener por ciertos los hechos alegados por el trabajador eximiendo la junta de la carga de la prueba al trabajador, y de cierta manera obliga al patrón a exhibir los documentos relacionados con A) fecha de ingreso, b) contrato de trabajo, c) duración de la jornada de trabajo, d) monto y pago del salario, e) pago de días de descanso de la jornada semanal y obligatorios, f) disfrute y pago de vacaciones y aguinaldo. G) pago de prima dominical, vacacional y en su caso de antigüedad, h) el pago de la participación de utilidades, i) si se alega en la contestación de demanda si fue por obra o tiempo determinado, j) si alega en la contestación de demanda el aviso de rescisión de contrato y, k) si se alega también en la contestación que fue rescindida la relación de trabajo por faltas del trabajador.

Es de hacer notar que la suprema corte de justicia de la nación ha resultado en el sentido de que la obligación de exhibir los documentos en el juicio por parte del patrón queda salvada a través de la inspección ocular, la cual hablaré más adelante porque existen elementos esenciales que deben de reunirse al momentos de su ofrecimiento.

Se pueden ofrecer en materia laboral documentales en copias cuando se carece de los originales, las cuales puede presumir la existencia de los originales y cuando se pone en duda su exactitud se deberá de ofrecer su cotejo con los originales

de donde se hubiesen tomado, y para que surta efectos está compulsada debemos de solicitar desde el ofrecimiento de pruebas.

Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a la firma o huella digital que lo calce, la parte oferente deberá de ofrecer para el perfeccionamiento y en caso de que no se reconozca una prueba pericial que correrá a cargo del perito en grafoscopia, grafología, grafometría (estas en cuanto a la firma) y en dactiloscópica en el caso de la huella.

**IV.- PRUEBA DE INSPECCION:** Cuando Se ofrezca la prueba de inspección la parte que lo haga actor o demandado deberá precisar el objeto materia de la misma, el lugar donde deba practicarse, los periodos que abarcará y los documentos que deban ser examinados.

Al ofrecer la prueba de inspección deberá de hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o las cuestiones que se pretenden acreditar.

Ejemplificando lo anteriormente dicho, al ofrecer la inspección, 1) debemos de señalar donde se va a desahogar; pudiendo ser éste el departamento de personal de la empresa o establecimiento, el departamento de contabilidad, etc.; 2) el periodo que va a abarcar pudiendo ser este de un año hacia atrás a partir de la fecha de presentación de la demanda del mes equis de un año al mes equis del siguiente año; 3.- Precisar los documentos a inspeccionar; los referentes a las nominas de pago en cuanto a pago de salarios en cuanto a pago de horas extras, días festivos, etc.; documentos del seguro social, infonavit, SAR, etc.) 4).- Fijando los hechos que se pretenden probar, que le fueron pagados los salarios que reclama el actor, que estuvo inscrito y fueron cubiertas días cuota obrero-patronales al seguro social, que fueron pagadas las aportaciones al infonavit y SAR, que dejó de laborar el trabajador en equis fecha etc.

Al admitir la junta la prueba de inspección deberá de señalar, día, hora y lugar para el desahogo, apercibiendo al oferente en caso de no exhibir los documentos se tendrán por ciertos presuntamente los hechos que se traten de probar.

El desahogo de dicha prueba corre a cargo del actuario adscrito quien deberá de levantar acta circunstanciada y constreñirse estrictamente a lo acordado por la junta respecto a las fechas, lugar y documentos a inspeccionar, en dicha acta comparecerán las partes (actor y demandado) quienes podrán intervenir y deberán de firmar el acta.

**V).- PERICIAL:** El perito es la persona que cuenta con conocimientos especiales en un arte u oficio, tanto en la teoría, como en la práctica y transmitirá la información requerida a la junta para que resuelva sobre determinados puntos de conflicto, pero siempre relacionados con los conocimientos que ostenta, debiendo demostrar fehacientemente los mismos.

La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, y al ofrecerse deberá de exhibirse el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes.

En materia laboral la junta nombrará a los peritos cuando corresponda al trabajador y exclusivamente en tres casos:

1.- Cuando el trabajador no hubiese nombrado perito.

2.- Cuando el designado no comparece a la audiencia ni rinde su dictamen

y

3.- Cuando el designado no comparece a la audiencia ni rinde su dictamen

y

En el caso anterior es muy común que abogados que se dedican a defender trabajadores, solicitemos el auxilio de la junta para que ésta solicite a la Procuraduría general de justicia proporcione el perito requerido de los que se encuentran adscritos a ella.

