



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 813 DE
LA LEY FEDERAL DE TRABAJO**

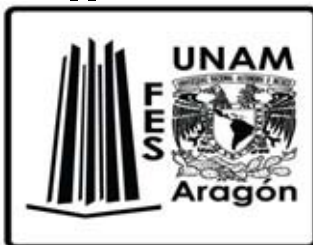
T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A N

**SONIA ÁLVAREZ HERNÁNDEZ
Y
JESÚS RAMÍREZ YUDHÓ**

**ASESOR
LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ**



NETZAHUALCÓYOTL, ESTADO DE MÉXICO, A 22 DE ENERO DE 2016



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS
SONIA ÁLVAREZ HERNÁNDEZ

A DIOS:

Por haberme dado la vida, por protegerme durante todo mi camino para superar obstáculos y dificultades, pero sobre todo por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A MIS PADRES:

Sonia Ingrid Hernández y Ramón Álvarez Álvarez (finado), por enseñarme a luchar en la vida, por su cariño, por su comprensión y capacidad de entrega, pero sobre todo por enseñarme a ser responsable, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos, se que están orgullosos de la persona en la cual me he convertido. Gracias a ustedes he llegado a esta meta, los amo con todo mi corazón.

A MIS HERMANOS:

Por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, por compartir momentos de alegría, tristeza y demostrarme que siempre podré contar con ellos.

A LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN:

Por haber recibido de ella mi formación profesional y por los excelentes profesores de los que tuve la oportunidad de aprender.

AL LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ:

Gracias por su comprensión y paciencia, por transmitirme sus conocimientos y consejos, porque gracias a ellos he logrado llegar a esta meta.

AGRADECIMIENTOS

JESÚS RAMÍREZ YUDHÓ

Debo comenzar dando gracias a Dios, por darme la sabiduría y fortaleza para lograr mis objetivos.

A mis Padres María Félix Yudhó Mantufar y José Jesús Ramírez Vargas, por haberme dado la vida, por todo su apoyo, consejos, ánimo y compañía en los momentos más importantes de mi vida. Gracias a ellos he logrado terminar mis estudios con éxito.

También a mis hermanas Liliana, Mayeli y Susana quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

A la Facultad de Estudios Superiores Aragón por darme la oportunidad de aprender y formarme como profesional.

A todos mis profesores por compartir sus conocimientos, los cuales motivaron mi formación profesional.

De igual manera agradecer a mi asesor de tesis Lic. Javier Carreón Hernández, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador y más que todo por su amistad.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN | I |
| CAPÍTULO PRIMERO | |
| Antecedentes históricos de la prueba en México | 1 |
| 1.1. LA PRUEBA EN LA ÉPOCA PRECORTESIANA | 1 |
| 1.2. LA PRUEBA EN LA ÉPOCA COLONIAL | 4 |
| 1.3. LA PRUEBA EN LA ÉPOCA INDEPENDIENTE | 12 |
| 1.4. LA PRUEBA EN LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA | 16 |
| CAPÍTULO SEGUNDO | |
| Generalidades de la prueba | 23 |
| 2.1. LA PRUEBA | 23 |
| 2.2. CONCEPTO | 24 |
| 2.3. NATURALEZA JURÍDICA | 28 |
| 2.4. CARACTERÍSTICAS | 29 |
| 2.5. PRUEBA DE HECHOS | 30 |
| 2.6. PRUEBA DE DERECHO | 31 |
| CAPÍTULO TERCERO | |
| La prueba en el proceso de trabajo | 34 |
| 3.1. MEDIOS DE PRUEBA EN EL PROCESO DE TRABAJO | 34 |
| 3.2. CONFESIONAL | 36 |
| 3.3. TESTIMONIAL | 42 |
| 3.4. INSPECCIÓN | 50 |
| 3.5. DOCUMENTALES | 52 |
| 3.6. PERICIAL | 60 |
| 3.7. PRESUNCIONAL | 64 |
| 3.8. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES | 66 |

| | | |
|---------|--|----|
| 3.9. | FOTOGRAFÍAS Y EN GENERAL, AQUELLOS MEDIOS APORTADOS POR DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA | 67 |
| 3.10. | OFRECIMIENTO, ADMISIÓN, PREPARACIÓN Y DESAHOGO DE PRUEBAS EN EL PROCESO DE TRABAJO | 71 |
| 3.10.1. | OFRECIMIENTO DE PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL..... | 71 |
| 3.10.2. | ADMISIÓN DE PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL | 74 |
| 3.10.3. | DESAHOGO DE PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL..... | 75 |
| 3.11. | VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL | 76 |
| 3.11.1. | SISTEMA PARA LA VALORIZACIÓN DE LAS PRUEBAS..... | 77 |

CAPÍTULO CUARTO

| | |
|---|------------|
| La prueba testimonial en el proceso de trabajo..... | 81 |
| 4.1. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL..... | 85 |
| 4.1.1. LA PRUEBA TESTIMONIAL Y LA REFORMA LABORAL DE 2012..... | 86 |
| 4.1.2. INICIATIVA DE LA REFORMA LABORAL DE 2012 | 88 |
| 4.1.3. DISCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL DE 2012..... | 90 |
| 4.2. OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL..... | 92 |
| 4.3. QUIENES PUEDEN OFRECER PRUEBA TESTIMONIAL..... | 100 |
| 4.4. CUANDO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA TESTIMONIAL | 101 |
| 4.5. COMO DEBE OFRECERSE LA PRUEBA TESTIMONIAL | 101 |
| 4.5.1. ADMISIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL..... | 102 |
| 4.5.2. CUANDO SE DEBE ADMITIR LA PRUEBA TESTIMONIAL | 103 |
| 4.5.3. DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL..... | 106 |
| 4.6. EL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL | 108 |
| 4.6.1. COMO DEBE DESAHOGARSE LA PRUEBA TESTIMONIAL | 109 |
| 4.7. LA PRUEBA TESTIMONIAL Y SU RELACIÓN CON LOS ARTÍCULOS 804 Y 805 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO | 115 |
| 4.7.1. VALOR PROBATORIO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL | 117 |
| CONCLUSIONES | 120 |
| BIBLIOGRAFÍA | 123 |

INTRODUCCIÓN

El tema de nuestra tesis, tiene como objetivo primordial realizar un análisis al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, esto surgió a partir de la inquietud de conocer la última reforma que sufrió la Ley Federal del Trabajo, en especial consideramos que era necesario conocer las ventajas y desventajas de la prueba testimonial. Es por ello que esta investigación aborda tres capítulos, que nos sirvió como base para que en un cuarto capítulo conociéramos el tema central de este trabajo.

Ahora bien, es bien sabido que dentro del procedimiento laboral encontramos diversos medios de prueba, todos ellos, tienen como objeto primordial dar a conocer o acercar al conocimiento de los hechos controvertidos en un juicio al juzgador; entre ellas encontramos a la prueba: confesional, documental, pericial, instrumental de actuaciones, presuncional, a los elementos aportados por los avances de la Ciencia (siendo ésta una novedad en la legislación laboral) pero muy en especial a la prueba testimonial, misma que es el tema principal de esta investigación; en la práctica diaria, podemos darnos cuenta que la prueba testimonial ha perdido veracidad y la importancia—así lo consideramos—que debería tener en el proceso del trabajo, no obstante, que de su desahogo, pueden desprenderse, la acreditación de condiciones de trabajo que son muy importantes para saber la verdad de los hechos, como el horario de trabajo, o bien puede acreditarse el despido o la inexistencia de éste. Pero todo se ve destruido por malos criterios de la propia autoridad de trabajo, en este caso las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que éstas con la gran cantidad de trabajo que tienen, tratan de adoptar medidas para buscar una economía procesal que más que traer un beneficio muchas veces ocasiona perjuicios a las partes en un juicio.

Así pues con lo anterior, surge el interés de conocer la verdadera importancia que se le da a esta prueba dentro del procedimiento laboral, para lo cual en el presente trabajo se parte de un aspecto general, abordando el proceso histórico que ha tenido la prueba en México, pasando diferentes épocas como lo son: la Precortesiana, Colonial, Independiente

y Contemporánea, con el objeto de conocer los primeros indicios de la pruebas que conocemos como tal en las diversas legislaciones, pasando posteriormente al aspecto de la doctrina, para lo cual partimos del concepto de prueba, la naturaleza jurídica de ésta, así como las características que presenta, diferenciando a la prueba de hechos y la prueba de derecho.

Los medios de prueba, que acoge la Ley Federal del Trabajo, son variados y cada uno de éstos presentan características muy especiales que los hacen importantes para lograr el objetivo o fin que persigue cada una de ellas cuando son ofrecidos en el proceso laboral, así encontramos pruebas muy importantes de las cuales podemos destacar a la confesional, inspección, documental, pericial, presuncional, instrumental de actuaciones, elementos aportados por los avances de la Ciencia y por supuesto la Testimonial.

Debido a su importancia y para lograr un mayor entendimiento del proceso laboral, todos estos medios probatorios, son analizados en esta investigación de una forma general pero sin olvidar contemplar las características más esenciales de éstos, como requisitos legales, ofrecimiento, desahogo, entre otras cosas. Aunado a lo anterior, se contempla el ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas establecidas en el artículo 776, de la Ley Federal de Trabajo, aquí lo desarrollaremos desde un enfoque procesal, para que así logremos entender la aplicación muy en especial el de la prueba testimonial.

Un punto muy interesante dentro de todo procedimiento, es el que se refiere a la valoración que debe de recibir todas aquellas pruebas que son aportadas durante el procedimiento por las partes; esta tarea corresponde a la autoridad del Trabajo, quien realiza un estudio minucioso de todas las mismas con los hechos controvertidos y desconocidos, para posteriormente emitir una resolución apegada a derecho, pero siempre siguiendo los sistemas de valoración que para tal efecto establecen las normas legales.

Para finalizar en el capítulo cuarto nos enfocaremos al estudio muy particular a la Testimonial, comenzando con la naturaleza jurídica de ésta. Aun cuando es muy difícil contemplar una prueba tan importante como la Testimonial, de los mismos se logran

derivar los requisitos del ofrecimiento, la admisión, el desahogo de esta y finalmente como punto primordial conoceremos el valor probatorio de la testimonial dentro del proceso laboral.

Del estudio de la prueba Testimonial haremos notar las ventajas y desventajas de la está de acuerdo a la reforma sustancial que sufrió la Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, por lo que es válido ofrecer diversos grupos de testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con los hechos independientes, esto porque en ocasiones en la práctica por cualquier circunstancia los testigos ya no son localizables o se niegan a acudir a rendir su declaración, por lo que el oferente tiene la oportunidad de tener más opciones y no quedarse sin testigos, situación que se traduce en una mayor certeza jurídica para lograr demostrar lo que se pretende.

Es así, que resulta interesante conocer que tanta importancia, veracidad y alcance se le da a esta prueba, para que el juzgador llegue a conocer la verdad y a su vez este realice un mejor trabajo, emitiendo una resolución más apegada a la realidad de los hechos. Lo anterior debido a que es evidente que cada una de las partes en el proceso laboral tratará de demostrar su verdad, sin embargo veremos que en el caso de los testigos debe de ser la veracidad, uniformidad y congruencia que demuestren lo que le dará el pleno valor probatorio.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRUEBA EN MÉXICO

1.1.- La prueba en la época Precortesiana.

En este tema no podemos extendernos puesto que tendríamos que mencionar cosas históricas del derecho de las cuales no existen—propriadamente dicho—documentos escritos, en este tema solo veremos de manera genérica la evolución de la prueba y del cómo se llevó a cabo este proceso.

Por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado de una larga transformación. En el caso de los tribunales de trabajo ocurre lo mismo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales del orden común e inclusive, penales.¹

En la actualidad existen muchos acontecimientos de la Época Precortesiana que aún se desconocen, ya que muchos de los datos que los tratadistas han obtenido no pueden considerarse como exactos, esto como resultado a la carencia de documentos escritos respecto de los verdaderos acontecimientos durante esta época, sin embargo, existen algunos registros y vestigios que han hecho posible deducir las costumbres de nuestros antepasados, su evolución y su desarrollo, con esto podemos tener una mejor perspectiva de nuestra historia. Así como el derecho consuetudinario fue anterior al escrito y el derecho sustantivo precedió al procesal, así también las pruebas se manifestaron primero en ámbitos alejados al proceso.²

Durante esta época la administración de Justicia se regía por un *Tlatoani*—tomando como referencia a la sociedad azteca—era un autócrata educado dentro el estricto rigor

¹ DE BUEN, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 20ª. ed., Editorial Porrúa, México, 2014, p.111.

² CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, *Tratado de las pruebas laborales*, Editorial Trillas, México, 2012, p. 11.

militar y religioso, venerado casi como una divinidad, con esto, el pueblo no conocía mas división de poderes que la que imponía la necesidad de repartir el trabajo, después de esta figura, podríamos decir que existía otra figura, el *cihuacoatl*, término utilizado en la sociedad azteca para referirse al jefe de los ejércitos, dicho puesto era el segundo en importancia en la estructura política, semejante al de un primer ministro; aunque se desconoce con exactitud cuales casos caían bajo su jurisdicción, en todas las cabeceras de provincias importantes había un *cihuacoatl*.

En materia civil el proceso comenzaba con la demanda, que era notificada por un empleado especial del tribunal, citando a la parte contraria. El juicio era oral, pero en materia de pruebas podían admitirse documentos, especialmente planos, con lo que se demostrara los linderos de los predios en litigio.³

El *Código Mendocino* representaba la base en cuanto se refiere a la administración de justicia en el derecho penal, ya que en él se encontraba el derecho que regía a nuestros antepasados, pues era necesario para hacer valer las obligaciones de carácter social el establecimiento de penas atroces, casi siempre la de muerte por faltas a veces ligeras, sin que faltaran casos de condenación por el delito imaginario de hechicería.

En esta época se desconoce si las partes eran asistidas por un perito en derecho, pero afirma el tratadista Esquivel Obregón que la más probable era que no existiera este, ni podía existir en un procedimiento de mera equidad, en que no tenía que interpretarse textos legales y en que aun las misma costumbres no tenían fuerza obligatoria para los jueces.⁴

Como se puede deducir, el juicio, era siempre oral, sin embargo para los casos que eran considerados relevantes y en los que se refería a inmuebles se tomaba razón de los litigantes, todas las constancias por escrito de la materia de litigio, las pruebas y la resolución eran archivadas y conservadas.

³ KOHLER, Josef y CERVANTES, Javier, *Derecho de los aztecas, Introducción a la historia del pensamiento jurídico en México*, Tribunal Superior de Justicia Del Distrito Federal, 2002, p. 447.

⁴ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio, *Apuntes para la Historia del Derecho en México*, 2ª ed., Editorial Porrúa, México, 1994, p. 188.

Entre las pruebas, la más usual era la testimonial y algunos otros autores pretenden que era usual también el juramento, sin poder apreciar cual era la fuerza de semejante prueba. La confesión se consideraba como prueba decisiva hay datos para suponer que para obtenerla se usaba, a veces, el tormento.⁵

El procedimiento era inquisitivo; probablemente en muchos casos, aun en materia civil, dado el carácter de justicia basada en el desacato al monarca. Se ha querido ver una especie de juicio de Dios, en que el prisionero de guerra destinado a morir podía quedar libre sí, no obstante de estar amarrado de un pie y con solo una espada o macuahuitl de madera, lograba vencer a cuatro guerreros.

Una vez pronunciada la sentencia (*Tlatzolequiliztli*), las partes podían apelar al tribunal de *tlacatecatl*, se éste no había conocido en primera instancia y estos eran los casos que llegaban hasta el consejo real y a la decisión del monarca; pues no se tiene conocimiento exacto en relación con este punto y otros muchos relativos al procedimiento si es que había reglas fijas que lo determinaran, solo pueden asegurarse que difiera en la ausencia completa del formalismo, no hay nada semejante a la *actio sacramenti*, ni a la *manus injectio*, pero algunos autores afirman que la administración de justicia y el procedimiento no estaban libres de supersticiones y augurios comunes a todos los pueblos primitivos.

Pronunciada la sentencia, seguían los medios de apremio entre los cuales figuraba la prisión por deudas. El *tepoxtl* o pregonero publicaban el fallo en los negocios importantes no mercantiles; el *cuahnoxtli* uno de los jefes del tribunal del *tlacatecatl*, era el ejecutor del fallo. La impresión que se deja durante esta época es una gran severidad y una extrema crueldad; Los procedimientos eran rápidos, el tecnicismo ausente, la defensa limitada, grande el arbitrio judicial y muy crueles las penas.

⁵ KOHLER, Josef y CERVANTES, Javier, Op. cit., p. 448.

Cuando el derecho español vino a sustituir al azteca en materia penal, originó que las costumbres se relajaran y se extendieran los vicios que antes estaban fuertemente reprimidos por personas que imponían el terror.

Como se puede apreciar, resulta muy difícil indagar u opinar en cuanto a la etapa probatoria en los procedimientos judiciales de esta época, ya que por falta de tecnicismo en la misma, podemos concluir que el desahogo de sus probanzas debía tener valor probatorio erróneo y muy especialmente en la confesión, ya que por las antes mencionadas torturas que se le aplican al enjuiciado, éste en muchas ocasiones debió haber confesado con falsedad.

Posterior a esta etapa apareció la época de la Colonia y con ello un gran cambio en cuanto a las técnicas procesales para impartir justicia, debido a la, mezcla ideológica de las razas y por circunstancias diversas que se dieron tanto en una época como en la otra.

1.2.- La prueba en la época Colonial.

La primera codificación que existió en la colonia fue la llamada recopilación de las indias, intervinieron en su elaboración Rodrigo de Aguiar designado por el consejo de indias, y después Antonio de León Pinelo laboro en forma muy intensa de 1624 a 1627, con el objetivo de integrar una recopilación oficial de las cédulas y disposiciones dictadas para gobernar las indias. Estudio más de 400 mil cédulas; entregaron su trabajo al consejo de indias el 20 de octubre de 1635.⁶

De acuerdo con Eduardo Pallares Portillo, en 1660 se formó una nueva comisión llamada junta de recopilación de indias para que continuara con la labor de la primera comisión de; término su obra en 1680 y recibió fuerza de ley por Carlos II el 18 de marzo de 1680. La recopilación de indias era una colección muy abundante que constaba de nueve libros y 118 títulos que contenían 6647 leyes, número mayor que el de las leyes de la

⁶ DE LEON PINELO, Antonio, *Recopilación de las indias*, Introducción de Ismael Sánchez Bella, T. I, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México, 1992, p. 17-22.

recopilación de castillas (3391) y también más grande que la novísima recopilación, que tenía 4036 leyes.⁷

Durante la época Colonial, en cuanto al derecho, éste al sustituir al azteca tenía cambios, técnicas y varias divisiones más específicas, pues aquí ya se manejaban las acciones como las reales, personales y mixtas; existían especificaciones en cuanto a cada una de ellas y se hablaba de la división de las excepciones, las cuales se dividían en dilatorias, perentorias, mixtas y perjudiciales.

En cuanto a la demanda, la ley exigía la narración de los hechos que la motivaban y la descripción exacta de aquello que se pedía ya que según la *Ley de Partidas*, los requisitos de la demanda debían ser. El nombre del juez ante quien debe ser hecha, nombre de quien hace la demanda, el nombre contra quien se hace la demanda, la cuantía de la cosa o el hecho que se demanda y porque razón la pide; esos requisitos fueron consagradas en las posteriores legislaciones.⁸ Una vez que la demanda era presentada, debía emplazarse al reo para que la contestara; la cita para hacerlo era verbal (por cédula instructiva en el domicilio o por exhorto según fuera el caso por razón de jurisdicción): por escrito (la que se hacía por medio de edictos, esto en los casos de que el demandado se ocultaba para evitar la notificación) y real (consistente en apoderarse de la persona del demandado y llevarlo al juzgado por considerársele en ocasiones de sospechoso de fuga) en esta última citación o emplazamiento, el actor era responsable de daños y perjuicios si no probaba su acción.

Por lo que respecta a la contestación de la demanda ésta producía algunos efectos como son:

- a) El demandante no podía cambiar su acción, ni dejar de proseguirla sin la voluntad del reo;
- b) Tampoco el reo podía cambiar su contestación;
- c) La prescripción se interrumpía;

⁷ PALLARES PORTILLO, Eduardo, *Historia del Derecho Procesal Civil Mexicano*, UNAM, Facultad de Derecho, México, 1962, p. 143.

⁸ ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio, Op. cit., p. 825-826.

- d) La buena fe del demandado para la percepción de los frutos también se interrumpía;
- e) La prescripción de la acción personal se extendía a cuarenta años;
- f) El procurador se consideraba como dueño del negocio, entendiéndose con él y no con el principal todas las notificaciones y diligencias mientras no se le revocara el poder, pero la ejecución de la sentencia si se entendía con el mandante;
- g) El procurador quedaba habilitado para continuar el juicio hasta la sentencia definitiva o a la muerte del mandante, aunque los herederos no le ratificaran el poder, mientras no eligieran nuevo mandatario.⁹

De la contestación de la demanda se daba traslado al actor y de la réplica que producía él, se daba nuevo traslado al reo, el cual podía contestar a las objeciones de su contrario o concluir para pruebas, es decir, dar por cerrada la litis y pedir que se abriera el negocio a prueba. En cuanto al procedimiento de pruebas, la más importante era la de testigos; pero existía también la de juramento con algunas peculiaridades y la de confesión, la cual era decisiva en el procedimiento.

En cuanto a lo que hace al juramento, éste se encontraba revestido de algunas particularidades, ya que como es bien sabido, dada la influencia de las ideas religiosas en los actos civiles y la importancia que se daba a las formas solemnes, era la manera especial de jurar según la persona que debía hacerlo, existiendo para ello algunas fórmulas para los litigantes en cuanto a las ideas religiosas de quién debía jurar, por ejemplo; la formula de litigante católico era “si juraba por Dios y por la señal de la cruz, que formaba con su mano derecha, es decir lo que supiera sobre lo que se les preguntara y en todo la verdad lisa y llanamente, si ocultarla ni tergiversarla, sino conforme la perciban y sea en sí”.¹⁰

Como se mencionó anteriormente durante esta época la prueba de mayor importancia era la de testigos y dentro de esta prueba un solo testigo no hacía prueba plena, excepto si era el emperador, el rey o el Papa, si las partes convenían en pasar por lo que él dijera.

⁹ Ibidem, p. 829.

¹⁰ Ibidem, p. 831.

Cabe mencionar que en esta etapa se empezaba a pulir más el procedimiento judicial en México, pues se hablaba ya de una división en cuanto al término de la prueba en legal, judicial y convencional; ya que es en este punto del término probatorio en donde predomina la equidad y liberalidad en la administración de justicia bajo la legislación española, lo notable es que con tal sistema, los juicios no se alargaban mucho más, pues tomando en cuenta las distancias y la lentitud de comunicaciones, los recursos que las leyes concedían y las amplias facultades judiciales para dar oportunidad a los litigantes a probar y presentar sus reclamaciones, se quedaban más bien sorprendido de la brevedad de los juicios, cuando se ha tenido la oportunidad de estudiar los expedientes que se formaban entonces, según lo comenta el maestro Esquivel Obregón.¹¹

Por otra parte, el maestro Esquivel Obregón hace mención de que “ En la ordenanza de Madrid de 1502”, los Reyes Católicos establecieron las reglas que después quedaron en vigor hasta la reforma de los Códigos en el siglo XIX, en las cuales se dispuso que concluido el pleito, los del nuestro consejo y oidores de las nuestra audiencias den sentencia, en que reciban las partes a prueba sobre todo lo por ellos dicho y alegado; que las partes juren de calumnia; que el término que se asigne por la dicha sentencia sea el siguiente: que si fuere de las ciudades y villas de aquende (acá) de los puertos, sea el termino de ochenta días y si allende (mas allá) de los puertos, que sea el termino de ciento veinte días para probar y hacer probado.¹²

El término de prueba era continuo y por lo mismo debía contarse en él, los días feriados, siempre y cuando existiera habilitación judicial; pero en la práctica resultaba que con frecuencia, los interesados alegaban imposibilidad material de producirlas y en tal caso acudían siempre con éxito a la restitución *in integrum*.

Las escrituras podían presentarse aún después de pasado el término de prueba y aún después de publicada la información testimonial, hasta la conclusión de la causa, a pesar de las disposiciones de las leyes de que se presentaran con la demanda y la contestación, lo

¹¹ *Ibidem.*, p. 832.

