

Particularidades de la prueba documental en el proceso laboral

Maria Ascensión Morales Ramírez

Sumario: Introducción / 1. El concepto de documento / 2. Tipos de documentos / 3. Presentación de los documentos / 4. Impugnación de los documentos / 5. Medios de perfeccionamiento / Conclusiones.

Introducción

En el Derecho Procesal la prueba constituye una figura fundamental. No basta tener la razón para que se haga justicia, sino que hay que saber exponerla y probarla. En virtud de la trascendencia de la prueba, muchos juristas se han dedicado al estudio de ella a fin de explicar la aplicación del derecho con los hechos demostrados como ciertos.

En el Derecho Procesal Laboral la prueba es una de las particularidades que distinguen a este procedimiento de los demás y, concretamente, la documental es de las más reconocidas por la eficacia probatoria que representa. La fijeza que al hecho de probar da el documento le atribuye una superioridad sobre los demás medios de prueba; sin embargo, no significa que se admita de una manera general y absoluta o que siempre se le atribuya la misma fuerza probatoria, sino que depende de la mayor o menor probabilidad de que ésta sea auténtica y cumpla con determinados requisitos legales.

Dada la importancia de la prueba documental, consideramos conveniente ver si la manera como está regulada en nuestra legislación laboral es correcta y suficiente. Al adentrarse al tema se puede advertir que esta prueba es una de las menos sistematizadas en nuestro proceso, en razón de que su reglamentación es insuficiente y mal estructurada.

Estas lagunas y deficiencias permiten que las autoridades laborales interpreten las disposiciones al respecto de manera *cuasi*-discrecional, lo cual se ha traducido en la práctica en una labor constante y permanente de la jurisprudencia de la materia.

Respecto de la prueba documental en el proceso laboral el presente trabajo pretende dar a conocer las particularidades de esta prueba, contrapunteando la teoría, la legislación y su interpretación y aplicación, tratando de mostrar estas singularidades.

Para ello, iniciaremos con el examen de diversas teorías y enfoques en torno a la expresión "documento", con el fin de poder determinar el significado de dicho término y la aceptación que tiene en la doctrina y en la Ley Federal del Trabajo. Posteriormente, abordaremos lo que, a nuestro juicio, constituyen las particularidades de la prueba documental: tipos de documentos, su presentación, impugnación y perfeccionamiento en el proceso. Estas singularidades muestran que, ante la precaria regulación de la prueba y la imprecisión de sus preceptos, la jurisprudencia ha tenido que dedicarle grandes espacios para suplir estas deficiencias, apareciendo como el marco de regulación jurídica más completo de la documental.

1. El concepto de documento

Dentro de los medios de prueba reconocidos por la doctrina procesal y por la ley laboral, uno de los más importantes es el documento, por la eficacia probatoria que representa.

¹ Las tesis jurisprudenciales consultadas se suscribieron a un periodo de trece años, tomando como punto de partida 1980 en virtud de las reformas procesales que sufrió la ley laboral en aquel año, y que significaron importantes modificaciones en cuanto a la prueba objeto de estudio.

La palabra documento proviene de la voz "*documentum*": de *docere*, enseñar.² Sin embargo, procesalmente definir lo que es el "*documento*" no es tarea sencilla, entre otras razones porque suele hacerse por el autor atendiendo a la concepción que adopte respecto del término.

Entre algunas definiciones podemos mencionar las siguientes:

Para Chioyenda, documento en sentido amplio es "toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento: como una voz grabada eternamente (voz mortua)."³

En concepto de Rosenberg, documento en su más amplio sentido es toda corporación de un pensamiento".⁴

De acuerdo a la definición de Eduardo Pallares es "toda cosa que tiene algo escrito en sentido inteligible".⁵

Para Guasp es "aquel medio de prueba que consiste en un objeto que puede, por su índole, ser llevado físicamente a la presencia del juez".⁶

Por su parte Caravantes afirma que "en general por documento se entiende todo escrito en que se halla consignado un acto".⁷

Manresa y Navarro, establecen que "por documento se entiende, en el lenguaje forense, todo escrito en que se hace constar una disposición o convenio, o cualquier otro hecho para perpetuar su memoria y poderlo acreditar cuando convenga".⁸

