

MEDIOS PROBATORIOS

Y SU IDONEIDAD EN MATERIA LABORAL



EDITORIAL ISEF
EMPRESA LIDER

MBA. Rigel Bolaños Linares

MEDIOS PROBATORIOS

Y SU IDONEIDAD EN MATERIA LABORAL

Rigel Bolaños Linares, MBA.

Primera edición
Agosto de 2020

Segunda edición
Octubre de 2020

© Derechos Reservados conforme a la Ley
por el Autor y por la Empresa Editorial.
EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.
Av. Del Taller No. 82 P.A.
Col. Tránsito, Cuauhtémoc
C.P. 06820, Ciudad de México
Tel. conmutador: 55 50-96-5100

Prohibida la reproducción total o parcial
de esta obra por cualquier medio, sin autorización
escrita del autor o de esta Empresa Editorial.

**Cualquier uso no autorizado de los contenidos, es una
violación al ARTICULO 427 QUINQUIES FRACCION II
DEL CODIGO PENAL FEDERAL**

Número de Registro de la CANIEM 564.

©

ISBN-978-607-541-243-6

CONTIENE INFORMACION PUBLICADA EN EL DOF HASTA EL 16
DE OCTUBRE DE 2020.

CONTIENE JURISPRUDENCIA PUBLICADA HASTA EL 16 DE OC-
TUBRE DE 2020.

LOS COMENTARIOS Y EJEMPLOS EXPUESTOS EN ESTA OBRA
SON RESPONSABILIDAD DEL AUTOR.

IMPRESO EN MEXICO
PRINTED IN MEXICO

DATOS DEL AUTOR

Obtuvo los títulos de MBA Directivos por el Instituto de Estudios Superiores, Fundación Universitaria CEU San Pablo, Unión Europea; de Especialista en Mercadotecnia Internacional, por el Instituto de Estudios Bursátiles, centro adscrito a la Universidad Complutense de Madrid; y de Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Se ha desempeñado como profesor de la UNAM, de la Escuela de Administración Pública de la Ciudad de México, de la Red de Universidades Anáhuac, y como profesor invitado en el Centro Formación y Enseñanza Superior García Ibáñez, en Gandía, España.

Dentro de su trayectoria como autor, se destacan los libros:

- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, 1a. ed., Editorial ISEF, Ciudad de México, 2020.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Principio de Progresividad en Materia de Derechos Humanos*, 1a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., Ciudad de México, 2020.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Contratación Internacional*, 2a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., Ciudad de México, 2020.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático*, 6a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 2019.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Curso de Derecho*, 3a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 2017.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Tutela Eficaz de los Derechos Humanos e Inconvencionalidad de la Jurisprudencia*, 1a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 2015.
- *et.al.*, BAÑOS MARTINEZ, Marco A. y BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Nuevas Avenidas de la Democracia Contemporánea, “Rumbo a la Equidad de Género en la Integración del Estado. Una Experiencia que Compartir con Hispanoamérica”*, IIJ, UNAM, 2014.
- *et.al.*, BAÑOS MARTINEZ, Marco A. y BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Democracia en la Era Digital, “Instrumentos electrónicos de votación: el futuro de los procesos electorales, de la consolidación de la democracia en México y de la transparencia electoral”*, IIJ, UNAM, 2012.

- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Marketing Glocal*, 1a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 2008.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Inversión Extranjera*, 2a. ed., Ed. Porrúa, S.A. de C.V., México, D.F., 2006.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Evaluación de la satisfacción de los clientes en el ámbito municipal*, CIDE/COFEMER, 2002.
- BOLAÑOS LINARES, Rigel, *Reingeniería de procesos municipales*, CIDE/COFEMER, 2002.

Y resaltan, las publicaciones:

- et. al., BOLAÑOS LINARES, Rigel, “*Principio de Progresividad y Ejercicio de Control de Convencionalidad en el Estado Mexicano*”, Instituto Electoral de Michoacán, Ombuds Electoral, Año II, Número 3, Morelia, Michoacán, 2017, pp. 97-103.
- et. al., BOLAÑOS LINARES, Rigel, “*Violación de Derechos Humanos mediante la Jurisprudencia Inconvencional*”, Facultad de Derecho, Universidad Nacional Autónoma de México, Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo LXV, Número 263, enero–junio 2015, México, D.F., 2015, pp. 79-101.
- *¿Por qué y Cómo Participar en Ferias Comerciales?*, apud., Revista Enfasis Logística, Año IX, No 98, agosto 2008, p. 76.
- et. al., “*Componentes esenciales en la planeación de un jardín botánico*”, apud., Jardines botánicos, conceptos operación y manejo, Asociación Mexicana de Jardines Botánicos, A.C., publicación especial número 5, primera edición, 2006, pp. 35-53.
- *Desarrollo Sustentable vs. Desarrollo Sostenido: Paradigma de las Políticas Públicas y de la Defensa Legal del Medio Ambiente*, Asociación Latinoamericana y del Caribe de Jardines Botánicos, 2004, pp. 9-13.
- *México y el nuevo orden mundial*, apud., Revista Visión, Año 1, No. 2, 1997, 5000 ejemplares.
- *¿Nihil fit sine ratione?*, apud., Revista ICONOS, Año 1, No. 2, SEP-OCT-NOV, 1996, 1000 ejemplares.

