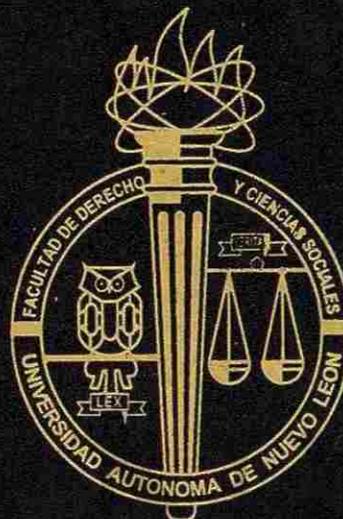


**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE
NUEVO LEÓN**
**FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS SOCIALES Y
COLEGIO DE CRIMINOLOGÍA**



**LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN LA
RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

POR:

JOSÉ ELÍAS ADAME GARZA

TESIS

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**

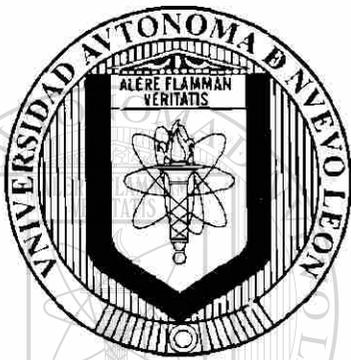
MARZO 2003



1020148952

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS SOCIALES Y
COLEGIO DE CRIMINOLOGÍA



LA PRUEBA DOCUMENTAL PRIVADA EN LA
RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO

POR:

JOSÉ ELÍAS ADAME GARZA

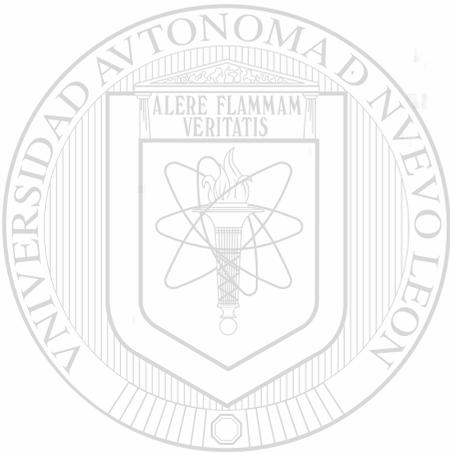
TESIS

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

MARZO 2003

984485

TM
KI
FDYC
2003
.A3



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

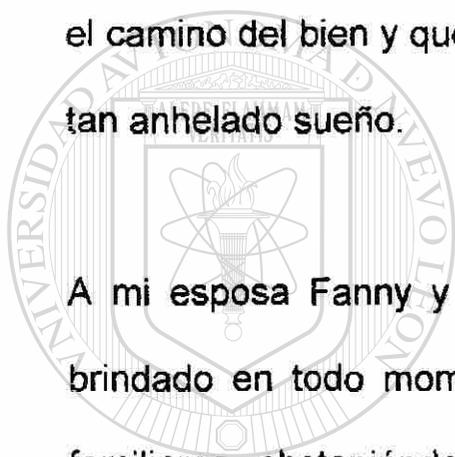


Dedico esta obra :

A mis padres Manuel Arnoldo y Elva Alicia que me han guiado por el camino del bien y que sin ellos no hubiera sido posible lograr este tan anhelado sueño.

A mi esposa Fanny y mi hija Maria Fernanda por todo el apoyo brindado en todo momento; Nos perdimos de muchos momentos familiares absteniéndonos de muchas cosas por lograr este objetivo.

GRACIAS



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación esta dirigido primordialmente a la parte patronal. En el se encontrara los elementos básicos que deben contener las documentales privadas que amparan la relación de trabajo. Estos documentos tienen la finalidad de ayudar y orientar en la práctica a la parte patronal, y así combatir en una controversia laboral a la parte obrera y en cierta forma no estar en desventaja por desconocimiento de causa o ausencia de documentales.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

INDICE

1. DEDICATORIA.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. INDICE.....	3
4. HIPÓTESIS.....	6

CAPITULO I ANTECEDENTES

1. Ley de las doce tablas.....	8
2. Código de Manú.....	8
3. Código de Hammurabi.....	9
4. Antecedentes de la prueba documental.....	12
5. Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformas de 1980.....	14

CAPITULO II MARCO LEGAL

1. Ley Federal del Trabajo.....	17
---------------------------------	----

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO III ESENCIA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

1. Prueba.....	29
2. Documento.....	31

CAPITULO IV MARCO CONCEPTUAL

1. Concepto de prueba.....	35
----------------------------	----

2. Concepto de documento.....	37
3. Concepto de relación.....	38
4. Concepto de trabajo.....	39

CAPITULO V DERECHO COMPARADO

1. Introducción.....	41
2. Contrato de trabajo.....	41
3. Aviso de rescisión.....	44
4. Duración de las relaciones de trabajo.....	47

CAPITULO VI REGLAS GENERALES DE LAS PRUEBAS

1. Introducción.....	50
2. Objeto de la prueba.....	51
3. La finalidad de la prueba.....	52
4. La carga de la prueba.....	54
5. Momento procesal oportuno del ofrecimiento de las pruebas.....	56

CAPITULO VII CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

1. Introducción.....	58
2. Documentos públicos y privados.....	59
3. Manuscritos y mecanografiados.....	62
4. Autógrafos y heterógrafos.....	63
5. Declarativos y representativos.....	64

**CAPITULO VIII
DOCUMENTOS BÁSICOS
I PARTE**

1. Definición de contrato de trabajo.....	66
2. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	67
3. La duración de las relaciones de trabajo.....	70
4. Tarjeta de control de asistencia.....	75

**CAPITULO IX
DOCUMENTOS BÁSICOS
II PARTE**

1. Recibo de salario ordinario.....	80
2. Recibo de vacaciones y prima vacacional.....	85
3. Recibo de Aguinaldo.....	87
4. Recibo de utilidades.....	90
5. Renuncia	93

**CAPITULO X
JURISPRUDENCIA**

1. Jurisprudencia aplicable a la prueba documental.....	97
---------------------------------------------------------	----

CONCLUSIONES.....	121
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA.....	123
-------------------	-----

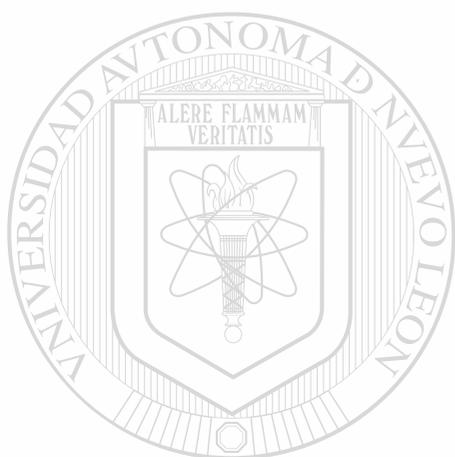
HIPÓTESIS

Esta hipótesis va encaminada a una propuesta para incluirla en nuestra Ley Federal del Trabajo, que consiste en los elementos básicos que deben de contener los documentos privados que amparen la relación de trabajo, para brindarle mas que nada a la parte patronal un medio de defensa, quien al solo leer la ley, la interprete y comprenda; Qué requisitos deben de incluirse en las documentales toda vez que hoy en día los documentos privados que amparan la relación de trabajo son elaborados por un administrador,

y solamente van encaminados a satisfacer ciertos requisitos fiscales o de administración, que enfocados al área jurídica carecen de ciertos elementos que llevados a un litigio laboral puede salir perjudicado la parte patronal.

Aquí lo recomendable es que se reúnan tanto el administrador como el asesor jurídico de la empresa para que elaboren dichos documentos privados unificando criterios y elaboren un mismo

recibo que les sirva a ambos y así tener éxito contable y jurídico,
siempre y cuando actúen conforme a derecho.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO I

ANTECEDENTES

1. LEY DE LAS DOCE TABLAS. (450 A.C.)

Estas leyes aplicables a los romanos constituyen base del derecho publico y del derecho privado modernos. Establecen un procedimiento para enjuiciar a los culpables de delitos y un mecanismo en virtud del cual la parte ofendida puede reclamar

indemnización de perjuicios a la parte culpable. El principio esencial era que la ley debe ser escrita.¹

2. CÓDIGO DE MANU (1280 A.C.)

Recopilación escrita de normas jurídicas transmitidas de generación en generación. Constituía la base del sistema de castas de la India, que clasificaba a los individuos según su rango

¹ internet.http://www.unesco.org/courier/1999_11/sp/dossier/txt14 htm#e1

social. El castigo solo se utilizaba como ultimo recurso. Los miembros de las castas superiores eran castigados con mas severidad que los de las inferiores.

3. CÓDIGO DE HAMMURABI. (1700 A.C.)

Antes de la llegada de Hammurabi al poder, eran los sacerdotes del dios Asmas los que ejercían como jueces, pero hammurabi

estableció que fueran funcionarios del rey quienes realizaran este trabajo, mermando así el poder de los sacerdotes y fortaleciendo el del propio monarca.

El dios Asmas, el dios del sol, dios de la justicia, es quien entrega las leyes al rey Hammurabi.

El código de leyes unifica los diferentes códigos existentes en las ciudades del código babilónico; pretende establecer leyes aplicables en todos los casos, e impedir así que cada uno “

tomara justicia por su propia mano”, pues sin ley escrita que los jueces hubieran de aplicar obligatoriamente, era fácil que cada uno actuase como mas le conviniera.

Cabe hacer mención que el código de Hammurabi no distingue entre del derecho civil y el penal, es decir, se dan leyes que regulan los asuntos de la vida cotidiana y leyes que castigaban los delitos. Se regula el comercio, el trabajo, los alquileres, las herencias, los divorcios, la propiedad, las penas por los delitos de robo, asesinato, etc.²

El código de Hammurabi, según data nuestra historia del derecho, fue el primer código conocido en la historia. Contenía una compilación de leyes y edictos auspiciada por Hammurabi, rey de Babilonia. Una copia del mismo código, esculpida en un bloque de piedra negra de dos metros de alto, fue encontrada por un equipo de arqueólogos franceses en Susa, Irak, en el invierno de 1901-1902. El bloque, roto en tres pedazos, ha sido restaurado y se encuentra hoy en el museo de Louvre de París.

² Código de Hammurabi. Internet, <http://clio.rediris.es/fichas/hammurabi.htm>

El código está compuesto por columnas horizontales en escritura cuneiforme: 16 columnas en el anverso y 28 en el reverso. El texto comienza con un prólogo que explica los cultos religiosos de Babilonia y Asiria. Más que un código en el estricto sentido, parece que los 20 párrafos de que consta el código de Hammurabi componen una serie de enmiendas al derecho común de Babilonia.

El código de Hammurabi no contiene normas jurídicas acerca de temas religiosos.

Las bases del derecho penal derivan del principio común entre

los pueblos semitas, del “ojo por ojo”. La protección del código se ofrece a todas las clases sociales babilónicas: El derecho protege a débiles y menesterosos, mujeres, niños ó esclavos contra la injusticia de ricos y poderosos.³

³ Código de Hammurabi. Internet. [http //www-geocities.com/athens/Acropolis/5759/hammurabi.html](http://www-geocities.com/athens/Acropolis/5759/hammurabi.html)

4. ANTECEDENTES DE LA PRUEBA DOCUMENTAL.

El Código de las Partidas, escrito ya en el Renacimiento y cuando hacia dos siglos que los Árabes habían introducido el papel en Europa, (aunque todavía no se había generalizado su uso), prevé el caso de que los jueces no sepan leer y escribir, comentándose con señalar este arte como recomendable, porque ellos mismos podrían leer los documentos sin el peligro de caer en manos de otros que descubrieran las cosas secretas. Pero en épocas anteriores cuando no había papel, cuando el pergamino

preparado para escribir escaseaba hasta el punto que demuestran los palimpsestos, y sobre todo, cuando los conocimientos literarios eran tan poco comunes que aun dentro de la clase relativamente ilustrada del clero, eran muchos los eclesiásticos constituidos en dignidad que no podían firmar las actas de los concilios a que asistían, por no saber hacerlo, se comprende fácilmente que en los asuntos privados y que no revestían una extraordinaria importancia, el medio casi único de

fijar los hechos había de consistir en confiarlos a la memoria de los testigos.