Por último, Manzini afirma que documento, en sentido propio, es toda escritura fijada sobre un medio idóneo, debida a un autor determinado, conteniendo manifestaciones y declaraciones de voluntad o atestaciones de verdad, aptas para fundar o para sufragar una pretensión jurídica o para probar un hecho jurídicamente relevante en una relación procesal o en otra relación jurídica".⁹

De las anteriores definiciones podemos desprender dos posiciones en torno a la expresión documento:

1. Una concepción restringida, la cual es adoptada por las definiciones que limitan la noción del documento a las manifestaciones *escritas* que tienen por contenido una expresión de voluntad o un hecho. Esta concepción es aceptada por Pallares, Caravantes, Manresa y Navarro, Manzini.

2. Una concepción amplia, invocada por los autores que consideran como documentos no sólo los escritos, sino también los objetos, los cuales pueden probar incluso con mayor fidelidad que las propias escrituras. Esta amplitud del concepto es admitida por Chioyenda, Guasp y Rosenberg.

Dicho enfoque es conocido en la doctrina laboral como la concepción funcional del documento como medio de prueba, la cual estima que debe considerarse como tal "todo objeto mueble que tenga como función representar un hecho o una idea. Dicha función representativa se cumple regularmente a través de la escritura, pero también puede llevarse a cabo por otros medios".¹⁰

Dentro de esta concepción funcional y amplia del documento, suelen distinguirse dos tipos:

- a) Documentos literales o escritos, que son aquellos donde se asientan los sucesos fácticos y jurídicos que expresamente se quieren significar (cumplen su función representativa a través de la escritura). Estos documentos reciben el nombre de instrumentos.¹¹
- b) Documentos materiales, que son los que representan un hecho o una idea por otros medios. Tales documentos abarcan desde las contraseñas, fichas, boletos, signos, emblemas, condecoraciones, distintivos hasta las cintas cinematográficas, videos, registros dactiloscópicos, planos, fotografías, grabaciones y todo aquello que reproduzca y refleje datos a probar.¹²

Esta concepción funcional ha generado una gran polémica en torno a la afirmación o negación del carácter documental de los citados anteriormente, así como de aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

En nuestra opinión, consideramos que esta concepción amplia es la más adecuada al desarrollo del proceso laboral, ya que bajo esta posición quedarían comprendidos los modernos medios probatorios que permitieran llegar al esclarecimiento de la verdad.

Sin embargo, en nuestra Ley Federal del Trabajo sigue predominando la concepción restringida del documento como medio probatorio, pues las disposiciones al respecto sólo consideran como tal lo es-

² Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, *Diccionario jurídico mexicano*, Porrúa, México, 1992, p. 1199.

³ BUEN L., Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, Porrúa, México, 1988, p. 441.

⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *Las pruebas en el derecho procesal del trabajo*, Textos Universitarios, México, 1980, p. 153.

⁵ *Ibid.*, p. 442.

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*, p. 154.

⁸ *Ibid.*

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Instituto de Investigaciones, *op. cit.*, p. 1201.

¹¹ DÍAZ DE LEÓN, *op. cit.*, p. 152.

También agrega que a los documentos escritos o instrumentos se les conoce como "preconstituídos, porque tienen por objeto constatar la creación, extinción o modificación de un derecho. Igualmente señala que suele enmarcarse al documento y al instrumento como si se trataran de una misma cosa. La diferencia radica en que el documento es el género y el instrumento una de sus especies, que por ser la más importante y generalizada se identifica en su uso con aquél.

¹² *Ibid.*, pp. 152 y 153.

crito, y no así, cualquier objeto mueble apto para representar un hecho o una idea.

Lo anterior se confirma al observar que sólo contiene disposiciones sobre las documentales escritas o literales, y en diverso apartado únicamente hace mención a las fotografías y a aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, pero sin disponer reglamentación en particular sobre estos medios de prueba.¹³

Nuestra ley laboral no les otorga la naturaleza de documentales a los llamados descubrimientos de la ciencia ni a otros medios que no sean escritos, lo que demuestra un total rezago en nuestra normatividad.