¹² *Ídem.*

único que se exigía era el juramento de no haber tenido conocimiento de tales documentos y a veces, aún sin ese juramento se admitía la prueba. Aun los testigos podrían presentarse después del término probatorio, con tal de que aún no se hubiese publicado el contenido de las declaraciones recibidas; pero como podía suceder que el interesado hubiere llegado a tener conocimiento de tal contenido por otro medio, debía de jurar que no había tenido conocimiento por otro medio de lo que había declarado si no que él lo supo porque él estuvo presente.¹³

En los casos de que una persona acudía al Consejo sobre negocios de mayorazgo, basándose en la ley 45, el Consejo nombraba un juez que conociera del asunto, sólo para sustanciar el expediente con expresa instrucción de dar al peticionario el término de cincuenta días, que después fue ampliado a ochenta días para que expresara sus pruebas, pasado este plazo se llevaban los autos al Consejo y éste fallaba, la resolución se ejecutaba a pesar de cualquier súplica que interpusiera la parte; ejecutado el fallo, se daba entrada a la súplica y se abría un nuevo término de cuarenta días improrrogables dentro del cual las partes podían probar sus pretensiones; si la sentencia fuere confirmatoria, se mandaban los autos a la audiencia respectiva para que oyeran a las partes plenamente, en caso contrario la sentencia de revista se ejecutaba sin recurso alguno. También podía el Consejo conocer del asunto sin nombrar juez instructor, pero si había pasado medio año desde que el que pretendía tener derecho al mayorazgo había tomado posesión del mismo, entonces lo relativo a las reclamaciones que acerca de la posesión o propiedad del mismo mayorazgo se suscitaren debía ventilarse ante la correspondiente audiencia.¹⁴

En cuanto a la publicación de la prueba testimonial, pasados los lapsos que se señalaba para recibir las pruebas, debía el juzgador llamar a las partes y señalarles el día en que vengan a oír lo que dijeron los testigos y si por aventura alguna de las partes se constituyera rebelde o no quisiera venir, no por eso el juzgador dejaba de publicar los dichos de los testigos, si la otra parte que fuere obediente así lo demandare.

¹³ *Ibidem.*, p. 835.

¹⁴ *Ídem.*

Esta disposición era consecuente con el hecho de que las declaraciones de los testigos se recibían en secreto, para que las partes no tuvieran oportunidad de presentar testigos aleccionados y cohechados, para oponerse a lo probado por sus propios testigos o por los dela contraria. Si el juez daba por concluida la causa y fallaba sin previa publicación de los testimonios, la parte perjudicada podía apelar y el superior debía declarar la nulidad de la sentencia, mandando se repusieran las cosas al estado que guardaban al concluir el término de prueba.¹⁵

En lo relativo a las tachas, podían las partes en un litigio tachar a los testigos o a sus dichos; para lo primero disponía la ley que el juzgador debía recibir la jura de los testigos, antes de que rindieran su término, este juramento se le tomaba ante la presencia de la persona en contra de quién iba a declarar, paraqué éste tuviera conocimiento de quienes serían los testigos presentados por su contraparte, señalándose día y hora para que rindieran su testimonio. La parte citada conocía de este modo a los testigos y podía, desde luego, reservarse el derecho a tacharlos e instruida la otra parte evitar que se desvirtuara su prueba.

Las tachas no habían de ser generales, sino especificadas, es decir, la persona que formulaba sus tachas debía exponer los motivos susceptibles de creerse a fin de que se le pudiese admitir su tacha.

Después de hecha la publicación de las declaraciones de los testigos, podían no solamente las personas de los mismos tacharse, sino sus dichos. Para lo primero el derecho canónico exigía tres requisitos:

1. Que al tiempo de jurar los testigos la parte se hubiere reservado tachas;
2. Que al tacharlos después de la publicación de su dicho, jurara el que lo hacía no proceder con malicia, y;
3. Que probase que las causas de tacha habían venido a su conocimiento después de la publicación de las declaraciones.

¹⁵ *Ibidem.*, p. 836.

Posteriormente se modificaron estas disposiciones ordenándose que: “hecha la publicación de los testigos en cualquiera de las instancias, cada una de las partes que quisiera decir o en personas los testigos, y probanzas que la otra parte hubiere presentado, lo diga y alegue dentro de seis días después de hechas la publicación, y notificada a la parte o a su procurador y no posteriormente”.¹⁶

La tacha del dicho presentaba la dificultad de que, conforme a ley no podía presentarse ni admitirse declaraciones de testigos después de la publicación sobre los mismos puntos que ya declararon los ya presentados, ni los directamente contrarios y por los mismos, parecía que no debía admitirse pruebas sobre que lo declarado por los testigos era falso; pero este inconveniente se obviaba haciendo que la prueba de las tachas de las declaraciones fuere indirecta, es decir, probando por ejemplo, que los testigos no pudieron saber lo que declararon por haber estado ausentes del lugar o porque lo estaba la persona a quien se atribuía el hecho. El término de prueba de las tachas debía ser de cuarenta días que era la mitad del ordinario.

Concluido el termino concedido para probar las tachas y publicadas las disposiciones de los testigos de cada parte, se les entregaban los autos, después de lo cual éstas presentaban un escrito o que pasado el termino respectivo no lo hacían, el juez declaraba concluida la causa a solicitud de cualquiera de los interesados. Desde entonces el juicio había concluido para las partes y era solo el juez quien debía ya trabajar en él; ya sería inútil que las partes tuvieran nuevos y concluyentes documentos que aducir, aunque la equidad normara principalmente la tramitación de los autos, no podía alterarse ya el estado de la causa.

En cuanto a la presentación extemporánea de las pruebas, en la práctica, los tribunales seguían admitiendo escrituras, aún después de concluida la tramitación de los autos y cuando estaban éstos para sentencia y aunque en contra de tal práctica se alegara la expresa disposición de las leyes que prohibían se diera entrada a ninguna que fuera contraria a lo mandado en ellas, sin embargo, aun los más enérgicos sostenedores de la

¹⁶ Ídem.

aplicación estricta de la ley eran de parecer que el juez debía tomar en cuenta en su sentencia, las escrituras que presentara una de las partes después de concluidos los autos, siempre y cuando en ella probaba con su juramento, que habían llegado a su conocimiento después de la conclusión, todo esto si tales estructuras fueren directamente encaminadas a probar la justicia de quien la presentaba. De otra manera, el juez debía proveer: “pónganse con los autos para los efectos que haya lugar, sin perjuicio de su estado.”¹⁷

De esta manera pudo establecerse la regla práctica de que si el juez consideraba que el documento presentado por uno de los litigantes, probaba su derecho, en lugar de poner el auto mandándolo agregar a sus antecedentes sin perjuicio del estado del proceso, dictaba otro, mandando comunicar tal documento a la parte contraria para que a su vez procediera a ampliar su defensa, lo que equivalía a abrir de nuevo el procedimiento.

Era la prueba instrumental, según la opinión de los autores referidos, la única que podía presentarse después de que se había declarado los autos conclusos; pero no todos eran igualmente escritos en ese sentido, ni los tribunales se limitaban en la práctica a esa restricción, sino que según ellos debían también ser admitidas las pruebas de confesión.

Durante esta época, ya se hacía una clasificación de los juramentos, según las circunstancias; existiendo el juramento decisorio, el juramento supletorio, el cual consistía en que a pedimento de una de las partes o de oficio, mandaba el juez que hiciera la otra en caso de que la prueba no fuera y se llamaba también juramento necesario, porque la parte a quien se pedía se veía obligada a prestarlo; bajo pena de que si se rehusaba, se daba por completo la prueba del contrario; el juramento judicial, llamado también juramento voluntario, era aquél que se pedía por una de las partes, sin que ésta estuviese obligada a hacerlo; pero en tal caso tenía que pasar por el que hiciera la contraria y finalmente, se podía practicar la prueba de inspección judicial en los casos que era conducente.

En los casos anteriores, se trata de pruebas en que las partes pretendían ofrecer después de concluido el pleito; pero cuando para el juez no concluía todavía el termino

¹⁷ *Ibidem.*, p. 838.

podía en cualquier estado del procedimiento aceptarla, para mejor proveer y decretar cuantas considerara conducentes a la investigación de la verdad.¹⁸

1.3.- La prueba en la época Independiente.

En cuanto hace a la época Independiente, haremos una mención limitada, ya que faltan ciertamente, informaciones fidedignas; además que durante esta etapa se advierte una gran inestabilidad política, económica y social, con lo cual resultara evidente que cualquier referencia o afirmación, así sea hecha con todo género de reservas, corre el grave peligro de ser puesta, con razón, en tela de juicio.

Como ya se dijo, no se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podíamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de las Constituciones que fueran dictadas desde el principio de guerra de Independencia, ni una vez consumada ésta.

El sentido social de la Independencia, se inicia con el decreto de Don Miguel Hidalgo y Costilla del 6 de diciembre de 1812, dado en la Ciudad de Guadalajara por el que abolió la esclavitud, los tributos y las desdichas que pesaban sobre los indios; en cuanto a las bases constitucionales relativas al trabajo y al reparto de las tierras presentadas por el insurgente Don José María Morelos y Pavón al Congreso de Apatzingán, demuestra en forma indubitable que los autores de la independencia de México tuvieron una concepción clara del problema social de nuestro país.

Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España, podían inferirse de los artículos 1º y 2º del Reglamento Provisional Político del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 Constitucional vigente, en el cual decía que: “Artículo 1º.- Desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la Constitución Española en toda la extensión del Imperio. Artículo 2º.- Quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, órdenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del Imperio hasta el 24 de Febrero de 1821, en cuanto no se pugne con el

¹⁸ *Ibidem.*, p. 839.

presente reglamento y con las leyes, órdenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra Independencia”.¹⁹

Los “Elementos Constitucionales” de Ignacio López Rayón, en el artículo 24 determinaban igualmente, la proscripción de la esclavitud y en el artículo 30 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos, que quedarían calificados sólo por su desempeño, lo que constituye una clara referencia a la eliminación del sistema germinal heredado de la nueva España.²⁰

En los “Sentimientos de la nación o 23 puntos” leídos por Morelos el 14 de Septiembre de 1813, en Chilpancingo, en el punto 12º se indica como toda buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto. El punto 15 insiste en la prohibición de la esclavitud y de la distinción de castas.

El decreto Constitucional por la libertad de América Mexicana, sancionada en Apatzingán el 22 de Octubre de 1814 a instancias de Morelos, establece la libertad de altura, industria y comercio, en su artículo 38 en favor de todos los ciudadanos.

La Constitución Española, expedida por las Cortes de Cádiz, jurada en España el 19 de Marzo de 1812 y en la Nueva España el 30 de septiembre del mismo año, que tuvo vigencia precaria, fue suspendida por el Virrey Venegas y establecida por Calleja en alguna de sus partes, que restauraba el sistema absolutista, publicado en la Nueva España el 17 de Septiembre del mismo año concluyendo su vigencia del levantamiento de riego, Fernando VII puso nuevamente en vigor la Constitución y el Virrey Apodaca la juró el 31 de Mayo

¹⁹ DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, 7ª. ed. Editorial Porrúa, México, 1989, p. 288.

²⁰ AZÚA REYES, Sergio Luis, et al., Op. cit., p. 56. Citado por DE BUEN, Néstor, *Derecho del trabajo*, 7ª. ed., Editorial Porrúa, México, 1989, p.289.

de 1820 y en ella no establece norma alguna, ni siquiera relativa a la libertad de trabajo o industria, ya que subsistía en España el régimen corporativo.²¹

De lo anterior se desprende que en nuestro país se adelantó respecto de España, al menos en la intención de los documentos dictados a través de la lucha por la Independencia, en establecer la libertad de trabajo y de Industria.

En el “Plan de Iguala”, dado por Agustín de Iturbide el 24 de Febrero de 1821, se menciona en su artículo 12 que todos los habitantes del Imperio Mexicano, sin otra distinción que su mérito y sus virtudes, son ciudadanos idóneos para optar cualquier empleo.²²

La Constitución de 4 de Octubre de 1824, que adoptó para México la forma de república representativa popular federal, no contiene disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

La Constitución Centralista y conservadora del 29 de Diciembre de 1836, fue por supuesto, omisa en atribuir cualquier derecho laboral. Su vigencia concluyó el 6 de Octubre de 1839. Los proyectos posteriores, sometidos a las consideraciones e incidencias de cambios notables en la política y a las consecuencias de guerra con los Estados Unidos de Norteamérica, no reflejaron preocupación alguna por atender el problema de los trabajadores, sólo aparecía esa inquietud al discutirse en 1856 el proyecto para una nueva Constitución.

Durante esta etapa surgieron muchos jefes militares quienes junto con sus asesores, la mayoría de ellos desconocidos en su marcha hacia el sur, irían dictando leyes sobre trabajo, en las que más allá de cualquier irregularidad formal, perseguían el propósito formidable de poner remedio a los grandes males sociales del país.

²¹ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 295.

²² *Ibidem.*, p. 296.

Como afirma Eduardo Pallares Portillo en su obra historia del derecho procesal civil mexicano, siguieron rigiendo la recopilación de castilla, el ordenamiento real, el fuero real, el fuero juzgo y el código de partidas. El 23 de mayo de 1837 se decretó una ley que dispuso que los pleitos se siguieran conforme a dichas leyes en cuanto no pugnaran con las instituciones del país.²³

La primera regulación legal que tuvo la calidad de un código de procedimientos civiles fue la de 1872 y sus creadores siguieron como modelo la ley española de enjuiciamiento civil de 1855, tomando de ella el sistema general, su estructura y sus instituciones con cambios de poca importancia; se trasladaron también los recursos y la terminología empleada y se copió casi en forma textual una gran parte de sus disposiciones.

Con este código se efectuó oficialmente el traslado del procedimiento español a nuestro país; la fecha de publicación fue el 13 de agosto de 1872.y la ley se dividió en 20 títulos con 2362 artículos y una ley transitoria; el título sexto se destinó al juicio ordinario desde la demanda y emplazamiento hasta los alegatos, donde lógicamente se ubica la prueba. ²⁴. Tras solo tres años de aplicación, el Código presentó diversos defectos “Las chicanas, a su sombra, impiden de manera indefinida el ejercicio del derecho. El deudor es arruinado inconsideradamente por medio de retazas, en aras del deseo de dar valor á la propiedad raíz. La práctica marcó defectos trascendentales”.²⁵

El código de 1872 fue abrogado y a su vez sustituido por el código de procedimientos civiles del 15 de septiembre de 1880; este código posee las mismas tendencias y contenidos que el anterior.²⁶

El 15 de mayo de 1884 se promulgó el nuevo Código de procedimientos civiles del

²³ PALLARES PORTILLO, Eduardo, Op. cit., p. 143.

²⁴ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 25.

²⁵ FERNANDEZ, José Diego, *Periódico de Jurisprudencia y de Legislación*, México, t. VI, núm. 2, miércoles 5 de enero de 1876, p. 5. Citado por CRUZ BARNEY, Oscar, *la codificación en México: 1821-1917 una aproximación*, UNAM, México, 2004, p. 15.

²⁶ PEREZ PALMA, Rafael, *Guía de Derecho Procesal Civil*, 3ª ed., Cárdenas Editor, México, 1972, p. XXI.

Distrito Federal y Territorio de la Baja California, se aprobó el día 31 y entró en vigor el 1o. de junio siguiente. Nuestro código de 1884 volvió a ser una copia del proceso civil español en su contenido, instituciones y hasta el articulado. Estaba ordenado en 20 títulos y 2362 artículos más 18 transitorios.²⁷

1.4.- La prueba en la época Contemporánea.

Para esta época, el país empieza a sufrir una transformación determinante en la vida política de México, pues es el surgimiento más importante del derecho Mexicano del trabajo, en el cual es un estatuto impuesto por la vida, un llamado de los hombres que sólo conocían la explotación.

Es el nacimiento de la primera revolución social del siglo XX, en la que la inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en el año de 1910, en donde sólo se veía una población campesina que conducía una servidumbre de miseria, mismos que eran tratados peor que las bestias y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y por la acción de los rurales.

En la ley de Vicente Villada para el estado libre y soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción v del art. 370 del código de procedimientos civiles para que se ventilen en juicio sumario “las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto” (art. 8º. De la ley).²⁸

En la ley de Bernardo reyes (monterrey, 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la “ley sobre accidentes de trabajo” de salvador R. mercado, publicada en el periódico oficial del estado de chihuahua de 3 de agosto de 1913 se señala que las

²⁷ *CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES DEL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE LA BAJA CALIFORNIA*, México, Imprenta de Francisco Díaz de León, 1884, artículo 1o. transitorio. Citado por CRUZ BARNEY, Oscar, *La Codificación en México: 1821-1917 una aproximación*, UNAM, México, 2004, p. 16.

²⁸ DE BUEN, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, p. 112.

contendientes correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilaran ante “el juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en (sic) el lugar donde ocurra el accidente” (art. 7º.), precisando que se ventilaran en juicio verbal, observándose las disposiciones del código de procedimientos civiles (art. 8º.). La misma ley consigna (artículos 9º. A 13), un procedimiento mínimo.²⁹

Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia, cerrados a toda persona que no perteneciera a las clases privilegiadas, es así, como los hombres despertaron por tercera vez, después de la guerra de Independencia y de Revolución Liberal y se prepararon para lo que sería la primera Revolución social del siglo XX en donde encontró en la Constitución de 1917 su más bella cristalización histórica.

El proceso revolucionario, antítesis entre el Estado Feudal que vive México realmente en el siglo XX y la Burguesía naciente de fin de siglo, es en rigor, resultando de la iniciativa de Porfirio Díaz es congruente encontrar por ello en la parte final de su vida política, algunas disposiciones que ponían de manifiesto su sensibilidad ante las nuevas relaciones económicas.

El gobierno Constitucional del Presidente Francisco I. Madero no se caracterizó precisamente por su espíritu social, con claros antecedentes burgueses y evidentes su política, propicia la conservación de las estructuras políticas y económicas del *Porfiriato*. Su sólo propósito, el sufragio efectivo y la no reelección, demostró su insuficiencia, ya que la revolución, particularmente después de la muerte dramática de Madero y Pino Suárez desbordó sus, previsiones y sus propósitos.

No obstante la cualidad humana de Madero no puede desconocerse su notable preocupación por la muerte de los trabajadores desde la perspectiva del trabajo que merecían y la única incursión por el terreno social fue la creación del Departamento del trabajo, por la ley publicada en el Diario Oficial del 18 de Diciembre de 1911, en donde dicho departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaria de Fomento.

²⁹ Ídem.

El “Plan de Guadalupe”, firmado en la hacienda de Guadalupe Coahuila el día 26 de Mayo de 1913, a partir del cual Venustiano Carranza, asumiría la jefatura del ejército Constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no obstante su expedición marca el principio de una etapa prodigiosa, en orden a la paulatina integración de los derechos sociales.

Nuestro derecho del trabajo nació como un derecho nuevo, creador de innovaciones y determinados valores; fue expresión de una cierta idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del derecho Civil, ya que en el derecho del trabajo, la justicia dejó de ser una fórmula fría aplicada a las relaciones externas entre hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre.³⁰ Para la creación de la Constitución de 1917, el ejército Constitucionalista de ese entonces, se convocó en la reunión de un congreso constituyente para dar al país una nueva Constitución, posteriormente se reunió en congreso de Querétaro en noviembre de 1916, presentándose un proyecto de Constitución y el 5 de Febrero de 1917 fue promulgada la nueva Constitución Mexicana.

Al discutirse el Artículo 5º Constitucional, se lanzó la iniciativa por un grupo de diputados de ideas modernas de incluir en él las bases reguladoras del trabajo y se opuso a esa iniciativa el grupo renovador, quienes después de arduas polémicas, llegaron a una transacción los dos grupos, que consistió en consignar en un capítulo especial las bases reguladoras del derecho laboral.

Una vez puesto de acuerdo sobre la formula, se trabajó privadamente entre los representantes de uno y de otro grupo y se formuló el proyecto del artículo 123 Constitucional fue aprobado sin mayores discusiones. La mayoría de los Estados de la República, hicieron uso de la facultad que les concedió texto primitivo del artículo 123 de la Constitución y cada uno de ellos expidió leyes de trabajo reglamentando aquellos capítulos de la solución de los problemas en materia de trabajo de dichas entidades.

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I, 13ª edición, México, 1993, p.45.

La primera Ley de Trabajo fue expedida por el general Cándido Aguilar con fecha 19 de Octubre del año 1914 y en la cual se crearon las Juntas de Administración Civil, encargadas de escuchar las quejas de obreros y patronos y resolver las diferencias de éstos. Posteriormente en Yucatán, Decreto 59 de salvador Álvaro estableciendo el consejo de conciliación y el comité de arbitraje (diario oficial del gobierno constitucionalista del estado de Yucatán de 17 de mayo de 1915). En la exposición de motivos se indica “que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy”.

Con base en ello se crea un consejo de conciliación y comité de arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta serían elegidos, a la mitad por “los comerciantes, hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos” y los otros dos por “los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras” (art. Segundo).³¹

Las juntas se establecieron por distintos industriales, con cuatro representantes por cada sector (dos titulares y dos suplentes) por lo que se refiere al distrito de Mérida (art. 28) y por un titular y un suplente para los demás (art. 29). Al tribunal se le concedían las facultades más amplias “para conocer de las discordias que se le presenten”, pudiendo citar los testigos bajo pena de multa; “entrar libremente en todos los establecimientos, fabricas, barcos y demás lugares en donde se ejerza una industria, se ejecuta algún trabajo o se haga o se haya motivado una demanda...” podía exigir la presentación de libros, documentos, papeles y “escritos relativos al asunto que las partes puedan retener o de que puedan poseer testimonio” (art. 48).³²

³¹ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 113.

³² *Ibidem.*, p. 114 y 115.

Con fecha 9 de marzo de 1926, el presidente Plutarco Elías Calles promulgaría el “reglamento de las juntas de conciliación y arbitraje en el distrito federal, norma complementaria de la ley Carranza y en cuyo texto encontramos disposiciones que fueron recogidas en las leyes federales del trabajo de 1931 y 1970 y que aún hoy nos rigen. En este reglamento se siguen, como es lógico suponer, los trámites del proceso verbal sumarísimo previsto en la ley reglamentada, esto es, demanda y contestación, ofrecimiento y desahogo de pruebas en un término de tres días y dictado del laudo en las siguientes veinticuatro horas. Allí aparece la fórmula aun en vigor de que “los laudos se dictara a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo creyeran debido en conciencia” (art. 87).³³

Desde el acto de toma de posesión el Presidente Emilio Portes Gil dejaría constancia de su preocupación por lograr la aprobación de un proyecto de ley del trabajo y de seguro obrero. Uno de mis primeros actos al tomar posesión de la Presidencia Provisional de la República, será enviar a las Cámaras de la Unión el proyecto de Ley del trabajo y del seguro obrero.³⁴ Son varios los aspectos de este Anteproyecto de Leyes Federal del Trabajo que en el orden procesal conviene destacar. En primer término la separación en tres etapas del proceso laboral que obligaba a celebrar una audiencia de conciliación, otra de demanda y excepciones y una o varias audiencias de pruebas. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos (art. 572). En segundo lugar, la regulación de los conflictos de orden económico general. En tercer término la admisión de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflicto, por cualquiera de las partes. Finalmente la ejecución de los laudos a cargo del Presidente de la JCA (art. 527).³⁵

La ley del trabajo del 18 de agosto de 1931 no efectuaba un estudio metodológico respecto de las pruebas: por el contrario, lo hacía en forma dispersa y vaga y nada más se mencionaban en los artículos 462, 505, 509, del 520 al 530, 550 y 558 el primero refería que los representantes recibirían por sí todas las declaraciones y presenciaran todos los

³³ *Ibidem.*, p. 124.

³⁴ PORTES GIL, Emilio, *Quince años de política mexicana*, México, 195, p. 139-140

³⁵ DE BUEN, Néstor, *Op. cit.*, p. 132.

actos de prueba. Después de desahogarse la audiencia de conciliación, de no llegar a un acuerdo, la junta citaría en ese acto a las partes para que comparecieran al tercer día, con objeto de que se formulara la demanda de una y se opusieran por las excepciones de otra, y se rindieran a continuación las pruebas que los interesados juzgaran convenientes.³⁶ Conforme lo anterior podemos inferir que la ley mencionada no hacía ni siquiera mención de los medios de prueba que el artículo 776 de la ley federal del trabajo actual enuncia y consecuentemente tampoco reglamentaba su ofrecimiento, admisión y su desahogo.

En el año 1960 el Presidente Adolfo López Mateos ordeno la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la LFT, in embargo no fue presentado a las Cámaras, pero sirvió de base a las importantes reformas constitucionales y legales de 1962. En 1967 el Presidente Gustavo Díaz Ordaz renovó los trabajos y finalmente entro en vigor una nueva ley el 1º. De mayo de 1970.

Tanto en relación a las autoridades de trabajo como a las reglas procesales se introdujeron algunas reformas significativas, entre otras las siguientes: Se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía, con valores en juego cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Quedo establecida la posibilidad de que a juicio de la STPS se integraran juntas especiales de la Federal de conciliación y arbitraje en los diversos Estados de la Republica. Se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque si para la resolución de los conflictos. El procedimiento ordinario intento cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y demanda y excepciones. En el capítulo de pruebas se incluyó la de inspección, omitida en la ley anterior y se facilitó el desahogo de periciales. Una novedad interesante derivo de la inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de prueba, alegatos y laudo.³⁷

³⁶ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 26.

³⁷ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 135-136.

Finalmente el 18 de Diciembre del año de 1979, el Presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para la modificación de los títulos 14, 15, y 16 de la Ley Federal del Trabajo que fijaba el procedimiento de Huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación del patrón de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido. Otras atenderían a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad.

En todo caso, la nota de mayor trascendencia, estaría dada por la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquéllos, incorporado nuevas acciones que deriven de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida, en fin, a unos cuantos años de su vigencia, promulgada el 30 de Diciembre de 1979 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 4 de Enero de 1980.

El 29 de noviembre de 2012 fue publicado en el DOF una nueva Ley Federal del Trabajo, al final del periodo presidencial de Felipe Calderón Hinojosa, que en varios aspectos rompe con la idea de que la ley es tutelar de los trabajadores. Entre los aspectos destacables podemos encontrar la regulación de la temporalidad de las relaciones laborales regulando contrato a prueba, a tiempo y obra determinados, disminución de los salarios caídos que tienen ahora un límite, al no poder exceder de un año.³⁸

³⁸ *Ibidem.*, p. 138.