La prueba escrita adquirió mas valor cuando para evitar el peligro indicado, así como el demérito que había de ocasionar la muerte o la desaparición de los testigos, se aplicó a los documentos el procedimiento de las tarjetas, formulando las llamadas cartas partidas, que consistían en escribir dos veces lo mismo en dos columnas de una misma hoja de pergamino, dejando entre las columnas un espacio en que se escribían con gruesos caracteres versículos de las Sagradas Escrituras, y por lo cual se cortaba el

documento entregado uno de los lados a cada una de las partes contratantes. De este modo se impedían las alteraciones y por el ajuste de los versículos cortados, se comprobaba la autenticidad de los documentos. Aunque la falta de una de las partes hacia imposible la confrontación y aunque estos documentos no tenían más que un carácter privado, se comprende sin esfuerzo que desde el momento en que hubo un medio de dar este carácter de permanencia y de seguridad a las estipulaciones, la prueba

testifical fue perdiendo importancia. La creación de los escribanos y notarios como fé pública aumentó el valor de los documentos; y cuando en el principio del siglo XIII se organizaron en Aragón y en Castilla los servicios de estos oficiales, se les obligó a llevar registros que sirvieran de matriz y protocolo a las escrituras, los documentos que sobrepusieron definitivamente a las prueba de los testigos, y después de este largo paréntesis, se volvió, principalmente en Aragón, al sistema romano que, fuera de los casos de falsedad, no admitirá la prueba de testigos contra las pruebas literales.⁴

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 Y REFORMAS DE 1980.

En el artículo 784 de nuestra legislación laboral vigente reside el principio mas importante de las reformas procesales de 1980, al sustituir de la carga de la prueba al trabajador en las cuestiones

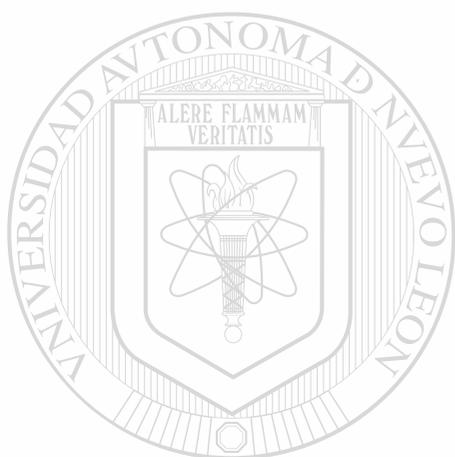
⁴ Ley de Enjuiciamiento Civil Concordada y Anotada. Tomo II. Febrero de 1881. Madrid España. Pág. 8.

fundamentales de la relación laboral a que se refiere dicho precepto, imponiendo para tal efecto al patrón la obligación de exhibir los documentos que legalmente debe conservar en los términos del artículo 804.⁵ Mientras que en la ley de 1970 se basa en la igualdad teórica de las partes ante la ley y no toma en cuenta la desigualdad de las mismas para establecer una igualdad real en lugar de la igualdad formal del proceso civil. Esa igualdad civilista conduce a la regla de que el que afirma, está obligado a probar, que arroja la carga de la prueba al trabajador, porque su demanda parte de hechos afirmados por el mismo.

Ese principio tuvo que flexionarse porque dejaba a los trabajadores en estado de indefensión, ya que los medios probatorios, especialmente los documentos, se encuentran en poder del patrón, e incluso los testigos, cuando se trata de hechos ocurridos en las oficinas de la empresa, suelen ser

⁵ Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán Juan B. Ed. Esfinge. Vigésima Edición. México 2000. Pág. 492.

trabajadores adictos al patrón y por lo tanto adscritos al interés de éste.⁶



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

⁶ Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 492.

CAPITULO II

MARCO LEGAL

1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

(Reformas publicadas en el Diario Oficial el 4 De Enero De 1980)

DE LAS DOCUMENTALES

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

Cabe hacer mención que los documentos públicos son aquellos en

son elaborados por un funcionario que tiene fe pública tales como

un notario público, corredor público y también aquellos que sean

expedidos por algún funcionario en el ejercicio de sus funciones,

tales como por ejemplo el oficial del registro civil, cuando expida

actas de nacimiento, divorcio, adopción, etc. o como por ejemplo el

jefe de catastro de alguna entidad federativa, cuando expida avaluos

catastrales, el otorgamiento de una clave catastral de algún bien

inmueble etc.

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

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior. Aquí cabe agregar que los documentos privados son los expedidos por cualquier persona con excepción de aquellas personas que tengan fé pública y los funcionarios de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios en ejercicio de sus funciones, por lo que en un

juicio laboral si un documento privado no es objetado por la contraparte hacen prueba plena y por el contrario si se objeta algún documento privado tendrá que rendir pruebas en base a esa objeción.

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta

su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos. De este artículo se desprende que cuando un documento es objetado se dejara en autos hasta su perfeccionamiento y en el supuesto caso de que no fue objetado la contraparte podrá solicitar la devolución de su original previo cotejo de una copia fotostática se deje en autos.

Artículo 798. Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsión o

cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre. Aquí cabe agregar que en esta situación que un documento privado se agregue a un juicio pero mediante copia fotostática sin certificar, deberá señalar la ubicación de donde se encuentra tal documento original para su previo cotejo, y si no lo señala carecerá de valor probatorio aun así aunque dicho documento no haya sido objetado, ya que se tomará en cuenta como un mero indicio.

Artículo 799. 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. Aquí en esta situación cuando un documento original se encuentre en poder de un tercero, la parte que requiera este documento original para su debido cotejo, lo solicitará a la autoridad laboral y indicará en manos de quien obra dicho original así como su domicilio, y esta a la vez obligará a dicho tercero a que lo exhiba.

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

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

Documental privada proveniente de terceros. Su valor dep. del resultado del interrogatorio a que son sometidos los

ratificantes. Si bien es cierto que cuando una documental proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, también lo es cuando ese tipo de documentos se ratifica por quienes lo suscriben equivale a una testimonial rendida en los términos de ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes.

Amparo directo 628/82, Oscar Quiñones Lara, 11 de Junio de 1982. Unanimidad de votos. Ponente Cesar Esquinca Muñoa. Secretario: José Luis Guzmán Barrera.

Informe 1982, Tercera Parte, Segundo tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, P. 164.⁷

Artículo 801. Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen,

indicando el lugar en donde éstos se encuentren. Cabe señalar que una documental privada deberá exhibirse su original, en caso de que obrare en algún libro, se exhibirá su copia fotostática indicando el lugar donde se encuentre dicho original para su debido cotejo.

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

⁷ Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág.507..

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

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

EJECUTORIA. Documentos, ratificación de los. Sólo es necesaria cuando se objeta su autenticidad. Las pruebas documentales solamente requieren ser ratificadas cuando son objetadas en cuanto a su autenticidad y firma, ya que cuando la objeción es en lo tocante al valor probatorio del documento, no se controvierte ninguno de los aspectos señalados.

Tesis de jurisprudencia. Informe 1986. Cuarta Sala, p. 6.⁸

Artículo 803. Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente. Cabe señalar que el oferente que no pueda rendir algún informe ó copias que los tenga en su poder

⁸ Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán Juan B. Ob. Cit. Pág. 508.

alguna autoridad, lo que se requiere es que acredite a la junta de que dichos documentos obran en poder de alguna autoridad, para que la junta este obligada a solicitarlos.

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

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

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

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

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

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan. Cabe agregar que el artículo 804 de nuestra Ley Federal del Trabajo contiene una de las reformas mas trascendentes de 1980 que consiste en que el patrón tendrá la obligación de conservar los documentos básicos normativos de la relación laboral, cuyo incumplimiento lleva implícito una sanción por parte de la autoridad laboral correspondiente.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario. La importancia de que el patrón lleve en regla toda su documentación laboral tanto previa como posterior

a la relación laboral, de no ser así, se tendrán por ciertos los hechos aducidos por el actor, salvo prueba en contrario.

Artículo 806. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente. Cabe agregar que cuando una de las partes solicite a alguna autoridad algún informe, su contraria tiene todo el derecho siempre y cuando pague ese derecho, a que

se le expida una copia igual que su contraria, para que no lo dejen en estado de indefensión dentro del juicio respectivo.

Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos

mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado. Aquí se puede decir que para que un documento sea debidamente cotejado tendrá que exhibirse la copia respectiva, e indicar en que parte se encuentra su original, si estuviere en la misma ciudad ó municipio el actuario realizará tal cotejo, y si fuere en otra entidad federativa de donde se lleva el juicio, se remitirá al tribunal correspondiente en vía de exhorto para que por medio del actuario certifique su autenticidad.

Artículo 808. Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas. Cabe señalar que todos los documentos de procedencia extranjera para que hagan fe,

tendrán que ir debidamente certificados por la Secretaria de Relaciones Exteriores.

Artículo 809. Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta, de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los

originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si

fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

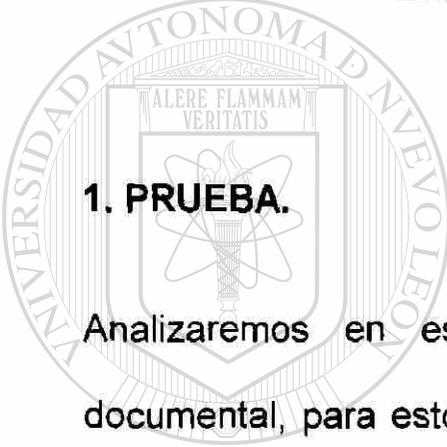
Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

CAPITULO III

ESENCIA DE LA PRUEBA

DOCUMENTAL



1. PRUEBA.

Analizaremos en este capítulo la esencia de la prueba documental, para esto primero analizaremos lo que es prueba y

hablando de manera general la prueba es la justificación de nuestras manifestaciones, dicho de otra manera se puede decir que es un procedimiento que se sigue para establecer un saber, no hablamos de una verdad porque no estaría correcto, porque si bien es cierto la prueba sirve para demostrar verdades como falsedades, más bien sirve para demostrar afirmaciones.

En un ejemplo claro, nosotros decimos que determinada persona es una persona muy sucia, muy descuidada en su persona, es

una afirmación de nuestra parte, y como lo demostraremos con pruebas, argumentando que cuando va a la universidad todos los días se percibe un olor muy peculiar cuando esta junto a nosotros, o que su apariencia física es siempre descuidada, o sea que es obvio que cualquier persona notaría su presencia. O bien hablando de estudiantes, como por ejemplo se afirma que determinado alumno es muy inteligente y siempre sobresale en los primeros lugares de su especialidad, siendo una afirmación por parte nuestra en donde estamos afirmando que es muy buen alumno, en este caso peculiar demostraremos nuestra afirmación

precisamente con la prueba, y la prueba que emplearemos aquí, será la de revisar su kárdex en la secretaría de la Universidad, en donde llevan el control administrativo de todos los alumnos, tanto de sus calificaciones como de sus faltas, etc.

En la vida cotidiana también utilizamos con cierta frecuencia la prueba, en todos los ámbitos, por ejemplo en una familia, se le otorga permiso a un hijo para que asista a determinada reunión

de amigos, en donde se le señala una hora específica para regresar a casa, cuando el hijo llega a su casa dos horas después de la hora acordada, a lo que los papás para reafirmar su dicho que llegó tarde su hijo, lo demuestra que a la hora que llego iban llegando el matrimonio vecino, por lo tanto el papá del muchacho investigó y su vecino le informó al día siguiente que a la misma hora que iban llegando, también iba llegando el hijo de su vecino y amigo, por lo que se demostró la afirmación hecha por el padre del muchacho, por eso llegamos a la conclusión que una prueba es demostrar una afirmación.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



2. DOCUMENTO.

El documento vino a surgir desde épocas muy remotas, el primer Código de leyes que data de 2250 años A.C., es el Código de Hammurabi el cual establecía que los documentos se debían

hacer por escrito, labrados en madera, y que dichos documentos servirían como valor judicial.⁹

La prueba conforme ha avanzado el tiempo ha adquirido un valor muy significativo para los hombres, ya que así se puede acreditar en un juicio lo estipulado en dicho documento.

Antes de existir el documento cualquier asunto o convenio entre dos o más personas se dejaba únicamente a la palabra; esta práctica generaba muchos conflictos, toda vez que al llegarse el termino que habían planteado para el cumplimiento de alguna obligación la parte que le tocaba cumplir decía que aún no se llegaba el plazo pactado, así surgió la necesidad en nuestros antepasados para el comercio, en donde se implemento el documento escrito para que dichos comerciantes se obligaran a contraer derechos y obligaciones , pero ya de una manera más factible, por escrito, antes no se podía exigir su cumplimiento

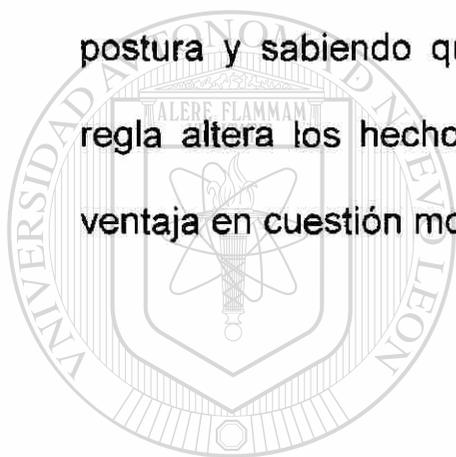
⁹ Código de Hammurabi. Internet.
<http://www.geocities.com/athens/Acrópolis/5729/hammurabi.html>

porque no había nada escrito, más aún cuando ninguna de las partes tenía un documento que amparaba lo que habían acordado.