Proponemos al respecto, que nuestra legislación del trabajo adopte la concepción amplia de la expresión documento, al regular de manera general con tal carácter todos aquellos medios probatorios que permitieran contribuir al conocimiento de la verdad procesal, entre los que tendrán cabida, además de los ya mencionados, los actuales como el fax, los provenientes de computadora, videos, etcétera.

2. Tipos de documentos

Una de las particularidades de la prueba documental es la distinción de los documentos. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo consagra la clasificación tradicional de los documentos en públicos y privados.

a) Documentos Públicos

Los documentos públicos adquieren esta calidad en razón del autor de que provienen y por pertenecer a la esfera del ordenamiento jurídico; esto se desprende de la definición que proporciona la Ley laboral al señalar que son "aquellos formulados y expedidos por funcionarios o autoridades investidos de fe pública y en ejercicio de sus funciones".¹⁴

De los tres elementos, que conforman la definición de documento público, el más importante a destacar es el de "en ejercicio de sus funciones". Sin embargo, al ser omisa la ley laboral respecto de qué debe entenderse por tal elemento, la jurisprudencia ha precisado que el ejercicio de las funciones de la autoridad o funcionario se presupone dentro de los lí-

mites de su competencia y no respecto de cuestiones que le son ajenas.

En este sentido, en materia de trabajo no puede considerarse documento público aquel expedido por funcionario con fe pública, y en ejercicio de sus funciones cuando las actuaciones realizadas por ellos se encuentren fuera de su jurisdicción competencial.

Sirve de ejemplo la distinción entre los documentos formalizados por los notarios, que si bien son funcionarios con fe pública, en algunos documentos les constan los hechos y en otros sólo dan fe de las declaraciones rendidas ante ellos por determinadas personas. En este último caso, si las declaraciones se refieren a cuestiones laborales aún cuando se haya emitido ante el notario y consten en documentos expedidos por éste, tales documentos carecen de eficacia plena. Así lo ha señalado la Corte al afirmar que la fe pública que tienen los notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración.

Y agrega que, jurídicamente, las pruebas deben rendirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, a fin de que las partes contendientes sean citadas y estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, puedan repreguntar a los declarantes, hagan las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé cumplimiento a las reglas del procedimiento.¹⁵

Acorde con este criterio jurisprudencial, la Ley Federal del Trabajo establece que los documentos públicos que contienen declaraciones o manifestaciones hechas por los particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Dentro del rubro de los documentos públicos en nuestra legislación laboral podemos encontrar dos tipos: nacionales y extranjeros. Los primeros gozan de dispensa de legalización de firmas cuando los documentos provienen de autoridades de la República; por tanto, dichos documentos hacen fe en el juicio.¹⁶ En tanto, si los documentos son de procedencia extranjera la Ley Federal del Trabajo les exige dos requisitos:¹⁷

- 1) Que se presenten debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas. Sólo cumpliendo

¹³La Ley Federal del Trabajo en la fracción II del artículo 776 se refiere a la documental y específicamente le dedica una sección a la misma, en tanto, sólo hace mención a las fotografías y a los medios aportados por los descubrimientos de las ciencias en la fracción VIII.

¹⁴Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁵Jurisprudencia 1917-1985. Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala, p. 81.

¹⁶Artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁷Artículo 808 de la Ley Federal del Trabajo.

con esta formalidad tales documentos harán fe en el juicio laboral mexicano.

- 2) Y que se hagan acompañar de su correspondiente traducción. Lo anterior sin perjuicio de que la autoridad laboral nombre traductor oficial para tal efecto.¹⁸ La exigencia de la traducción deriva del hecho de que no existe obligación para las partes o para la autoridad de conocer o entender otros idiomas.

b) Documentos Privados

Por exclusión, la Ley Federal del Trabajo considera como documentos privados a aquellos que no reúnen las características de los documentos públicos.