CAPÍTULO SEGUNDO

GENERALIDADES DE LA PRUEBA

2.1.- La prueba.

¿Qué es la prueba? esto es lo primero que nos preguntamos, al llegar al comienzo de este capítulo. Para respondernos y comprender de una forma más precisa la interrogante, a continuación, se analizara de forma general a la prueba, para poder comprender que es la prueba de acuerdo a su concepto, su naturaleza jurídica y las características que presenta ésta, siguiendo este orden de ideas también deberemos plantear la diferencia entre la prueba de hecho y la de derecho.

Entendemos por prueba la demostración de la certeza de un hecho. En materia de derecho procesal podemos afirmar que probar es demostrar en juicio la certeza de un hecho afirmado por alguna de las partes en litigio³⁹; así pues con esto podemos decir que la prueba, juega un papel muy importante no sólo en el derecho procesal como se podrá analizar más adelante, sino también es de gran importancia en la vida cotidiana, ya que se presenta con gran frecuencia en circunstancias de vida en las que no se piensa que se está siguiendo un procedimiento lógico, sin embargo en casi todos los campos de la vida humana se presenta esto, es decir la necesidad de probar los hechos, los resultados, los efectos y las causas de estos, reconstruyendo el pasado, analizando el presente y tratando de decir el futuro; con esto se puede decir que ya sea un historiador, un químico, un investigador, un padre de familia, un ama de casa o hasta los niños, pretenden a diario probar sus actos o los de los otros o bien actúan sobre la base de que ya han probado los resultados de sus pequeños experimentos, sobre los cuales adquieren la confianza indispensable para realizarlos de nueva cuenta, de convencerse de la realidad o de la verdad de algo, es así como la noción de la prueba está presente en todas las manifestaciones de la vida humana.

³⁹ ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Trillas, México, 2014, p. 51.

Para hacer más evidente lo anterior, se puede decir que la prueba se presenta desde el origen del mismo hombre, tal y como lo señala el autor Bertrand Russell, al decir: “en esencia, el primer hombre dijo: el fuego quema estaba empleando el método científico: sobre todo si se había decidido a quemarse varias veces”⁴⁰. Con esto podemos decir, que ahí es donde el hombre primitivo comienza a verificar a través de sus experiencias vividas en el medio que lo rodeaba sobre la existencia de algunos fenómenos, es así pues como se produce el inicio de la prueba.

La evolución de la prueba ha sido larga, todo esto debido a la necesidad de contar con antecedentes, de acumular datos, hechos y experiencias que sirvan de contenido para establecer leyes que permitan a su vez, hacer predicciones más o menos exactas; de igual forma, el complejo camino de la ciencia se inicia con la prueba como ineludible necesidad intelectual de investigación y verificación. Es así que a través de la necesidad intelectual, de darse una explicación demostrada del fenómeno a investigar, consistente en reflejar y registrar mentalmente sus características y su naturaleza, constituye el antecedente y más puro concepto de la prueba.

2.2.- Concepto.

Para entender a la prueba como concepto, debemos saber que “el termino prueba proviene del latín *probus*, que significa: bueno, recto, honesto. Lo probado es bueno, autentico, lo que se identifica con la realidad. Otros afirman que proviene de *probandum*, que quiere decir recomendar, experimentar, patentizar”⁴¹.

Ahora para la ciencia en general, la prueba es considerada como un conocimiento científico; siendo el método la principal forma de investigación de aquél, derivándose de ello que la prueba, como satisfactor de la necesidad intelectual de la investigación, es expresión conceptuada científicamente como medio imprescindible de llevar a cabo el

⁴⁰ RUSELL, Bertrand, *La Perspectiva Científica*, Barcelona España, 1974, p. 13.

⁴¹ SENTIS MELENDO, Santiago, *La Prueba, Los Grandes Temas Probatorios*, EJE, Buenos Aires, 1979, p. 33. Citado por CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, *Tratado de las pruebas laborales*, Editorial Trillas, México, 2012, p. 29.

aludido método, ya que el método y prueba, son signos inequívocos elaborados conceptualmente para trabajar como lenguaje de la ciencia.⁴²

De lo anterior se desprende, que la prueba para la ciencia es considerada como un concepto de lenguaje científico, un sistema de ideas, procedimientos y fines científicos que tienen como finalidad la búsqueda metódica de la verdad objetiva.

Para Rafael de Pina “la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.⁴³ Ahora por lo que hace al derecho, la prueba tiene diversas conceptualizaciones, de acuerdo a los diversos criterios que toman los tratadista en la materia, para ello partiremos de aquellos conceptos de prueba por lo que respecta al derecho en general para después entrar al análisis de lo que es la prueba en materia laboral.

El profesor Humberto Briseño Sierra señala: Prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso conducentes a la sentencia.⁴⁴ De este concepto se desprende ciertas características muy especiales, como el que esa verificación tendrá que efectuarse en el proceso o bien incorporarse a él y que esa verificación ha de ajustarse a normas que se establecen en el procedimiento, ya que eso es lo que caracteriza y le dan un sentido jurídico.

En este tema el profesor Jeremías Bentham señala: “Prueba es un hecho supuestamente verdadero que se presume, debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho, por tanto toda prueba comprende al menos dos hechos distintos: uno, que se puede llamar el hecho principal, o sea aquel cuya existencia o

⁴² DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 405.

⁴³ DE PINA, Rafael, *Tratado de las Pruebas Civiles*, Editorial Porrúa, México, 1942, p. 35

⁴⁴ BRISEÑO SIERRA, Humberto, *Derecho Procesal*, Editorial Cárdenas, México 1970, p.346

inexistencia se trata de probar y otro denominado hecho probatorio, que es aquel que se emplea para demostrar la afirmativa o la negativa del hecho principal.”⁴⁵

Para el tratadista Hugo Alsina, “prueba en su acepción lógica es demostrar la verdad de una proposición, pero en su significado corriente expresa una operación mental de comparación, es decir, desde este punto de vista la prueba judicial, es la confrontación de la versión de cada parte a través de los medios que cada una de éstas aporten para conocer la verdad.”⁴⁶

Para este autor, una de las funciones más importantes que tiene a su cargo el juzgador, es la de tratar de reconstruir los hechos, valiéndose de todos aquellos datos que las partes la proporcionen o en su caso a través de los que el mismo se allegue para encontrar la verdad de los hechos.

Finalmente la prueba es definida por Marco Antonio Díaz de León como: “el principio procesal que denota normativamente, el imperativo de buscar la verdad que se está investigando o en su caso la prueba será aquella que demuestre la veracidad de todo argumento o hecho que llegue al proceso para que se adquiera validez en una sentencia.”⁴⁷

De los autores que se han mencionado con anterioridad en el presente capítulo, podemos decir que coinciden en señalar que la prueba es la forma mediante la cual se pretende llegar a conocer la verdad de los hechos o de un fenómeno determinado, manifestando también, que quizás las partes afectadas por esos hechos les corresponderá aportar esa prueba o en su caso será el juzgador quien tratará de allegarse a cualquier medio que sirva como prueba, para que con base en ello se pueda lograr el objeto de conocer la verdad de los hechos.

⁴⁵ BENTHAM, Jeremías, *Tratado de las Pruebas Judiciales*, 3ª edición, Valletta Ediciones, Buenos Aires, Argentina, 1984, p. 21.

⁴⁶ ALSINA, Hugo, *Tratado Lógico Práctico de Derecho Procesal Civil*, 5ª edición, Buenos Aires, Argentina 1980, p. 225.

⁴⁷ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Op. cit., p. 440.

Ahora bien, por lo que hace al derecho laboral, la prueba tiene múltiples definiciones de acuerdo al criterio de los tratadistas en la materia, entre los cuales podemos citar el concepto que nos da Alberto Trueba Urbina quien dice que “la prueba puede ser definida como el conjunto de elementos e instrumentos que son aportados durante el proceso del trabajo y con la finalidad de causar convicción en la autoridad y así robustecer su posición y obtener una resolución favorable a sus intereses.”⁴⁸ Del concepto anterior podemos decir que la prueba será la acción mediante la cual se tratara de llevar al convencimiento al juzgador, sobre los hechos litigiosos, por ende la prueba siempre irá dirigida al juez o al tribunal, no así al adversario, pero éste tendrá la facultad de objetarlas y justificar tales objeciones.

De todos los conceptos dados anterior mente, que van desde el punto de vista general, hasta llegar a los conceptos en materia laboral podemos conceptualizar desde mi muy particular punto de vista a la prueba como: El conjunto de instrumentos o actos procesales, que aportan las partes durante el proceso, en las cuales las mismas pueden intervenir en la práctica de estas o bien terceras personas y el mismo juzgador, con el objeto de acreditar la certeza y realidad de aquellos hechos que no han sido expresados por las partes en su demanda o contestación.

Dentro de este concepto, podemos decir, que al hablar de instrumentos se trata de todos aquellos medios que puedan aportar las partes, como pueden ser documentos, fotografías u otros similares; ahora bien cuando hablamos de actos procesales me refiero a todos aquellas pruebas que se tienen que desahogar y que necesitan la presencia de las partes, como pueden en el desahogo de sus confesionales o bien se necesita la participación de terceras personas, como pueden ser la declaración de los testigos, pero también se necesita la presencia del propio juzgador para valorar todos aquellos medios aportados por las partes para que a través de su presunción trate de llegar a conocer la verdad de los hechos.

⁴⁸ TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1982, p. 327.

2.3.- Naturaleza jurídica.

En cuanto a la naturaleza jurídica que tiene la prueba, esta puede tener un valor extraprocesal y conexiones claras con el derecho sustantivo, lo cual no significa que todas las normas probatorias desde un punto de vista de su naturaleza jurídica, tengan ese carácter por la razón de su finalidad.

Rafael de Pina afirma en su tratado sobre las pruebas que: La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.⁴⁹

Al respecto el tratadista José Chiovenda, opina que la prueba material y la prueba procesal pueden valorarse como dos instituciones diversas, en que es posible percibir elementos comunes; pero en tanto se desenvuelven dentro del proceso, a los fines de obtener el convencimiento judicial sobre la existencia e inexistencia de un hecho, parece bastante claro que su naturaleza procesal no puede ser puesta en duda, aunque su regulación aparezca paralelamente en derecho sustantivo y en el derecho procesal.⁵⁰

En realidad, el hecho de considerar como pertenecientes al derecho sustantivo las normas reguladoras de la prueba, puede ser cuestión más o menos opinable, pero de lo que realmente no hay duda es del carácter procesal que tienen las pruebas.

Otra de las cosas que afirma el tratadista José Chiovenda, es que los dogmas relativos a la prueba tienen o no naturaleza procesal, según aparezcan determinados por razones procesales, ya que no hay que perder de vista que no todas las normas que disciplinan la prueba, aparecen siempre dictadas con vistas a un proceso y en última instancia, determinar aquella naturaleza jurídica es misión del intérprete.⁵¹

⁴⁹ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, Editorial Porrúa, México, 1997, p. 658.

⁵⁰ CHIOVENDA, José, *Principios del Derecho Procesal Civil*, 2ª edición, Instituto Editorial Reus, Madrid, España, 1984, p. 122.

⁵¹ Ídem.

2.4.- Características.

En cuanto a las características de la prueba, no obstante que en las definiciones o conceptos de algunos juristas van implícitas las características de esta, podemos decir que hay ciertos elementos muy especiales que según el autor Devis Echandía podría resumirlos de la siguiente manera: Desde el punto de vista procesal, es ineludible reconocer tres aspectos o características de la noción prueba; primeramente el del contenido de vehículo, medio o instrumento; segundo el del contenido esencial o esencia de la prueba(que son las razones o existencia o inexistencia de los hechos) y por último el resultado o efecto obtenido en la mente del juez (consistente esto en el convencimiento de que existen o no estos hechos).⁵²

Así pues con esto, toda definición de prueba debe de contener estos tres aspectos o características, para que utilizando los anteriores, puedan formularse múltiples definiciones desde un punto de vista general o rigurosamente procesal. Es decir el probar, será el aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes: En la prueba encontramos tres elementos:

- a) El objeto de la prueba.
- b) Los medios probatorios.
- c) El fin de la prueba⁵³

⁵² DEVIS ECHANDIA, Hernando, *Teoría General de la Prueba Judicial*, 5ª edición, Editorial Zabalía, Buenos Aires, Argentina p. 33.

⁵³ TENA SUCK, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª edición, Editorial Trillas, México, 2014, p. 129.

Entonces podemos decir, que la prueba judicial es en todo momento el motivo o la razón que es aportado al proceso por todos aquellos medios y procedimientos aceptados en la ley, con el objeto de llevarle al juez en convencimiento o la certeza sobre los hechos.

Con esto se puede decir, que habrá prueba suficiente en el proceso, cuando en el aparezca un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe emitir su resolución, obteniéndose esto por conducto de los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza. Para J. Jesús Castorena: “no se sujetara la valoración de las pruebas a regla alguna, o sea que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso”⁵⁴

Por lo que hace al resultado de esa actividad de probar, o de esas pruebas, podrá variar según el juez, si ha de conformarse con las razones de orden legal que este obligado a deducir de una apreciación tasada en los medios aducidos o que por el contrario, pueda valorarlos con su propio criterio (en el primer caso existirá una fijación formal de los hechos y en el segundo una verificación real).

2.5.- Prueba de hechos.

El principio general que anima el objeto de la prueba es el de que esta recae sobre los hechos; sin embargo, tal enunciado precisa de algunas breves consideraciones que se traducen como excepciones al susodicho principio, dado que como a continuación veremos, si bien es cierto que los hechos son susceptibles de prueba, también lo es que en determinados procesos no todos los hechos quedan sujetos a prueba, por la sencilla razón de que algunos de ellos simplemente no llegan a requerirla.

La primera excepción se refiere a que solo los hechos relacionados con el debate procesal son objetos de prueba, significa esto que los medios probatorios que se admiten deben ser en exclusiva aquellos que se relacionan con los hechos de la litis, entendiéndose

⁵⁴ Citado por TRUEBA URBINA, Alberto, *Nuevo Derecho procesal del Trabajo*, 6ª edición, Editorial Porrúa, México 1982, p 177.

por ésta, a la situación integradora de lo que las partes alegaran en los escritos de demanda y su contestación. Las pruebas consecuentemente, deben circunscribirse a los asuntos sobre los cuales se litiga y por lo tanto, las que no se vinculen tendrán que ser desechadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento procesal oportuno o bien al dictar el laudo correspondiente.

Otra excepción es aquella que se refiere a los hechos admitidos o confesados, entendiéndose por admitidos, aquellos que no son contradichos o no son impugnados por algunas de las partes. Así pues, los hechos que se admiten o bien que se confiesan, se excluyen del debate procedimental y por lo mismo quedan fuera de la prueba, ya que no se requiere en virtud de estar ya aceptados, con lo cual su desahogo provocaría un retraso y pérdida de tiempo, causado un detrimento en la economía del proceso laboral.

Una excepción más, es la que se refiere a los hechos presumidos, para lo cual éstos no necesitan prueba, puesto que son sobre los cuales recae una presunción, entendiéndose por la misma, a la proposición normativa acerca de la verdad de un hecho; luego entonces, si ésta acepta prueba, en contrario es relativa y si no la acepta es absoluta. Al respecto de esto, la doctrina señala: si admite prueba en contrario se dice que es relativa; si no la admite, se denomina absoluta. La disposición legal que establece, "Que toda presunción legal exime a la persona en cuyo favor existe de probar el hecho presumido por la ley", consagra ante todo un concepto del objeto de la prueba, ya que el hecho presumido no necesita prueba ya que no es objeto de ella.

Entonces podríamos decir, que al analizar una demanda, contestación de esta o el procedimiento mismo, en lo que compete a los hechos vertidos por las partes en el proceso, se debe de tallar y reflexionar cuáles son los que realmente necesitan ser probados o viceversa

2.6.- Prueba de derecho.

En el tema anterior, hemos hablado de la regla general aplicable al objeto de la prueba, o sea la que ésta recae principalmente sobre los hechos y no sobre el derecho. En

este sentido, los preceptos jurídicos no son objeto de prueba, ya que en virtud de una obligación funcional, el juez debe conocer el derecho.

Esta obligación sería absoluta si el juzgador no estuviese llamado a aplicar más que derecho nacional, vigente y legislado, todo esto es debido a la imponente masa legislativa que existe en todos los países del mundo y principalmente en el mexicano, ya que puede suceder que un juez desconozca en concreto una norma jurídica invocada por las partes, pero si el Estado ha cumplido a su vez con la obligación primordial de dotar a sus tribunales del instrumento indispensable, por consiguiente, de una colección completa de textos legales, al funcionario le bastará con acudir a ella para verificar la cita, que sin embargo, como no siempre el derecho aplicable presenta esas características, sino que en ocasiones han de tomarse en consideración en el proceso, preceptos de derecho histórico, consuetudinario, extranjero o estatutario que el juzgador no conozca y no tenga la obligación de conocer, se plantea la cuestión de cómo habrá de acreditarse dichas normas invocadas por las partes.

Para el autor Marco Antonio Díaz de León, no es adecuado aplicar el dogma de que el juez debe conocer todo el derecho; principalmente en el derecho, inversamente al principio del dogma que se pretende sostener, sí admite, al menos se tiene convicción de que ello ocurre así en el enjuiciamiento laboral.⁵⁵

La prueba del derecho, establecida por la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que se adecuan de conformidad con su artículo 17 mismo que dice: A falta de disposición expresa en la Constitución en esta ley o en sus Reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de principio social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

⁵⁵ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Op. cit., p. 473.

Partiendo de esta disposición emanada de la propia legislación laboral, así como de lo que opina Mario de la Cueva en cuanto a lo que hace a las fuentes del derecho del trabajo, que dice que existen dos planos, uno de ellos es la actividad científica de conocimiento, que consiste en el acopio de los datos de toda índole, doctrinales, históricos, humanos y sociales que son utilizados por el maestro francés Géný, lo dado; el segundo es que partiendo de lo dado, se realiza una actividad técnica a través de la cual se llega a la formulación del derecho positivo, mediante el procedimiento establecido a lo que denomina lo construido.⁵⁶

Así pues con esto, algunos tratadistas dicen que existe prueba del derecho, derivada ésta de las fuentes del derecho del trabajo, como pueden ser la costumbre, la equidad y demás, ya que estos pueden aceptar la prueba, debido a que no están debidamente plasmadas en una norma jurídica y es ahí cuando el juzgador a través de su criterio pretenderá solucionar un hecho que no está contemplado en la ley para resolverlo.

⁵⁶ DE LA CUEVA, Mario, Op. cit., p. 133.

CAPÍTULO TERCERO

LA PRUEBA EN EL PROCESO DEL TRABAJO

3.1.- Medios de prueba en el Proceso del Trabajo.

Dentro del presente capítulo, se analizarán todos aquellos medios de prueba que son aceptados durante el procedimiento laboral y que están reglamentados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776, en el que señala: que serán admisibles todos los medios de prueba mientras no sean contrarios a la moral y al derecho; comenzaremos tratando de dar a conocer que se entiende por medio de prueba.

El medio de prueba es el procedimiento o mecanismo utilizado por las partes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones, provocando una convicción en el juzgador, motivo por el cual su correcta utilización es trascendencia en el proceso. No deben confundirse los medios de prueba con la prueba misma, toda vez que constituyen el cómo y el modo en que las partes aportan a la junta elementos de convicción.⁵⁷

Ahora bien por lo que hace al maestro Eduardo Pallares, se entiende por medio de prueba, todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que pueden producir en el ánimo del juez certeza sobre los puntos litigiosos y sobre los motivos de prueba, las razones, argumentos o intuiciones por las cuales el juez o el tribunal tienen por probado o por no probado determinado hecho u omisión.

Para el tratadista Hugo Alsina, se entiende por medio de prueba el instrumento, cosa o circunstancia, en los cuales el juez encuentra los motivos de su convicción.⁵⁸

De lo anterior es importante distinguir entre el medio, el motivo y la finalidad de la prueba. En un sentido muy amplio, el medio es todo instrumento, procedimiento o

⁵⁷ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 130

⁵⁸ ALSINA, Hugo, Op. cit., 225.

mecanismo que puede originar motivos de prueba. En otras palabras, el medio de prueba es sólo la vía, el camino, que puede provocar los motivos o sea ocasionar los razonamientos, argumentos o intuiciones que permitirán al juez llegar a la certeza o al conocimiento de determinado hecho invocando fundamento de sus pretensiones o de sus defensas.

Según el tratadista Hugo Alsina, por lo que hace a la finalidad de la actividad probatoria, éste pretende lograr que el juez llegue a una convicción u obtenga una certeza sobre los hechos o sobre las circunstancias también relativas a las pretensiones y a las resistencias de los litigantes.⁵⁹

Los diversos medios de prueba, que se reglamentan en las legislaciones procesales son variantes, según cada ordenamiento legal, ya sea éste de carácter penal, civil, laboral y demás; ya que existen ciertos mecanismos muy especiales para cada uno de ellos.

Ahora bien para tener una visión más clara de los medios de prueba que son aceptados por la Ley Federal del Trabajo, dentro del presente capítulo se observarán sus peculiaridades de todos estos y mismos que son contemplados por dicho ordenamiento legal en su numeral 776, mismo que a la letra dice:

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

- I. Confesional.
- II. Documental.
- III. Testimonial.
- IV. Pericial.
- V. Inspección.
- VI. Presuncional.
- VII. Instrumental de Actuaciones y;

⁵⁹ *Ibidem.*, p. 220.

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correos electrónicos, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.”

Las pruebas que se ofrezcan en el proceso laboral deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes, es decir, cuando no hayan sido reconocidos en su perjuicio tanto el actor en su demanda, como el demandado al contestarla, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos, de lo contrario serán desechadas por la junta, también lo hará con las pruebas inútiles o intrascendentes, siempre expresara el motivo por el cual las desecho.

La ley obliga a las partes, que ofrezcan pruebas, a acompañar con su ofrecimiento todos los elementos necesarios para su desahogo, por ejemplo, quien ofrezca la prueba testimonial y manifieste no estar en condiciones de presentar personalmente a sus testigos, deberá solicitar su citación por parte del tribunal y proporcionar los domicilios donde los testigos pueden ser citados. Si tal probanza ha de ser desahogada por exhorto, deberá acompañar además el interrogatorio correspondiente. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban

3.2. Confesional.

Entendemos por confesión el reconocimiento que una persona hace de hechos que se invocan en su contra y que solo produce efectos en lo que perjudica. En este concepto

hay dos elementos: el reconocimiento de hechos invocados en contra del absolvente, y que el reconocimiento perjudique al absolvente.⁶⁰

Ahora bien, la prueba confesional, es una de las pruebas que reglamenta la Ley Federal del Trabajo como un medio probatorio dentro del proceso de trabajo, dicha regulación la encontramos en los artículos 786 al 794 del anteriormente mencionado ordenamiento legal, la podemos conceptualizar como el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de los hechos que le son propios, relacionados con las cuestiones controvertidas y que le perjudican, ahora bien existen diversas clases de confesión y que son las siguientes:

- a) Confesión judicial.- Es la que se hace ante el juez competente durante el juicio o en los medios probatorios del mismo.
- b) Confesión extrajudicial.- Es la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.
- c) Confesión expresa.- Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.
- d) Confesión tácita.- Es la que se refiere al silencio del que debe declarar o del hecho de declarar con evasivas o de no asistir a la diligencia de posiciones.
- e) Confesión simple.- Es la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance.
- f) Confesión cualificada.- Es contraria a la simple, es decir es aquella en que después de haberse confesado un hecho se agrega alguna afirmación o negación que modifique el alcance de lo confesado o lo haga de todo ineficaz.

Como toda prueba, la confesión debe reunir determinados requisitos para su plena validez y dentro de estos encontramos los que a continuación se señalan:

- 1) Que sean hechas por persona capaz de obligarse civilmente en pleno uso de sus facultades.
- 2) Que sea hecha con pleno conocimiento sin coacción ni violencia.

⁶⁰ ASCENCIO ROMERO Ángel, Op. cit., p. 59.

- 3) Que sea de hecho propio o en su caso por el representante legal, si se trata de persona moral, ya que la confesión se entiende como el reconocimiento que hace una persona de un hecho propio que se invoca en su contra y solo produce efectos y perjudica a quien la hace.
- 4) Que se haga conforme a las formalidades de la ley.

De lo anterior podemos decir que cuando una confesión no cumple con los requisitos antes mencionados, carece de validez o bien no hace prueba plena dentro del procedimiento laboral.

En nuestra la ley Laboral, la única relación al concepto confesión es al precisar que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para absolver posiciones, entonces encontramos que cuando se trata de personas físicas, por su propia naturaleza, la prueba confesional debe ser desahogada directamente con cargo a la parte material y no por conducto de su apoderado; sin embargo, el problema se presenta cuando se trata de personas morales, ¿Quién debe absolver posiciones en su nombre? La reforma a este artículo resolvió este problema, ya que el segundo párrafo ordena el desahogo por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.⁶¹

Por otro lado los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.

Como se puede ver la prueba confesional debe desahogarse de manera personal, esto significa que no pueden hacerse cargo de ello los representantes ya sea del patrón si es persona física o del trabajador, tan es así que el interrogatorio deberá contestar solo y sin auxiliarse de nadie.