Implementar el documento ha servido hoy en nuestra vida cotidiana, porque de lo contrario sería un desastre en las operaciones de crédito principalmente, ya que se cometerían muchas injusticias, y todo debido a que no había con que respaldar lo pactado entre dos o más personas. Para bien de la humanidad el diseño del documento, ha sido de gran utilidad por contar con un respaldo para cualquier operación de crédito, de compra-venta etc. Todo lo que se pacte que se haga por escrito y que cada parte tenga en su poder una copia del documento.

En nuestro derecho del trabajo el documento es primordial para acreditar el pago y las condiciones derivadas de la relación individual y colectiva de trabajo, dicho de otra manera si no existiera el documento estaría en desventaja la parte patronal

porque es la responsable de llevar en regla los documentos que se deriven de la relación laboral. De lo contrario se presumirá por cierto lo expuesto por el trabajador, y aquí es cuando existen las injusticias ya que el abogado de la parte actora abusa de su postura y sabiendo que el patrón no lleva los documentos en regla altera los hechos de acuerdo a conveniencia para sacar ventaja en cuestión monetaria.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO IV

MARCO CONCEPTUAL

“ LA PRUEBA DOCUMENTAL EN LA RELACION DE TRABAJO “

1. CONCEPTO DE PRUEBA.

- Trueba Urbina dice que la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho.¹⁰

- Según Francisco Ramírez Fonseca, la prueba es en todo caso, una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición.¹¹

¹⁰ Alberto Trueba Urbina. *Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa. México 1965. Pág. 298.

¹¹ Francisco Ramírez Fonseca. *La prueba en el Procedimiento Laboral*. ed. Octava. Ed. Pac. México 1991. Pág. 85.

- Ismael Rodríguez campos argumenta que la prueba es la razón o el motivo alegado al proceso mediante los medios y procedimientos que determina la ley con el fin de otorgarle a la junta el convencimiento sobre las afirmaciones o negaciones vertidas.¹²

- Juan Palomar de Miguel afirma que la prueba es la acción y efecto de probar.// Argumento, razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.¹³

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

- En nuestro punto de vista, la prueba es el instrumento por el cual las partes los utilizan para probar o desvirtuar los hechos controvertidos.

¹² Ismael Rodríguez Campos. *Las pruebas en el Derecho Laboral*. Ed. Universidad Regiomontana, México 1989. Pág. 12.

¹³ Juan Palomar de Miguel. *Diccionario para Juristas* Ed. Mayo. México 1981. Pág. 1100.

2. CONCEPTO DE DOCUMENTO.

a. Según el diccionario de derecho usual nos dice que es la probanza o justificación mediante escritos.¹⁴

b. Según Rafael de Pina Vara dice que significa representación Material idónea para poner de manifiesto la existencia de un hecho o acto jurídico (acontecimiento de la vida independiente de la voluntad humana, contrato, testamento, sentencia, etc.)

susceptible de servir, en caso necesario, como elemento probatorio.¹⁵

c. Según Guillermo Cabanellas citado en el diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales dice que es una

¹⁴ *Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. ed. 21ª. Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina 1989. Pág. 303.*

¹⁵ *Rafael de Pina Vara. Diccionario de Derecho. ed. Vigésimo Séptima. Ed. Porrúa. México 1999. Pág. 255.*

probanza o justificación de una cosa, mediante escritos.¹⁶

d. Según el diccionario del Español Moderno dice que es un escrito con que se prueba o hace constar una cosa.¹⁷

e. En nuestro punto de vista el documento es una manifestación de la voluntad del gobernado tanto unilateralmente como bilateralmente.

3. CONCEPTO DE RELACIÓN.

a. Según Juan Palomar de Miguel es la finalidad de una cosa.¹⁸

b. Según Manuel Osorio significa correspondencia. // Trato.

// Comunicación.¹⁹

¹⁶ Manuel Osorio. *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Ed. Heliasta. México 1991. Pág. 264

¹⁷ *Diccionario del Español Moderno*. ed. Segunda reimpresión. Ed. Aguilar Editores. México 1992.

¹⁸ Juan Palomar de Miguel. *Ob. Cit.* Pág. 1165.

- c. Según Ricardo Villarreal Molina y Miguel Ángel del Arco Torres significa concesión, correspondencia, trato, comunicación de una persona con otra.²⁰
- d. Según nuestro punto de vista, relación es el trato directo de entre dos o mas personas.

4. CONCEPTO DE TRABAJO.

- a. Según Juan Palomar de Miguel es la acción o efecto de trabajar. // cosa producida por un agente.²¹

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- b. Según Ricardo Villarreal Molina y Miguel Ángel del Arco Torres asume que es una ocupación retribuida, obra, cosa producida, esfuerzo humano.²²

¹⁹ Manuel Osorio. Ob. Cit. Pág. 659.

²⁰ Ricardo Villarreal Molina y Miguel Ángel del Arco Torres. Diccionario de Términos Jurídicos. Ed. Comares. Granada 1999. Pág. 440.

²¹ Juan Palomar de Miguel. Ob. Cit. Pág. 1339

²² Ricardo Villarreal Molina y Miguel Ángel del Arco Torres. Ob. Cit. Pág. 440.

c. Según Guillermo Cabanellas es el esfuerzo humano, físico ó intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. // Actividad susceptible de valoración económica por la tarea. El tiempo o el rendimiento.²³

d. En nuestro punto de vista trabajo es todo esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción o obtención económica, en donde existe carga de ambas partes, el cual el patrón se obliga a pagar el salario convenido y el trabajador por su parte a prestar el trabajo convenido,

que en este caso se da la subordinación del trabajador con el patrón.

²³ Guillermo Cabanellas de Torres. *Diccionario Jurídico Elemental*. Ed. Heliasta. Argentina 1988. Pág. 313.

CAPITULO V

DERECHO COMPARADO

DE LAS DOCUMENTALES PRIVADAS

1.- INTRODUCCION

Es este capítulo analizaremos las comparaciones de nuestro derecho laboral así como también las similitudes y semejanzas con la de otros países, aunque haciendo la aclaración que no en todos los países existen leyes del trabajo, en unos países se rigen solamente por decretos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.- CONTRATO DE TRABAJO.

En el país de Argentina, jurídicamente no es lo mismo contrato de trabajo que relación de trabajo. Hay contrato cuando una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra, bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado ó indeterminado de tiempo, mediante el pago de una

remuneración, cualquiera que sea su forma ó denominación (artículo 21, ley citada.)²⁴

Hay relación de trabajo cuando una persona física realiza actos, ejecuta obras o presta servicios a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera que sea el acto que le dé origen. (artículo 22, Ley Citada.).²⁵

La diferencia esencial entre contrato y relación de trabajo radica en que la primera existe la obligación de prestar el servicio, mas no hay una seguridad de que se llegará a concertarse dicha relación de trabajo en tanto que el segundo es cuando efectivamente se cumplimenta.

En la Argentina en el artículo 46 establece que en el contrato individual de trabajo puede ser formalizado en forma verbal,²⁶ y en tanto que en México establece en el artículo 24 de nuestra ley laboral que el contrato deberá hacerse por escrito en el que cada

²⁴ Baltasar Cavazos Flores. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Ed. Trillas. México 1991. Pág. 91

²⁵ Baltasar Cavazos Flores. Obra Citada. Pág. 91

²⁶ Ibidem. Pág. 92

una de las partes deberá de quedarse con una copia, la falta de esta formalidad se imputará al patrón, según lo establece el numeral 26 de nuestra legislación laboral.

En Colombia en el artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo define el contrato como aquel en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a una persona natural o jurídica mediante remuneración y bajo subordinación.²⁷ En comparación con la definición que establece nuestra ley laboral es lo mismo pero con diferentes palabras, vendrían siendo los mismos elementos como lo son : a) la prestación de un servicio; b) la subordinación; c) el pago del salario.

En Colombia esta permitido el contrato verbal como una de las modalidades del artículo 37 de la legislación laboral,²⁸ en cambio en México no lo prohíbe pero tampoco lo acepta, en tanto que la falta de escrito del contrato laboral no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados,

²⁷ Baltasar Cavazos Flores. Obra Citada. Pág. 199
²⁸ Idem.

según lo estipulado en el numeral 26 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

3.- AVISO DE RESCISIÓN.

En Perú según el artículo 6º, de la Ley numero 24514, que regula el derecho a la estabilidad en el trabajo de conformidad con el artículo 48 de a Constitución, haciendo la aclaración que el País de Perú no tiene código laboral si no que se rige por medio de decretos laborales, dice que el empleador (patrón) después de conocida o

investigada la falta que dé lugar al despido, deberá comunicar por escrito esta situación al trabajador afectado, por la que no podrá dar por terminada la relación de trabajo sin que previamente se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él a menos que se trate de hechos de tal gravedad que no pueda pedirse razonablemente al empleador que se le conceda esta posibilidad. En el ejercicio del derecho de defensa, el trabajador

podrá ser asistido por la representación sindical o por un profesional abogado según decida.

El plazo para el examen de los hechos determinantes del despido al interior del centro de trabajo, no puede exceder de seis días útiles.²⁹

En cambio en nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 ante penúltimo párrafo establece que el patrón deberá dar aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

Aquí cabría estudiar las diferencias entre la ley # 24514 del Perú y la de nuestro País México, que principalmente la diferencia consiste en que en nuestro País no se le concede la posibilidad al trabajador de

defenderse, si no que sería hasta en tanto no entrara en controversia dicho asunto, y en cambio en la Ley del Perú establece esta situación que desde mi punto de vista creo que sería de gran utilidad para nuestro País ya que evitaría muchos juicios laborales, ya que en nuestro país no se brinda ese derecho de ser oído por la parte patronal.

²⁹ Baltasar Cavazos Flores. Obra Citada. Pág. 456

En la Ley # 24514 del Perú en su artículo 7º establece que para notificarle al trabajador del aviso de rescisión lo harán por medio de carta remitida notarialmente o por el juez de paz a falta de notario, con indicación precisa de la causa del despido y la fecha en que debe cesar. Dicho despido será comunicado simultáneamente a la autoridad del trabajo.³⁰

En nuestra legislación laboral en el numeral 47 penúltimo párrafo establece que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en el supuesto de que se negare a recibirlo deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a

ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La diferencia esencial de ambas leyes tanto la del Perú como la de México es que en México la autoridad laboral notificará el aviso de rescisión mientras que en el Perú dicho aviso de rescisión utilizan un intermediario (notario) quien a su vez lo notificará y en falta de

³⁰ Baltasar Cavazos Flores. Obra Citada. Pág. 456

este un juez de paz, que a su vez le notificaran a la autoridad laboral que ya quedo notificado dicho trabajador del aviso de rescisión.

4.- DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En el Estatuto de los trabajadores de España de 1980 regula las relaciones individuales de trabajo y una buena parte de las relaciones colectivas, en su artículo 31 establece que los contratos individuales pueden ser indefinidos y temporales. En tanto que en nuestra legislación laboral existen 3 tipos de contratos de trabajo y

no dos como en España que lo son : para obra, tiempo determinado o tiempo indeterminado; En nuestro punto de vista son muy semejantes con los contratos individuales con nuestro país toda vez que los contratos temporales podrían ser en cierto momento los de obra y tiempo determinado, que ambos están sujetos a la terminación de la obra o trabajo, y en tanto que los temporales del País Español regula que los temporales se dividen en : eventuales,

internos, temporaleros, para obra o servicio determinado, para relevo etc.³¹

En España están permitidos los contratos a prueba, los cuales pueden rescindirse durante el periodo fijado si el trabajador no satisface las exigencias de preparación, habilidad o conocimientos exigidos por el empleador (patrón), el cual dicho termino de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados, ni mas de tres meses para el resto de trabajadores, excepto para los no calificados, para los cuales se prevé un máximo de 15 días. En tanto

que en nuestro país no están permitidos los contratos a prueba pues van en contra de la estabilidad laboral, por lo que el contrato por regla en nuestro país es el por tiempo indeterminado, y que las excepciones a la regla lo serían los contratos por obra y tiempo determinado siempre y cuando se justifique su contratación, por lo que en nuestro país si se contempla será el periodo de prueba que marca el numeral 47 fracción I de nuestra Ley Federal del Trabajo

³¹ Baltasar Cavazos Flores. Obra Citada. Pág. 350

que establece que el patrón cuenta con un mes para separar de su empresa al trabajador sin responsabilidad para el patrón que dicho trabajador lo hubiere propuesto o recomendado con certificados falsos en los que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VI

REGLAS GENERALES DE LAS PRUEBAS

1. INTRODUCCIÓN

La prueba ofrece diversos aspectos: la acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de prueba.