Caravantes señala que los documentos privados son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, sin la intervención de algún funcionario que ejerza cargo por autoridad pública, o bien con la intervención de éste último, pero sobre actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.¹⁹

Por su parte, Néstor de Buen señala que no es tan sencilla la diferencia entre los documentos públicos y privados, pues actualmente en el Derecho Procesal mexicano están adquiriendo gran importancia los documentos expedidos por funcionarios que, aun cuando carecen de fe pública, tampoco puede considerárseles como simples particulares, ya que sus actos están dotados de cierta fuerza por las leyes orgánicas que los rigen, como es el caso de los documentos expedidos por las instituciones paraestatales. Este tipo de documentos realmente constituyen un tercer género dentro de la clasificación.

Cita como ejemplo el caso del IMSS, al cual para efectos del pago de las cuotas, recargos y capitales constitutivos se le reconoce como organismo fiscal autónomo, con facultades para determinar créditos y las bases para su liquidación; en efecto, en el proceso laboral se han reconocido como documentos públicos, tanto por la Corte como por las juntas de conciliación y arbitraje, algunos documentos expedidos por dicho instituto, como son los certificados de incapacidad para laborar, para acreditar las faltas de asistencia del trabajador, sin necesidad de ser ratificados, lo que de algún modo significa que no pueden ser impugnados, adquiriendo pleno valor probatorio.²⁰

¹⁸Néstor de Buen estima que el empleo de la expresión "extranjero" no es muy correcta, ya que los documentos podrían estar redactados en un dialecto.

¹⁹DÍAZ DE LEÓN, *op. cit.*, p. 158.

²⁰BUEN L., *op. cit.*, p. 445.

3. Presentación de los documentos

En relación con la prueba documental, la Ley Federal del Trabajo dispone que cada una de las partes presente en el juicio los documentos que ofrezca como pruebas para que obren en el expediente.

Sin embargo, la presentación de dichos documentos reviste singular importancia respecto de si se encuentran en poder o no de las partes para incorporarlos al proceso laboral, ya sea que se trate de originales o copias.

A) Originales

Tratándose de la presentación de los originales de los documentos privados, la Ley Federal del Trabajo contiene escasas disposiciones y en diferentes apartados, no obstante, que al respecto suelen presentarse tres variantes: a) que los documentos se encuentren en poder de la parte oferente; b) en poder de la contraparte; c) o en poder de un tercero ajeno al conflicto.

a) En poder del oferente

Cuando los documentos originales se encuentran en poder de la parte que va a ofrecerlos como prueba, ésta tiene la obligación de presentarlos en el juicio. El aprovechamiento de esta posibilidad procesal corre a cargo de las partes en beneficio de sus propios intereses.

Específicamente en el caso del patrón, la Ley laboral le impone la obligación de conservar y exhibir una serie de documentos que normalmente inciden en la relación obrero-patronal y sobre los cuales exista controversia en el juicio, tales como: contrato individual del trabajo, nóminas, listas de control de asistencia, recibos de pago de vacaciones, aguinaldo, etcétera, ya que le corresponde probar respecto de sus trabajadores el ingreso, horario, pago y monto del salario y demás prestaciones de ley.

Al respecto, se le impone al patrón la presunción que, de no exhibirlos en juicio, se le tendrán por ciertos los hechos que el trabajador exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo que con otra prueba desvirtúe dichos hechos. Y, para el caso de que el patrón en su negocio no acostumbre llevar dichas documentales, también deberá aprobar esta situación para que no le depare perjuicio su no presentación en el proceso.²¹

Estas obligaciones patronales en nuestra legislación laboral se encuentran en el capítulo general de pruebas y, concretamente, en el relativo a la prueba documental, lo que denota una mala estructuración de las disposiciones de la prueba objeto de estudio.²²

²¹Esta obligación se impuso al patrón con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1980, considerada como una verdadera innovación en relación con la Ley de 1970.

²²El artículo 784 corresponde a las reglas generales sobre las pruebas y el 804 propiamente a la documental.

b) En poder de la contraparte

Cuando una de las partes del juicio no tiene la posibilidad jurídica de exhibir determinados documentos porque se encuentran en poder de la contraparte puede solicitar la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que, en ejercicio de la facultad que le concede la ley, requiera a la parte poseedora o propietarias de éstos a que los presente a fin de llegar al conocimiento de la verdad procesal.

En torno a esta variante, sirve de ejemplo el requerimiento que hace la autoridad laboral al patrón para que exhiba los documentos que tiene la obligación de conservar.