⁶¹ Ibidem., p. 61.

La Junta ordenara, se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que de no presentarse el día y hora señalados, se les tendrá por fictamente confesos de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Por lo que hace propiamente al desahogo de la prueba confesional se observan las siguientes normas, mismas que están contempladas en los artículos 790 al 794 de la Ley Laboral; El artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en sus diferentes fracciones, establece: Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia. Estas posiciones se formularan libremente pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad, son inútiles aquellas que versen sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si la Junta, después de conocerlos resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva, cuando sean formuladas por escrito este deberá ser firmado tanto por el articulante como por el absolvente y se agregara a los autos del juicio. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos de la *litis* o hechos controvertidos, la Junta las desechara asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución.

Esto significa que las partes pueden formular las posiciones en forma oral y directamente en la fecha en que este señalada la audiencia para el desahogo de alguna confesional, o pueden formularse posiciones mediante el pliego que las contenga en sobre cerrado, cuando el absolvente tenga su residencia fuera del lugar de la Junta, ésta abrirá el

pliego y calificara las posiciones y sacara copia de las que fueron aprobadas, la persona que tenga que absolver deberá concretarse a contestar el pliego.

El absolvente contestara las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta, las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva. La ley autoriza a que consulte notas o apuntes si la junta, después de revisarlos, considera que son necesarios para auxiliar su memoria. En la práctica diaria, encontramos que se ha desvirtuado la esencia de esta prueba, ya que los abogados, preparan previamente a los confesantes, recomendando en la mayoría de los casos, el simplemente negar las posiciones y en el último de los casos, el no extenderse en sus respuestas. De ahí que la prueba solo sea verdaderamente eficaz y siempre, hasta cierto punto, cuando el confesante debidamente citado no comparece y se le tiene por contestado en sentido afirmativo las posiciones.⁶² Cuando el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Debemos recordar que la prueba confesional, puede ofrecerse para hechos propios, ya que lo más importante en materia laboral es que se puede citar a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración de la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les haya atribuido en la demanda o la contestación o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos, a esto se conoce como confesión para hechos propios a cargo de los representantes del patrón se encuentran reglamentados en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando se diga que es de hechos propios, se entiende como hechos propios los realizados en nombre de la empresa, de forma que al confesarlos no perjudican al declarante sino directamente a la empresa.

⁶² DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 488.

Asimismo, éste, hace mención al caso en que el oferente de la prueba confesional solicita se desahogue la misma por conducto del administrador de la empresa, imputándole hechos propios o que le deban ser conocidos en razón de sus funciones.

Cuando la persona que tenga que absolver posiciones, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada, en caso de que lo ignore lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el ultimo domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si ésta después de ser citada no concurre el día y hora señalados, se le aplicaran medidas de apremio y la Junta lo hará presentar por medio de la policía. En esa hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba-caso único en el procedimiento laboral- para transformarse en una testimonial que ha sido denominada “de calidad”, aunque esa denominación no traiga, en si misma ninguna consecuencia especial, salvo el valor que le quiera dar la junta al resolver en conciencia sobre su alcance y valor probatorio.⁶³

Por lo que hace a la confesión por exhorto, ésta se hará cuando la persona que tenga que absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar donde se encuentra la Junta, la cual librará exhorto, acompañado en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado, del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta; la Junta exhortada recibirá la confesión en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.

Cuando existe la necesidad de girar un exhorto, el oferente debe de exhibir el pliego de posiciones respectivo, pues la ley lo pide así, de lo contrario su incumplimiento desecha dicha prueba. No estará de más anotar que ante la autoridad exhortada y en el momento del desahogo de la prueba se puede ampliar o mejorar en ese momento el referido pliego de posiciones. La responsable de girar exhortos es la autoridad encargada del litigio.

⁶³ *Ibidem.*, p. 485

Finalmente el artículo 785 nos dice que si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Este precepto posee una redacción defectuosa por dos razones. Refiere, en primer lugar, como impedimento de asistencia una enfermedad u otro motivo justificado y para acreditar el impedimento exige certificado médico u otra constancia fehaciente; ordena la comparecencia del médico si subsístele impedimento, pero no determina que hacer si el impedimento surge por otro motivo justificado, conforme lo hace notar Héctor S. Maldonado Pérez.⁶⁴ En segundo lugar, exige la comprobación del impedimento mediante certificado médico u otra constancia fehaciente exhibida bajo protesta de decir verdad, por el abogado que lo presente y no por el médico que hace constar el impedimento de la persona a desahogar la prueba en comento.

3.3.- Testimonial.

La prueba testimonial es una de las pruebas más comunes dentro del proceso laboral, ésta la encontramos contemplada dentro de los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, dicho medio de prueba resulta muy poco confiable porque se ha demostrado que cuando varias personas perciben un hecho, pueden provocar reacciones diferentes e inclusive puede tenerse sensación equivocada, aunque de buena fe. Un ejemplo, cuando en una riña en donde hay disparos, cada una de las personas menciona un número diferente de disparos hechos, y trae como consecuencia que sea muy poco confiable máxime tratándose de un testigo de oídas.

⁶⁴ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 103.

Aquí es el momento donde debemos comenzar con la definición de testigo, empezaremos con lo que para el maestro Euquerio Guerrero define como testigo, siendo esto: “aquella persona ajena a las partes que declaran en juicio sobre hechos relacionados con la controversia, conocidos por ella directamente a través de los sentidos. Por tal motivo estas personas pueden ir a repetir lo que pudieron captar y al hacerlo toman el nombre de testigos que van a dar información de haber ocurrido tal hecho.”⁶⁵

Desde la época del Derecho Romano, ya se estipulaba que nadie podía ser testigo en causa propia; ya que tenía que ser persona ajena a las partes para que no les afectara el resultado de la sentencia que se dictara en el juicio, la declaración de ese testigo siempre debía de ser sobre hechos y no sobre situaciones jurídicas, puesto que son los hechos los únicos que son materia de prueba, estos hechos deben ser conocidos por el testigo a través de sus sentidos, ya que los sentidos sirven precisamente de medios aptos para llevar a la inteligencia del hombre lo que acontece en el mundo exterior, siendo esto, la vista, el oído, el gusto, el tacto y el olfato.

En sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva. La prueba tiende a demostrar en juicio, con los elementos que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes. En la prueba encontramos tres elementos: El objeto de la prueba, Los medios probatorios y El fin de la prueba.

En rigor, el testigo no es persona que necesariamente conozca los hechos, con lo que las definiciones anteriores podrían ser insuficientes, sino persona que declara conocer los hechos controvertidos, lo que evidentemente no es lo mismo. Porque el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente, del hecho de aclarar.⁶⁶

⁶⁵ GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, 17ª edición, Editorial Porrúa, México, 1990, p. 197.

⁶⁶ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 513.

En nuestros días la prueba testimonial se encuentra muy desprestigiada, porque los verdaderos testigos ruedan entre un interrogatorio tendencioso y hábil, con frecuencia caen en contradicciones involuntarias y en cambio, los testigos falsos o de profesión bien preparados por los abogados producen declaraciones que favorecen para la sentencia definitiva.⁶⁷

Ahora bien el testigo, tiene que reunir ciertas características para merecer la credibilidad de la autoridad de trabajo, y es el Primer Tribunal Colegiado del Primer Circuito quien señala que un testigo; además del conocimiento de los hechos controvertidos, debe reunir determinadas condiciones personales, a continuación se transcribe la tesis que lo sustenta:

TESTIGOS. CARACTERISTICAS QUE DEBEN REUNIR PARA MERECEER CREDIBILIDAD. La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona que encontrándose presente al ocurrir un hecho, lo oiga, lo vea o de cualquier otro medio directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repite lo que pudo captar proporcionando información en relación al hecho que presencié o escuché; dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará en su caso que merezca fe respecto de lo que declara; además, es indiscutible que el testigo no debe concretarse a expresar que presencié algún hecho, sino que también debe manifestar los motivos específicos por los cuales lo conoció, es decir, debe dar la razón de su dicho, circunstancia esta última que así mismo es determinante para valorar debidamente si se produce con veracidad.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo T-44/71. Pedro Viezca Nieto. 28 de febrero de 1973. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.⁶⁸

⁶⁷ PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, J.M. Cajica, México, 1970. p.267.

⁶⁸ 255988. . Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 50, Sexta Parte, Pág. 66.

Por lo que hace propiamente a la prueba testimonial, se debe reunir ciertos requisitos para su ofrecimiento, mismo fundamento que lo encontramos en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece dichos requisitos de la siguiente manera:

- I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley; .
- II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;
- III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y
- IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Siguiendo este orden de ideas, podemos advertir que en la última reforma a la Ley Federal del Trabajo, se incrementó el número de testigos que se puede ofrecer por cada hecho controvertido, esto es, de tres a cinco, por no considerarse suficientes dentro del procedimiento laboral, sin olvidar tomar en cuenta que el artículo 820 señala expresamente que un solo testigo puede formar convicción, si el mismo concurre en circunstancias que sean de veracidad para el juzgador.

La Ley impone al oferente de indicar los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite,

señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación.

La Junta de ser necesario, girara el exhorto correspondiente para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Ahora bien, los jurisconsultos han clasificado a los testigos en diversos grupos, teniendo en cuenta la calidad de su persona, sus declaraciones o las relaciones que mantienen con las partes y son las siguientes:

- a) Testigos idóneos.- Son aquéllos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe en lo que declaran.
- b) Testigos abonados.- Son aquéllos que no tienen tacha legal “y el que no pudiendo ratificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad.”
- c) Testigo de oídas o auricular.- Es aquél que no estuvo presente cuando ocurrieron los hechos sobre los que declara, pero escucho decir palabras a las que se refiere su declaración.
- d) Testigo falso.- Es aquél que falta maliciosamente a la verdad en sus disposiciones, sea negándola o diciendo algo contrario a ella.
- e) Testigo singular.- Es aquél que puede formar convicción en el tribunal, cuando en el mismo concurre circunstancias que son garantía de veracidad.

Para Alberto Trueba Urbina, un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pues no solamente el número de declaraciones es lo que se puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de

condiciones que pueden reunirse en el testigo, las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan.⁶⁹

El testigo singular puede ser concebido como aquél que aporta circunstancias de credibilidad de su atestado, que es garantía de veracidad y como consecuencia de ello puede formar convicción en el tribunal, no obstante de que la Suprema Corte de la Nación especificó este concepto en distintas ejecutorias que desde luego formaron jurisprudencia, ahora en la Ley Federal del Trabajo actual precisa en concepto de testigo singular en su artículo 820 que a continuación se mencionara:

Un solo testigo podrá formar convicción si el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo haga insospechable de falsear los hechos sobre los que declara si:

- I. Fue el único que se percató de los hechos;
- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Ahora bien la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 815 el desahogo de la prueba testimonial, de la cual se observan las siguientes normas:

- I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;
- II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta ley;
- III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;
- IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad,

⁶⁹ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 887.

estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración;

- V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;
- VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;
- VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;
- VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;
- IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción;
- X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y
- XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

Si no se cumple con esta formalidad, se deberá considerar como ineficaz la declaración del testigo, al momento en que se proceda a dictar la resolución.

En el caso de que un testigo no hable el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por la Junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

Cuando las partes hagan objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Se ha considerado que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianzas, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficiencia probatoria del testimonio. La junta debe declarar sospechoso al dictar su resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.⁷⁰ Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas para demostrar dicha falsedad.

Para que la declaración de un testigo sea tomada en cuenta o en consideración dentro del procedimiento laboral, es necesario que reúna los requisitos que a continuación se mencionan:

- a) Que sea hecha la declaración sin coacción ni violencia en contra del testigo.
- b) Que se lleve a cabo conforme a las formalidades que marca la ley.
- c) Que las declaraciones que los testigos hagan, coincidan para que merezcan crédito.
- d) Que el testigo declare sobre hechos conocidos y que hubiese presenciado él mismo.
- e) Que sea hecha dicha declaración por persona capaz de obligarse, sin que existan restricciones de personalidad jurídica, tales como la minoría de edad, estas o de interdicción y las demás incapacidades establecidas por la ley.
- f) Que cuando al testigo se le tome la declaración, ésta no incurra en contradicciones con la de otro testigo, que declara sobre este mismo hecho.
- g) Que exprese la razón de su dicho después de haber declarado, es decir porque sabe y le consta todo lo que ha declarado ante la autoridad de trabajo.

Es decir, para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que además, el valor de dicha prueba testimonial depende de que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

⁷⁰ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 151.

En el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que las autoridades laborales están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, en atención además, a que los testigos acuden a juicio para que con base en el interrogatorio que se les formule expongan los hechos que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es por lo que se estima que bien puede al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a las preguntas que no les han formulado, sin que esto signifique que existe una preparación previa y que por esa razón carezca de valor su declaración.

3.4.- Inspección.

La prueba de inspección la encontramos regulada en los artículos 827, 828 y 829 de la Ley Federal del Trabajo, también es conocida como el reconocimiento judicial o inspección ocular. La inspección permite llegar al conocimiento factico mediante la percepción, con sus propios sentidos, de las cuestiones materiales que se deban probar, por lo que es una prueba directa; sin embargo, además de que el actuario no es quien resuelve los conflictos laborales.⁷¹

El artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo expresamente señala que una vez admitida la prueba de inspección, la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.

En este examen puede realizarse en el propio local de la Junta, si las cosas que deben ser objeto de ese examen directo puedan ser llevadas a la vista del juzgador, pero,

⁷¹ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Op. cit., p. 791.

quizá en la mayoría de los casos, la Junta manda practicar esta diligencia fuera de los locales de la Junta y dirigirse al lugar mismo en donde dichas cosas deban ser examinadas; o bien la fuente de algún trabajo que por sus dimensiones u otras circunstancias no pudieran ser llevadas al local mismo de la Junta.

Asimismo, cabe señalar que puede ser materia de esta prueba todo aquello que no requiera para su apreciación y observación, un conocimiento especial, porque entonces estaríamos en el terreno de la prueba pericial; sin embargo, este reconocimiento o inspección judicial directo de las cosas, pueden combinarse o coordinarse con la propia prueba pericial e inclusive con la de testigos, porque en el acto mismo de la inspección judicial cuando el juzgador tenga a la vista los objetos, se podrán formular ciertas preguntas a los testigos y a los peritos, para que se complete así una más cabal e integral idea de las cosas examinadas y de las circunstancias que las rodean.

El requisito de que se formule en sentido afirmativo el ofrecimiento, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la inspección, posee un efecto doble, en primer lugar, precisan las afirmaciones que pretenden probarse, evitando manifestaciones vagas; además, si la contraparte posee los objetos que hay que examinar y se niega a mostrarlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se pretendan probar y mediante la manifestación positiva se produce lo que algunos autores han llamado la confesión ficta.⁷²

Es decir la prueba de inspección estará a cargo del actuario quien sólo dará fe, que tiene a la vista el objeto o las cosas que son materia de la inspección, para posteriormente dar cuenta a la Junta de esto, quien estará facultada para darle un valor probatorio.

Si durante el desahogo de la prueba de inspección una de las partes se opone a los documentos exhibidos y ofrece como consecuencia prueba pericial para demostrar sus objeciones, es ilegal su desechamiento por extemporánea, puesto que desconocía su

⁷² CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 179.

existencia, y debe considerarse que es el momento procesal oportuno para ofrecer dicha probanza.⁷³

Por lo anterior podemos decir, que la prueba de inspección, es el acto procesal por medio del cual el órgano jurisdiccional conoce o examina documentos, cosas y demás en general, que sea materia de controversia para llegar a un buen desenlace. Así mismo, la prueba de inspección se diferencia de la pericial, en que ésta se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate; y la inspección es una simple verificación o reconocimiento de los hechos o datos realizados por los funcionarios de la propia Junta.

3.5.- Documentales.

Es posible conceptualizar el documento en dos sentidos: amplio y estricto. En sentido amplio podemos afirmar que documento es cualquier material perceptible por los sentidos y capaz de proporcionarnos una información.⁷⁴

Ahora, por lo que hace a las definiciones de documento podemos mencionar las siguientes:

Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible no es requisito que la escritura se efectúe en papel, pues pueden hacerse en pergamino, madera, tierra cocida, piedra o cualquier otra cosa,; tampoco requiere que el lenguaje este formado con vocablos, pues los jeroglíficos constituyeron un documento si se puede traducir su significado.⁷⁵

Documento, es todo aquello con lo cual se puede instruir una causa, en sentido latísimo o amplio, comprendía todo aquello en lo cual estaba impreso algo, que podía instruir una causa o un hecho, en sentido estricto era cualquier escritura y principalmente la

⁷³ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 164.

⁷⁴ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p. 64.

⁷⁵ PALLARES, Eduardo, Op. cit., p. 287-296.

escritura pública tenía fe por sí misma. De los conceptos de documento es aquel que dice que: es todo aquello que enseña algo o bien consiste en cualquier cosa en que se tenga escrito o impreso algo con sentido inteligible aunque para precisar el significado se tenga que acudir a peritos traductores.

Díaz de León dice que documento es toda representación objetiva de un pensamiento.⁷⁶

De las anteriores definiciones podemos decir que documento en sentido amplio, es toda representación que consta de una, manera escrita, impresa o gráficamente, sea cual sea la materia sobre la que se extienda, ya que la mejor forma de conservar la prueba en el transcurso del tiempo es por medio del documento.

Ahora en sentido restringido o estricto, documento es el instrumento o escrito con que se comprueba, confirma o justifica alguna cosa o que se hace con ese propósito.

Esta prueba la encontramos contemplada en los artículos 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, quien dice que los documentos se clasifican, en documentos públicos y en documentos privados, haciendo las siguientes diferenciaciones:

Documentos públicos: son 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; los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Estos deben ser escritos para distinguirlos de aquellas cosas que sirven también para reproducir acontecimientos por otros procedimientos como son la fotografía, la cinematografía, la fonografía, etc.⁷⁷

⁷⁶ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Op. cit., p. 832.

Entre documentos públicos encontramos, escrituras públicas, actas notariales o instrumento autorizados por notarios, actas de registro civil o las actuaciones judiciales entre otras.

Documentos privados: son aquellos que no reúnen los requisitos de los documentos públicos elaborados por personas investidas de fe pública, sino que son elaborados por personas particulares ante testigos.

Entre los documentos privados encontramos, manuscritos, testamentos privados, libros de cuentas, inventarios dentro de un negocio, publicaciones en periódicos, vales, pagarés, etc.; los cuales para que tengan fe pública estos documentos deben ser reconocidos y firmados por los autores de estos escritos frente a una autoridad.

La diferencia esencial entre un documento público y uno privado, además de su origen, estriba en su valor probatorio, pues un documento público normalmente tiene valor pleno, y el privado no goza de esa calidad.⁷⁷

Una vez hecha la distinción de documento público y privado, hablaremos del ofrecimiento de la prueba documental, mencionando que esta prueba puede ser ofrecida tanto en el escrito inicial de demanda o en su caso en la contestación a la misma, ya que todas las pruebas ofrecidas con la demanda no se puede rechazar, las únicas pruebas que se pueden desechar o rechazar son aquellas que son contrarias a la litis, las que no se ofrezcan conforme a derecho y las ofrecidas después de haberse cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas, con excepción de las pruebas que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos, por tal motivo, no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la Ley Federal del Trabajo lo prohíbe, no establece como sanción, el desecamiento de la prueba que se acompaña con los escritos de la demanda o contestación, al contrario una vez concluida la

⁷⁷ BECERRA BAUTISTA, José, *El Proceso Civil en México*, Editorial Porrúa, México, 1992, p. 144.

⁷⁸ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, *Op. cit.*, p.123.

fase de ofrecimiento de pruebas y dictado el auto admisorio de las mismas no debe admitirse más.

Cuando se presente documentales privadas la parte oferente presentará los originales y si estos se objetan en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, se dejará en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la parte oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos. Si alguno de los litigantes pide copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa, se adicione con lo que crea conveniente del mismo documento, pieza o expediente.

Dentro de las reglas que deberán observarse durante el ofrecimiento de la prueba documental, es que en la audiencia, cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezcan como prueba para que obren en autos, las partes presentaran 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 estos se encuentran, si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlas directamente.

Hoy en día de acuerdo por lo señalado en el artículo 804 de la Ley Federal del trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se menciona; Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable, estos documentos deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después de que se termine la relación laboral; Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios; Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social, estos documentos deberán conservarse durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los demás que señalen las leyes deberán conservarse conforme lo señalen las leyes que los rijan.

El incumplimiento de esto por parte del patrón trae como consecuencia la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación a tales documentos salvo prueba en contrario.

Para que haga 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 o los tratados internacionales, cuando éstas se presenten en idioma extranjero, deberán de acompañarse de su traducción, la Junta inmediatamente nombrará de oficio a un traductor oficial, el cual presentará y ratificará bajo protesta de decir verdad, de la traducción que haga dentro del término de cinco días que podrá ser ampliado por la Junta cuando a su juicio se justifique. El momento para ofrecer pruebas es en la audiencia para tal efecto; así pues la prueba documental que no sea ofrecida de acuerdo a estas reglas o que no indiquen y precisen el objeto o la finalidad de la misma se desecharán.

Otras de las figuras que se presenta en las pruebas documentales es del cotejo y compulsas, entendiéndose por este último, el examinar dos o más documentos comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad o la exactitud de algunos de ellos.

La palabra cotejo se utiliza para referirse a la confrontación de documentos exhibidos en juicio, ya sean copias o fotostáticas con sus originales.

Por lo que hace al cotejo, éste es entendido como el acto judicial en que se compara lo que está escrito en dos o más documentos, para averiguar la autenticidad o falsedad de alguno de ellos; y el cotejo de letras, es el examen que se hace en el juicio de las letras y firmas de dos escritos, comparándolos entre sí para saber si son de una misma mano.

El cotejo y la compulsas de documentos están condicionados a la exhibición, en la audiencia respectiva, de la copia del documento que por ese medio deba ser perfeccionado.⁷⁹

⁷⁹ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 507.

En el caso de que el documento privado, consista en copia simple o fotostática, se podrá solicitar en caso de ser objetado, la compulsión o cotejo con original, en este caso la parte oferente deberá precisar el lugar en donde se encuentre el documento original para así llevarse a cabo el cotejo.

Cuando el documento original en el cual se deba practicar el cotejo o compulsión se encuentre en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Siempre que se presenten documentos privados, las partes deberán presentar los originales y cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, en ese caso exhibirán copias para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar preciso donde estos se encuentren. La contraparte podrá formular las preguntas que crea convenientes en relación con los hechos contenidos en el documento.

Los documentos existentes donde se promueva el juicio que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objetos de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, todo esto por conducto del Actuario.

Los existentes fuera del lugar de 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 el 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, ya que las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedente; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de los que se tomaron, siempre que así se haya ofrecido.

Así pues con todo esto podemos ver que el cotejo y compulsión de documentos, es un medio de perfeccionamiento, para que el documento privado surta sus efectos legales que

pretende la parte que ofrece dichos documentos que es hacer que tenga plena validez y haga prueba plena en el proceso.

Otro de los medios de perfeccionamiento que tienen los documentos privados, es la ratificación de contenido y firma o huella de la persona que emitió ese documento, ya que lo más importante de estos documentos es la autenticidad, ya que es indispensable para que su contenido pueda valer y haga plena fe de la formulación de documento por cuenta del suscriptor.

Los documentos públicos expedidos para las autoridades de la Federación, del Distrito Federal, o de los Municipios harán fe en el juicio sin necesidad de ofrecer un medio de perfeccionamiento.

Ahora bien, si los documentos privados se objetan en cuanto a su contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas respecto a las objeciones, las que se recibirán si fueren procedentes en la audiencia de desahogo de pruebas entonces se procederá a la ratificación del contenido, firma o huella digital del documento por parte del *signante*.

Cuando el *signante* niegue el contenido, huella digital o firma que aparece en el documento, entonces la parte que hubiese objetado dicho documento, tendrá que proceder al desahogo de la prueba pericial, con el objeto de determinar si la firma pertenece o no al puño y letra del *signante*.

Si un documento privado proviene de un tercero ajeno al juicio y resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser notificado personalmente en términos de la fracción VII del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, para conocer la resolución del juicio.

Por lo que hace al valor probatorio de la prueba documental éste se da en dos formas que a continuación se mencionan:

- a) El valor de la prueba documental pública, hace prueba plena en el juicio cuando son expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los Municipios, sin necesidad de legalización.
- a) Para que los documentos privados tengan valor probatorio se necesita que la parte contraria no los objete pues eso quiere decir que los ha aceptado, cuando son objetados para que hagan plena fe en un juicio deben de ofrecerse los medios de perfeccionamiento que se han mencionado con anterioridad, que son la ratificación de contenido y firma o huella digital aunada ésta a la prueba pericial cuando se negare la firma o huella digital, como otro medio de perfeccionamiento encontramos el cotejo y compulsas.

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

Ahora bien, no en todos los casos las pruebas documentales requieren ser ratificadas, ya que cuando la contraparte objeta la prueba en cuanto al valor probatorio del documento no se controvierte la autenticidad de ese documento.

Asimismo, como el hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos de que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan como no auténtico dicho texto.