Así, la acción de probar, es la aportación en el proceso de los

elementos de convicción para la verificación de los hechos; Los medios son los procedimientos para llegar al conocimiento de los hechos y la prueba en sí es la demostración de la certidumbre de

esos hechos.³²

³² Juan B. Climent Beltrán. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México 1999. Pág. 141.

2. OBJETO DE LA PRUEBA.

Según Juan B. Climent Beltrán El objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos. De manera que el antecedente de la prueba es una afirmación; la prueba tiene por objeto demostrar afirmaciones previas de las partes en juicio.³³

Según Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales establecen que solamente los hechos, usos y costumbres alegados son objeto de la prueba; sin embargo no todos los hechos son objeto de

prueba, quedando excluidos los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.³⁴

Según Marco Antonio Díaz de León nos dice que se habla de que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo el de sus excepciones; Así lo establece el artículo 81 del Código

³³ Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 142.

³⁴ Rafael Tena Suck, Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México 1999. Pág. 112.

de Procedimientos Civiles del Estado de Tamaulipas. Es así que en términos comunes se entiende que el que afirma tiene la carga de probar, significándose con ello que el objeto de la prueba que lo que se debe probar es lo que se afirma.³⁵

En nuestro concepto el objeto de la prueba será únicamente de los hechos controvertidos por las partes, quedando excluidos los confesados por las partes, de aquellos que ambas partes están de acuerdo, según lo estipula el numeral 777 de La Ley Federal del Trabajo de nuestro país.

3. LA FINALIDAD DE LA PRUEBA.

Según Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales establecen que el elemento teológico de los elementos de comprobación es, sin lugar a dudas, el realizar convicción en el animo del juez o tribunal del hecho controvertido que constituye su objeto, y que

³⁵ Marco Antonio Díaz de León. La Prueba en el Proceso Laboral. Ed. Porrúa. México. Pág. 78.

deriva de la litis planteada por las partes, la cual el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.³⁶

Juan B. Climent Beltrán aduce que lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva; esto es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas, de manera que si éstas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, ya la finalidad de la prueba se ha obtenido porque el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia. De ahí que Carnelutti citado por Climent Beltrán decía

que la verdad en términos de prueba es la certeza que el juez adquiere sobre los hechos y no la verdad absoluta, porque no hay jueces infalibles.³⁷

Según nuestro criterio la finalidad de la prueba es proporcionar al juzgador los elementos para ilustrarlo y demostrarle que nos asiste la razón, por tal motivo el juzgador crea convicción por dichos elementos y por consiguiente emite su resolución.

³⁶ Rafael Tena Suck, Hugo Ítalo Morales. Ob. Cit. Pág. 113.

³⁷ Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 143.

4. LA CARGA DE LA PRUEBA.

a).- CONCEPTO DE CARGA DE LA PRUEBA.

Según Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales nos dicen que la carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar convicción sobre los hechos controvertidos en juicio.³⁸

En la segunda parte del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo se dice lo siguiente:

....En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre :

- 1.- Fecha de ingreso del trabajador;
- 2.- Antigüedad del trabajador;
- 3.- Faltas de asistencia del trabajador.
- 4.- Causa de rescisión de la relación de trabajo.

³⁸ Rafael Tena Suck, Hugo Ítalo Morales. Ob. Cit. Pág.114.

5.- 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.

6.- Constancia de haber dado aviso al trabajador de la fecha y causa del despido.

7.- El contrato de trabajo.

8.- Duración de la jornada de trabajo.

9.- Pagos de días de descanso y obligatorios;

10.- disfrute y pago de vacaciones;

11.- Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad.

12.- Monto y pago del salario.

13.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa; y

14.- Incorporación y aportación al fondo nacional de la vivienda.

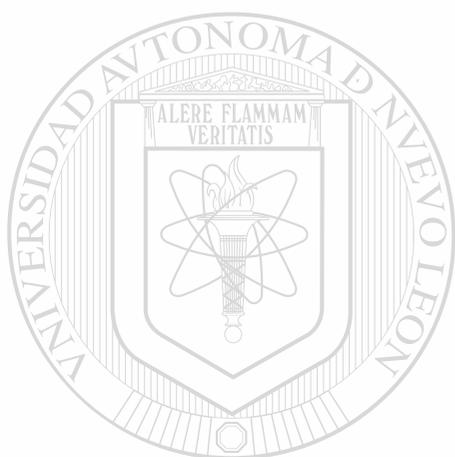
De lo anterior se infiere, que el patrón tiene la obligación de probar los extremos expresamente consignados en la ley,

considerando que debe de exhibir en el juicio los documentos que legalmente debe de conservar en términos del artículo 804 de nuestra legislación laboral.

5. MOMENTO PROCESAL DE OFRECIMIENTO DE PRUEBAS.

Las pruebas deberán ofrecerse en la etapa respectiva, que viene siendo en la audiencia inicial (Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas) siendo mas preciso una vez que concluya el periodo de demanda y excepciones, y siempre que el juez haya dado la pauta que se pasa a la siguiente etapa, inmediatamente se pasará a la etapa de ofrecimiento de pruebas, siendo esto en el mismo acto, y no en otra fecha distinta, únicamente se podrá diferir la etapa de ofrecimiento de pruebas cuando de los hechos controvertidos surgen pruebas supervinientes, únicamente en este caso las partes podrán solicitar que se suspenda la audiencia para reanudarse a los diez días

siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO VII

CLASIFICACION DE LA PRUEBA DOCUMENTAL

1. INTRODUCCION.

En el derecho antiguo clasificaban a la documental en la siguiente clasificación: auténtica, pública y privada.

Para ser preciso Becerra Bautista aduce que en nuestra historia

del derecho los glosadores dicen : Que existían 3 tipos de

documentos que lo eran : los auténticos que hacen prueba por sí mismos y que no requieren adminículo alguno para su validez.

Otros se llaman públicos que son los elaborados a mano del escribano, que en este caso los escribanos son lo que hoy en día

se les conoce a los notarios públicos, y un tercero que se les conoce como privados, que no son ni auténticos ni públicos.³⁹

De la anterior clasificación los antiguos tratadistas corrigieron dicha clasificación en tanto que los documentos públicos como los auténticos se encuentran en el mismo puesto que hacen fé por sí, sin necesidad de ningún otro requisito ó circunstancia, llegando a la conclusión que dicha clasificación se divide en Públicos y Privados.

2. DOCUMENTOS PUBLICOS Y PRIVADOS.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Los documentos públicos son los autorizados por funcionarios públicos ó depositarios de la fe pública dentro de los límites de su competencia y con las solemnidades prescritas por la ley.

^{39 39} José Becerra Bautista. El Proceso Civil en México. 14 ed. Ed. Porrúa. México 1992. Pág. 144.

Para Kisch citado por Arellano García los documentos públicos "son los autorizados por funcionarios públicos ó depositarios de la fe pública dentro de los límites de su competencia y con las solemnidades prescritas por la ley."⁴⁰

Conforme a Kisch son tres los elementos que concurren para caracterizar a los documentos públicos, a saber :

- a). Proceden de funcionarios públicos ó de federatarios.
- b). Los autorizan dentro de los límites de su competencia.
- c). Se autorizan con las solemnidades prescritas por la ley.

Según Carlos Arellano citado por Kisch documento público es aquel

documento procedente de un representante de un órgano de autoridad estatal ó de un federatario público, que ha expedido constancia escrita , dentro de las facultades otorgadas legalmente para actuar y para expedir documentos y con los requisitos de forma establecidos legalmente.⁴¹

Constituyen elementos del concepto propuesto anteriormente:

⁴⁰ Carlos Arellano García. Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. México 1981. Pág. 209

⁴¹ *Ibidem*. Pág. 211.

a).- El documento público procede ó es expedido por dos clases de personas : 1. Un funcionario público, representante de un órgano de autoridad estatal; 2. Un federatario público, al que se le ha otorgado por el poder público, a través de la ley y del acto administrativo correspondiente, la fe pública para autenticar actos y documentos, como un corredor público ó un notario público.

b). El documento público es una constancia escrita expedida por el funcionario referido. Consideramos que en todo documento público se hace constar necesariamente algún acontecimiento relacionado con la actividad que desempeña el funcionario público ó el

federatario público.

c). Al actuar el funcionario ó federatario público en la expedición del documento, han de ceñirse a su ámbito competencial o sea, al cúmulo de atribuciones ó facultades que la ley les otorga pues, si un funcionario público otorga una constancia escrita fuera de la esfera competencial que le incumbe, su constancia no tendrá el carácter de documento público.

c). Los documentos públicos deberán expedirse con sujeción a los requisitos formales establecidos en las leyes aplicables. Si un documento se expide sin acatamiento a los requisitos de forma es objetable y pierde el valor probatorio que en circunstancias de legalidad le corresponderían.

3. MANUSCRITOS Y MECANOGRAFIADOS.

Los documentos manuscritos son los que se escriben del puño y letra del autor que formula el documento y los mecanografiados son

aquellos que para su llenado se recurre a la máquina de escribir ya sea mecánica o electrónica.

Cabe señalar que por la forma de suscripción de estos documentos solo producen efectos en el caso de alteración de los mismos, ya que en la práctica es muy común que los trabajadores ante la imperiosa necesidad de conseguir el trabajo son capaces de firmar cualquier documento e incluso la renuncia en blanco, que por supuesto se deja sin llenar el espacio de la fecha para después que

se ofrezca llenarla ese espacio a conveniencia del patrón, siendo que dicho documento de renuncia voluntaria es totalmente falso, a lo que deberá probarse tal extremo en el procedimiento ante conciliación y arbitraje, y no basta solo objetar dicho documento de falso si no especificar que existe una alteración en la fecha de suscripción del documento, ya que dicha fecha fue puesta después de haber estampado la firma, en la cual la prueba idónea será la pericial correspondiente para tal efecto, pero al ofrecerse dicha prueba deberá de exponer cual es específicamente la alteración y que se pretende probar con dicha probanza.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

4. AUTOGRAFOS Y HETEROGRAFOS.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Lic. Ismael Rodríguez Campos aduce que el documento es autógrafo cuando el actor elabora personalmente el documento, en forma más específica es cuando el autor del documento lo llena este de su puño y letra, ó bien que es llenado a máquina ya sea

electrónica o mecánica pero él mismo lo elabora, y posteriormente firma el documento.⁴²

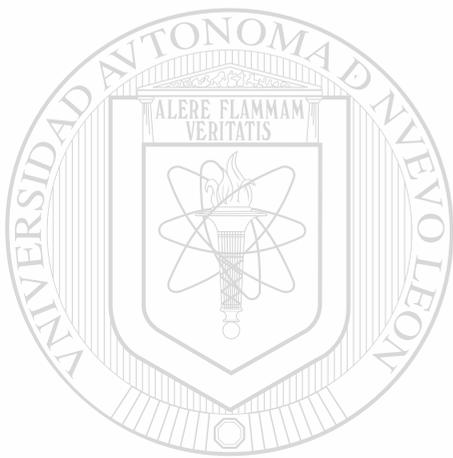
El documento heterógrafo es elaborado por una tercera persona que es quien llena ya sea a mano o mecanografiado, y posteriormente el autor del documento lo firma.

5. DECLARATIVOS Y REPRESENTATIVOS

Según José Fernando Ramírez Gómez establece que los declarativos contienen una declaración de la persona, insertan declaraciones de voluntad de su creador, tales como un pagaré, un cheque, un carta renuncia de empleo, etc. En el cual contienen declaraciones de la voluntad del autor del documento y en los representativos no contienen declaraciones, apenas hace una representación alegórica, como ocurre con las fotografías, videos, dibujos, planos, mapas etc. Ya que en estos documentos a

⁴² Las Pruebas en el Derecho Laboral. Ob. Cit. Pág. 12.

diferencia de los declarativos únicamente contienen imágenes ó representaciones y no la voluntad del autor del documento como son los declarativos.⁴³



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

⁴³ José Fernando Ramírez Gómez. La Prueba Documental. Pág. 39

CAPITULO VIII

DOCUMENTOS BÁSICOS

I PARTE

1.- DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO.

Establece nuestra legislación laboral en su artículo 20 párrafo segundo que Contrato Individual de Trabajo , cualquiera que sea su firma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado.

En nuestro concepto estamos completamente de acuerdo con la definición que establece nuestra legislación laboral que es la prestación de un servicio sea físico o intelectual, mediante el pago de un salario, en donde también uno de los elementos más importantes es la subordinación.

2. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En nuestro concepto los elementos esenciales son :

a).- Capacidad de las partes.