En el desahogo de la prueba pericial cada parte presentará a su perito el

día y hora que la junta determine, excepciones hecha en caso del trabajador que lo hará hasta el momento en que por oficio del procurador sea designado.

Una vez que comparece el perito deberá de protestar el cargo e inmediatamente deberá de rendir su dictamen, a menos que solicite nueva fecha para rendirlo.

Cada parte podrá formular las preguntas que desee a su perito quien deberá de constreñir su dictamen a ellas, una vez emitido el dictamen la contraria y los miembros de la junta podrán hacer preguntas a los peritos para constatar que tiene los conocimientos necesarios para emitir dicho dictamen.

Cuando tanto actor como demandado ofrecieron peritos y estos se encuentran o existen discrepancias en sus dictámenes, la junta designará un nuevo perito que se le denomina “Tercero”.

El perito tercero en discordia que sea designado por la junta será el que en un momento dado se le conceda valor probatorio a su dictamen, dicho dictamen podrá tener relación con alguno de los dos anteriores.

A la junta le corresponderá darle el valor que corresponda hasta el momento de dictar resolución.

Los peritos deberán de practicar tantas cuantas investigaciones sean necesarias para que de acuerdo a su leal saber y entender puedan dictaminar con la mayor libertad y amplitud que se requiere.

Se pueden ofrecer peritos en dactiloscópica, con el objeto de demostrar que las huellas dactilares asentadas en un documento corresponden o no al suscriptor o a quien se le imputan dichas huellas.

También en grafoscopia, grafometria, grafología, las cuales estarán tendientes a demostrar si la letra o firma es de puño y letra de la persona que se le refuta o suscriptor.

Pericial en documentoscopia, para demostrar si el documento es verdadero o falso antiguo o reciente si concuerdan con la época que se manifiesta haberlo formulado, etc.

Periciales medicas, contables, en ingeniería y en general todas y cada una de las que sean necesarias para demostrar las acciones o excepciones que plantee las partes y que sean tendientes a orientar e informar a la autoridad que va a dictaminar el laudo.

**VI.- INSTRUMENTAL:** Es el conjunto de actuaciones (son todas las audiencias que se han venido llevando en el tramite del juicio formado con motivo de la demanda inicial que interpuso el actor), que obran en el expediente y que conforman el motivo del juicio.

Esta prueba se ofrece con el objeto de que la junta al momento de dictar su laudo tomen en cuenta todas y cada una de las actuaciones que obran en el expediente del juicio.

### **3.3 LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.**

La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la Junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio.

Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento; el dispositivo y el inquisitivo. Se caracteriza, el primero por la necesidad de que sean las partes las que impulsen el proceso; se traduce, el segundo, en la idea de que el



órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento.

Ahora bien, en el procedimiento laboral tiene cabida los dos sistemas, pues las Juntas, independientemente del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de la facultad de: ...Ordenar con citación de las partes, el examen de documentos objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad..."

Se debe aprobar aparentemente el que esté en mejor aptitud o disposición de hacerlo, independientemente de que la afirmación o negación del derecho, por lo que es una obligación y un derecho de las partes que tengan que cumplir con el impulso procesal que la Ley les impone.

En este sentido, el Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo establece, siguiendo diversos criterios de nuestro máximo tribunal, lo siguiente:

La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de 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 de los siguientes casos:

- I- Fecha de ingreso del trabajador.
- II- Antigüedad del Trabajador.
- III- Faltas de asistencias del trabajador.
- IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.
- V.- Terminación de la relación o contrato de trabajo para la obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 Fracción III de la

Ley;

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

VII.- El contrato de Trabajo.

VIII.- Duración de la jornada de trabajo.

IX.- Pago de días de descanso obligatorio.

X.- Disfrute su pago de vacaciones.

XI.- Pago de las primas dominicales, vacaciones y antigüedad.

XII- Monto y pago del salario.

XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

XIV.- Incorporación y Aportación Nacional de la vivienda.

XV.- Aguinaldo, pago (no esta incluida en la ley).

XVI.- Otras prestaciones y condiciones de trabajo.

De las anteriores circunstancias, se puede advertir que, de hecho, siempre tendrá el patrón la carga de la prueba, en cuanto al pago y constancia de las condiciones de trabajo, aviso de rescisión, rescisión justificada, con lo que se identifica, en el fondo, con el principio civil que dice que debe probar el que afirma, el que niega no tienen ninguna obligación de hacerlo, salvo que su negativa implique una afirmación, con excepción del patrón que niegue el despido y ponga en el puesto al trabajador en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, sin variación alguna, para que se reincorpore a sus actividades. En caso de negativa de la relación laboral, la carga de la prueba recae en el trabajador.