Por último podemos decir, que el perfeccionamiento de los documentos provenientes de tercero sólo se hace necesario cuando la contraparte del oferente, los objeta en su autenticidad, pues sería ocioso pretender la ratificación cuando están reconocidos tácitamente por parte contraria de quien ofrece la prueba.

3.6.- Pericial.

La prueba pericial la encontramos contemplada, en los artículos 821 al 826 Bis de la Ley Federal del Trabajo y para empezar a conocer un poco más de ésta comenzaremos señalando la definición de lo que es un perito. Perito, es toda persona que posee conocimientos científicos o artísticos y que es llamada al proceso con el fin de que declare acerca de algún extremo que requiera dichos conocimientos.⁸⁰ Procederá cuando sean necesarios conocimientos especiales en alguna ciencia, arte, industria o lo mande la ley.

Desde un punto de vista teórico, el juzgador, como producto de su formación universitaria, es poseedor de conocimientos generales, pero su especialización es la ciencia del derecho, por eso en las controversias sujetas a su jurisdicción necesitara con bastante frecuencia auxiliarse con las personas expertas o especializadas en el problema técnico sobre el que le corresponde decidir.⁸¹

No siempre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran en condiciones de conocer o apreciar un hecho por sus propios juzgadores, por requerir de conocimientos especiales de alguna ciencia o arte y aun cuando el tribunal mismo esté capacitado teóricamente para apreciar las pruebas, requiere el asesoramiento de estos técnicos especialistas que ilustren el criterio de la autoridad y que le permitan por ello, conocer mejor los hechos materiales del conflicto, a estas personas se les llama peritos.

Esto se refiere a que los peritos, serán auxiliares de los juzgadores, cuando en la controversia se requieran de conocimientos especiales para poder resolverla y en ese momento se les pide el auxilio a estas personas.

⁸⁰ LOPEZ BARJA DE QUIROGA, Jacobo, *Instituciones de Derecho Procesal Penal*, Ediciones Jurídicas de cuyo, Mendoza, Argentina, 2001,263. <https://books.google.com.mx/books?id=MParOIGFhBwC&pg=PA263&dq>

⁸¹ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p. 75.

Se denomina perito a la persona versada en alguna ciencia o arte, que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia.⁸²

El perito debe cumplir con ciertos requisitos para poderse constituir como tal en un proceso laboral y dentro de estos encontraremos que los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica o arte, sobre la cual debe versar su dictamen.

Esto constituye una novedad en la Ley Federal del Trabajo, ya que el hecho de que si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar debidamente que están autorizados conforme a la ley, a efecto de evitar que los falsos peritos dictamines en el juicio; en caso contrario, deberán justificar su experiencia al respecto.

Sin embargo, no es suficiente con poseer un título o una patente para ejercer la actividad de perito. Para ser perito es necesaria la condición de experto en una rama determinada de la ciencia, la técnica o del arte, y un título no es sinónimo de la condición de experto.⁸³

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 822 señala que: los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, o arte sobre la cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentadas, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley.

Respecto al ofrecimiento de la prueba pericial dentro del procedimiento laboral, éste debe ciertas formalidades siendo éstas las siguientes: La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba desarrollarse, exhibiendo el cuestionario o interrogatorio respectivo, con copia para cada una de las partes, la omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba; no es indispensable indicar el nombre del perito hasta el momento mismo de su desahogo. Por lo que hace a la designación de los

⁸² TRUEBA URBINA, Alberto, *Tratado Teórico y Práctico del Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, p. 418. Citado por TENA SUCK, Rafael, *Derecho procesal del trabajo*, 7ª. ed., Editorial Trillas, México, 2014, p. 159.

⁸³ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p.78.

peritos, la Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador cuando éste lo solicite, esto de acuerdo al artículo 824 de la Ley Federal del Trabajo.

Es el artículo 825 de la Ley Federal del Trabajo, quien contempla el desahogo de la prueba pericial y misma que tiene las siguientes disposiciones:

- I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III. El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurren a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la Junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca;
- IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

Es muy necesario señalar que una de las novedades de nuestra Ley Federal del Trabajo es que la Junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito, para el caso de que el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, esto de acuerdo a lo señalado por el artículo 826 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien el perito tercero en discordia, únicamente será nombrado, cuando exista discrepancia en los dictámenes presentados tanto por el perito del trabajador como el del patrón, éste será designado por la Junta del conocimiento y protestará desempeñar su cargo con arreglo a la ley; pero podrá excusarse dentro de las 48 horas siguientes a la que se le

notifique su nombramiento, siempre que sea con causa justificada, la junta procederá a calificar de plano la excusa y declarada procedente la excusa, la Junta nombrará a o perito.

En cuanto a lo que hace al valor probatorio de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se presenten sobre cuestiones técnicas y por tanto dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos.

Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, resultando ésta ser la pericial, esto significa que la Junta requiere de los conocimientos de los peritos para la solución del conflicto o en otros términos el perito es un auxiliar de la Junta y no el juzgador de la controversia y aun cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende a la cuestión planteada, debe expresar los motivos que tiene para estimar lo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que debe estar sujetos al análisis que de los mismos haga la Junta ya que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto.

La eficacia de la prueba pericial, no va a estar determinada con la extensión de los dictámenes, ya que la eficacia de esta prueba depende de las consideraciones en que se haya basado el perito para emitir sus conclusiones y que en un momento dado son las que dan lugar a que la Junta en uso de su facultad soberana que tiene para apreciar la prueba pericial que ante ella se rinda, del valor probatorio que estime conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos.

No siempre son fáciles las cosas, sin embargo, hay dictámenes suficientemente confusos, so pretexto del uso de terminologías técnicas, que no arrojan demasiadas luces e impiden su adecuada comprensión a pesar de que sean técnica científicamente bien fundados. ⁸⁴Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a apreciar legalmente en su laudo, no sólo el dictamen pericial cuyo criterio consideren fundado, sino también las

⁸⁴ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 548.

demás que se hayan emitido por los peritos designados por las partes, debiendo expresar en sus laudos, las razones por las cuales les conceden o niegan determinado valor probatorio.

El valor de los dictámenes periciales rendidos en el juicio debe juzgarlo la Junta que conoce del conflicto en el laudo que pone fin al mismo, no siendo exacto que la sola circunstancia de que una de las partes impugne el que sea contrario, constituye razón suficiente para desvirtuar su eficacia. Así pues con esto, podemos decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje van a gozar de soberanía para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía las facultades para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio a los dictámenes presentados por los peritos.

3.7.- Presuncional.

Esta prueba la encontramos contemplada en los artículos 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo, de la cual es indispensable que definamos primeramente que es presunción; para ello podemos decir que esta palabra proviene del latín *presumptio*, que significa suposición que se basa en ciertos indicios. Esto denota también la acción y efecto de presumir y ésta a su vez proviene de la voz latina *praesumere*, que significa sospecha o juzgar por inducción, o igualmente conjeturar una cosa por tener indicios o señales para ello.

Marco Antonio Díaz de León advierte que la palabra presunción se compone de la preposición *proe* y del verbo *sumo* que significa, tomar anticipadamente, porque de las presunciones se forma o deduce un juicio de opinión de las cosas y de los hechos, antes que éstos se demuestren o aparezcan por sí mismos. Tomándose también las presunciones por algunos indicios o sospechas, pero los indicios son la raíz u origen de aquellos y las sospechas son ligeros juicios, más no presunciones.⁸⁵

Se ha dicho que en rigor, la presunción no es una prueba ni un medio de prueba. Indudablemente que la presunción no tiene materialidad, no está en ninguna parte físicamente y entraña un sistema de razonamiento del propio juzgador a través del cual por

⁸⁵ DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio, Op. cit., p. 918.

deducción o por inducción se llega al conocimiento de un hecho primeramente desconocido, partiendo de la existencia de un hecho conocido. Por lo tanto, el mecanismo de la presunción, es un método meramente de raciocinio, de deducción o de inducción lógico y solo en este sentido puede ser considerado como medio de prueba.

Las presunciones se suelen clasificar en presunciones legales y presunciones humanas, las primeras son las reglamentadas expresamente por un texto legal; puede ser utilizadas por el juzgador dentro de una sana lógica jurídica y dentro de un correcto raciocinio.

Así pues la prueba Presuncional, es concebida por Euquerio Guerrero como una de las pruebas más difíciles y al mismo tiempo la que requiere de mayor agudeza lógica, pues se trata de demostrar indirectamente la verdad de un hecho, o sea que al juzgar determinadas circunstancias, el juzgador puede deducir o desprender el hecho conocido, el hecho desconocido que se trata de demostrar. Hay que pensar en el raciocinio que debe efectuar el juzgador, para considerar cuales son las presunciones que lo pueden convencer de la veracidad de una afirmación, porque en ocasiones llega a formar tal convicción en el ánimo de un juez que es muy conveniente recapacitar en cada caso concreto.⁸⁶

Las presunciones legales y humanas, admiten—ambas--pruebas en contrario, por lo que debe valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio. En cuanto a los requisitos que debe reunir la prueba presuncional, se establece que corresponderá a las partes al momento de ofrecer la misma el establecer en qué consiste esa presunción y que se pretende acreditar con ella, de lo contrario se desprende la incógnita de saber, que en caso de no ofrecerse de esta manera, no producirá sus efectos deseados, lo que se puede responder que esto no exime al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, en caso contrario, estaría violando Garantías Constitucionales por falta de valoración integral.

⁸⁶ GUERRERO, Euquerio, Op. cit., p. 480.

Autores como Ross Gámez, Díaz de León y Néstor de Buen, afirman que no requieren ofrecerse como medio de prueba y que la inclusión en la ley de los preceptos mencionados no era indispensable, pues aunque no se formule su ofrecimiento, la junta tiene la obligación de establecer los juicios lógicos de apreciación efectuando deducciones de los hechos conocidos, produciendo de esa manera presunciones.⁸⁷

3.8.- Instrumental de actuaciones.

Esta probanza la encontramos contemplada en la Ley Federal del Trabajo en los numerales 835 y 836 de dicho ordenamiento legal.

Instrumento es todo lo que puede servir para averiguar la verdad, lo que significa que son instrumentos toda clase de medios de prueba.⁸⁸

En esta prueba no existe gran problema en cuanto a su explicación y a su entendimiento, ya que la misma consiste en todo lo que se actúe en el procedimiento, es decir, la integración de todo el expediente o actuaciones desde la presentación de la demanda, hasta la conclusión del proceso o para que al dictarse el laudo correspondiente, el juzgador analice cada una de las actuaciones llevadas a cabo en el mencionado procedimiento.

En la Ley Federal del Trabajo está asentado que la instrumental es un conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formando con motivo del juicio y que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.

En ese sentido es evidente que la idea de una prueba instrumental no corresponde, en rigor, a un concepto de prueba diferente, si no precisamente a la idea de que el juzgador, al resolver, tendrá que tomar en cuenta en favor de cada parte, no solo lo alegado y lo

⁸⁷ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p.183.

⁸⁸ PALLARES, Eduardo, Op. cit., p. 425.

probado por esta sino los fenómenos de adhesión procesal y aquellas otras circunstancias que se pongan de manifiesto colateralmente, al desahogar una prueba específica.⁸⁹

3.9.- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Estas pruebas se encuentran previstas en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776 en su facción VIII, y únicamente se encuentran reguladas de manera especial en el artículo 836-A al 836-D, por ello la doctrina no ha profundizado en estas pruebas, y sólo el derecho común las asimila; no obstante esta situación, cuando se ofrezca una prueba de este tipo es posible su aceptación porque debemos recordar que en el derecho procesal laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Tampoco los Tribunales Colegiados de Circuito, ni la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han tratado mucho el tema relacionado con estas pruebas, seguramente porque es poco frecuente utilizarlas como pruebas, sin embargo para el caso de usarlas el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo, además deberá cumplir con lo siguiente: Presentar una impresión o copia del documento digital; y Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre, de acuerdo a lo señalado por artículos 836-C de la Ley Federal del Trabajo. En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la Junta lo proveerá.

Logrando un gran avance, nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 836-B para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, contempla los siguientes conceptos:

- a) *Autoridad Certificadora*: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la

⁸⁹ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 564.

infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;

- b) *Clave de acceso*: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;
- c) *Certificado Digital*: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;
- d) *Contraseña*: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;
- e) *Clave privada*: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;
- f) *Destinatario*: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;
- g) *Clave pública*: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;
- h) *Documento Digital*: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;
- i) *Emisor*: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;
- j) *Firma electrónica*: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para

identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;

- k) *Firma Electrónica Avanzada*: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;
- l) *Firmante*: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;
- m) *Medios de Comunicación Electrónica*: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;
- n) *Mensaje de Datos*: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;
- ñ) *Número de identificación personal (NIP)*: la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y
- o) *Medios Electrónicos*: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;
- p) *Sistema de información*: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.

En la valoración de estas pruebas quedara sujeta al criterio de la Junta, por la incertidumbre que las mismas pudiesen presentar alteraciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 836-D el desahogo de la prueba de medios electrónicos, de la cual se observan las siguientes normas:

I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba en comento, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

Así, se deben prever necesariamente las reglas o procedimientos para lograr la autenticidad de estas pruebas cuando fuesen objetadas; el único medio aceptable para el perfeccionamiento de esta prueba, sería la prueba pericial, ya que existen peritos en dición, en fotografías y en grabación que pueden determinar si la prueba ofrecida se encuentra alterada o no. En este caso se extiende a esta prueba lo determinado con respecto a la prueba pericial y en todo caso a las partes y los miembros de las Juntas podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.⁹⁰

3.10.- Ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de pruebas en el Proceso del Trabajo.

3.10.1.- Ofrecimiento de pruebas en el Proceso Laboral.

El ofrecimiento de pruebas, es una proposición formal que hacen las partes al juzgador, de un medio de probar para que le admita, desahogue y valore, todo ello conforme a la ley.

El ofrecimiento de pruebas en el procedimiento laboral, es de gran importancia, ya que si se careciera de esta etapa, desde luego no se llegaría no digamos al desahogo, ni siquiera al conocimiento sobre la existencia de determinados medios de prueba.

En la mayoría de los casos, el ofrecimiento sirve de apoyo al órgano jurisdiccional para motivar sus resoluciones de desahogo e inclusive, en muchas ocasiones a fin de poder determinar la verificación de medios probatorio, necesita previamente del ofrecimiento, que por su punto de referencia, dicho juzgador esté en aptitud de ver que hechos de importancia carecen de medios de demostración y así ampliar otros para mejor proveer. Debemos recordar en este momento que el fin de la prueba es la de construir, lograr u obtener el ánimo o la convicción del juzgador, repetimos, respecto de la coincidencia o

⁹⁰ *Ibidem.*, p.771.

correspondencia entre los hechos aducidos como fundamento de las pretensiones o defensas y las postulaciones de las partes.⁹¹

A fin de dar un concepto de ofrecimiento, podemos decir que esta palabra proviene de la voz latina *offerere*, que significa prometer, obligarse uno a dar, hacer o decir algo, así como presentar o dar alguna cosa.

Procesalmente se entiende que el oferente tiene el deber de proporcionar los elementos de que disponga respecto del medio propuesto, es decir, que estén a su alcance para su tramitación a fin de facilitar su desahogo y proporcionar una más expedita y mejor justicia; así pues es claro que si el ofrecimiento no se proporcionan dichos elementos para el despacho de la prueba, el juez debe apercibir al oferente para que subsane la omisión y aún, en algunos casos, no admita de plano la probanza mal solicitada.

En nuestro sistema procesal laboral, afortunadamente, existen reglas específicas para el ofrecimiento de medios de prueba. Así en diversos artículos la Ley Federal del Trabajo se determinan los medios de prueba admisible y misma que no deberán ser contrarios a la moral y al derecho, estableciendo las que a continuación se mencionan:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones y
- VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico,

⁹¹ GOMEZ LARA, Cipriano, *Teoría General del Proceso*, Editorial Harla, México, 1989, p. 367. Citado por ASCENCIO ROMERO, Ángel, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, 2ª. ed., Editorial Trillas, México, 2014, p. 52.

documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Llama la atención la forma en que está redactada la fracción VIII de este artículo (776) que puede prestarse a muchos abusos. Según Baltasar Cavazos, entre ellos están las grabaciones telefónicas subterráneas, grabaciones de pláticas con instrumentos ocultos, fotografías compuestas, etc., lo cual para este tratadista es una realidad de nuestro tiempo.⁹²

En la Ley Federal del Trabajo se establece que estos medios de prueba deberán referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes. La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se encuentra contemplada en el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, donde se observan las siguientes disposiciones:

- I. El actor ofrecer sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetarlas de su contraparte y aquel a su vez podrá objetarlas del demandado.
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título y
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

⁹² CAVAZOS FLORES, Baltazar, et al, Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, México, 1999, p. 506.

Así con estas disposiciones se lleva a cabo la audiencia de ofrecimiento de pruebas dentro del procedimiento laboral.

3.10.2.- Admisión de pruebas en el Proceso Laboral.

La ley obliga a las partes, que ofrezcan pruebas, a acompañar con su ofrecimiento todos los elementos necesarios para su desahogo, por ejemplo, quien ofrezca la prueba testimonial y manifieste no estar en condiciones de presentar personalmente a sus testigos, deberá solicitar su citación por parte del tribunal y proporcionar los domicilios donde los testigos pueden ser citados. Si tal probanza ha de ser desahogada por exhorto, deberá acompañar además el interrogatorio correspondiente.⁹³

Una vez que se han ofrecido las pruebas, de acuerdo a los lineamientos que marca la Ley Laboral, se presenta la figura de la admisión de éstas, la cual se presenta como una especie de filtro procesal que tolera para su desahogo, tan sólo los medios de prueba que están reglamentados por la Ley Laboral. Ya la decisión que tenga el juzgador, sobre la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, alcanza la categoría de principio concreto y específico en materia probatoria.

La Junta deberá analizar las propuestas del material probatorio aportado por la parte, antes de su posible desahogo en el proceso. Así pues la admisión de pruebas constituye una verdadera categoría de actos procesales; aquella que corresponde realizar a la Junta como manifestación de la función jurisdiccional tendiente a que se prueben legalmente y se aplique el derecho sustantivo en una resolución justa.

Este cúmulo de actos *sui generis* de que consta la admisión, tiene diversas categorías jurídicas, ya que contempla actos de decisión por contener providencias judiciales dirigidas a admitir, rechazar o preparar el desahogo de los medios probatorios ofrecidos por los litigantes. Sin embargo, el sentido procesal de la admisión probatoria va más allá de la hipótesis de recibir o dar entrada a las pruebas ofrecidas, dado que ello implica sólo una parte de su significado.

⁹³ ASCENCIO ROMERO, Ángel Op. cit., p. 55.

Con esto, la admisión comprende como una serie de actos y trámites previos en que se decide, apreciando aspectos de forma o motivos de legalidad, si ha lugar o no a que se incorporen los medios de convicción propuestos por el litigante. El acto de admisión debe comprender únicamente las pruebas que autorice la Ley, es decir, no es conforme a derecho admitir pruebas ilegales o contrarias a la Ley, porque la incorporación al proceso de tales sugerencias de demostración en el laudo, sino ello convertiría al juzgador en legislador y al proceso en instrumento de opresión e injusticia.

3.10.3.- Desahogo de la prueba en el Proceso Laboral.

El desahogo de las pruebas se llevará a cabo, una vez que se haya cerrado la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, para lo cual la Ley Federal del Trabajo da los lineamientos en virtud de los cuales se llevara a cabo dicho desahogo.

El artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, señala que: La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

De igual forma, cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado y según el mismo artículo 883, este periodo no deberá exceder de treinta días, situación que en la práctica diaria, por lo regular, jamás se lleva a cabo. En la práctica, la Junta de Conciliación y Arbitraje no señala una sola audiencia para el desahogo de las pruebas conforme lo disponen los artículos 883 y 884 de la ley, sino que normalmente señala diferentes horas y días para proceder al desahogo de los medios de convicción

admitidos, conducta que también regula la parte final del primero de los preceptos mencionados.⁹⁴

Por su parte el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo dispone que abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

Asimismo, se establece que si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio y para el caso de que las únicas pruebas que faltaren por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

3.11.- Valoración de la prueba en el Proceso Laboral.

Uno de los más importantes actos durante el procedimiento, es lo que se refiere al valoración de las pruebas aportadas por las partes, la cual estará a cargo del juzgador que integre la Junta de Conciliación y Arbitraje, esta valoración se presentara una vez que el procedimiento probatorio ha quedado complementado por haberse aportado y desahogado todos los medios de prueba, que legalmente se hubiesen incorporado al proceso, la Junta se enfrenta a todo este material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; pudiéndolo hacer, ya sea analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien, como sucede más a menudo, apreciando globalmente las pruebas y

⁹⁴ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 58.

hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuviera y así formarse una convicción lo más apegada a la realidad. Para J. Jesús Castorena: “no se sujetara la valoración de las pruebas a regla alguna, o sea que el órgano goza de la más amplia libertad para elegir los elementos de convicción del proceso”.⁹⁵

Esta operación conocida como valoración de la prueba es una actividad intelectual que corresponde efectuar en exclusiva a la Junta; ya que en ella, este órgano jurisdiccional con base en sus conocimiento de derecho, psicología, sociología, lógica y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razona sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y demás, sobre todo aquello que como prueba se hubiera llevado al proceso para tratar de reconstruir representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar con justicia.

De esta manera, la valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con el objeto de formarse una convicción mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubiesen llevado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado de probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia. De acuerdo con esta actividad, el órgano jurisdiccional según se lo autorice la ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicte en relación con los hechos condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo.

3.11.1.- Sistema para la Valorización de la prueba.

Ahora bien, en cuanto a lo que hace al sistema para valorar las pruebas que han sido aportadas por las partes durante al procedimiento, la doctrina menciona tres formas para realizar esto; siendo las que a continuación se mencionan:

- I. Sistema de Tarifa Legal o Sistema de la Prueba Tasada.- El legislador es el que de antemano le fija al juez reglas precisas y concretas para apreciar las pruebas

⁹⁵ TRUEBA URBINA, Alberto, Op. cit., p. 177.

ofrecidas por las partes, lo cual se traduce en una verdadera tasa del pensar del criterio judicial.

En este sistema, existe una reglamentación legislativa que constriñe al juzgador las reglas preestablecidas que le indican la conclusión a que debe llegar forzosamente ante la producción de determinados medios de probar; con ello se coarta la libertad del juzgador para emitir su resolución; con ello no teniendo el legislador en las deducciones del juzgador, le impone con este sistema una lógica oficial, pretendiendo con ello darle al pueblo en convencimiento de que las resoluciones se sometan a la ley. En algunas ocasiones, la doctrina procesal le ha asignado a este sistema las siguientes ventajas: libra a las sentencias de todas sospecha de arbitrariedad, suple la ignorancia o la falta de experiencia de los juzgadores, todo ello a través de reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de la experiencia, de estudio de la lógica y la psicología por personas doctas.

Asimismo orienta sabiamente al juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobre estimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados durante el proceso; también permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas, ya que el magistrado aún novicio y poco acostumbrado a analizar claramente los movimientos de su conciencia, sin saber otra cosa que seguir las prescripciones del legislador, se halla en posición de hacer en cualquier caso una segura aplicación de las leyes eternas, de donde éstas derivan. Con lo anterior podemos decir que el derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría, a la justicia de un caso particular y con tal sistema se ha procurado más que una solución de justicia, una justicia de paz.

Ahora bien el sistema que menciona la doctrina es el siguiente:

- II. Sistema de Libre Convicción de la Libre Apreciación de la Prueba. En este se basa, en la circunstancia de que el juez, al juzgar forme su convicción acerca de la verdad de los hechos afirmando en el proceso libremente por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida, estableciéndose con ello un requisito obligado en este sistema, que es la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que se base su

apreciación; consecuentemente el sistema no autoriza al juez a valorar pruebas a su capricho o a entregar a la conjetura o a la sospecha, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza. Es por ello, que con este sistema la responsabilidad del juzgador aumenta considerablemente, ya que debe tener mucho cuidado de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrariedades en la formación de su convicción, precisamente por el amplio campo de iniciativa que se le otorga para apreciar las pruebas.

La doctrina también menciona otro tipo de valoración de las pruebas siendo este;

- III. Sistema Mixto.- El cual combina elementos de los sistemas antes citados, siendo que la ley establece normas de medios probatorios que pueden ofrecerse, la manera de hacerlo y la valoración que deba dárseles, pero asimismo le da margen al juzgador para individualizar cada caso concreto.

El maestro Trueba Urbina, establece que en el proceso laboral impera el principio que supera el de apreciación libre de la sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta, sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.⁹⁶

Ahora bien existe Jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación donde establece que nuestro sistema de valoración en el procedimiento civil como el sistema mixto o de sana crítica diciendo:

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR AUTORIDAD JUDICIAL.-
Tratándose de la facultad de los Jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no

⁹⁶ *Ibidem.*, p. 262.

debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, sí viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional.

Quinta Época: Amparo civil directo 4510/36.-Freytag Gallardo Guillermo.-3 de marzo de 1938.-Cinco votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente. Amparo administrativo directo 3804/39.-Compañía Mexicana de Phonofilm de Forest, S.A.- 17 de noviembre de 1940.-Cinco votos.-Relator: Agustín Gómez Campos. Amparo civil directo 7486/40.-Casarín W. Alfredo.-7 de febrero de 1941.-Cinco votos.-sucesión de.-12 de enero de 1942.-Cinco votos.-La publicación no menciona el nombre del ponente. Apéndice 1917-1995, Tomo IV, Primera Parte, página 224, Segunda Sala, tesis 333.⁹⁷

De lo anterior podemos llegar a la conclusión, que el mejor sistema para la valoración de las pruebas es el sistema mixto, ya que esa valoración contempla las disposiciones que ordenan los propios legisladores y más aún se contempla la libertad del juzgador para emitir su resolución, toda ella con base a las reglas establecidas y con las experiencias de éste.