Que consiste que para la celebración de un contrato individual de trabajo dichos trabajadores no deben ser menores de 14 años por lo que resultaría imposible su contratación por estar prohibido en nuestra legislación laboral en su artículo 22,toda vez que es una medida de protección a la niñez y cabe hacer la aclaración que los

mayores de esta edad y menores de 16 años necesitan autorización expresa de sus padres o tutores, o a falta de ellos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la autoridad Política, según lo estipulado en el numeral 23 de nuestra legislación laboral.

b).- Consentimiento tácito o expreso.

Tácito consiste en que no se celebró un contrato por escrito sino de manera verbal, por lo que de todas formas se da la relación de trabajo por el simple hecho que se presta el servicio mediante el pago del salario, estando el trabajador obligado durante su jornada laboral a recibir órdenes de su patrón o jefe inmediato siempre y cuando sea del trabajo contratado.

Expreso significa que se dio formalidad al acto que originó la relación de trabajo otorgando el escrito de que habla el artículo 25

de nuestra legislación laboral.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

c).- La prestación del trabajo personal.

Consiste en el esfuerzo físico o intelectual, independientemente cual sea su naturaleza, que prestan a un patrón para el logro de sus objetivos encaminados a la obtención de la riqueza.

d).- Subordinación.

Consiste que el patrón en todo momento se encuentra en posibilidad de disponer del trabajador, quien este a su vez tiene la obligación de obedecer y acatar las ordenes del patrón según los servicios contratados.

Establece Mario de la Cueva que la subordinación se compone de dos elementos: la facultad jurídica del patrono en virtud de la cual

puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.⁴⁴

⁴⁴ Mario del la Cueva .El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Séptima Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México 1999. Pág. 201.

e).- Pago del salario.

Consiste en la retribución económica que hace el patrón en favor del trabajador por la prestación del servicio contratado.

3. LA DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**a).- El contrato por tiempo indeterminado.**

La regla general del contrato de trabajo en nuestro derecho laboral

será el contrato por tiempo indeterminado, haciendo la aclaración

que existen también los contratos por obra y tiempo determinado, a

los que únicamente podrán estipularse cuando así lo exija la

naturaleza, según lo estipula el numeral 36 de la Ley Federal del

Trabajo. La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga

carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su

disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo

excepcionalmente del patrono, del incumplimiento grave de las

obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.⁴⁵

Desde nuestro punto de vista el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es por ende la regla de nuestro derecho laboral, también cuando a falta de disposición expresa dicho contrato se estipulará como tiempo indeterminado, según lo regula el numeral 35 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo la aclaratoria que las excepciones a la regla serían los contratos de obra y tiempo determinado los cuales están sujetos a la temporalidad de ambos,

los cuales tendrán que justificar dicha temporalidad, haciendo mención que dichos contratos subsistirán en tanto la materia que les dio origen subsista, sin importar su fecha de vencimiento.

b).- Contrato por obra.

⁴⁵ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 219

Nuestra legislación laboral en su artículo 36, regula que el señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza. Las palabras finales del precepto se refieren expresamente a la naturaleza de las cosas como la condición para flexionar el principio de la duración indeterminada de las relaciones de trabajo.⁴⁶

El concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad del objeto de tal manera que al extinguirse éste, cese sus efectos la relación.⁴⁷

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En nuestro concepto del contrato por obra determinada lo definimos como aquel por virtud del cual esta supeditado a una fecha de terminación de la obra, el cual una vez que pase esto es conveniente que se levante un oficio en donde se les notifica a todos y cada uno de los trabajadores la fecha y terminación de la obra y en donde firmen de recibido para que el patrón no incurra en

⁴⁶ Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 223.

⁴⁷ Néstor de Buen L. . Ob. Cit. Pág. 60.

responsabilidad con sus trabajadores, por lo que para su completa validez jurídica es necesario estipular el tipo de obra, el domicilio de la misma, para que sea válido y estipular la temporalidad de dicha obra, que por su propia naturaleza no puede ser por tiempo indeterminada.

Un ejemplo claro será que el patrón " x " contrata los servicios de varios albañiles para la construcción de una casa habitación , por lo que el servicio prestado estará vigente mientras no concluya la terminación de la obra, por lo tanto, al quedar concluida , y por falta de este elemento esencial dejará de existir la relación jurídica obrero

– patronal.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

c).- Contrato por tiempo determinado.

El contrato por tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes :

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Por lo tanto no sería suficiente la mención de un

tiempo determinado, sino que será indispensable justificar ante la autoridad laboral competente en caso de controversia la naturaleza del trabajo a prestar.

- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador. Aquí en esta situación esta muy claro aunque no se sabe con certeza si dicho trabajador sustituto regresará a su fuente de empleo; si se llegare a dar esta situación el contrato por tiempo determinado se convertirá en trabajo por tiempo indeterminado.

- III. En los demás casos previstos por esta ley, tales como los trabajos especiales , como por ejemplo la relación de trabajo de los marinos para uno ó varios viajes.

también podría citarse el ejemplo clásico que se da en un expendio de flores naturales, que en este caso en ciertas fechas especiales del año tales como el día de las madres, el día del amor y la amistad, el día de muertos etc. ,se incrementa su venta, por lo que se contrataría 2 trabajadores únicamente para la

temporada, y como no es una actividad permanente no se podría contratar a estas personas por tiempo indefinido.

4. TARJETA DE CONTROL DE ASISTENCIA.

El control de asistencia es uno de los problemas más comunes en el procedimiento laboral, toda vez que algo generalizado en las empresas es que cuando llevan el control por medio de un reloj checador eléctrico; entonces es muy común que los trabajadores

no firmen su tarjeta. Como el reloj checador registra la fecha del día laborado, a veces se atrasa por suspensión de la energía eléctrica y entonces surge el problema: que si por ejemplo se quiere demostrar que el día 18 de marzo del presente año se laboró y precisamente ese día el mencionado reloj registra en vez del 18 el 17 ó 19, y en este ejemplo es muy factible que sea tachado de falso lo registrado en la tarjeta, ya que para demostrar algún hecho tiene que ser exacto y que no quede duda en el juzgador, ya que si existe duda, la ley laboral condena al patrón, según lo estipula el artículo

18 de la Ley Federal del Trabajo que establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador.

a).- Elementos básicos que debe de contener el documento de control de asistencia

I. Nombre de la empresa

II. Nombre del trabajador

III. Tipo de jornada (continua o discontinua)

IV. *Duración de la jornada*

V. No. De semana comprendida del año

VI. Días trabajados

VII. Faltas de asistencia

VIII. Días de descanso .

IX. Hora de entrada y salida.

X. Tiempo de reposo o comidas.

XI. Firma del trabajador y / o huella digital

b).- Jornada de trabajo.-

Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. (artículo 58 de la *L.F.T.*)

c).- Jornada continua.

Es cuando el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, dicho tiempo le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, lo que quiere decir que el trabajador únicamente laborara siete horas y media efectivas y la media hora de descanso se considera como si la hubiera trabajado por el simple hecho que no pudo salir de su fuente de empleo.

d).- Jornada discontinua.

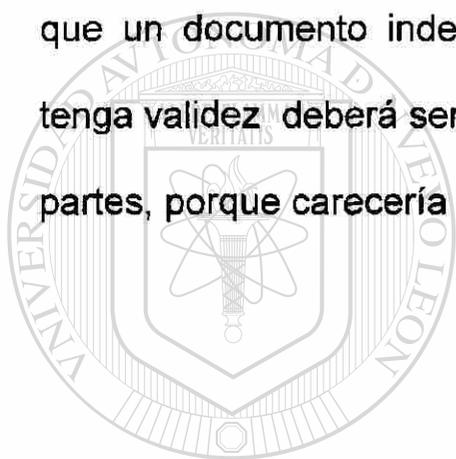
Dicha jornada es cuando por ejemplo en una empresa laboran de 8:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:00 hrs., esta jornada permite al trabajador retirarse de su fuente de empleo para adquirir o consumir sus alimentos ya sea en su casa o en la calle y también para un periodo de reposo, dicha jornada se computa como discontinua por el simple hecho de que en el horario de comida el trabajador no está a disposición del patrón.

e).- Firma del trabajador y / ó huella digital.

La firma del trabajador en los documentos privados provenientes de la relación de trabajo se podría decir que es el más importante por el simple hecho que una vez estampada su firma reconoce lo que estipula dicho documento.

Nuestro punto de vista es que la firma debe de colocarse una vez que ya esté terminado el mismo. Estampar la firma ó en su caso la huella digital (si dicha persona no sabe firmar), para que tenga validez todo lo que se incluya en la parte superior de la colocación

de la firma, por lo que lo estampado por debajo de la firma carecería de valor probatorio, ya que si alguna de las partes lo impugna por el simple hecho de que después de haber estampado la firma ó huella digital dicho documento fue llenado en 2 momentos, por lo que para que un documento independientemente laboral, civil, penal, etc. tenga validez deberá ser llenado en una sola exhibición y no en dos partes, porque carecería de valor probatorio.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO IX

DOCUMENTOS BASICOS

II PARTE

1. RECIBO DE SALARIO ORDINARIO

a).- INTRODUCCION

El recibo de salario en nuestros tiempos es imprescindible para acreditar que se les cubrieron a los trabajadores su salario. El cual en la práctica es muy común que dichos recibos de salario carezcan de ciertos elementos básicos para su validez, ya que las empresas elaboran sus recibos de pago conforme al criterio de los administradores o contadores; dichos recibos solamente les sirven a ellos para acreditar el pago de impuestos fiscales o simplemente llevar el control administrativo, pero nunca toman en cuenta los aspectos legales para que al suscitarse alguna controversia en los tribunales competentes, no se quede en estado de indefensión toda

vez que no pueden acreditarse como parte patronal la autenticidad de los recibos de pago, por faltarles algún elemento que compruebe la veracidad de lo ahí manifestado.

b).- ELEMENTOS BASICOS QUE DEBE DE CONTENER EL RECIBO DE SALARIO ORDINARIO.

A continuación enumeraremos los elementos mínimos que deben de contener los recibos de pago para que no puedan ser objetados

por la contraparte y tengan el valor probatorio necesario para acreditar dicha probanza.

1. Nombre de la empresa y logotipo de la misma.
2. Fecha y monto de pago.
3. Numero de semana trabajada (1/52, 5 /52)etc

4. Periodo comprendido de pago.

5. Monto del salario diario.

6. Monto del salario diario integrado.

7. Días trabajados

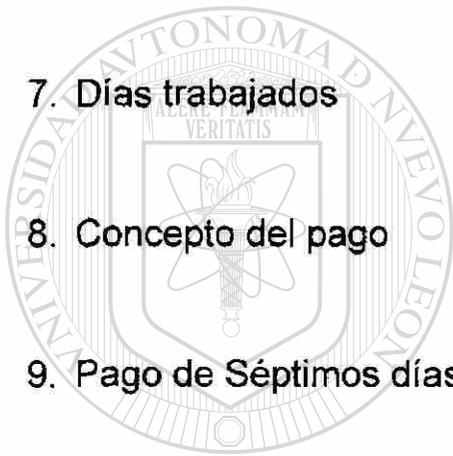
8. Concepto del pago

9. Pago de Séptimos días

10. Pago de días festivos

11. Pago de descansos semanales

12. Pago de descansos obligatorios.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

I. Salario.

Según Miguel Bermúdez Cisneros el significado etimológico de la palabra salario, de antiguo origen, significaba el pago o estipendio con que los patrones en épocas remotas pagaban a los trabajadores por las labores

realizadas.⁴⁸

II. séptimos días

El artículo 69 de nuestra legislación laboral aduce que por cada seis

días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo

menos con goce de salario integro; Por lo que se recomienda que

para una fácil comprensión por parte del juzgador deberá

desglosarse el pago de los seis días trabajados con el del día de

descanso, para una fácil y mayor comprensión por parte del

juzgador y de la contraparte para que no objete dicho documento y

⁴⁸ Miguel Bermúdez Cisneros. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas. México 1989. Pág. 79

así se evitaría perder el tiempo en pruebas periciales para acreditar que dicho pago del séptimo día ya va implícito en su pago semanal.

13. Descanso obligatorio.

El artículo 73 de nuestra legislación laboral establece que son días de descanso obligatorio los siguientes:

- I. El 1o de enero
- II. El 5 de febrero
- III. El 21 de marzo
- IV. El 10 de mayo;
- V. El 16 de septiembre
- VI. El 20 de noviembre
- VII. El 1o de diciembre de cada seis años, cuando le corresponda a la transmisión de poderes del ejecutivo de la unión.
- VIII. El 25 de diciembre;
- IX.- El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

2. RECIBO DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL

En el artículo 76 de nuestra legislación laboral establece que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún momento podrá ser inferior a 6 días laborables y que aumentará en 2 días laborables hasta llegar a doce.

Después del cuarto año el periodo de vacaciones se aumentará en 2 días por cada 5 años de servicios.