Efectivamente, si el patrón ofrece el puesto de buena fe sin modificarles al trabajador sus condiciones de trabajo, o en todo caso justifique las condiciones controvertidas, operará la "reversión de la carga de la prueba" y será el trabajador el que tenga que acreditar el despido que aduce, de conformidad con la jurisprudencia de la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la existencia de la relación laboral o las causas de la rescisión imputable al patrón.

### **3.4.- ESTUDIO DE LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN PARTICULAR. (OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO.)**

Las pruebas documentales son aquellos expedidos por particulares, ya sean que sean provenientes de los que intervienen en el juicio o bien ajenos a este es decir, extraños al juicio.

La legislación laboral no tiene una definición concreta de lo que es la prueba documental privada, únicamente se concreta a enunciar en el artículo 795 de la ley en comento que la documental pública que es aquella cuya formulación está encomendada por la ley aun funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones asimismo expedidos por las autoridades de la federación de los estados del distrito federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización prueba plena.

La ley laboral se concreta en el artículo 796 de la ley laboral, que son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas por el artículo anterior, por ende si un particular expide un documento este se refuta documento privado y dichos documentos privados no hacen prueba plena si estos no son perfeccionados a través de otro medio de prueba de reconocimiento de contenido y firma que correrá a cargo del suscriptor.

Los documentos privados que son expedidos por terceros ajenos a juicio, y si estos resultan impugnados, también para el perfeccionamiento se debe de ofrecer la prueba de reconocimiento de contenido y firma por su suscriptor, quien deberá ser citado en el domicilio que aparezca en el documento a perfeccionar.

El desahogo de esta prueba está supeditada a la presentación de los originales por la parte oferente que los tenga en su poder buena memoria y a la buena fe de los que rinden su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

### **3.5.- CUANDO SE OFRECEN Y OBJETAN LAS PRUEBAS.**

En las etapas en que se divide la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en tres; la primera es de conciliación, donde si las partes llegan a un arreglo se termina el procedimiento mediante convenio y en caso contrario se tiene por fracasado y se pasa a la siguiente etapa que es la de demanda y excepciones, en esta como ya exprese anteriormente, el actor va a ratificar la demanda inicial y el demandado la contestara oponiendo excepciones y defensas, una vez fijada la litis, se pasa a la tercera etapa que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas, que es precisamente el momento procesal oportuno para ofrecer cada parte sus pruebas y para objetar las de la contraria.

En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ministerio de ley primeramente el actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos, e inmediatamente el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y el actor a su vez tendrá la oportunidad de objetar la del demandado.

Retomando, el momento procesal oportuno para ofrecer y objetar las pruebas es precisamente en la tercera etapa multicitada.

En mi criterio ésta etapa es de las más importantes en el procedimiento laboral, ya que si la contraria no ofrece pruebas debidamente relacionadas o las que ofrece no están en términos de ley, aquí se va a decidir en cierta manera el juicio, ya que de acuerdo a las cargas procesales cada parte tiene que demostrar los hechos hoy controvertidos, y si al momento en que se nos da la oportunidad y vista para objetar las pruebas de la contraria, destacamos los errores incongruentes, o mal ofrecimiento de

las pruebas, la junta esta en aptitudes de admitir o desechar las ofrecidas por las partes.

Podemos objetar las pruebas de la contraria alegando que no reúne los elementos mínimos y necesarios para su desahogo que determina la prueba, no se ofreció conforme a los alineamientos legales o que no tiene relación con los hechos controvertidos o la fijación de la litis.

Concluido el ofrecimiento de prueba, no podrá ofrecerse mayores pruebas que las supervenientes, o de tachas, las cuales ofrecerán posteriormente al desahogo de la audiencia y deberán de tener las primeras íntimamente relación con hechos nuevos o que desconocíamos hasta el momento en que se da contestación a la demanda y por ende ofrezcamos pruebas, entendiéndose que estas supervenientes debemos de ofrecerlas antes del desahogo de las pruebas admitidas por la junta, o al momento en que tengamos en nuestro poder el documento que tenga íntimamente relación con esos hechos nuevos o desconocidos.

Tanto la suprema corte de justicia de la nación, como colegiados, han sustentado criterios en cuanto a cual es el momento procesal oportuno para ofrecer y objetar las pruebas, de algunos de ellos me he permitido incluirlos a fin de ampliar el panorama al lector de este capítulo.