Por último la Ley Federal del Trabajo en su numeral 841 establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

La motivación de los laudos es importante en la admisión de justicia laboral, ya que su objeto es comprobar que su resolución, es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares y no como antes, un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria.

⁹⁷ JURISPRUDENCIA POR REITERACION DE CRITERIOS. 1013028. 429. Segunda Sala. Quinta Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo V. Civil Primera Parte - SCJN Primera Sección - Civil Subsección 2 - Adjetivo, Pág. 438. Apéndice 1917-2000, Tomo IV, Materia Civil, Jurisprudencia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 284, Segunda Sala, tesis 338.

CAPÍTULO CUARTO

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO DEL TRABAJO.

Dentro del presente capítulo, se analizará la prueba Testimonial, partiendo desde su concepto, naturaleza jurídica, su ofrecimiento, requisitos de este, su admisión, su desahogo, estudiaremos la iniciativa presentada a la reforma laboral de 2012, así como también la discusión que se realizó para que esta cobrara vida, profundizaremos que tan viable o no es la nueva reforma laboral, en concreto, conforme al artículo 813 de dicho ordenamiento legal, en consecuencia conoceremos las ventajas y desventajas de la prueba testimonial con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 29 de noviembre de 2012, tema principal del presente trabajo.

Como ya hemos mencionado anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, establece medios de prueba que tienen como fin auxiliar al juzgador para que a través de estos, se encuentren en condiciones de emitir una mejor resolución de todos los hechos controvertidos y que son el punto de conflicto dentro de un juicio laboral, aunado todo ello al criterio del propio juzgador, el cual deberá estar apegado a ciertas reglas que establece la propia norma laboral, sin embargo, no debemos olvidar que lo importante es la calidad de las pruebas que se ofrezcan, tal y como nos lo hace notar la siguiente tesis jurisprudencial:

PRUEBAS, VALOR DE LAS. NO DEPENDE DE SU CANTIDAD SINO DE SU CALIDAD. No es la cantidad de pruebas que se ofrezcan para acreditar un hecho controvertido, lo que conduce a considerar la veracidad del mismo, sino la idoneidad, la confiabilidad y la eficacia probatoria del material ofrecido por los contendientes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Clave: III.1o.T., Núm.: J/2 (10a.) Amparo directo 359/94. Ferrocarriles Nacionales de México. 17 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López. Amparo directo 744/96. David González Espinoza. 21 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz

Martínez. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora. Amparo directo 266/2002. José Ernesto Martínez García. 11 de septiembre de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Rubén Tomás Alcaraz Valdez. Amparo directo 1052/2009. José Arturo Martínez Álvarez. 3 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López. Amparo directo 828/2011. Karina Rayas Ríos. 26 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.⁹⁸

Podemos encontrar antecedentes de la prueba testimonial en toda la historia, hoy en día siguen vigentes algunas características muy antiguas, en la época del Derecho Romano, tenemos que durante la *litis contestatio*, donde no era una contestación a la demanda, era el acto por el cual se invitaba a los testigos presentes a que fijaran bien en su memoria los detalles de lo que había sucedido *in iure*. Estos testes eran necesarios, por tratarse de un procedimiento rigurosamente oral en el que no se utilizaban los escritos para hacer constar los detalles del proceso.⁹⁹

Así también se estipulaba que nadie podía ser testigo en causa propia; ya que tenía que ser persona ajena a las partes para que no les afectara el resultado de la sentencia que se dictara en el juicio, la declaración de ese testigo siempre debía de ser sobre hechos y no sobre situaciones jurídicas, puesto que son los hechos los únicos que son materia de prueba, estos hechos deben de ser conocidos por el testigo a través de sus sentidos, ya que los sentidos sirven precisamente de medios aptos para llevar a la inteligencia del hombre lo que acontece en el mundo exterior, siendo esto, la vista, el oído, el gusto, el tacto y el olfato.

En sentido jurídico, prueba es acción y efecto de probar, argumento, razón, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad

⁹⁸ Número de Registro: 160271 Localización: [J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 2187. III.1o.T. J/79 (9a.).

⁹⁹ FLORIS MARGADANT S., Guillermo, *El Derecho Privado Romano*, 26^o edición, Editorial Esfinge, México, 2001, p. 148.

de una cosa.¹⁰⁰ De lo anterior se desprende que prueba son los diversos medios por los cuales el juzgador llega a descubrir la verdad objetiva. La prueba consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes y que al final son el punto medular para dictar una resolución, en materia laboral, el laudo.

De acuerdo con el maestro Eduardo Pallares, *testigo* es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte del juicio respectivo.¹⁰¹ Si una parte rinde alguna declaración—podemos decir—ésta sólo puede ser en dos sentidos: en su contra o en su favor, si declara en contra, se está ante la presencia de la confesión, si declara a favor no tiene relevancia jurídica.

Para valorizar la prueba testimonial hay que tener en cuenta—según concuerdan varios tratadistas clásicos—las siguientes circunstancias: probidad, imparcialidad, capacidad del testigo, el conocimiento que tenga de los hechos sobre los que declara, y la solemnidad del acto, en caso contrario carece de valor alguno,... que a continuación se transcribe lo señala puntualmente.

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO. Para que la prueba testimonial pueda merecer valor probatorio en el juicio laboral, los testigos tienen no sólo que declarar sobre los hechos controvertidos con cierto grado de certeza y veracidad, entendiéndose por esto que sus declaraciones sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sino que además sus respuestas deben ser uniformes y congruentes con las que en lo particular formulen, así como con las de los demás atestes, para así poder estimar que el testigo es idóneo. Por tanto, si en un testigo no concurren tanto los requisitos de veracidad y certeza como los de uniformidad y congruencia, debe concluirse que esa declaración no puede provocar en el ánimo de la

¹⁰⁰ PALOMAR DE MIGUEL, JUAN, *Diccionario para juristas*, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, T. II, p. 1271.

¹⁰¹ PALLARES, Eduardo, *Diccionario de Derecho Procesal Civil*, 25ª edición, Editorial Porrúa, México, 1999, p. 765.

juzgadora certidumbre para conocer la verdad de los hechos y, por ello, no merecerá eficacia probatoria.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 574/2009. Servicios de Radiocomunicación Móvil de México, S.A. de C.V. 25 de junio de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García. Amparo directo 830/2010. Jorge Roberto Jiménez Vega. 30 de septiembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García. Amparo directo 983/2010. Raúl Telésforo Villela Islas. 18 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Margarita Cornejo Pérez. Amparo directo 810/2012. Luis Vázquez Flores. 30 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Ramón E. García Rodríguez. Amparo directo 1727/2013. 27 de marzo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores. Esta tesis se publicó el viernes 30 de mayo de 2014 a las 10:40 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 2 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.¹⁰²

Es muy claro que las partes nunca pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la “buena fe” de los que rindan su testimonio, luego entonces, no puede (al ser de naturaleza subjetiva) proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba—como consideramos—serían los documentos.¹⁰³

Al estudiar la Ley Federal del Trabajo de 1970 podemos encontrar que ya se admitía el desahogo de hasta cinco testigos, sin embargo, resultaba excesivo y al mismo tiempo impedía el adecuado desahogo de la probanza. En la reforma de carácter procesal de 1980 se podía ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretendiera probar, por lo tanto era válido ofrecer diversos grupos de testigos, esto si se encontraban

¹⁰² Número de Registro: 2006563 Localización: [J]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 6, Mayo de 2014, Tomo III; Pág. 1831. I.6o.T. J/18 (10a.).

¹⁰³ TENA SUCK, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, 7ª edición, Editorial Trillas, México, 2014, p. 146.

debidamente relacionados con hechos independientes. Ahora con la reforma laboral del 30 de noviembre del 2012, pueden ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido, pero únicamente se recibirá la declaración de tres de ellos.

4.1.- Naturaleza jurídica de la prueba testimonial.

La naturaleza jurídica de la prueba testimonial, va a estar determinada por las características principales de este medio probatorio. Así con esto, tenemos que dentro de las principales características de la prueba testimonial, consiste en que el juzgador va tener conocimiento del testimonio que hagan los testigos dentro del litigio.

Ahora bien debemos tener presente que la prueba testimonial, intrínsecamente, tiene una gran importancia, esto al ser uno de los medios de prueba más importante, según nuestro criterio, ya que con esta se pretende llevar convicción al juzgador, para comprobar lo afirmado por algunas de las partes, esto con la intervención de los sujetos, denominadas testigos. Siguiendo este orden de ideas, se pretende obtener información de los testigos, ante el órgano jurisdiccional, toda vez que la declaración de los testigos se rinde en relación con la Litis, es decir, respecto de los hechos que se han debatido en el proceso.

La prueba testimonial está ligada con la prueba confesional, esta entendida como declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por la contraria y que perjudican a quien confiesa. La confesión es pues, la admisión que se hace en juicio o fuera del de la verdad de un hecho o de un acto que produce consecuencias desfavorables para el declarante.¹⁰⁴ Respecto del testimonio tanto de parte como de tercero, Carnelutti¹⁰⁵ señala que puede ser judicial o extrajudicial; el primero es el que va dirigido al Juez y se le atribuye eficacia cuando cumple determinados requisitos sustanciales o formales, y el segundo es el que no va dirigido a la autoridad jurisdiccional. La confesión tiene que ser de parte entendida formalmente y hace prueba plena en contra del que la ha hecho, siempre que se cubran los requisitos de que haya sido realizada por persona capaz de obligarse y

¹⁰⁴ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano*, Editorial Porrúa-UNAM, México, 2001, p. 720.

¹⁰⁵ CARNELUTTI, Francesco, *Derecho Procesal Civil y Penal*, Editorial Oxford, México, 2003, p. 85.

ante el Juzgador. La confesión puede ser espontánea o provocada, mientras que el interrogatorio es un medio para provocar la confesión de la parte contraria, es decir no es una prueba sino un medio para obtenerla.

Así con esto la naturaleza jurídica de la prueba testimonial según los estudiosos del derecho debe considerarse como una prueba de inmediación, indirecta, nominada e histórica.

La prueba testimonial es una prueba en la preponderantemente impera el principio de la inmediación, ya que es el juez quien directamente debe recoger los dichos de éste; podemos señalar que es un medio de prueba indirecto, debido a que la autoridad toma conocimiento de los hechos a través de lo expuesto por el testigo; Es una prueba nominada, porque tiene un nombre y está determinada en la propia ley, precisando el alcance en cuanto su valor probatorio; finalmente decimos que es una prueba histórica, porque se concreta en la Junta mediante el interrogatorio.

4.1.1.-La prueba testimonial y la Reforma Laboral de 2012

Es conocido que todas las sociedades evolucionan y que en consecuencia debe evolucionar en proporcionalmente el marco jurídico con el que se pretende regular las relaciones de producción, esto a fin de lograr un equilibrio social; de esta manera la tendencia reformadora de diversas normas que logre la inclusión de todos los sectores sociales y reduzca los altos niveles de desigualdad que hoy existen entre las personas y entre las distintas regiones de nuestro país, son hoy en día una constante no únicamente en México, sino mundial; y esos cambios de manera paulatina y progresiva también han venido a modificar de diversas maneras--en este caso--la parte procesal de las normas de trabajo en sus diferentes apartados.

Siguiendo este orden de ideas, luego de un arduo proceso legislativo, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma sustancial a la Ley Federal del Trabajo luego de su promulgación en 1970.

Hasta antes de la reforma, una de las coincidencias entre estudiosos, académicos y actores del ámbito del trabajo y la previsión social en nuestro país, era que resultaba indispensable actualizar la legislación del ramo, situación que además de generar incontables estudios y análisis al respecto, propició la presentación ante las cámaras del Congreso de incontables iniciativas en ese sentido.

Podríamos extendernos al hablar de las diversas modificaciones, anexiones y derogaciones que se hicieron a nuestra ley laboral, sin embargo, a fin de ser más precisos, nos enfocaremos al tema principal de esta investigación, por lo cual a continuación enumeraremos de la manera más sencilla y sucinta, los cambios en la prueba testimonial:

1.- En el art. 813, dentro de los requisitos para ofrecer la prueba testimonial, encontramos que de ofrecerse 3 testigos, ahora se pueden ofrecer 5 testigos por cada hecho controvertido a probar.

2.-En el art. 813, dentro de los requisitos para ofrecer la prueba testimonial, si al señalar el domicilio del testigo este resulta incorrecto y el oferente solicitó a la Junta que lo cite, posteriormente quedara a cargo el oferente su presentación.

3.-En el art. 813, se cambia el término “funcionario público” por “servidor público”.

4.-En el art. 814, se cambia el término “Policía” por “Fuerza Pública.

5.-En el art. 815, ahora se señala que el testigo debe identificarse con cualquier documento oficial, y si no lo hiciera, tendrá tres días para ello, y si de nueva cuenta no lo hace, se dejará sin efectos la prueba.

6.-En el art. 815, se cambia la palabra “tomarle” por “tomar”.

7.-En el art. 815, encontramos que se adicionan las fracciones X y XI.

8.-En el art. 815, se cambia la redacción, para quedar de la siguiente manera; “Primero se interrogará AL oferente de la prueba”, en lugar de EL oferente de la prueba.

9.-En el art. 815, aunque podríamos considerar que es ocioso señalarlo, “Secretario” en la nueva ley se escribe con minúscula.

10.-En el art. 815, es muy importante hacer hincapié que con las adiciones señaladas en la fracc. X, tenemos que ahora sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho, independientemente que puedan ofrecerse 5 testigos por cada hecho.

11.-En el art. 815, con las adiciones señaladas en la fracc. XI, se precisa que el desahogo de la prueba testimonial será indivisible, cuando la prueba tenga que desahogarse por exhorto, la Junta tomará medidas para que los otros testigos no tengan conocimiento de las declaraciones desahogadas.

12.-En el art. 816, se cambia “Tribunal” por “Junta”.

13.-En el art. 817, tenemos que para girar exhorto para el desahogo de la prueba testimonial, además de las preguntas, se anexan las repreguntas calificadas al exhorto de desahogo de la prueba testimonial, sin que las partes las puedan ampliar.

4.1.2.- Iniciativa de la Reforma Laboral de 2012

Hace ya más de dos años—siendo precisos—el 9 de agosto de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política, con dicha reforma se incorporó a nuestro sistema jurídico una importante figura para evitar la parálisis legislativa, la “Iniciativa de Trámite Preferente”.

Con la “Iniciativa de Trámite Preferente”, el Ejecutivo Federal podrá presentar al inicio de cada periodo ordinario de sesiones, dos nuevas iniciativas o señalar hasta dos iniciativas que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen, las cuales deberán ser discutidas y votadas en un plazo máximo de 30 días naturales.¹⁰⁶ Si no fuera así, la iniciativa en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deba ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado el proyecto de Ley o Decreto, pasará de inmediato a la Cámara Revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo bajo las condiciones antes descritas.

La reforma constitucional en materia política promulgada en el mes de agosto de 2012 que -entre otras cosas- incorpora a nuestro sistema legal la figura de la iniciativa preferente como facultad del Poder Ejecutivo federal, permitió después de años de debates y discusiones, una modificación sustancial a nuestra normativa laboral, modificación que atañe a gran parte de los trabajadores de este país y que reviste una indudable importancia económica y social.

Por lo que respecta a la prueba testimonial, encontramos que de los análisis realizados a la iniciativa preferente propuesta por el Ejecutivo, así como el texto aprobado por el Congreso y publicado en el Diario Oficial de la Federación, no existió diferencias de criterios, o alguna otra propuesta que invitara a una discusión respecto a el texto original de la iniciativa, por lo que resultaron sin modificaciones los artículos 813, 814, 815, 816 y 817 presentados por la iniciativa del Ejecutivo

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha señalado también diversos beneficios –que desde su perspectiva- vienen aparejados con la aprobación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo. Entre ellos, la secretaría del ramo destaca al menos once ventajas a tener presentes en una evaluación de las reformas aludidas, mismas que a continuación se anotan. 1) ninguna mujer deberá sufrir discriminación laboral o negársele un trabajo por estar embarazada; 2) la autoridad laboral podrá clausurar centros de trabajo en los que se ponga en riesgo la salud, la integridad o la vida de los trabajadores; 3) a

¹⁰⁶ http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf.

ningún trabajador se le podrá negar información sobre el uso y el destino de sus cuotas sindicales; 4) todo trabajador podrá conocer sus derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo pactado por su sindicato; 5) los padres podrán gozar de licencias de paternidad con goce de sueldo ante el nacimiento de sus hijos; 6) los trabajadores y empresas verán una mejora significativa en la impartición de la justicia laboral, castigando con mayor rigor a los funcionarios y litigantes que de manera deliberada retrasen los juicios laborales; 7) ningún joven que desee trabajar tendrá que abandonar sus estudios por falta de tiempo; 8) las madres con hijos pequeños que lo deseen, podrán trabajar en la formalidad sin que sus horarios representen una limitante; 9) el crédito FONACOT estará al alcance de todos los trabajadores con la afiliación obligatoria de los centros de trabajo; 10) las empresas podrán encontrar con mayor facilidad al personal con las habilidades que requieran; y 11) se incrementará la productividad en beneficio de trabajadores y empresarios.¹⁰⁷

4.1.3 Discusión de la Reforma Laboral de 2012

Resultado un tanto difícil realizar un estudio para determinar los alcances o resultados que ha tenido la reforma laboral, siendo más preciso, respecto al tema principal de estudio de esta investigación, ya que más allá de enfocar nuestra atención en el texto de las diferentes modificaciones y/o adiciones realizadas a los diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo y evidenciar sus deficiencias, realizaremos una reflexión de manera general sobre dicha reforma desde un punto de vista integral.

Siguiendo este orden de ideas tenemos que si le damos un enfoque económico, en particular de las empresas, con la reforma se busca competir en los diversos mercados, lo cual trae como consecuencia buscar una mejor organización en los procesos productivos, no debemos olvidar que nuestro país tiene celebrado diversos tratados de libre comercio, por lo cual este enfoque económico se traslada primero a nivel nacional y después al plano internacional, ahí la necesidad inminente que había por aprobar las reformas.

¹⁰⁷ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *conferencia de prensa ofrecida por la titular de la STPS con motivo de la aprobación de la reforma laboral*, 14 de noviembre de 2012.

Entre los puntos que la Presidencia de la República destaca alrededor de la reforma a la legislación del trabajo es que—desde su perspectiva—dicha modificación garantiza las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación laboral para que se respete plenamente la dignidad humana de los trabajadores y que propiciará que todos los mexicanos cuenten con un trabajo digno, en el que no exista discriminación de ninguna índole, se tenga acceso a seguridad social, se perciba un salario remunerador, se reciba capacitación continua y se cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene, al tiempo que se incorporan disposiciones orientadas a proteger a los grupos vulnerables.

Un texto elaborado al respecto, resume gran parte de las objeciones manifestadas en diferentes momentos sobre el tema. En dicho documento denominado “36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón”, se incluyen diversas aseveraciones que cuestionan la naturaleza y los alcances de los cambios al marco legal del trabajo en México.

Entre otros los argumentos esgrimidos aluden a que tales cambios: anulan la estabilidad del empleo; afectan los trabajadores de todo tipo; no crea empleos, sino que los abarata, facilita la imposición de bajos salarios, prolonga las jornadas de trabajo a cambio de la permanencia en el empleo y condiciona la permanencia en el empleo a quién tenga mayor productividad.¹⁰⁸

Por otra parte, la presentación de las próximas iniciativas preferentes por parte del Poder Ejecutivo hará necesaria la adecuación al marco normativo interno de las Cámaras del Congreso, a fin de agilizar la discusión y análisis legislativos de tales iniciativas y evitar la presentación de las eventualidades suscitadas con motivo de la reforma laboral. Por último, el principal reto que enfrenta la reforma laboral, es delimitar hasta qué punto será posible que logre satisfacer en los hechos las enormes expectativas generadas con su aprobación.

¹⁰⁸ FUENTES MUÑIZ, Manuel, “36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón” Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México, 2012.

La reforma laboral concluida en el 2012, sería simplemente la última fase de un proceso que se inició en los años ochenta y donde se había venido modificando en los hechos, y que cobraría un fuerte impulso en los últimos meses a partir de la presentación de la iniciativa preferente al congreso de la unión.¹⁰⁹

4.2.- Ofrecimiento de la prueba testimonial.

El ofrecimiento de las pruebas debe efectuarse por las partes en el juicio, incluso en el supuesto de que el demandado no hubiese comparecido a la fase de demanda y excepciones dentro de la primera audiencia, podrá ofrecer pruebas con objeto de acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió el despido o que no eran ciertos los hechos narrados en la demanda.¹¹⁰

El ofrecimiento de la prueba testimonial, se encuentra contemplado en el artículo 813 y demás de la Ley Federal del Trabajo, con esto el ofrecimiento de la prueba testimonial en juicio laboral la parte que ofrezca dicha prueba, deberá ajustarse a los siguientes requisitos:

- a) Solo podrá ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diversos grupos de testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con los hechos independientes.
- b) Indicará los nombres de los testigos;
- c) Cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación. En este punto consideramos necesario

¹⁰⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos, *La reforma laboral mexicana, elementos para su discusión*, trabajo presentado en la LIII Asamblea Nacional de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrada en la Ciudad de Saltillo, Coahuila los días 25 a 27 de marzo de 2013. <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/78/85-16.pdf>

¹¹⁰ CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael, Op. cit., p. 52

hacer notar que si a pesar de señalar la imposibilidad de presentar a los testigos y en caso de que la Junta le impone la carga de presentarlos, apercibiéndolos de decretar la deserción y en su momento lo hace efectivo, puede combatirse a través de un juicio de amparo, argumentando una violación procesal, para tal efecto se señala la siguiente:

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. SI EL OFERENTE AL OFRECERLA PROPORCIONA EL NOMBRE Y DOMICILIO DE LOS TESTIGOS, MANIFIESTA SU IMPOSIBILIDAD PARA PRESENTARLOS, SOLICITA SU CITACIÓN POR CONDUCTO DE LA JUNTA, Y ÉSTA AL ADMITIRLA LE IMPONE LA CARGA DE PRESENTARLOS CON EL APERCIBIMIENTO DE DESERCIÓN Y POSTERIORMENTE LO HACE EFECTIVO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE TRASCIENDE AL RESULTADO DEL FALLO. Si el oferente de la prueba testimonial cumple con lo previsto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, al proporcionar los nombres y domicilios de los testigos, manifiesta su imposibilidad para presentarlos directamente ante la Junta y la causa o motivo para ello, la responsable está obligada a ordenar su citación; consecuentemente, si la Junta, a pesar de lo anterior, lo previene para que presente a dichos testigos, lo apercibe con la deserción de la probanza y posteriormente lo hace efectivo, se actualiza una violación procesal que trasciende al resultado del fallo, en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo, por no recibírsele la prueba conforme a la ley.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.Clave: VIII.4o. , Núm.: J/5 Amparo directo 369/2004. José María López Gaytán. 27 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Estrada Vásquez. Secretario: Pedro Guillermo Siller González Pico. Amparo directo 370/2004. Lidia García Padilla. 27 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Estrada Vásquez. Secretario: Pedro Guillermo Siller González Pico. Amparo directo 611/2004. José de Jesús Valdés Jaramillo. 27 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Estrada Vásquez. Secretaria: Ruth Ochoa Medina. Amparo directo 816/2004. Nemesio Hernández Juárez y otro. 27 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Ramón Raúl Arias Martínez. Secretario: Fernando Sustaita Rojas. Amparo directo 1010/2004. Ramón Cepeda Zúñiga. 27 de septiembre de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Estrada Vásquez. Secretaria: Ruth Ochoa Medina. Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, octubre de 2002, página 297, tesis 2a./J. 114/2002,

de rubro: TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. LA JUNTA DEBE ESTIMAR SI ES SUFICIENTE LA CAUSA DE IMPOSIBILIDAD PARA PRESENTARLOS ALEGADA POR EL OFERENTE, A FIN DE ORDENAR QUE SE LES CITE.¹¹¹

Consideramos que el desechamiento de la prueba testimonial ofrecida sin precisar el domicilio de los deponentes, es incorrecto, puesto que la Ley no señala expresamente sanción alguna ante esta circunstancia. Este requerimiento formal pudiera justificarse con el objeto de permitir la localización del testigo e impedir el abuso en que se ha incurrido en constante utilización de falso testimonios sin embargo la Junta puede suplir esa omisión al momento de rendir su declaración, solicitándole se identifique y proporcione su domicilio. Aunque la contradicción de tesis que se transcribe más adelante considera que puede ser admitida la prueba testimonial a pesar de no exhibir el respectivo interrogatorio, esto únicamente para el caso de que el oferente se haya comprometido a presentar el testigo:

PRUEBA TESTIMONIAL. CUANDO LOS TESTIGOS RADICAN FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA Y EL OFERENTE SE COMPROMETE A PRESENTARLOS, ES INNECESARIO QUE EXHIBA EL INTERROGATORIO POR ESCRITO PARA LA ADMISIÓN DE AQUÉLLA (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). El artículo 815, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece como regla general para el desahogo de la prueba testimonial, que el oferente presente a sus testigos ante la Junta, ésta admite las excepciones previstas en el artículo 813 de ese ordenamiento, esto es, cuando exista: a) impedimento para presentarlos directamente, por lo que el oferente solicita que sean citados por la Junta (fracción II) y b) imposibilidad de presentarlos porque radican fuera del lugar de residencia de la Junta (fracción III). Luego, si el oferente se compromete a presentar a los testigos el día y hora señalados para el desahogo de la probanza, es innecesario que al ofrecerla exhiba los interrogatorios por escrito y las copias correspondientes, pues ésta se desahogará conforme a la regla general contenida en el mencionado artículo 815, fracción I, y no habrá necesidad de girar el exhorto en términos del artículo 817 de la ley indicada.