En el artículo 80 de nuestra legislación laboral establece que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 % sobre los salarios que les corresponda durante el periodo de vacaciones.

En nuestro criterio personal aducimos que para que un trabajador rinda en sus labores cotidianas de trabajo y este en cierto modo descansado y despejado de su mente se estableció el periodo vacacional y más aún, para que el trabajador no se preocupara por su salario en esos días no laborables también se insertó en la ley

que se le cubriera su salario íntegro, además también se le paga al trabajador una cantidad extra a sus días de vacaciones lo que vendría siendo el pago de prima vacacional; esto se le proporcionará para que en dicho periodo vacacional tenga un ingreso extra, porque cuando se gasta más dinero es cuando no se trabaja, ya que la mente se mantiene despejada y solo se está ideando que hacer, motivo por el cual se le otorga dicha prima vacacional.

a).- ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEBE CONTENER EL RECIBO DE VACACIONES

- I. Nombre de la empresa
- II. Nombre del trabajador, R.F.C. Y puesto
- III. Firma del trabajador
- IV. Mención del fundamento legal (Art. 76 L.F.T.)
- V. Días a que tiene derecho según su antigüedad.
- V. Periodo de disfrute (en días laborables)

VII. Fecha de salida y regreso.

VIII. Valor pagado por vacaciones.

IX. Valor de prima vacacional (Art. 80 LFT ,)

X. Constancia de antigüedad (años de servicio) y fecha de ingreso.

XI. Salario base e impuesto retenido.

3. RECIBO DE AGUINALDO

a). - INTRODUCCION

~~En~~ ~~nuestra~~ ~~actualidad~~ ~~el~~ ~~pago~~ ~~del~~ ~~aguinaldo~~ ~~se~~ ~~estableció~~ ~~para~~ ~~brindarles~~ ~~a~~ ~~los~~ ~~trabajadores~~ ~~un~~ ~~ingreso~~ ~~extra~~ ~~en~~ ~~la~~ ~~temporada~~ ~~decembrina~~, ~~ya~~ ~~que~~ ~~si~~ ~~bien~~ ~~es~~ ~~cierto~~ ~~que~~ ~~en~~ ~~estas~~ ~~fechas~~ ~~es~~ ~~en~~ ~~la~~ ~~que~~ ~~más~~ ~~se~~ ~~gasta~~ ~~que~~ ~~en~~ ~~otras~~ ~~épocas~~ ~~del~~ ~~año~~, ~~ya~~ ~~que~~ ~~se~~ ~~acostumbra~~ ~~a~~ ~~ofrecer~~ ~~regalos~~ ~~como~~ ~~símbolo~~ ~~de~~ ~~la~~ ~~Navidad~~ ~~y~~ ~~en~~ ~~imagen~~ ~~de~~ ~~Santa~~ ~~Claus~~; ~~esta~~ ~~costumbre~~ ~~es~~ ~~de~~ ~~nuestros~~ ~~vecinos~~ ~~norteamericanos~~, ~~también~~ ~~se~~ ~~ha~~ ~~adoptado~~ ~~como~~ ~~nuestra~~ ~~por~~ ~~el~~ ~~pueblo~~ ~~mexicano~~; ~~Tan~~ ~~es~~ ~~así~~ ~~que~~ ~~para~~ ~~celebrar~~ ~~la~~ ~~Navidad~~ ~~se~~ ~~acostumbra~~ ~~reunirse~~ ~~en~~ ~~cena~~ ~~familiar~~ ~~y~~ ~~dar~~ ~~un~~ ~~buen~~ ~~platillo~~ ~~que~~

normalmente no comemos en los alimentos diarios, por tal motivo se adoptó esta medida de proporcionar esta prestación a los trabajadores.

b).- DEFINICION DE AGUINALDO

Prestación anual que se otorga a los trabajadores para los gastos que realicen en la temporada navideña. -" la STPS. establece que el término aguinaldo debe de emplearse en forma invariable en los

comprobantes de pago, siendo impropio utilizar término como el de gratificación anual" .

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C).- FUNDAMENTO LEGAL.

En el artículo 87 de nuestra ley laboral establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá

pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario por lo menos.

D).- ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEBEN DE CONTENER EL RECIBO DE AGUINALDO.

I. Mención de reparto de utilidades.

II. Cantidad neta a recibir.

III. Periodo comprendido.

IV. Días trabajados en el ejercicio fiscal correspondiente al pago del aguinaldo.

V. Mención de la razón social de la empresa si es una sociedad, o de su patrón si es una persona física el patrón.

VI. Fundamento legal.

VII. Nombre completo, firma y huella del trabajador.

4. RECIBO DE UTILIDADES

a).- DEFINICION

Es una obligación o cargo a los patrones, mediante la cual se hace participes a los trabajadores en las utilidades de las empresas.

"Como regla general todos los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades o beneficios de las empresas que obtenga el patrón al que prestan su servicios, Con fundamento en lo que disponen el artículo 123, apartado A, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Los artículos 121 y 122 de la ley federal del trabajo y la resolución de la tercera comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas del 4 de marzo de 1985.

De lo anterior se desprende que al artículo 126 de la L.F.T. exime de la participación en sus utilidades a las siguientes empresas:

I. Empresas de nueva creación, por el primer ejercicio.

II. Empresas de la industria extractiva, durante el periodo de exploración, siempre que sean de nueva creación.

III. Instituciones de asistencia privada, sin ánimo de lucro.

IV. El IMSS y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia.

V. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria.

b).- TRABAJADORES SIN DERECHO A PARTICIPAR EN LAS UTILIDADES

Además de las empresas exentas del pago de utilidades la ley federal del trabajo de nuestro país deja sin efecto a los directores, administradores o gerente general.

Cabe hacer la aclaración que en la empresa solo aplica a estos tres puestos en específico, ya que si hubiera varios gerentes de área, varios directores, varios administradores ya no aplicaría a estos, ya que se les denominaría como empleados de confianza y en la cual solo debe de aplicarse a un director, un administrador y a un gerente general.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



c).- ELEMENTOS BÁSICOS QUE DEBE DE CONTENER EL RECIBO DEL PAGO DE UTILIDADES.

- I. Mención de reparto de utilidades.
- II. Cantidad neta a recibir.
- III. Periodo comprendido de dicho pago.
- IV. Fundamento legal.

- V. Salario diario base para el reparto de utilidades.
- VI. Días trabajados en el año.
- VII. Desglose de descuentos realizados a dicho pago.
- VIII. Mención de la razón social de la empresa si es una sociedad, o de su patrón si es persona física.
- IX. Nombre, firma y huella dactilar del trabajador.

5. RENUNCIA

a).- INTRODUCCIÓN

Cabe hacer la anotación que el escrito de renuncia exhibido por la parte patronal, que contiene además una liquidación o finiquito en donde se establece que el patrón ya no le adeuda cantidad alguna ni presente ni futura derivada de la relación de trabajo o cualquier redacción parecida la cual puede ser eficaz para acreditar la renuncia en sí misma, pero carece de valor pleno para demostrar las prestaciones cubiertas por el patrón ahí estipuladas, por lo que no

desliga a la parte patronal de las cargas probatorias que nuestra legislación le impone.

Por otra parte analizaremos el formato de renuncia formulado por el patrón en forma de machote, en papelería de la empresa, e inclusive con el logotipo de la empresa, en donde según el patrón el trabajador renuncia a su empleo como se dice en nuestra ley, renuncia voluntaria, cuando es impugnado este documento por la contraparte carece de validez en tanto a su contenido, porque si bien es cierto que dicho documento esta elaborado en forma de machote, con el logotipo de la empresa

impreso, razón social, etc. En tal documento se establece que el trabajador es quien dice manifestar lo ahí contenido, sin embargo hay que señalar que dicho documento no es redactado por el propio trabajador, sino por la parte patronal en forma de machote, en la practica se dice que el trabajador recibió todas y cada una de las prestaciones emanadas de la relación de trabajo y sin reservarse ninguna acción ni presente ni futura en contra de la empresa, así es que con esta indicación

en ningún momento se manifiesta que se separa voluntariamente del empleo, por lo que la manifestación del trabajador de separarse en forma voluntaria no aparece, sin embargo sí aparece que se le cubrió todas las prestaciones, pero con esta sola afirmación no produce efectos de retiro voluntario.

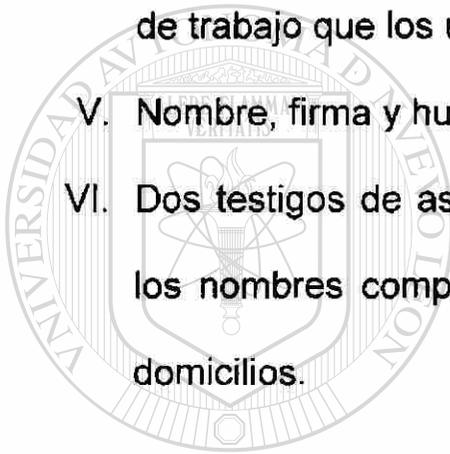
Hay que agregar que aunque manifieste el patrón que ya cubrió todas las prestaciones derivadas, esto no le priva de demostrar tal afirmación ante los tribunales del trabajo, ya que con este escrito solo se establece el patrón que ya cubrió las

prestaciones derivadas de la relación de trabajo, mas sin embargo no se ha comprobado tal hipótesis.

b). ELEMENTOS QUE DEBE DE CONTENER LA RENUNCIA.

- I. Mención de la renuncia voluntaria.
- II. Nombre o razón social de la empresa.

- III. Mención del trabajador que no se le adeuda ningún tipo de prestaciones, que le fueron cubiertas todas en su momento.
- IV. Mención del trabajador que se reserva acción alguna , presente o futura en contra del patrón, derivada de la relación de trabajo que los unía.
- V. Nombre, firma y huella dactilar del trabajador.
- VI. Dos testigos de asistencia, los cuales deberá de estipularse los nombres completos de dichos testigos, sus firmas y sus domicilios.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



CAPITULO X

JURISPRUDENCIA

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Marzo de 2000

Tesis: II.T.140 L

Página: 1022

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. DESECHAMIENTO ILEGAL. De acuerdo con lo previsto en los artículos 776, 779 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en el proceso todas las evidencias que no sean contrarias a la moral y al derecho, en especial, las descritas, pero la Junta desechará aquellas ajenas a la litis o que sean intrascendentes, expresando el motivo relativo; además, los laudos se dictarán a verdad sabida, buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las probanzas, indicando las razones y fundamentos en que se apoyen. Entonces, si la autoridad inadmite la documental, aduciendo que no satisface los requisitos de ese tipo de prueba, al omitir determinados elementos, ello implica que estudió y valoró el contenido del medio convictivo, lo cual es indebido, porque ambos aspectos únicamente son dables al pronunciar el fallo, como lo dispone el último de los preceptos invocados.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 765/99. José Luis Hernández Hernández. 9 de diciembre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Febrero de 2000

Tesis: 2a./J. 10/2000

Página: 255

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XI, Enero de 2000

Tesis: II.T. 128 L

Página: 974

CERTIFICADO MÉDICO APORTADO COMO JUSTIFICANTE DE INASISTENCIA. ES INDEBIDO SU DESECHAMIENTO POR FALTA DE NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN QUE EXPIDIÓ EL TÍTULO, SI CONTIENE EL ESCUDO DEL INSTITUTO CORRESPONDIENTE.

Para los efectos establecidos en el artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo y acorde con lo dispuesto en los numerales 83 y 388 de la Ley General de Salud, el certificado médico exhibido en el juicio laboral, debe contener los requisitos siguientes: El nombre de la institución que expidió al médico su título profesional; el número de la cédula relativa; el nombre del doctor suscribiente; la fecha de emisión del documento y el diagnóstico del cual se desprenda el estado patológico que afecta a la persona examinada y revela su imposibilidad física para comparecer a desahogar la prueba a su cargo. Ahora bien, si la constancia no especifica el primer dato, empero, contiene impreso el número de cédula y el escudo del instituto correspondiente, ello implica que éste otorgó el título al galeno y por ende, es intrascendente la circunstancia de soslayarse aquella denominación, pues se deriva de los elementos impresos,

en cuya virtud, es indebido el desechamiento de la documental, sustentado en esa omisión.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 588/99. Aurelia Herrera Flores. 21 de octubre de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, noviembre de 1995, página 157, tesis 2a./J. 74/95, de rubro: "CERTIFICADOS MÉDICOS EXHIBIDOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS SEÑALADOS EN EL ARTÍCULO 785 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ DEBEN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS PREVISTOS EN LA LEY GENERAL DE SALUD."