Esta posibilidad, de requerir a la contraparte la exhibición de determinados documentos, se encuentra también en diversas disposiciones diferentes a las de la prueba documental.

c) En poder de terceros

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo, la persona ajena a un juicio está obligada a exhibir los documentos que tenga en su poder y que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, cuando se lo requiera la Junta.

Sin embargo, la ley laboral presenta serias lagunas, al no determinar la forma en que se le requerirán los documentos a dicho tercero y mucho menos señalar sanción alguna para el caso de que éste se niegue a exhibirlos en juicio.

Sin embargo, consideramos que la autoridad laboral puede dictar las medidas de apremio que le faculta la ley de la materia, para obligar al tercero ajeno a la relación procesal a que aporte los documentos correspondientes.

B) Copias

En relación a la presentación de copias simples o fotostáticas en el juicio, la ley laboral contempla algunos supuestos con sus respectivos requisitos para poderles otorgar valor probatorio:

- a) Exige que las copias se acompañen de sus originales para su cotejo cuando se solicita la devolución de los últimos.

Es el caso de las empresas donde determinados documentos deben permanecer necesariamente en ellas



por disposición de otras leyes, por ejemplo: fiscales, seguro social, etcétera.

- b) Ofrecer el cotejo o compulsión de dichas copias con sus originales, precisando la parte que las ofreció el lugar donde se encuentren aquellos. Si no se cumple con éste y son objetadas por la contraparte, tales copias carecen de valor probatorio, así lo ha estimado la Corte. En este supuesto se encuentran la presentación de copias cuando los documentos en cuestión forman parte de un libro, expediente o legajo, pues también deberá señalarse el lugar donde se encuentre el original para que se compulse con la parte correspondiente.

La Corte ha ido más allá de la ley laboral al considerar otros supuestos como:

La presentación de copias debidamente certificadas por el funcionario que haya dado fe de haber tenido el original a la vista. Ese tipo de copias adquiere

pleno valor probatorio,²³ o la presentación de copias al carbón respecto de las cuales ha manifestado que son las únicas copias que hacen presumir la existencia de sus originales, más no las copias fotostáticas simples, pues considera que éstas lo más que pueden hacer presumir es que se tomaron de otro documento pero no de su original. Y agrega que las copias al carbón hacen prueba plena cuando no son objetadas, pues presuponen la aceptación de que lo asentado en ellas concuerda con el original.²⁴

En virtud de que la ley laboral no explica el porqué carecen de valor probatorio las copias simples, la jurisprudencia ha señalado que dichas pruebas por sí solas no son susceptibles de producir convicción sobre la veracidad de su contenido por la facilidad con la que se pueden "perfeccionar" y, por ello, señala que es menester relacionarlas con algún otro medio que robustezca su fuerza probatoria.²⁵

C) Informes

La ley laboral permite también como prueba el ofrecimiento de informes que deban ser expedidos por alguna autoridad.

En tal caso, a petición de la parte que los ofrezca, la junta girará oficio a la autoridad de que se trate solicitándole el documento respectivo. Esta es una forma de relevar a las partes de acreditar la solicitud previa ante la autoridad correspondiente.

4. Impugnación de los documentos

Uno de los elementos, que procesalmente tiene gran importancia, es la posibilidad de una de las partes de manifestar su desacuerdo con la autenticidad de una prueba documental ofrecida. Esta posibilidad asume la forma procesal de la impugnación de documentos.

Los documentos pueden ser impugnados atendiendo a dos aspectos: a) en cuanto a su autenticidad; b) o a su alcance y valor probatorio.

A) Autenticidad

El término "auténtico" etimológicamente viene de *auto*, que significa por sí mismo, uno mismo y *eis entos* del verbo *eimi*, enviar, por tanto, el que envía por sí mismo.²⁶

Que un documento sea auténtico supone que cumple con los siguientes elementos:

- a) Que existe identificación del continente con el contenido. La declaración es un acto (contenido) mientras que el documento es una cosa (continente). Al no darse dicha identificación puede resultar que el documento sea verdadero y la declaración falsa o viceversa.²⁷
- b) Que haya sido suscrito. Es decir, que se haya estampado en el documento la firma propia o la huella digital, en el caso de las personas que no saben o no pueden escribir, tal como lo dispone la ley laboral.²⁸

En la práctica procesal laboral se dan un sinnúmero de situaciones en las cuales esta vía de impugnación asume diversas variantes, por ejemplo, que la firma de un documento sea auténtica pero el texto haya sido alterado; o que la firma haya precedido al texto; que se haya obtenido la firma por error, dolo o intimidación, etcétera.