Contradicción de tesis 69/2014. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en

¹¹¹ Número de Registro: 179487. Localización: [J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXI, Enero de 2005; Pág. 1617. VIII.4o. J/5

Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz. 2 de julio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.¹¹²

- d) Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarara desierta. Así mismo, exhibirá copia del interrogatorio las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado. Es necesario hacer notar, que existe una excepción a esta regla, la cual consiste en que si el oferente, en el momento de ofrecer testigos y estos radican fuera del lugar de residencia de la Junta y este se compromete a presentarlos personalmente, resulta inútil desahogar dicha prueba por exhorto, en consecuencia es innecesario exhibir el interrogatorio, para tal efecto se transcribe la siguiente...:

PRUEBA TESTIMONIAL. CUANDO LOS TESTIGOS RADICAN FUERA DEL LUGAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA Y EL OFERENTE SE COMPROMETE A PRESENTARLOS, ES INNECESARIO QUE EXHIBA EL INTERROGATORIO POR ESCRITO PARA LA ADMISIÓN DE AQUÉLLA (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). El artículo 815, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo establece como regla general para el desahogo de la prueba testimonial, que el oferente presente a sus testigos ante la Junta, ésta admite las excepciones previstas en el artículo 813 de ese ordenamiento, esto es, cuando exista: a) impedimento para presentarlos directamente, por lo que el oferente solicita que sean citados por la Junta (fracción II) y b) imposibilidad de presentarlos porque radican fuera del lugar de residencia de la Junta (fracción III). Luego, si el oferente se compromete a presentar a los testigos el día y hora señalados para el desahogo de la probanza, es innecesario que al ofrecerla exhiba los interrogatorios por escrito y las copias correspondientes, pues ésta se desahogará conforme a la

¹¹² Número de Registro: 160271 Localización: [J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 2187. III.1o.T. J/79 (9a.).

regla general contenida en el mencionado artículo 815, fracción I, y no habrá necesidad de girar el exhorto en términos del artículo 817 de la ley indicada.

Clave: 2a./J., Núm.: 89/2014 (10a.) Contradicción de tesis 69/2014. Entre las sustentadas por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Cuarta Región, con residencia en Xalapa, Veracruz. 2 de julio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.¹¹³

En el desahogo de la testimonial por exhorto las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia Junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que esta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

- e) Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, ya que sería inadecuado que tuviese que desatender asuntos de mayor importancia, Este principio también es aplicable tratándose de la prueba confesional.

En este acto procesal, mediante, el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas, es el que corresponde a lo que Carnelutti llama la disponibilidad de la prueba.¹¹⁴

- f) En el caso de que el testigo deba ser citados por conducto de la Junta, como medida de apremio a fin de evitar la dilación del procedimiento, en el artículo 814, de la Ley se establece que se les apercibirá para que el día y hora señalados rindan su

¹¹³ Número de Clave: 2a./J., Núm.: 89/2014 (10a.)

¹¹⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2ª edición, Editorial Trillas, México, 1994. p.141.

declaración; en caso contrario será presentados por medio de la fuerza pública para asegurar su asistencia.

En este orden de ideas, el testigo que deje de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado en autos, y la Junta dictara las medidas necesarias para que comparezca su declaración el día y hora señalados, mediante multa, arresto hasta por 36 horas o presentación por fuerza pública. Sin embargo debemos hacer notar que si un testigo no se presenta, puede deberse a verse imposibilitado materialmente a concurrir al local de la Junta a absolver posiciones por enfermedad o por otro motivo justificado, para tal caso, el oferente cuenta con tres días hábiles para demostrarlo, no necesariamente en el momento del desahogo de la prueba, como cotidianamente se hace en la práctica, ya que dicho impedimento puede ser antes, durante o después de la audiencia, apoyándonos en la siguiente contradicción de tesis:

PRUEBAS CONFESIONAL Y TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA QUE UNA PERSONA DEMUESTRE EL HECHO QUE LA IMPOSIBILITA MATERIALMENTE A CONCURRIR AL LOCAL DE LA JUNTA A ABSOLVER POSICIONES O A CONTESTAR EL INTERROGATORIO. De la interpretación del artículo 785 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el momento procesal oportuno para que una persona demuestre el hecho que la imposibilita materialmente a concurrir al local de la Junta a absolver posiciones o a contestar el interrogatorio, ya sea por enfermedad o por otro motivo justificado, puede ser antes, durante o después de la audiencia, siempre y cuando, a juicio de la Junta, el impedimento haya sobrevenido antes de su celebración. Esto es, la expresión "previa comprobación del hecho", a que se refiere el citado artículo 785, no significa que el impedimento para asistir a la diligencia necesariamente deba acreditarse antes de su celebración, ya que no fue esa la voluntad del legislador, sino lo que instituyó fue la facultad de la Junta de señalar nueva fecha para el desahogo de aquella audiencia, debiendo comprobarse el hecho generador de la inasistencia de manera previa; esto es, el precepto citado no señala que el impedimento u obstáculo para acudir al desahogo deba comprobarse, indefectiblemente, antes de la celebración de la audiencia, sino que sólo condiciona el señalamiento de nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, a la comprobación previa del impedimento respectivo, pero no a que éste se acredite necesariamente antes de

la diligencia, toda vez que tal evento puede demostrarse antes, durante o con posterioridad a su celebración, dependiendo de la naturaleza del suceso o hecho generador del impedimento, lo que deja a juicio de la Junta determinar si efectivamente tal suceso sobrevino momentos antes de la celebración de la audiencia e imposibilitó físicamente a la persona para presentarse a dicha diligencia. Por tanto, la Junta debe permitir al absolvente, testigo o al oferente que justifique su inasistencia dentro del término de 3 días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia, según se desprende del artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de no dejarlo en estado de indefensión, y si a su juicio se acredita el hecho generador de la inasistencia debe señalar nueva fecha para desahogar la prueba correspondiente, quedando sin efecto la audiencia celebrada por ministerio de ley.

Contradicción de tesis 365/2011. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito y el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 9 de noviembre de 2011. Mayoría de cuatro votos. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Aurelio Damián Magaña. Tesis de jurisprudencia 11/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del uno de febrero de dos mil doce.¹¹⁵

- g) El testigo que ignore el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por la Junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete. Para que no exista duda alguna sobre sus respuestas y correcta apreciación.
- h) Por otra parte, la Junta al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia, a efecto de evitar la concurrencia de personas no

¹¹⁵ Clave: 2a./J., Núm.: 11/2012 (10a.)

autorizadas en el procedimiento. Los Tribunales han sostenido sobre el particular entre otros, criterios que a continuación se mencionan:

1) La prueba testimonial ha de reunir características de absoluta certidumbre, para que por su virtud se acrediten los hechos controvertidos.

2) La Junta no debe conocer valor probatorio a un testimonio rendido en un proceso penal seguido en contra del actor laboral.

3) Cuando el testigo no exprese la razón de su dicho o este no se infiera de su declaración, tal probanza resulta ineficaz.

4) La prueba testimonial resulta ineficaz, si el testigo tiene interés, amistad o es socio de la empresa, además, deben precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos.

5) El gerente de una sociedad no puede ser testigo imparcial porque representa a la sociedad.

6) La prueba testimonial es ineficaz para acreditar el horario de labores de un trabajador.

7) La idoneidad del testigo requiere que sean uniformes, que den razón del dicho adecuadamente o que justifiquen la verosimilitud de su presencia en los hechos con una explicación convincente.

8) Los testigos aleccionados son aquellos que se anticipan en sus respuestas, y oficioso, aquel que dice que nadie le pidió que declarara, por lo que carecen de validez, ya que es evidente que fueron preparados para declarar.

9) Los trabajadores de confianza merecen validez, ya que son los únicos con que cuenta la empresa.

10) Los testigos deben proporcionar las circunstancias de modo, tiempo, lugar, personas, etc., para integrar prueba plena.

11) Resta credibilidad a los testigos, si el cuestionario correspondiente lleva implícitas las respuestas.

12) Las repreguntas que se formulen a un testigo no pueden considerarse como reconocimiento de hechos y circunstancias como ocurre en la prueba confesional.

13) No obstante lo anterior, lo más importante es que el testigo debe proporcionar una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos.

Concluido dicho ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente cuales son las pruebas que admite y cuales las que desecha. En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, la Junta no podrá admitir nuevas pruebas, salvo en caso de hechos supervenientes o de tachas.

4.3.- Quienes pueden ofrecer prueba testimonial.

Por lo que hace a quien o quienes están facultados por la Ley Federal del Trabajo para ofrecer esta prueba en el procedimiento laboral, podemos decir que tanto la parte actora, como la parte demandada pueden ofrecerla, toda vez que según la pretensiones de cada una de estas partes al ofrecer esta prueba, estará encaminada a demostrar una infinidad de cuestiones como lo son las controversias en la relación laboral entre las citadas partes.

Debemos precisar que como única condición para poder ser ofrecida la prueba testimonial, es que se debe apegar a la regla general de las pruebas, esto es, las pruebas que se ofrezcan en el proceso laboral deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no

hayan sido confesados por las partes, es decir, cuando no hayan sido reconocidos en su perjuicio tanto el actor en su demanda, como el demandado al contestarla¹¹⁶

Ahora bien también es sabido que la prueba que nos ocupa, se ofrece con la intención de demostrar durante el procedimiento los hechos constitutivos de sus pretensiones, pero más aun, todos aquellos detalles que no es posible demostrarlos por medio de otras pruebas que en determinadas circunstancias no son las idóneas para sacar a la luz situaciones internas y de carácter administrativo o de cualquier otro.

4.4.- Cuando se debe ofrecer la prueba testimonial.

La prueba Testimonial, se deberá ofrecer cuando se haya cerrado la etapa de demanda y excepciones, pero no la de ofrecimiento y admisión de pruebas, según lo establece el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, esta prueba se ofrece con el fin de acreditar las declaraciones de testigos bajo juramento acerca de la verificación de ciertos hechos que se controvierten en el juicio, de los cuales han tomado conocimiento en forma directa o por los dichos de otra persona.

El ofrecimiento de la prueba Testimonial, no requiere de formalidad alguna, esta puede ofrecerse por escrito o verbalmente, por lo que es, en el supuesto, suficiente que se haga una anotación en el escrito correspondiente o una afirmación en la exposición verbal, en el sentido de que se ofrecen las pruebas que posteriormente se consignan, para los efectos de que tenga plena validez el acto referido. Por lo tanto podemos concluir que el ofrecimiento de la prueba por cualquiera de las partes tiene como fin probar sus afirmaciones.

4.5.- Como se debe de ofrecer la prueba testimonial.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 813, establece la forma mediante la cual deberá realizarse el ofrecimiento de este medio probatorio dentro del procedimiento laboral;

¹¹⁶ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p. 55.

Siguiendo este orden de ideas, Solo podrá ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, se Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación.

Ahora bien si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, acompañar interrogatorio por escrito, a cuyo tenor deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarara desierta. Así mismo, exhibirá copia del interrogatorio las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presente su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

En el desahogo de la testimonial por exhorto las partes deben presentar por escrito y en sobre cerrado tanto el interrogatorio como el pliego de repreguntas ante la propia Junta exhortante, suprimiendo la facultad de formularlas ante la autoridad exhortada, lo cual es adecuado, ya que esta evidentemente ignora los antecedentes del conflicto.

4.5.1.- Admisión de la prueba testimonial.

Una vez, que la parte o las partes después de haber ofrecido sus pruebas, la ley le otorga a la contraparte del oferente de la prueba, la oportunidad de objetarla, con la intención de impedir la aceptación de pruebas inconvenientes; la intención es formular un ordenado y correcto desarrollo del proceso; las objeciones se deberán formular en los términos del artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, podrán versar sobre argumentos en el sentido de que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles e intrascendentes.

Cuando de entre las pruebas ofrecidas, han ofrecido como medio de prueba el Testimonio, corresponde entonces a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar el estudio y análisis de dichos ofrecimientos, para que con apego a la ley laboral decidan sobre la

admisión o la no admisión de dicha probanza, en caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Podría resultar ocioso señalarlo, pero consideramos que en este momento, aunque nunca se señala debemos ser precisos y puntualizar que nunca podrán ser propuestos como testigos; El actor, el demandado y los terceristas, pues todos ellos son partes en sentido material, en cuanto que les afecta el resultado del fallo definitivo¹¹⁷.

4.5.2.-Cuando se debe admitir la prueba testimonial.

Primeramente la Ley Federal del Trabajo, establece que todos los medios probatorios se deben admitir cuando las partes la ofrezcan en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, por ende la prueba Testimonial como uno de esos medios probatorios y siempre y cuando se ofrezca en esta etapa, podrá ser admitida.

Así también la ley laboral, precisa que la prueba Testimonial deberá ser admitida según el artículo 776 fracción III, estableciendo para ello la posibilidad de resolver sobre si hay lugar o no a que se incorpore este medio de prueba al proceso; esto significa que no todas las pruebas se pueden llevar al proceso, contrariando ya la anticuada regla general de que toda prueba se ha de admitir sin perjuicio de que después no se le tome en consideración, todo esto debido a las modernas codificaciones procesales, las cuales expresan que no son de admitirse las pruebas contrarias al derecho, las que no tengan relación con los hechos del proceso o no sean idóneas para esclarecer los sucesos controvertidos.

Encontramos prescripciones de esta índole, en los artículos 776, 777, 778, 779 y 780 de la Ley Federal del Trabajo, así pues, aplicando estos preceptos legales al caso concreto de la prueba testimonial, diríamos que esta se debe admitir cuando se refiera a los hechos controvertidos y que no haya sido confesados por las partes; cuando se ofrezca en la misma audiencia o sea en la Audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas salvo en los casos

¹¹⁷ BECERRA BAUTISTA, José, Op. cit., p. 119.

que se refieran a hechos supervinientes; cuando tenga relación con la litis planteada y sea útil y trascendente previa motivación que se exprese para ello, sin embargo es necesario precisar que en el caso de una prueba superviniente, para que esta no sea desechada o desestimada, el oferente debe proporcionar la fecha en que conoció la existencia de dicha prueba, para una mejor ilustración de este punto, a continuación se transcribe la siguiente tesis:

PRUEBA SUPERVENIENTE EN MATERIA LABORAL. ES REQUISITO PARA SU ADMISIÓN QUE LA PARTE OFERENTE PROPORCIONE LA FECHA EN QUE CONOCIÓ SU EXISTENCIA. El artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo alude a la posibilidad de que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervinientes. Ahora bien, por hecho superviniente debe entenderse aquel que ocurre con posterioridad a la fecha en que se formula la demanda o la contestación en la fase procesal correspondiente y también puede ser el que se conoce después de celebrada la etapa de demanda y excepciones; entonces la prueba superviniente es la que nace luego de agotada la de ofrecimiento y admisión de pruebas o se tiene conocimiento después de verificada esta última. En tal virtud, si una de las partes en el juicio laboral pretende que le sea admitida como prueba superviniente la que conoció después de llevarse a cabo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de definir si se trata de un elemento de convicción de esa cualidad, necesariamente la parte interesada debe proporcionar la fecha en que tuvo conocimiento de su existencia, ya que sólo de esa manera podrá constatarse si en realidad sucedió después de concluida la fase procesal referida, justificándose así su admisión por ser superviniente, pues aunque ese requisito no está explícito en la legislación laboral en cita, sí se encuentra implícito, precisamente porque será lo que dé la pauta para estimar si en verdad le asiste esa característica, en la medida en que no haya sido ofrecida oportunamente por una causa justificada, como lo es el desconocimiento de su existencia ya que, de lo contrario, no debe admitirse.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO. Clave: XVI.1o.T., Núm.: 6 L (10a.) Amparo directo 94/2014. Ana María Bernal Ramírez y otra. 24 de abril de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: José Juan Trejo Orduña. Secretario: Juan Antonio Gutiérrez Gaytán. Esta tesis se publicó el viernes 5 de septiembre de 2014 a las 9:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.¹¹⁸

¹¹⁸ Número de Registro: 2007395 Localización: [TA]; 10a. Época; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 10, Septiembre de 2014, Tomo III; Pág. 2530. XVI.1o.T.6 L (10a.).

Principalmente, y en estricto apego a la ley, la prueba testimonial debe de admitirse cuando esta cumpla con los requisitos que para tal efecto exige el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Como excepción a esta regla, compartimos el criterio de la Segunda Sala de la Suprema Corte donde se precisa que a pesar de no cumplir con el requisito de que el oferente proporcione el domicilio de los atestes, esto si el oferente se compromete presentarlos, el texto y los antecedentes son los siguientes:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. NO ES REQUISITO PARA SU ADMISIÓN QUE EL OFERENTE PROPORCIONE EL DOMICILIO DE LOS ATESTES CUANDO SE COMPROMETE A PRESENTARLOS ANTE LA JUNTA (SUSTITUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 4a. 22 VI/90). El sentido jurídico procesal que debe darse al artículo 813, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, es que el oferente de la prueba testimonial debe señalar el nombre y domicilio de los testigos cuando manifieste un impedimento para presentarlos ante la Junta, por constituir la indicación del domicilio un elemento necesario para el desahogo de la probanza, y porque de considerar justificado el impedimento, la Junta de Conciliación y Arbitraje habrá de citar a los testigos. Lo anterior se considera así, ya que esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no participa de la idea de que sea requisito de admisibilidad de la prueba testimonial indicar el domicilio de los atestes cuando el oferente se compromete a presentarlos pues, en este caso, será por su cuenta y responsabilidad que éstos acudan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; de ahí que la indicación del domicilio no incide en su ofrecimiento y admisión.

SEGUNDA SALA. Solicitud de sustitución de jurisprudencia 6/2014. Magistrados integrantes del Pleno del Decimonoveno Circuito. 8 de octubre de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos. Nota: La presente tesis sustituye el criterio sostenido en la diversa 4a. 22 VI/90, de rubro: "PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. OFRECIMIENTO.", derivada del expediente varios 4/89 (contradicción de tesis), que aparece publicada en el Semanario Judicial de la

Federación, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, enero-junio de 1990, página 284. Esta tesis se publicó el viernes 12 de diciembre de 2014 a las 09:35 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de diciembre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.¹¹⁹

4.5.3.- Desechamiento de la prueba testimonial.

Para este efecto, el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo establece que la Junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o bien si resultan inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Asimismo, se establece que no han de admitirse las pruebas contrarias al derecho, las que no tengan relación con los hechos del proceso o no sean idóneas para esclarecer los hechos controvertidos, así pues, en este orden de ideas podemos decir que el proceso laboral consiste en un trámite legal que tienen el valor de resolver jurídicamente los litigios en interés de la sociedad y en lo particular, para tutelar los derechos individuales o colectivos de trabajadores y patrones que en él se discutan; por consecuencia, lo mismo la Junta, que las partes deben proceder con lealtad, buena fe y legalidad a lo largo de todo el discurso instancial y en especial por lo que hace al debate probatorio, que es la base procesal sobre la que habrá de resolver en justicia.

Así con esto, para llegar a establecer un criterio que determine que pruebas no se deben admitir en el proceso laboral, no basta el enunciado genérico de que no se permiten los medios probatorios que vayan en contra de la moral o el derecho, en tal virtud, partiendo de la doctrina procesal es cómo podemos llegar a establecer que pruebas son lícitas y cuales son ilícitas.

En virtud del principio de oralidad, en caso de no ratificarse en la audiencia respectiva las pruebas ofrecidas por escrito con anterioridad, las mismas se tendrán por no

¹¹⁹ Tesis de jurisprudencia 117/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de octubre de dos mil catorce.

ofrecidas, puesto que la autoridad no puede sustituir a una de las partes oficiosamente en la etapa oral del procedimiento.¹²⁰

Son pruebas lícitas, todas aquellas que están autorizadas por el legislador y que obviamente, no vulneran dispositivos legal alguno en cuanto al medio en sí, al trámite de su producción o al hecho particular a investigar.

Ahora bien, podemos considerar como pruebas ilícitas aquellas que están prohibida por la ley o las que atentan en contra de la moral y las buenas costumbres y que afectan las libertas, violando con ello los derechos y garantías individuales tuteladas por la Constitución.

Las pruebas que no tengan ninguna relación con la *litis* planteada, es decir, con los hechos controvertidos, serán desechadas por la junta, también lo hará con las pruebas inútiles o intrascendentes, siempre expresara el motivo por el cual las desecho.¹²¹ Aunque el criterio que se transcribe más adelante considera el supuesto en el que la Junta debe puede declarar su deserción:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. PROCEDE SU DESERCIÓN CUANDO LA JUNTA IMPONE AL OFERENTE LA CARGA DE PRESENTAR A SUS TESTIGOS CON EL APERCIBIMIENTO RESPECTIVO EN CASO DE NO HACERLO, AUN CUANDO AQUÉL MANIFESTÓ SU IMPOSIBILIDAD DE PRESENTARLOS DIRECTAMENTE Y NO COMPARECIÓ A LA AUDIENCIA RESPECTIVA. La no comparecencia del oferente de la prueba testimonial, el día y hora señalados para su desahogo, no obstante que el tribunal de trabajo, al admitirla, le impone la carga de presentar a sus testigos, al considerar insuficiente la razón que dio como impedimento para presentarlos, por lo que solicitó su citación por conducto del actuario, representa falta de interés del oferente, lo que ocasiona que se declare la deserción de la prueba, porque al existir un acuerdo que le impone la obligación de presentar a sus testigos, con el apercibimiento que de no hacerlo se decretaría la deserción de su probanza,

¹²⁰ TENA SUCK, Rafael, Op. cit., p. 131.

¹²¹ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p. 55.

estaba obligado a comparecer a la audiencia señalada para demostrar interés en su desahogo. Así, no se está en el caso en que la Junta asume la carga de presentar a los testigos propuestos, y que, por tanto, deba cumplir con su obligación de lograr su presentación aun cuando el oferente no asista a la audiencia; sino que por existir determinación que deja a cargo del oferente la presentación de sus testigos, es indispensable su comparecencia en la fecha y hora señaladas para su desahogo, a fin de continuar con el procedimiento laboral, de conformidad con el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo, y demostrar interés en su probanza.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVA DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 469/2013. 4 de octubre de 2013. Mayoría de votos. Disidente y Ponente: Paulino López Millán. Encargada del engrose: Raquel Flores García. Secretaria: Vanessa Cano Pinelo.¹²²

Así con las bases anteriores, podemos concluir, que la prueba testimonial deberá de ser desechada, cuando esta no reúna los requisitos que establece el artículo 779 de la Ley Federal del Trabajo, así como los lineamientos que señala el artículo 780 del citado cuerpo de leyes, pero muy en especial con el artículo 813 de la multicitada ley.

4.6.- El desahogo de la prueba testimonial.

El desahogo de esta prueba se llevara en la audiencia de desahogo de pruebas, la segunda dentro del proceso laboral, es la audiencia más característica del juicio, porque en su desarrollo las pruebas serán recepcionadas o desahogadas, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

La audiencia de desahogo se celebra en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días hábiles, según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo.

¹²² TESIS AISLADA. Clave: XIV.T.A., Núm.: 3 L (10a.) Esta tesis se publicó el viernes 31 de enero de 2014 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

En cuanto a lo que hace al desahogo de la prueba testimonial, son los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo, los que establecen la manera mediante la cual se ha de desahogar este medio probatorio.

Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden puntos principales que deberán exponer. A un ejercicio de mentira, construyendo una declaración que no esté respaldada por su propia experiencia.¹²³

4.6.1.-Como debe desahogarse la prueba testimonial.

El desahogo de la prueba testimonial debe observarse lo siguiente:

a) El oferente de la prueba presentara directamente a sus testigos, la excepción a esto es únicamente en caso de que el testigo este imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

b) El testigo como regla principal, debe identificarse con cualquier documento oficial; de no contar con algún documento oficial en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, donde para este caso deberá ser apercibido de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

c) Los testigos se les deberá tomar su declaración por separado en el orden en que fueron ofrecidos, ya que si no se hiciera así, los testigos pueden escuchar la declaración de otro testigo y afectaría su propia declaración, los interrogatorios se formularan oralmente, como caso excepcional a esta regla la tenemos cuando el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, donde el testigo, contestara el interrogatorio, que por escrito se acompañó al momento de su ofrecimiento; y para el caso en que el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, este podrá rendir su declaración por medio de oficio.