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: II.T.111 L

Página: 1011

PRUEBA DOCUMENTAL. ES UN MEDIO IDÓNEO PARA OBLIGAR AL PATRÓN A EXHIBIR DOCUMENTOS (MATERIA LABORAL). De la interpretación integral de los artículos 784, 797, 803, 804 y 805, de la Ley Federal del Trabajo, ubicado el primero de ellos en el capítulo XII, De las pruebas, sección primera, Reglas generales y los restantes en la sección tercera, De las documentales, se desprenden las reglas respecto a quiénes corresponde la carga de exhibir los documentos ofrecidos como pruebas, siendo: 1o. El oferente de la prueba documental deberá presentarlos para que

obren en autos, salvo que; 2o. Tales documentos se traten de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, caso en el cual la Junta deberá solicitarlos directamente; y, 3o. Cuando se trate de los documentos reseñados en el precepto 804 aludido, supuesto en el cual la autoridad deberá requerir al patrón su exhibición, con el apercibimiento de que de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos expresados en la demanda, en relación con tales medios de convicción. Hipótesis esta última que también se actualiza al ofrecerse la inspección sobre las referidas pruebas, pues de conformidad con los diversos numerales 827 y 828 de la citada ley, es obligación de la Junta prevenir al patrón en similares términos. Empero, ello no significa que la prueba de inspección sea el único medio para obligar al empleador a exhibir los documentos de referencia y obtener la presunción de certeza de los hechos relacionados con ellos, pues de los numerales 804 y 828 citados no se infiere tal exclusividad y sí por el contrario, al ubicarse el primero en la sección que regula el ofrecimiento y desahogo de la prueba documental, es evidente que a través de la misma, la Junta puede obligar al patrón a exhibir las documentales en cuestión, pues sería un contrasentido que el legislador en la sección "De las documentales", haya dispuesto que el patrón tiene la obligación de "conservar y exhibir en juicio" ciertos documentos, para posteriormente inferir que éstos no pueden ser motivo de ofrecimiento por parte del trabajador mediante la prueba documental, o que sólo pueden ser exhibidos a través de la inspección.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 44/99. Laura Oliva Manzanero Molina. 29 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Octubre de 1999

Tesis: 2a./J. 121/99

Página: 303

Novena Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Octubre de 1999

Tesis: XIX.1o.33 L

Página: 1288

INSPECCIÓN OCULAR OFRECIDA POR LA PARTE PATRONAL. VALOR PROBATORIO, CUANDO ES DESAHOGADA EN LA CÉDULA BASE DE DATOS DEL SISTEMA IMSS-PERSONAL.

Resulta erróneo que la Junta niegue valor probatorio a la inspección ocular desahogada en la cédula base de datos del sistema IMSS-

Personal, con base en que se trata de un documento unilateral elaborado por dicho demandado; esto en razón de que la

mencionada cédula resulta equiparable a las tarjetas kárdex o récords de servicios, que algunas empresas acostumbran llevar

para establecer el registro y control del tiempo que sus trabajadores han laborado a sus órdenes, pues la finalidad del documento en

cuestión, no es otra que precisar los días que deben computarse para determinar la antigüedad del trabajador, de modo que dicha

documental reviste eficacia convictiva con independencia de su denominación, en términos del artículo 776 de la Ley Federal del

Trabajo. Ahora bien, si la citada cédula por sus características se equipara a las listas de raya, nóminas y listas de asistencia, es claro

que resulta idónea para probar la antigüedad de los trabajadores al servicio del instituto quejoso. Luego entonces, la Junta procedió con

defectos de lógica en el razonamiento al juzgar que la inspección

ocular de mérito, carece de eficacia demostrativa por haberse efectuado en un documento elaborado unilateralmente por la patronal; más aún si la parte actora no objetó su exactitud durante la audiencia trifásica del juicio laboral, ni en el desahogo de la propia inspección; de modo que aunque provenga de la demandada, esta sola circunstancia no resulta determinante para negarle valor convictivo pues no puede desconocerse su uso ordinario en los centros de trabajo, y ello permite considerar que tal clase de registros constituyen elementos objetivos de prueba que en conexión con otros medios de convicción llevan a la certeza de la antigüedad del trabajador.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 1009/98. Instituto Mexicano del Seguro Social. 18 de agosto de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alfredo Gómez Molina. Secretario: Alejandro Gracia Gómez.

Novena Época

Instancia: **PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.**

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Octubre de 1999

Tesis: XX.1o.91 L

Página: 1326

Novena Época

Instancia: **QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Abril de 1999

Tesis: I.5o.T.163 L

Página: 590

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL JUICIO LABORAL. VALORACIÓN DE RECIBOS, TARJETAS O CREDENCIALES QUE CONTENGAN SIGLAS O ABREVIATURAS QUE HAGAN PRESUMIR LA DENOMINACIÓN DE LA EMPRESA. El nombre de una negociación puede comprobarse con las constancias exhibidas en el proceso de origen, tales como comprobantes de pago y tarjetas de asistencia que contengan siglas o abreviaturas que induzcan a reconocer tal razón social, por lo que es innecesario que dicho acreditamiento se efectúe mediante testimonio notarial, si aquéllas son aportadas por quien dijo ser el patrón, pretendiendo demostrar que ha cubierto salarios y mantenido la relación de supra-subordinación con el accionante, máxime si esa consideración se corrobora con la credencial del trabajador, la cual contiene ambas formas de denominación de la demandada.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8265/98. José Enrique Mora Nava. 8 de octubre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Genaro Rivera. Secretaria: Dinora Gálvez y Rejón.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 83, Noviembre de 1994

Tesis: I.1o.T. J/66

Página: 45

CERTIFICACIONES DE DOCUMENTOS O CONSTANCIAS DE LOS SECRETARIOS DE ACUERDOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. REQUISITOS. Conforme a la interpretación de lo previsto en los artículos 723 de la Ley Federal

del Trabajo y 62 fracción III del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las certificaciones hechas por los Secretarios de Acuerdos deben contener: los datos identificativos del expediente donde obran los documentos o constancias, la referencia del proveído en el cual la Junta o el Presidente ordenó la expedición de las mismas, el sello correspondiente y el nombre y firma del Secretario respectivo; por lo que si no se satisfacen esos presupuestos, la documental de que se trata no hace prueba en el juicio laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 415/93. Jaime Bautista Montiel. 18 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Roberto Gómez Argüello. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Amparo directo 191/94. Bartolo Vidal Almaraz. 27 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

Amparo directo 3931/94. Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo en revisión 351/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo en revisión 521/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 1º de septiembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Ángel Salazar Torres.

Octava Época

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 76, Abril de 1994

Tesis: I.9o.T. J/3

Página: 39

JORNADA DE TRABAJO, LA PRUEBA TESTIMONIAL ES EFICAZ PARA ACREDITAR LA DURACION DE LA. Cuando en un juicio laboral no existe controversia entre las partes contendientes en relación a la inexistencia de un sistema documental de control de asistencias, la prueba testimonial es idónea para acreditar la duración de la jornada de trabajo correspondiente; en razón de que el artículo 804, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo sólo obliga al patrón a presentar en el juicio los controles de asistencia cuando se lleven en el centro de trabajo.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 13483/92. Agustín Sánchez Lara y otro. 3 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso, Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Amparo directo 6189/93. Edgardo Villa Gómez. 31 de agosto de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 7629/93. Arturo Arias Briones. 27 de octubre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 10089/93. Arturo González Zarza. 5 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 1879/94. Alfredo Olmedo Morales y otro. 9 de marzo de 1994. Unanimidad de Votos. Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso. Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 60, Diciembre de 1992

Tesis: 4a./J. 30/92

Página: 24

PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA COMO PERICIAL MEDICA, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA SI SE OBTUVO MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO DISTINTO AL LABORAL. La razón fundamental por la cual el legislador plasmó en la Ley Federal de Trabajo un capítulo en donde se enumeran las pruebas, se fijan las bases para la admisión, desechamiento, forma de aportarse, desahogo y perfeccionamiento de algunas en caso de incumplirse con lo ahí establecido, es precisamente para que las partes que intervengan en un conflicto laboral y ofrezcan medios de convicción, satisfagan esos extremos y la Junta pueda constar su observancia, pues de no ser así, no debe otorgarles ninguna eficacia; por tanto, si en el conflicto se ofrece una prueba documental que contiene una pericial médica obtenida en un procedimiento diverso al laboral, es obvio que no puede válidamente ser aceptada o valorada como prueba pericial, ya que su desahogo se llevó a cabo sin los trámites y las formalidades previstas en los artículos 821 al 826 de la citada Ley Federal del Trabajo, pues la finalidad por la cual se fijó ese procedimiento, es para que la opinión técnica de los expertos se rinda ante el órgano jurisdiccional, que con imparcialidad, habrá de apreciar sus fundamentos después de haber dado intervención a las partes contendientes.

Contradicción de tesis 55/91. Entre el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Décimo Noveno Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos. Ponente: Ignacio Magaña Cárdenas. Secretario: Sergio García Méndez.

Tesis de Jurisprudencia 30/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada de diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 59, Noviembre de 1992

Tesis: 4a./J. 25/92

Página: 25

PRUEBA DOCUMENTAL, OBJECIONES A LA, PUEDEN HACERLA LAS PARTES POR CONDUCTO DE APODERADO.

Tomando en consideración que esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene sustentado el criterio de que el juicio laboral se inicia propiamente a partir de la etapa de demanda y excepciones y que en ese momento deja de ser obligatorio para las partes que asistan personalmente tanto a esta fase del procedimiento como a la siguiente, porque el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo los faculta para que lo hagan por conducto de apoderado legalmente autorizado y en virtud de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas los contendientes pueden objetar las de su contraparte, es por lo que se llega a la conclusión de que el legislador no consideró que en la materia laboral, la objeción de cualquier documento, ya sea en su contenido, firma o en valor probatorio, sea un acto personalísimo, toda vez que no precisó en el artículo 880 del ordenamiento legal citado, que dicha objeción

debía hacerla personalmente el actor o en su caso el demandado y no por conducto de apoderado.

Contradicción de tesis 64/90. Entre los Tribunales Colegiados Tercero y Quinto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso. Ponente: Carlos García Vázquez. Secretario: Elías Álvarez Torres.

Tesis de Jurisprudencia 25/92. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por Cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Julio de 1991

Tesis: 4a./J. 10/91

Página: 70

INSPECCION, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISION PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntivamente ciertos los

hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la Ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los hechos que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la Ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia Ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRON, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".

Contradicción de tesis 14/89. Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 10/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno. Cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras e Ignacio Magaña Cárdenas.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 43, Julio de 1991, Pág. 53.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VIII, Julio de 1991

Tesis: 4a./J. 11/91

Página: 71

INSPECCION, PRUEBA DE. SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGARSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa ley, dispone que la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la

ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 775, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Contradicción de tesis 14/89. Suscitada entre el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Gómez Ávila.

Tesis de Jurisprudencia 11/91 aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de julio de mil novecientos noventa y uno. cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Felipe López Contreras e Ignacio Magaña Cárdenas.

NOTA: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 43, Julio de 1991, Pág. 54.

Octava Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 22-24, Octubre-Diciembre de 1989

Tesis: I. 4o T. J/3.

Página: 186

INSPECCION, DESECHAMIENTO DE LA CUANDO LA DOCUMENTAL ES LA PERTINENTE. Es correcto el desechamiento de la prueba de inspección judicial por lo que ve al expediente personal del trabajador, tendiente a demostrar la antigüedad de éste, que aceptó la empresa tener en su poder, pues si bien es verdad que no existe limitación alguna en materia laboral para el ofrecimiento de pruebas, salvo aquellas que vayan en contra de la moral y el derecho, también lo es que el patrón está obligado a probar su afirmación de manera fehaciente y es obvio que si no manifestó ningún impedimento legal que le obstaculizara presentarlo, es evidente que está obligado a hacerlo, sin que sea dable que tal obligación la pueda substituir con la prueba de inspección, pues al aceptar la existencia del documento y que, además, lo tiene en su poder, es claro que la única forma en que se le puede aceptar la prueba, es precisa y únicamente mediante su exhibición y no al través de una inspección que sólo será admisible cuando hubiere imposibilidad legal de exhibir los documentos.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 549/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 7 de diciembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Félix Santiago Hurtado.

Amparo directo 888/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 16 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Félix Santiago Hurtado.

Amparo directo 850/88. Ferrocarriles Nacionales de México. 16 de marzo de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: Leonardo A. López Taboada.

Amparo directo 222/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Félix Santiago Hurtado.

Amparo directo 267/89. Ferrocarriles Nacionales de México. 21 de junio de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime C. Ramos Carreón. Secretario: Jorge Castillo Tapia.

NOTA: Aparece publicada en la Gaceta Número 22-24, Pág. 186.