En virtud de que la Ley Federal del Trabajo presenta lagunas al respecto, la jurisprudencia ha dedicado espacios importantes al problema de la impugnación de la autenticidad de contenido y firma de las documentales, entre las que se pueden citar las siguientes:

- 1) Cuando se impugnan documentos que aparecen firmados por el propio objetante. En este caso la Corte, en reiteradas tesis, ha manifestado que corresponde a dicha parte acreditar en juicio la causa que invoque como fundamento de su objeción (que el documento haya sido alterado o que se le haya obligado a firmarlo, etcétera) y si no lo demuestra dichos documentos adquieren credibilidad plena.²⁹
- 2) Cuando se impugnan documentos suscritos por terceros. En este supuesto la Corte impone a la parte que ofreció los documentos que pruebe la autenticidad de los mismos. No basta que en el juicio se ofrezcan los medios para perfeccionar: lo importante es que realmente se logre la ratificación, de contenido y firma, por parte de quienes los suscribieron para se les otorgue eficacia probatoria en el proceso laboral.³⁰ También la Corte impone a la junta la obligación de apreciar las repreguntas que se les hayan hecho a los ratificantes, para estimar el valor probatorio de las documentales que fueron objetadas y posteriormente ratificadas en juicio.³¹

²⁷ *Ibid.*

²⁸ Algunos autores coinciden en señalar que la introducción del artículo 802 en la Ley Federal del Trabajo constituye un adelanto legislativo al definir lo que debe entenderse por suscripción, refrendando que lo importante de la prueba documental es su autenticidad, es decir, la identificación del continente con el contenido.

²⁹ *Gaceta del Semanario Judicial*, núm. 34, octubre 1990, p. 97.

³⁰ *Cuarto Sala*, Séptima Época, Volumen 90, Quinta parte, p. 11.

³¹ *Jurisprudencia 1917-1990*, Apéndice al Semanario Judicial, Octava Época.

²³ Tribunales Colegiados, *Informe 1983*, Tercera Parte, p. 402.

²⁴ Amparo Directo 11266/88, Rogelio Ortiz Camacho, febrero de 1989.

²⁵ *Gaceta del Semanario Judicial*, núm. 26, febrero 1990, p. 54.

²⁶ ROSS GÁMEZ, Francisco, *Derecho procesal del trabajo*, ciudad de México: Cárdenas, 1986, 682 pp., en su p. 407.

3) Cuando se impugnan documentos por el simple hecho de objetarlos. Al respecto la Corte, en diversas tesis, ha expresado que no basta la objeción de un documento para invalidarlo, es indispensable que la parte que impugna señale las causas en que funde su objeción y, principalmente, demuestre esas causas para que carezca de eficacia probatoria el documento al contener algún vicio que lo haga inútil para acreditar el hecho a que se refiere. Por tanto, si la objeción no se justifica en el juicio no se tiene por hecha legalmente y, en este supuesto, el documento conserva el valor probatorio que le corresponda, aunque no haya sido reconocido.³² De esta manera se ha ido limitando la práctica común, de los litigantes en materia laboral, de objetar las pruebas de la contraparte sólo por el hecho de objetar.