¹²³ DE BUEN, Néstor, Op. cit., p. 518.

d) Al testigo se le debe tomar la protesta de conducirse con verdad y de advertírsele de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja, una vez hecho lo anterior se procederá a tomar su declaración.

a) Las partes formularan las preguntas en forma verbal y de forma directa. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se haya hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación, a continuación se transcribe una tesis que nos ilustra lo afirmado anteriormente:

PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO LEGAL DE PREGUNTAS CON RESPUESTA IMPLÍCITA. El desechar de las preguntas formuladas en audiencia por el oferente de la prueba, no viola garantías individuales, si las mismas no están redactadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 815, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, pues en ellas se contienen implícitas las respuestas y, de esa manera, el testigo declara pronunciando una sílaba afirmativa, toda vez que las preguntas deben formularse inquiriendo al testigo para que, con sus propias palabras, refiera hechos de su personal conocimiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Clave: III.1o.T., Núm.: J/1 (10a.) Amparo directo 187/87. Rosario Hernández Ruelas. 1o. de junio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Andrés Cruz Martínez. Secretario: Amado López Morales. Amparo directo 659/92. Joaquín Mendoza Zaragoza. 31 de marzo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Alfonsina Berta Navarro Hidalgo. Secretaria: Esperanza Guadalupe Farías Flores. Amparo directo 277/2000. Distribuidora de Despensas Básicas, S.A. de C.V. 6 de septiembre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Rosalía Isabel Moreno Ruiz de Rivas. Secretario: Antonio Hernández Lozano. Amparo directo 360/2000. Ayuntamiento Constitucional de Ixtlahuacán de los Membrillos, Jalisco. 4 de octubre de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo David Vázquez Ortiz. Secretario: Miguel Ángel Regalado Zamora. Amparo directo 757/2011. Salvador Fernández Melchor. 26 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: José de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: José de Jesús Murrieta López.¹²⁴

¹²⁴ Número de Registro: 160273 Localización: [J]; 10a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 3; Pág. 2175. III.1o.T. J/78 (9a.).

b) Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, para el caso de considerarlo pertinente, examinará directamente al testigo. Lo anterior a efectos de tener un mayor esclarecimiento de la verdad.

Nuestros tribunales le han corregido la plana al legislador. La tesis que enseguida se transcribe establece de manera correcta la oportunidad cronológica del oferente para formular preguntas:

PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. OPORTUNIDAD DE SU OFERENTE PARA FORMULAR PREGUNTAS. De conformidad con el orden lógico jurídico del desahogo de la prueba testimonial en el juicio laboral, el oferente es quien comienza el interrogatorio, debiendo continuar las demás partes; de ahí que, iniciada la diligencia, debe otorgársele el uso de la voz para que formule sus preguntas para que la Junta las asiente en autos y, previa calificación, examine a los testigos, o bien, exhiba por escrito el interrogatorio; sin embargo, cuando aquél se abstiene de formularlo y deja pasar su turno, precluye ese derecho, pues ya no podrá proponerlo con posterioridad so pena de vulnerar el principio de equidad procesal, incluso, trastocar ese orden daría lugar a una segunda o sucesivas oportunidades, tanto para interrogar como para conainterrogar prolongando el desahogo de la diligencia; razón por la que debe considerarse precluido el derecho del oferente para formular preguntas con posterioridad cuando en lugar de proceder en los términos precisados, solicita autorización a la Junta para preguntar y no lo hace; además, considerar que puede obrar en estos términos constituiría un formulismo no reconocido por la legislación del trabajo, que contraviene los principios rectores del proceso laboral, entre los que se encuentra su naturaleza oral orientada a la mayor economía, concentración y sencillez establecidas en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA CUARTA REGIÓN. Amparo directo 665/2012 (cuaderno auxiliar 1026/2012). Mario Armando Galicia Martínez. 22 de noviembre de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Soto Martínez. Secretario: Jorge Alonso Campos Saíto.¹²⁵

¹²⁵ TESIS AISLADA. Clave: VII.1o.(IV Región), Núm.: 5 L (10a.)

c) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.

d) Los testigos tienen la obligación de dar la razón de su dicho, los motivos, las causas o las razones por lo que saben todo lo declarado, es posible que esa condición ya se encuentre satisfecha en las respuestas del interrogatorio, de no ser así, la junta deberá solicitarla a los testigos.¹²⁶

e) El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción.

f) Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán, lo anterior es un punto primordial en las últimas reformas a la Ley de la materia, más aun en el tema principal de esta investigación.

g) Finalmente el desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

h) Resulta necesario señalar que si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por la Junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

¹²⁶ ASCENCIO ROMERO, Ángel, Op. cit., p. 72.

En este punto de la investigación es primordial, hablar de una figura muy importante en la prueba testimonial, siendo esta, las tachas a los testigos. Se entiende por tachas las condiciones personales de los testigos o de los peritos y las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas que restan valor probatorio a la prueba testimonial.¹²⁷

Consideramos desde nuestro muy particular punto de vista y de la lectura de las obras de diversos estudiosos, que existen diversas clases de tachas, a continuación las señalamos:

1. Tachas a la persona. Se fundan en causales que pueden afectar la declaración del testigo, pero no la privan automáticamente de validez.

2. Tachas al dicho. Se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

3. Tachas de excusa. Por razón de interés, parentesco, amistad, vínculos sociales o comerciales, etc., siendo circunstancias que disminuyen la eficiencia probatoria del testimonio. La junta debe declarar sospechoso al dictar su resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.

Si en el incidente se ofreciera como prueba la testimonial para desvirtuar el dicho de los testigos impugnados, la contraparte no podrá a su vez ofrecer testigos para tacharlos, porque están prohibidas las tachas sobre tachas.¹²⁸

Finalmente para cerrar este subtema es de vital importancia hablar de otra figura en la prueba testimonial, siendo la del testigo singular; Con la reforma procesal de 1980 se introduce en la ley la posibilidad, “bajo ciertas condiciones”, de que un testimonio singular

¹²⁷ PALLARES, Eduardo, Op. cit., p. 735.

¹²⁸ Ibidem., p. 753.

haga prueba plena, esta figura es regulada en el artículo 820, del cual se desprende lo siguiente:

Si en un mismo testigo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, un solo testigo podrá formar convicción, lo anterior si; Fue el único que se percató de los hechos; La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Finalmente, además de lo señalado por dicho artículo, también podemos encontrar, una mayor claridad al respecto, en la siguiente contradicción de tesis:

TESTIGO SINGULAR EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU DECLARACIÓN DEBE VALORARSE ATENDIENDO A LOS ARTÍCULOS 820, 841 Y 842 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON INDEPENDENCIA DE LA FORMA EN QUE FUE OFRECIDA LA PRUEBA. La declaración de un solo testigo podrá formar convicción si en él concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, fue el único que se percató de ellos y su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas; sin que exista disposición en el sentido de que la declaración de un testigo ofrecido como parte integrante de la prueba testimonial colegiada, no pueda valorarse en términos del artículo 820 de la ley citada, dado que ese precepto, si bien regula lo relativo al testimonio singular, nada dice en relación con los términos en los que debe ofrecerse ese medio de convicción. Por consiguiente, si del desahogo de la prueba colegiada resulta que cada uno de los testigos declara sobre hechos que sólo a él le constan de manera independiente, sus declaraciones deben valorarse atendiendo a los artículos 820, 841 y 842 de la citada Ley, con independencia de la forma en la que fueron ofrecidos, de manera que la actualización de las reglas de valoración específicas para el testimonio singular que prevé el referido artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo no depende de la forma en la que fue ofrecido dicho medio probatorio, considerando, por una parte, que es innecesario cumplir con la formalidad de que se ofrezca como "testigo singular", dado que la ley no exige ese requisito y, por otra, que no será sino hasta la valoración de la probanza cuando pueda

advertirse si el testigo fue la única persona que se percató de los hechos sobre los que declara y, en ese caso, si se trata o no de un testigo singular.

Contradicción de tesis 86/2005-SS. Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. 24 de agosto de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Alma Delia Aguilar Chávez Nava. Tesis de jurisprudencia 110/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de septiembre de dos mil cinco.¹²⁹

4.7.- La testimonial y su relación con los artículos 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo.

Uno de los puntos más importantes de la prueba testimonial, es el que se refiere a la documentación que por obligación debe guardar y exhibir el patrón cuando la autoridad de trabajo así lo determine, nos referimos a lo señalado por el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene una gran relación con el desahogo de la prueba testimonial y del cual se desprende:

El patrón tiene obligación de conservar 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;

¹²⁹ Número de Registro: 177120. Localización: [J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXII, Septiembre de 2005; Pág. 528. 2a./J. 110/2005.

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en 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.

A su vez, el artículo 805 de la multicitada ley establece que el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 805, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario.

Esto resulta una medida muy atinada por parte de la Ley Federal del Trabajo, ya que es de gran ayuda para el propio juicio, el que el patrón conserve y exhiba la documentación con la cual se acreditan condiciones de trabajo muy importantes y más aun el pago de algunas prestaciones, pero por desgracias para el propio proceso laboral y mas para los propios trabajadores, resulta ser intrascendentes estos dos artículos, ya que la propia Autoridad de Trabajo lo desvirtúa con ciertos criterios que sigue, todo esto debido a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando admiten esta probanza, lo hacen estableciendo la leyenda “Sin prejuzgar sobre la existencia de dichos documentos, con lo cual no tiene ningún sentido la existencia de estos dos artículos antes mencionados, y más que una buena medida, causa un gran perjuicio para el trabajador, los criterios tan desatinados que hacen valer estas autoridades de trabajo, con lo cual se estaría favoreciendo a la clase patronal.

Independientemente de la naturaleza o del giro de la empresa o más apropiadamente el patrón, es obligación de este, el conservar y exhibir cuando la autoridad de trabajo así lo disponga, la documentación que establece el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, ya que esta es de gran ayuda para conocer condiciones de trabajo como son: horarios de

labores, categoría del trabajador, salario de este, antigüedad, entre otros y para conocer del pago de algunas prestaciones como pueden ser, entre otras, vacaciones, aguinaldo, prima vacacional; De ahí la gran importancia de que se respeten estos dos artículos y se apegue a lo estrictamente dispuesto por la Ley federal del Trabajo, sin que medie criterio alguno que mas que favorecer al propio juicio, le causa un gran perjuicio al mismo y más aun genera un detrimento para la clase más débil en las relaciones obrero patronal.

4.7.1.-Valor probatorio de la prueba testimonial.

El valor de la prueba testimonial, involucra su finalidad; la finalidad de la prueba como ideal de justicia, es la de que el órgano jurisdiccional mediante un razonamiento lógico, encuentre la verdad de los hechos.

Es evidente que cada una de las partes trata de probar su verdad, sin embargo, no habiendo más que una verdad, el órgano jurisdiccional tiene el deber de encontrarla y para que esto se pueda realizar, dicho órgano deberá valerse de diversos medios de prueba que las partes le aporten. Existe jurisprudencia sostenida por los tribunales colegiados que sustentan cuales son los requisitos que se deben de observar en la declaración de los testigos para que tengan valor probatorio, ejemplo de ella es la siguiente:

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO. Para que la prueba testimonial pueda merecer valor probatorio en el juicio laboral, los testigos tienen no sólo que declarar sobre los hechos controvertidos con cierto grado de certeza y veracidad, entendiéndose por esto que sus declaraciones sean dignas de crédito por estar apegadas a la verdad de los hechos motivo de la prueba, sino que además sus respuestas deben ser uniformes y congruentes con las que en lo particular formulen, así como con las de los demás atestes, para así poder estimar que el testigo es idóneo. Por tanto, si en un testigo no concurren tanto los requisitos de veracidad y certeza como los de uniformidad y congruencia, debe concluirse que esa declaración no puede provocar en el ánimo del juzgador certidumbre para conocer la verdad de los hechos y, por ello, no merecerá eficacia probatoria.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 574/2009. Servicios de Radiocomunicación Móvil de México, S.A. de C.V. 25 de junio de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García. Amparo directo 830/2010. Jorge Roberto Jiménez Vega. 30 de septiembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Ángel Burguete García. Amparo directo 983/2010. Raúl Telésforo Villela Islas. 18 de noviembre de 2010. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Margarita Cornejo Pérez. Amparo directo 810/2012. Luis Vázquez Flores. 30 de agosto de 2012. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Ramón E. García Rodríguez. Amparo directo 1727/2013. 27 de marzo de 2014. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez. Secretario: Miguel Barrios Flores.¹³⁰

Atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba, unos permiten un mayor acercamiento que otros, así por ejemplo, podemos decir que la prueba documental privada es más efectiva que la testimonial, sin embargo, lo dicho es relativo, pues una prueba testimonial bien desahogada tiene más fuerza probatoria que una documental privada deficiente.

Lo anterior lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una solida estructura en materia de pruebas, o lo que es lo mismo, que el valor probatorio que se puede conceder a una prueba, depende tanto de la naturaleza de esta, como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

Fundamentalmente, existen tres sistemas según la doctrina sobre la valoración de las pruebas: la de tarifa legal o sistema de la prueba tasada, la del sistema de la libre convicción y el sistema mixto.

¹³⁰ JURISPRUDENCIA POR REITERACION DE CRITERIOS. Clave: I.6o.T., Núm.: J/18 (10a.) Esta tesis se publicó el viernes 30 de mayo de 2014 a las 10:40 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 2 de junio de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Como ya anteriormente se explico, el sistema legal es aquel cuyo grado de eficacia esta predeterminado en la ley; el sistema de libre convicción es aquel en que su valor queda al arbitrio del órgano jurisdiccional, asimismo, este se caracteriza porque el órgano jurisdiccional adquiere o puede adquirir la convicción o conocimiento de la verdad con las pruebas de autos; el sistema mixto es aquel que se compone de los dos sistemas antes mencionados.

De lo anterior podemos deducir que la forma más adecuada, para valorar la prueba testimonial es la mixta, ya que está basada en lo contemplado y establecido por la Ley Federal del Trabajo, pero toma también el criterio propio del juzgador para emitir una resolución más lógica y fundada en derecho. Claro que para que se pueda dar esto, el sistema mixto debe ir acompañado del raciocinio del órgano jurisdiccional, el cual debe ser casi perfecto, manifestando gran lógica y conducirse con obvedad.

Concatenando lo señalado anteriormente podemos decir, que con este sistema mixto se obtendría, una valoración más acorde a la realidad y con una gran posibilidad de conocer la verdad de los hechos controvertidos, que son el punto de la litis en juicio, ya que en muchas ocasiones la autoridad de trabajo la valora con mucha rigidez, o bien le dan un valor muy insignificante, situación con la cual no estamos de acuerdo, ya que la prueba testimonial es una prueba muy importante dentro del procedimiento laboral, con la cual se logran conocer condiciones de trabajo muy trascendentes, que pueden solucionar el conflicto que se plantea en el procedimiento laboral.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Encontramos antecedentes de la prueba en la historia, hoy en día siguen vigentes algunas características, sin embargo, éstas no lograban cumplir el objetivo que toda prueba persigue, el poder aportar elementos de convicción al juzgador para que este se pueda llegar a la verdad de los hechos, mismos que originan la controversia; lo anterior debido a que los medios probatorios existentes en esa época—como son las confesiones de las partes o para ser precisos los testigos— toda vez que no existía una metodología apropiada para su correcto desahogo o bien para concederles el valor apropiado, aunado a ello existían penas de tormento para las personas que emitieran sus confesiones o sus declaraciones falsas.

SEGUNDA.- La aportación de la prueba no generaba verdaderos elementos de convicción, en consecuencia las resoluciones del juicio resultaban erróneas.

TERECERA.- Los grandes cambios en la sociedad originan la creación de normas jurídicas que contemplen dichos actos o hechos, ya que de lo contrario estos actos o hechos sobrepasarían las normas legales ocasionando con ello que la ley no tenga razón de existir, así pues con ello, es una necesidad la creación o la reforma de algunos preceptos legales y más aún cuando se trata de una legislación que tiene más de 30 años sin sufrir modificación alguna, como lo es la Ley Federal del Trabajo, de ahí la importancia de modificar algunos preceptos legales y permitir el equilibrio en las relaciones laborales.

CUARTA.- Si nos apartamos de un estricto sentido jurídico, nos damos cuenta que la prueba es un instrumento importante, ya que no sólo se actualiza en un proceso judicial; toda vez que el probar es tan cotidiano, muchas veces no nos damos cuenta que estamos siguiendo en esencia un procedimiento lógico, así pues con ello; un investigador, un padre

de familia, un ama de casa o un niño—sin percatarse--, diariamente pretenden probar cada uno de sus actos, con lo cual podemos concluir que la prueba se presenta en todos los campos de la vida humana.

QUINTA.- Debido al extenso tiempo en que la Ley Federal del Trabajo no había sufrido reforma alguna referente a la prueba testimonial, esto había permitido a que personas sujetas a una relación de trabajo, con el paso del tiempo hayan tenido conocimiento de algunas fallas de la ley laboral, lo cual han aprovechado para quebrantar las disposiciones que emanan de dicho ordenamiento legal.

SEXTA.- La prueba en México sufrió grandes transformaciones a través de los distintos ordenamientos legales que se han ido elaborado de la mano con la evolución social, En particular en el caso de la prueba testimonial, que desde la Ley Federal del Trabajo de 1970 podemos encontrar que ya se admitía el desahogo de hasta cinco testigos, en 1980 se podía ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretendiera probar, por lo tanto era válido ofrecer diversos grupos de testigos, actualmente pueden ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido, sin embargo, únicamente se recibirá la declaración de tres de ellos.

SÉPTIMA.- En el sistema mixto de valoración de las pruebas, podemos deducir que es la forma más adecuada, para valorar la prueba testimonial, toda vez que el mismo juzgador debe sujetarse a reglas establecidas por la Ley Federal del Trabajo, aunque toma también el criterio propio del juzgador para emitir una resolución lógica y fundada en derecho, se permite al juzgador forme su convicción acerca de la verdad de los hechos, empleando la experiencia o el conocimiento de la vida. Podemos afirmar que la prueba testimonial, constituye la forma mediante la cual las partes, los terceros o el juzgador, tratan de aportar elementos de convicción al juicio, con el objeto de resolver una controversia; tratando de se logre un acercamiento a la realidad de los hechos que originaron el procedimiento y una convicción al juzgador.

OCTAVA.- Resulta difícil—en estos momentos—determinar los resultados que ha tenido la reforma laboral, respecto al tema que principalmente aborda esta tesis, ya que la prueba que nos ocupa, se ofrece con la intención de demostrar durante el procedimiento los hechos constitutivos de sus pretensiones, pero más aún, todos aquellos detalles que no es posible demostrarlos por medio de otras pruebas que en determinadas circunstancias no son las idóneas para sacar a la luz situaciones internas y de carácter administrativo o de cualquier otro.

NOVENA.- Solo podrá ofrecerse un máximo de cinco testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, por lo que es válido ofrecer diversos testigos si se encuentran cada uno debidamente relacionados con los hechos independientes, pero únicamente se recibirá la declaración de tres de ellos, teniendo aquí un acierto por parte de los legisladores, lo consideramos así porque en ocasiones en la práctica por cualquier circunstancia los testigos ya no son localizables o se niegan a acudir a rendir su declaración, por lo que el oferente tiene la oportunidad de tener más opciones y no quedarse sin testigos, situación que se traduce en una mayor certeza jurídica para que pueda demostrar lo que pretende.

BIBLIOGRAFÍA

ALSINA, Hugo. Tratado Lógico Práctico de Derecho Procesal Civil. Quinta edición, Buenos Aires, Argentina 1980.

ASCENCIO ROMERO, Ángel. Nuevo Derecho procesal del Trabajo ". 2ª edición, Editorial Trillas, México 2014.

BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Editorial Porrúa, México 1992.

BENRAM, Jeremías. Tratado de las Pruebas Judiciales. Tercera edición. Buenos Aires, Argentina 1984.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición, Editorial Trillas, México 1994.

BRISEÑO SIERRA, Humberto. Derecho Procesal. Primera edición, México 1970.

CAMPOS RODRIGUEZ, Ismael. Tratado de las pruebas laborales. Editorial Trillas, México 2012.

CARNELUTTI, Francesco. Derecho Procesal Civil y Penal. Editorial Oxford, México 2003.

CAVAZOS FLORES, Baltazar et al. Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada. Trillas, México 1999.

CHIOVENDA, José. Principios del Derecho Procesal Civil. Segunda edición. Madrid, España 1984.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. 7ª. ed., México 1989.

DE BUEN, Néstor. Derecho procesal del trabajo. 20ª. ed., Editorial Porrúa, México 2014.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima tercera edición, México 1993.

DE LEON PINELO, Antonio. Recopilación de las indias, Introducción de Ismael Sánchez Bella. T. I, Editorial Miguel Ángel Porrúa, México 1992.

DE PINA, Rafael. Tratado de las pruebas civiles. Editorial Porrúa, México 1942.

DEVIS ECHANDIA, Fernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Quinta edición, Buenos Aires, Argentina.

DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso del Trabajo. Primera edición. México 1990.

DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La prueba en el proceso laboral. Tomo II, Editorial Porrúa, México 1990.

ESQUIVEL OBREGÓN, Toribio. Apuntes para la Historia del Derecho en México. Tomo I, 2ª ed., Editorial Porrúa, México 1984.

FLORIS MARGADANT S., Guillermo. El Derecho Privado Romano. 26º edición, Editorial Esfinge, México 2001.

FUENTES MUÑIZ, Manuel. 36 razones para no aprobar la reforma laboral de Calderón. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, México 2012.

GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima edición, México 1990.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa-UNAM, México 2001.

KOHLER, Josef y CERVANTES, Javier. Derecho de los aztecas, Introducción a la historia del pensamiento jurídico en México. Tribunal Superior de Justicia Del Distrito Federal, México 2002.

PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para Juristas. T. II, 2ª edición, Editorial Porrúa, México 2000.

PALLARES, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil. 25ª edición, Editorial Porrúa, México 1999.

PALLARES PORTILLO, Eduardo. Historia del derecho procesal civil mexicano. UNAM, Facultad de Derecho, México 1962.

PEREZ PALMA, Rafael. Guía de derecho procesal civil. 3ª ed., Cárdenas Editor, México 1972.

PORTES GIL, Emilio. Quince años de política mexicana. México 1995.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición, México 1990.

RUSELL, Bertrand. La Perspectiva Científica. Primera edición, Barcelona, España 1974.

TENA SUCK, Rafael. Derecho procesal del trabajo. 7ª. ed., Editorial Trillas, México 2014.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 6ª edición, Editorial Porrúa, México 1982.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Ley Federal del Trabajo.

FUENTES JURISPRUDENCIALES

Registro No. 913280. 338. Segunda Sala. Quinta Época. Apéndice 2000. Tomo IV, Civil, Jurisprudencia SCJN, Pág. 284.

Registro No. 1013028. 429. Segunda Sala. Quinta Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo V. Civil Primera Parte - SCJN Primera Sección - Civil Subsección 2 - Adjetivo, Pág. 438.

Registro No. 255988. Tribunales Colegiados de Circuito. Séptima Época. Semanario Judicial de la Federación. Volumen 50, Sexta Parte, Pág. 66

Registro No. 207969. Cuarta Sala. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo V Enero-Junio de 1990, Pág. 284.

Registro No. 209341. III.T.26 K. Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo XV, Febrero de 1995, Pág. 204.

Registro No. 800564. . Tribunales Colegiados de Circuito. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo I, Segunda Parte-2, Enero-Junio de 1988, Pág. 540.

Registro No. 20187. 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; XVIII, Agosto de 2003; Pág. 1807.

Registro No. 179487. VIII.4o. J/5. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, Enero de 2005, Pág. 1617.

Registro No. 177120. 2a./J. 110/2005. Segunda Sala. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Septiembre de 2005, Pág. 528.

Registro No. 183441. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVIII, Agosto de 2003, Pág. 1807.

Registro No. 2007623. Segunda Sala. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 11, Octubre de 2014, Tomo I Pág. 1069.

Registro No. 2000436. Segunda Sala. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro VI, Marzo de 2012, Pág. 609.

Registro No. 2007395. Tribunales Colegiados de Circuito. Decima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Septiembre de 2004, Pág. 1617.

Registro No. 2005440. Tribunales Colegiados de Circuito. Decima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 2, Enero de 2014 Tomo IV, Pág. 3203.

Registro No. 2002872. VII.1o.(IV Región) 5 L (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, Febrero de 2013, Pág. 1431.

FUENTES ELECTRÓNICAS

REYNOSO CASTILLO, Carlos, *La reforma laboral mexicana, elementos para su discusión* trabajo presentado en la LIII Asamblea Nacional de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, celebrada en la Ciudad de Saltillo, Coahuila los días 25 a 27 de marzo de 2013. [En línea]. Disponible: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/78/85-16.pdf>. 29 de septiembre de 2015. 10:23 AM.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Conferencia de prensa ofrecida por la titular de la STPS con motivo de la aprobación de la reforma laboral. 14 de noviembre de 2012. [En línea]. Disponible: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/conferencia/2012/nov/conf_14112012.html. 22 de Octubre de 2015. 11:22 AM.

LOPEZ BARJA DE QUIROGA, Jacobo, *Instituciones de Derecho Procesal Penal*, Ediciones Jurídicas de cuyo, Mendoza, Argentina, 2001,263. [En línea]. Disponible: <https://books.google.com.mx/books?id=MParOIGFhBwC&pg=PA263&dq>. 25 de Octubre de 2015. 10:41 AM.

REFORMA LABORAL - SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. [En línea]. Disponible: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf. 22 de Octubre de 2015. 11:44 AM.