### **3.6.- RATIFICACIÓN DE LOS DOCUMENTOS.**

Recordemos que cuando ofrecimos pruebas en el juicio debemos de proporcionar todos los elementos necesarios para su desahogo por ello, especialmente, cuando sean documentales debemos de ofrecer para su perfeccionamiento la ratificación de contenido y forma en casi de que dicho escrito contenga alguna declaración o simplemente en firma del actor o demandado a fin de que con ello se le otorgue por parte de la autoridad laboral pleno valor probatorio a nuestro documento, ya que si bien es cierto puede desconocer el suscriptor el contenido y la firma, también

lo es que existe la prueba pericial grafoscópica, grafológica, grafométrica con la cual vamos a demostrar que la firma fue estampada de puño y letra del suscriptor.

Lo importante ahora, será centrarnos, exclusivamente en el que como se va a desahogar la prueba de ratificación de contenido y firma del documento que fue objetado por la contraria.

Existe una fórmula para cuestionar al ratificante y esta es “Que diga el ratificante”, si reconoce el contenido del documento que se le pone a la vista, que si fue formulado bajo sus instrucciones, que si en determinada fecha lo firmo, que si reconoce la firma que calza el documento, etc.

Todas estas preguntas van relacionada a que el compareciente acepte y por ende reconozca el documento que en audiencias anteriores lo había objetado y negado, a fin de que la autoridad laboral una vez desahogada dicha probanza le de pleno valor probatorio a nuestro documento.

### **3.6 ANÁLISIS DE LA FRACCIÓN DEL ARTÍCULO 797 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

En el transcurso de este trabajo se han abordado diversos temas los cuales nos llevan como punto final al tema central de esta tesis para la cual me permito transcribir el artículo 797 en su fracción segunda de la Ley Federal Del Trabajo.

Art. 797: “Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente 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, el oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos”.

Al observar lo que se estipula en antes citada fracción del artículo 797 de la

ley laboral, es ahí donde surge una serie de lagunas y por ende la propuesta del presente trabajo, ya que una correcta interpretación del artículo 841 de la Ley Federal de Trabajo, permite colegir que las juntas, además de la obligación que tiene de estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que se les rindan, expresando las razones por las cuales les otorguen o les nieguen eficacia demostrativa, también deben examinar las constancias toda vez que el patrón cuando exhibe un documento como una acta administrativa levantada con motivo de la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, estas tienen que ser obligatoriamente ratificadas por los signantes, para que la documental de referencia no sea susceptible de invalidarse, porque no se le haya dado oportunidad a la contraparte del oferente, de repreguntar a quienes aparecen como signantes de aquel documento en este caso la representación legal del trabajador, ya que en la práctica se da el vicio de que los patrones elaboran documentos para acreditar las faltas que supuestamente cometió el trabajador y dar cumplimiento a lo establecido en el párrafo último del artículo 47 de la ley laboral.

Ya que el multicitado artículo 797 de la ley en comento deja en estado de indefinición jurídica al trabajador, ya que en caso de que se este en el supuesto que no fueren objetadas en contenido y firma las documentales privadas ofrecidas por el patrón estas se tiene que ratificar obligatoriamente cuando en ellas se consignen una investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que se le de oportunidad a la contraparte del oferente, de repreguntar a quienes aparecen como signantes de aquel documento con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión, por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formulación y se da oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documentos y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulan, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.

Por tal motivo para subsanar las lagunas que presenta el artículo 979 la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales colegiados de circuitos a través de diversas jurisdicciones y ejecutorias, se han tratado de llenar lo vacíos del artículo anterior citado que a continuación se describen.

**ACTAS ADMINISTRATIVAS EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER RATIFICADAS.** Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a

que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervienen en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio. Jurisprudencia número 19, sustentada por la extinta cuarta sala de la suprema corte de justicia de la nación, publicada en el apéndice al semanario judicial de la federación, 1917-2000, tomo V, materia del trabajo, volumen 1, Página 17.

**ACTAS ADMINISTRATIVAS EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES DEBEN SER RATIFICADAS, AUN CUANDO NO SEAN OBJETADAS.**

Las actas administrativas levantadas por la patronal en investigación de faltas de los trabajadores deben considerarse como documentos privados de dicha parte que, como tales, no conllevan intrínsecamente la prueba plena de su contenido; de modo que para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional laboral, de quienes las firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, y tal circunstancia opera independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga alguna de perfeccionamiento, conforme a la jurisprudencia número 23/92, aprobada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis número 79/91, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación número 58, correspondiente al mes de octubre de mil novecientos noventa y dos, Octava Época, registrada con el número J/4a. 23/92, consultable a fojas 23, del siguiente RUBRO: "ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES."SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.