En este sentido, también cuando se objeta de falso un documento, la Corte impone la carga probatoria al objetante, estableciendo en favor de la contraparte la presunción de que el documento es auténtico. Por consiguiente, para demostrar la falsedad del documento, el que objeta deberá ofrecer en juicio las pruebas que acrediten su impugnación.³³

4) Cuando se impugnan documentos por haber sido elaborados unilateralmente. Al respecto se ha emitido una serie de tesis jurisprudenciales, con el propósito de evitar que una de las partes en el proceso laboral se quede en estado de indefensión. En efecto, la Corte ha señalado que el documento privado que sólo contiene la firma y la consignación de determinado hecho declarado por la parte que lo ofrece, no puede deparar perjuicio a su contraparte, por no aparecer que ésta hubiera intervenido en su elaboración ni persona que le obligue con sus actos, así que lo asentado únicamente obliga o perjudica al que aparece como suscriptor. Y agrega que los documentos unilaterales carecen de eficacia probatoria, si no están signados por una persona distinta a su oferente.³⁴

En apoyo al anterior criterio se ha emitido una segunda tesis, la cual considera que, aun cuando los documentos elaborados unilateralmente sean reconocidos por quienes los suscribieron o elaboraron, se requiere que la parte contraria los acepte o bien que se les relacione con otros elementos de prueba.

La Corte ha tenido cuidado en regular este supuesto, ya que estima que de aceptar tales documentos se caería en el absurdo de permitir a las partes contendientes que elaboraran tantos documentos como hechos pretendieran acreditar en juicio, y con el sólo hecho de presentar a los suscriptores de los mismos a ratificar su contenido y firma aquellos lograrían los efectos deseados. De no regularse esta situación (vía jurisprudencia) se crearía inseguridad

jurídica en las partes, al impedir a la autoridad laboral resolver con apego a la verdad.³⁵

B) Alcance y valor probatorio

Generalmente en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas las partes, simplemente por costumbre, suelen objetar los documentos en cuanto a su alcance y valor probatorio. Néstor De Buen señala que este tipo de objeciones no son propias de la etapa procesal, sino más bien de los alegatos, por lo que podría omitirse tal impugnación.³⁶ En nuestra opinión resulta irrelevante este tipo de objeción.

5. Medios de perfeccionamiento

Una prueba, para que sea considerada cabalmente como tal en cualquier proceso, requiere de contar con determinados requisitos formales. En el caso de la prueba documental, para que pueda otorgársele valor en el juicio, debe acompañarse de otros elementos conocidos como medios de perfeccionamiento. De éstos, la Ley Federal del Trabajo señala dos: la ratificación y el cotejo o compulsión.

A) Ratificación

La palabra "ratificación" significa acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, señalándola como cosa cierta y de efectos jurídicos.³⁷

La ratificación opera como medio de perfeccionamiento únicamente respecto de los documentos originales exhibidos como prueba en el juicio, cuando los mismos fueron objetados en cuanto a su autenticidad de contenido, firma o huella digital (la objeción puede ser sólo en contenido, sólo en firma o en ambos casos).

La ratificación de los documentos respecto del contenido y firma contempla, a su vez, dos variantes:

- Quando los originales de los documentos privados provienen de las partes interesadas. En este tipo de ratificación, la ley es omisa en señalar cómo debe desarrollarse la misma; sin embargo, la jurisprudencia ha precisado que se equipara en su desahogo a la prueba confesional siéndole aplicables todas las reglas de dicha probanza.³⁸
- Quando el documento privado objetado es proveniente de un tercero ajeno a juicio. En este caso, la ratificación correspondiente se equipara a una prueba testimonial, ya que la contraparte tiene oportunidad

³²Tribunales Colegiados, Séptima Época, Volumen 169-174, p. 75.

³³Gaceta del Semanario Judicial, núm. 61, enero 1993, p. 105.

³⁴Gaceta del Semanario Judicial, núm. 67, julio 1993, p. 45; *Jurisprudencia 1917-1985*, op. cit., p. 83.

³⁵Gaceta del Semanario Judicial, núm. 35, noviembre 1990, p. 88.

³⁶BUEN L., op. cit., p. 448.

³⁷PINA, Rafael de, *Diccionario de Derecho*, Porrúa, México, 1988.

³⁸ROSS GÁMEZ, op. cit., p. 408.

de formular preguntas al suscriptor en relación con los hechos que contiene el documento de referencia.

2) A través de exhorto, cuando los documentos se localizan en lugar distinto a donde se ventila el juicio.

B) Cotejo o compulsa

No existe acuerdo en la doctrina respecto al significado de los términos cotejo y compulsa, pues algunas definiciones consideran como sinónimas a dichas expresiones, mientras que otras les otorgan un carácter diferente.