Esta tesis se retira en virtud de que la Cuarta Sala estableció criterio al respecto en las tesis números 9/91, 10/91 y 11/91, publicadas, en la Gaceta número 43, del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, páginas 53 y 54, que corresponden, respectivamente, a las páginas 164, 165 y 166 de la primera parte del tomo relativo a la materia de trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 253

Página: 165

INSPECCION, PRUEBA DE. PROCEDE SU ADMISION PARA DEMOSTRAR HECHOS RELACIONADOS CON DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO. De los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la parte patronal tiene determinadas cargas probatorias y la obligación de conservar y exhibir en juicio diversos documentos relacionados con hechos y prestaciones que se generan con la existencia, desarrollo y terminación de la relación laboral. Además, que en caso de controversia sobre alguno de los puntos alegados, si el patrón

incumple con dicha obligación, se genera en su contra una sanción, consistente en que se tendrán por presuntamente ciertos los hechos que al respecto haya alegado el trabajador en su demanda, salvo prueba en contrario. Sin embargo, tal omisión no le impide acreditar los hechos controvertidos relacionados con tales documentos, con algún otro elemento o medio probatorio que la ley de la materia reconoce y admite, en razón de que no se establece en los preceptos invocados, ni en algún otro, la exclusividad de la prueba documental para la demostración de esos hechos, pues la referida sanción no es absoluta, toda vez que no implica que éstos se deban tener por ciertos, sino que existe la posibilidad de desvirtuarlos con otra u otras pruebas, al disponer el citado artículo 805 que la presunción derivada de la no presentación de los documentos, admite prueba en contrario, lo que significa que no únicamente con la documental puede el patrón probar su dicho en cuanto a la controversia que se suscite con relación a los que se derivan de los documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir, sino que la ley le permite demostrar lo procedente con cualquier otra prueba que sea idónea para el fin determinado, verbigracia la inspección, la cual si se ofrece debe admitirse y, por ende, otorgársele el valor probatorio que le corresponde. De lo contrario, se limitaría, en perjuicio de la parte oferente, el derecho que tiene de probar en juicio los hechos que alegue en defensa de sus intereses, al no permitírsele desahogar uno de los elementos de prueba que la propia ley de la materia reconoce como válido. En consecuencia, se modifica el criterio sostenido en la jurisprudencia publicada con el número 1730, en la página 2778, Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1988, cuyo rubro es: "SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRON, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS".

Octava Época:

Contradicción de tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.10/91, Gaceta número 43, Pág. 53; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII-Julio, Pág. 70.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 254

Página: 166

INSPECCION, PRUEBA DE. SI SE OFRECE RESPECTO DE DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE LA OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, DEBE ADMITIRSE Y OTORGARSELE EL VALOR PROBATORIO QUE LE CORRESPONDA. El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, establece la regla genérica de que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba con tal de que no sean contrarios a la moral y al derecho, y enumera, entre otras pruebas admisibles, la documental y la inspección. Por otra parte, el precepto 779 de esa ley, dispone que la Junta desechará las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o que resulten intrascendentes. Por tanto, como no existe en la referida legislación disposición que prohíba, impida o limite el ofrecimiento y admisión de la prueba de inspección de alguna de las partes en el juicio, a no ser por cualquiera de las causas objetivas que establecen los artículos citados, o por imperfecciones en su ofrecimiento, resulta que la inspección ofrecida por el patrón respecto de documentos que tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio por disposición de la ley, debe admitirse, en acatamiento a la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional y por ende, otorgársele el

valor probatorio que le corresponda, ya que ningún precepto establece que en estos casos la inspección admitida carezca de credibilidad; por lo contrario, dicha conclusión sería violatoria de los artículos 776, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a tomar en cuenta las actuaciones que existan en autos, a enumerar las pruebas desahogadas y a dictar el laudo a verdad sabida y buena fe guardada, sin necesidad de sujetarse a formulismos sobre estimación de pruebas; de ahí que el valor probatorio de la inspección sólo puede derivar del resultado objetivo de su desahogo pero no la pretendida falta de idoneidad que se le atribuye.

Octava Época:

Contradicción de tesis 14/89. Entre las sustentadas por el Segundo y Tercer Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de mayo de 1991. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.11/91, Gaceta número 43, Pág. 54; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII-Julio, Pág. 71.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 404

Página: 268

PRUEBA DOCUMENTAL, OBJECIONES A LA, PUEDEN HACERLA LAS PARTES POR CONDUCTO DE APODERADO. Tomando en consideración que esta Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene sustentado el criterio de que el juicio laboral se inicia propiamente a partir de la etapa de demanda y excepciones y que en ese momento deja de ser obligatorio para las

partes que asistan personalmente tanto a esta fase del procedimiento como a la siguiente, porque el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo los faculta para que lo hagan por conducto de apoderado legalmente autorizado y en virtud de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas los contendientes pueden objetar las de su contraparte, es por lo que se llega a la conclusión de que el legislador no consideró que en la materia laboral, la objeción de cualquier documento, ya sea en su contenido, firma o en valor probatorio, sea un acto personalísimo, toda vez que no precisó en el artículo 880 del ordenamiento legal citado, que dicha objeción debía hacerla personalmente el actor o en su caso el demandado y no por conducto de apoderado.

Octava Época:

Contradicción de tesis 64/90. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Quinto en Materia de Trabajo, ambos del Primer Circuito. 21 de septiembre de 1992. Unanimidad de cuatro votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.25/92, Gaceta número 59, Pág. 25; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Noviembre, Pág. 123.

Octava Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 405

Página: 269

PRUEBA DOCUMENTAL OFRECIDA COMO PERICIAL MEDICA, CARECE DE EFICACIA PROBATORIA SI SE OBTUVO MEDIANTE UN PROCEDIMIENTO DISTINTO AL LABORAL. La razón

fundamental por la cual el legislador plasmó en la Ley Federal del Trabajo un capítulo en donde se enumeran las pruebas, se fijan las bases para la admisión, desechamiento, forma de aportarse, desahogo y perfeccionamiento de algunas en caso de incumplirse con lo ahí establecido, es precisamente para que las partes que intervengan en un conflicto laboral y ofrezcan medios de convicción, satisfagan esos extremos y la junta pueda constar su observancia, pues de no ser así, no debe otorgarles ninguna eficacia; por tanto, si en el conflicto se ofrece una prueba documental que contiene una pericial medica obtenida en un procedimiento diverso al laboral, es obvio que no puede válidamente ser aceptada o valorada como prueba pericial, ya que su desahogo se llevó a cabo sin los trámites y las formalidades previstas en los artículos 821 al 826 de la citada Ley Federal del Trabajo, pues la finalidad por la cual se fijó ese procedimiento, es para que la opinión técnica de los expertos se rinda ante el órgano jurisdiccional, que con imparcialidad, habrá de apreciar sus fundamentos después de haber dado intervención a las partes contendientes.

Octava Época:

Contradicción de tesis 55/91. Entre las sustentadas por el Primero y Segundo Tribunales Colegiados del Décimo Noveno Circuito. 19 de octubre de 1992. Cinco votos.

NOTA:

Tesis 4a./J.30/92, Gaceta número 60, Pág. 24; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Diciembre, Pág. 93.

Octava Época

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte TCC

Tesis: 630

Página: 423

CERTIFICACIONES DE DOCUMENTOS O CONSTANCIAS DE LOS SECRETARIOS DE ACUERDOS DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. REQUISITOS. Conforme a la interpretación de lo previsto en los artículos 723 de la Ley Federal del Trabajo y 62, fracción III del Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las certificaciones hechas por los Secretarios de Acuerdos deben contener: los datos identificativos del expediente donde obran los documentos o constancias, la referencia del proveído en el cual la Junta o el Presidente ordenó la expedición de las mismas, el sello correspondiente y el nombre y firma del Secretario respectivo; por lo que si no se satisfacen esos presupuestos, la documental de que se trata no hace prueba en el juicio laboral.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo directo 415/93. Jaime Bautista Montiel. 18 de febrero de 1993. Unanimidad de votos.

Amparo directo 191/94. Bartolo Vidal Almaraz. 27 de enero de 1994. Unanimidad de votos.

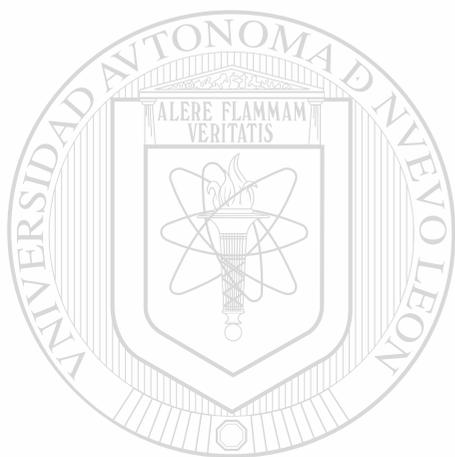
Amparo directo 3931/94. Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. 12 de mayo de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 351/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de junio de 1994. Unanimidad de votos.

Amparo en revisión 521/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 1o. de septiembre de 1994. Unanimidad de votos.

NOTA:

Tesis I.1o.T.J/66, Gaceta número 83, pág. 45; véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo XIV-Noviembre, pág. 289.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CONCLUSIONES

Con el desarrollo de esta investigación documental nos damos cuenta de la importancia de conocer los documentos que amparan la relación de trabajo, así como también los derechos que tienen cada uno de los trabajadores en nuestro país; Estos derechos vienen implícitos en nuestra legislación laboral, y con tan sólo una lectura, todos los trabajadores mexicanos los entenderán fácilmente, motivo por el cual para no dejar desprotegida a la parte patronal se

estudiaron elementos que deben de contener las documentales que amparan la relación de trabajo, para que de una manera fácil los patrones detecten sus necesidades y tengan herramientas para luchar en el caso de alguna controversia laboral, porque gran numero de los juicios son ganados por la parte trabajadora, y con este tema se aporta un poco para la defensa patronal, que si bien es cierto le corresponde en la mayoría de las ocasiones la carga de la prueba, por ser a quien le compete llevar en orden tales documentos que amparan la relación de trabajo; Inclusive aunque

llevara en orden tales documentos, casi en la mayoría de las ocasiones carecen de ciertos elementos que deben de cubrir las documentales privadas, y así en el laudo no les beneficia en lo absoluto, por tal motivo ilustramos a nuestros lectores que requisitos deben de cubrir tales documentos privados para una mejor defensa de la clase obrera.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFIA

ARELLANO GARCIA Carlos. Derecho Procesal Civil. Ed. Porrúa. México 1981.

BECERRA BAUTISTA José. El Proceso Civil en México. 14ª ed. Ed. Porrúa. México 1992.

CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Ed. Heliasta. Argentina 1988.

CAVAZOS FLORES Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Ed. Trillas. México 1991.

CLIMENT BELTRÁN Juan B. Ley Federal del Trabajo. Ed. Esfinge. Vigésima Edición. México 2000.

CLIMENT BELTRÁN Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Esfinge. México 1999.

DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Décima Tercera Edición. Ed. Porrúa. México 1999.

DE LA CUEVA Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Séptima Edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México 1999.

DE PINA VARA Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Vigésima Séptima. Ed. Porrúa. México 1999.

DIAZ DE LEON Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Ed. Porrúa. México 1981.

Diccionario de Derecho Usual. Tomo III. ed. 21^a. Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina 1989.

Diccionario del Español Moderno. ed. Segunda Reimpresión. Ed. Aguilar Editores. México 1992.

LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL CONCORDADA Y ANOTADA. Tomo II. Febrero de 1881. Madrid España.

OSORIO Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Ed. Heliasta. México 1991.

PALOMAR DE MIGUEL Juan. Diccionario para Juristas. Ed. Mayo. México 1981.

RAMÍREZ FONSECA Francisco. La Prueba en el Procedimiento

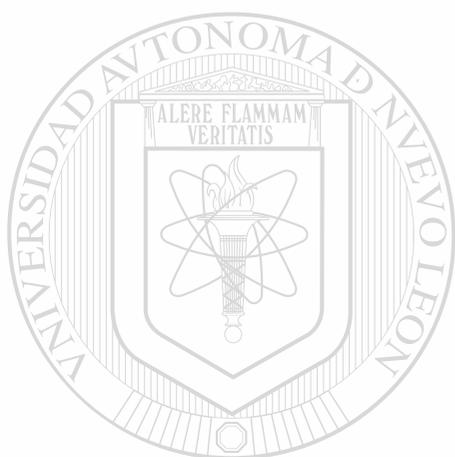
Laboral. ed. Octava. Ed. Pac. México 1991.

RODRIGUEZ CAMPOS Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral. Ed. Universidad Regiomontana. México 1989.

TENA SUCK Rafael y ITALO MORALES Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Trillas. México 1999.

TRUEBA URBINA Alberto. Tratado Teórico Practico de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1965.

VILLARREAL MOLINA Ricardo y DEL ARCO TORRES Miguel Ángel. Diccionario de Términos Jurídicos. Ed. Comares. Granada 1999.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