## PROPUESTA

El desarrollo del presente trabajo y dado el análisis que se ha hecho del artículo 797 de la vigente Ley Federal del Trabajo, permite concluir que definitivamente hay una total ausencia de técnica legislativa en su redacción, en consecuencia y a título personal me permito hacer la siguiente propuesta para que se adicione una fracción al presente artículo:

Propongo que la especial redacción debe quedar de la siguiente manera:

Art. 797: “Los originales de los documentos privados se presentaran por la parte oferente 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, el oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos”.

**Cuando en los documentos privados se consignen una investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, tiene que ser obligatoriamente ratificadas por quienes la firmaron, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar y desvirtuar los hechos que contenidos en ellas.**

## CONCLUSIONES

Una vez desarrollado los diversos apartados de que se compone este trabajo de investigación y una vez analizado el artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, debe concluirse de la siguiente manera:

**Primera.-** Uno de los aspectos más distintivos del derecho procesal es la prueba, no siendo esto la excepción en materia laboral. Esto es así porque la prueba constituye la espina dorsal del proceso. Que importa que las partes argumenten afirmaciones, que el actor exponga sus hechos y los demandados se excepcionen y defiendan si no hay medios, objetos, documentos, conductas, instrumentos o mecanismos con que demostrar lo que se afirma. De ahí la importancia de la prueba en cualquier tipo de proceso.

**Segunda.-** En el proceso laboral mexicano se sigue un sistema admisorio de pruebas mixto, ya que es nuestra propia legislación laboral la que por una lado nos dice que en el proceso son admisibles **todos los medios de prueba que no sean contrarias a la moral y al derecho** y por el otro no señala un catálogo de las principales pruebas que se aceptan en los conflictos laborales tales como: **la confesional, la documental, la testimonial, la pericial, la inspección, la presuncional, la instrumental de actuaciones y, las fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.**

**TERCERA.-** Cuando la autoridad laboral vaya a dictar el laudo correspondiente debe valorizar las pruebas a su prudente arbitrio, ya que en materia laboral se da el sistema de la libre valoración de las pruebas, sin tenerse que sujetar el funcionario resolutor a reglas específicas de valoración. Tal razonamiento se deriva de los dictados de la ley, laboral al sostener que: **"los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen"**. En síntesis, la valoración de la prueba documental privada en especial

de una investigación de las faltas cometidas por los trabajadores para que haga prueba plena tiene que esta debidamente ratificada por los firmantes o que intervinieron en ella y no dejar a la contraparte en estado de indefensión.

**Cuarta.-** Dada las lagunas que presenta este artículo 797 de la ley laboral, la suprema corte de justicia de la nación a través de diversas jurisprudencias y ejecutorias ha tratado de llenar los vacíos que adolece dicho artículo, por ende es de plena justicia y de sana lógica el que se reforme o adicione el Artículo 797 de la Ley federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, Edición 1996, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. 9a Edición, Editorial Trillas, México 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales 2a Edición, Editorial Trillas, México 19882003.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Formulario del Derecho del Trabajo. Décima Primera Edición, Editorial Esfinge, México 1990.

CÓRDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México D. F. 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta Edición, Editorial Porrúa, México 1990.

DE LA LUZ ARRIAGA Maria. El Proceso del Trabajo en México Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

DELGADO MÓYA, Rubén. El Derecho Social del Presente Primera Edición, Editorial Porrúa S. A., México 1977.

DE PINA VARA RAFAEL Diccionario de Derecho. Vigésima tercera Edición, Editorial Porrúa, México 1996.

DEVEALI MARIO, L. Tratado de Derecho del Trabajo, Editorial Buenos Aires, Impresora la Ley, S. A, 1972.

MACCISE SAADE LUIS. Guía practica de derecho procesal del trabajo, primera Edición, Editorial grupo editorial mexicano, México 2002.

PAQUIN MICHEL. El Trabajo Primera Edición, Editorial Trillas, México 1993

TENA SUCK, Rafael y ITALO MORALES, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera Edición, Editorial Trillas, México 1989

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto Derecho Social Mexicano. Editorial Porrúa, México 1988

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Segunda Edición, Editorial PAC, México 1980.

## LEGISLACIONES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Anaya, S. A. México 1999

Lev Federal del Trabajo comentarios y Jurisprudencia- Quinta Edición, Editorial Sista, 1994.

Nueva ley federal del trabajo, tematizada y sistematizada, Baltasar Cavazos Flores 31ª Edición, Editorial Trillas, 2002.