Por ejemplo, el Diccionario de la Real Academia define el término cotejar como: "confrontar una cosa con otra; compararlas teniéndolas a la vista; y la compulsa, como la copia o traslado de una escritura, instrumento o autos sacados judicialmente y cotejados con su original."³⁹

Para Tena Suck, tales expresiones no son sinónimas, pues señala que si bien la compulsa implica el examen de dos o más documentos, comparándolos entre sí a fin de verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre los mismos, no significa que necesariamente sean idénticos en su contenido exacto. Y afirma, por otro lado, que el cotejo no se limita a los documentos pues existe el cotejo de letras y firmas.⁴⁰

Por el contrario, tales expresiones compulsas y cotejo en el *Diccionario Jurídico Mexicano*, tienen el mismo significado: "examen de dos o más documentos comparándolos entre sí".⁴¹

Por su parte, Néstor de Buen-Lozano señala que en realidad el cotejo y la compulsas son, simplemente, actos de comparación entre la copia y el original, pero sólo respecto del texto, más no de la firma o firmas, ya que esta valuación sólo puede hacerse con la prueba pericial.⁴²

Como se señalaba, el cotejo o compulsas de los documentos con su original se imponen como medios de perfeccionamiento sólo respecto de las copias exhibidas en juicio y que son objetadas por la contraria al poner en duda su exactitud. En tal circunstancia, la ley laboral señala que la parte que ofrece dichos perfeccionamientos deberá precisar el lugar donde se encuentre el documento original.

Independientemente de que los documentos originales se encuentren en poder de la contraparte, de una autoridad o de un tercero ajeno a juicio, el cotejo o compulsas se practica de las siguientes formas:

- 1) Por conducto del actuario adscrito a la autoridad laboral, si los originales se encuentran en el lugar donde se lleva el juicio.

³⁹ *Diccionario de la Lengua Española*, Ed. Espasa Calpe, Madrid, 1984, T. I.

⁴⁰ TENA SUCK, Rafael y Hugo ITALO MORALES, *Derecho procesal del trabajo*, Ed. Trillas, México, 1989, p. 124.

⁴¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *op. cit.*

⁴² BUEN L., *op. cit.*, p. 446.

Conclusiones

La prueba documental es una de las menos exploradas y sistematizadas en nuestro Derecho Procesal del Trabajo. Ello explica porqué la normatividad al respecto es precaria e imprecisa, inclusive, muestra un rezago en relación a determinados medios probatorios.

Lo anterior se corrobora al observar que la legislación de la materia adopta la concepción restringida del documento, tanto por su significado como cuando funciona como medio de prueba, ya que considera como tal únicamente lo escrito, negando que cualquier objeto mueble pueda realizar la función representativa de un hecho o una idea, como es el caso de los llamados medios aportados por los descubrimientos de la ciencia y la tecnología, los cuales constituyen, en nuestra opinión, no sólo documentos en su acepción material, sino que son los medios idóneos para llegar al esclarecimiento de la verdad en el proceso laboral.

Asimismo, en cuanto a la clasificación de los documentos, adopta la división tradicional de los mismos en públicos y privados, siendo que en la actualidad en la práctica procesal y en la jurisprudencia se está reconociendo un tercer género de documentos que no reúnen los requisitos de los anteriores pero que, sin embargo, hacen fe plena en el juicio al no poder impugnarse.

Igualmente, en relación a los documentos públicos la jurisprudencia ha tenido que precisar que sólo tendrán ese carácter los documentos expedidos por funcionarios con fe pública, en ejercicio de sus funciones, siempre y cuando sus actuaciones se encuadren dentro de su esfera competencial.

Las disposiciones para la presentación de los originales de documentos privados son insuficientes y se localizan en diferentes apartados, confirmando que no existe una correcta estructuración de la reglamentación correspondiente.

Donde se hace más patente la laguna de la legislación laboral se encuentra en la impugnación de los documentos, ya que es en este rubro donde la jurisprudencia ha jugado un papel capital al regular las diversas variantes de objeción de la documental (contenido, firma, eficacia, etcétera), traduciéndose en la práctica en el espacio de regulación más completo de la prueba objeto de estudio.