Tiene una amplia experiencia profesional como litigante en materia laboral, laboral burocrática, laboral burocrática electoral, civil, de responsabilidades, juicios de nulidad revisiones fiscales y amparo administrativo y laboral. Además se ha desempeñado como: Asesor de Consejero Electoral del IFE / INE y como “Secretario Técnico” de la Comisión del Servicio Profesional Electoral; Director de Evaluación, Rendición de Cuentas y Responsabilidad Pública de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Asesor de la Directora de Asistencia Jurídica de la Auditoría Superior de la Federación; Subdirector de Formación y Desarrollo Profesional y Jefe de Departamento de Contenidos y Métodos de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional del IFE; Gerente de Marketing del Corporativo LG, S.A. de C.V.; Jefe de Proyecto de Coordinación Central y Líder de

Innovación y Calidad de la Unidad Jurídica de la Comisión Nacional del Agua; Jefe de Departamento de Seguimiento de Procesos de Reingeniería del Servicio de Administración Tributaria; Abogado en Aseguradora Hidalgo; Abogado Hacendario en la Procuraduría Fiscal de la Federación; y Consejero Académico de la Facultad de Derecho de la UNAM, miembro de la Comisión de Personal Académico, entre otros.

DEDICATORIA

A los patrones y trabajadores de México, que sea la justicia la que prevalezca y no preconcepciones erróneas y distorsiones históricas del derecho procesal del trabajo.

A mi familia, por enseñarme los valores que practico, enseño y defiendo.

In memoriam, a mi tío Marco Julio Linares Quintero, por ser un ejemplo de honestidad, profesionalismo y gran cariño por México. Como nos educó mi abuelito Juan Miguel.

...que la circunstancia de no haberse reglamentado el modo y términos en que tal protección debe dispensarse, no es ni puede ser un obstáculo para cumplir con ese sagrado deber, que a nadie puede ocultarse el modo de sustanciar un expediente...

Pedro Sámano,
13 de agosto de 1849

(primera sentencia de amparo en México)

INDICE

PROLOGO

INTRODUCCION

CAPITULO I. SOLUCION DE CONTROVERSIAS Y FUNCION DE LOS ORGANOS JURIS- DICCIONALES EN MATERIA LABORAL

1.1.	Formas de solución de controversias	21
1.2.	Reformas laborales	23
1.3.	Principios rectores de los derechos humanos	31
1.4.	Limitaciones, restricciones o violaciones de dere- chos fundamentales	31
1.5.	Principio <i>pro personae</i> y principio <i>pro operario</i>	32
1.6.	Control de convencionalidad	33
1.7.	Organos jurisdiccionales en materia laboral	36

CAPITULO II. PROCEDIMIENTO LABORAL

2.1.	Procedimiento de conciliación prejudicial	39
2.2.	Audiencia preliminar	42
2.3.	Audiencia incidental	44
2.4.	Audiencia de juicio	45
2.5.	Laudo (sentencia)	49
2.6.	Ejecución de laudo (sentencia)	50

CAPITULO III. GENERALIDADES DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

3.1.	Carga de la prueba	56
3.2.	Idoneidad de la prueba	59

3.3.	Idoneidad del desahogo de la prueba	64
3.4.	Valor de la prueba	65
3.5.	Principio de adquisición procesal	66
3.6.	Hechos notorios	68

CAPITULO IV. ETAPA PROBATORIA DEL PROCESO LABORAL

4.1.	Tipos de medios probatorios	72
4.2.	Ofrecimiento	73
4.3.	Objeción	76
4.4.	Perfeccionamiento	78
4.5.	Admisión	78
4.6.	Desahogo	79

CAPITULO V. ESPECIFICIDADES DE LOS MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL

5.1.	Confesionales	81
5.2.	Documentales	86
5.3.	Testimoniales	91
5.4.	Periciales	96
5.5.	Inspeccion	101
5.6.	Presuncional	104
5.7.	Instrumental de actuaciones	112
5.8.	Elementos aportados por los avances de la ciencia	115
5.9.	Constancias de notificación hechas a través del buzón electrónico	116
5.10.	Recibos de nómina con sello digital	117

CAPITULO VI. LAUDOS

6.1.	Verdad sabida, buena fe y apreciación de hechos en conciencia	124
-------------	---	-----

6.2.	Fundamentación y motivación	124
6.3.	Congruencia y exhaustividad	128
6.4.	Derecho a la tutela judicial efectiva	129
6.5.	Garantía de acceso a la impartición de justicia	132
6.6.	Amparo indirecto ante la falta de emisión del laudo	136
6.7.	Laudos en cumplimiento	138
6.8.	Principio de cosa juzgada	146

CONCLUSION

BIBLIOGRAFIA

PROLOGO

El presente libro *Medios Probatorios y su Idoneidad en Materia Laboral*, es una poderosa y magnífica obra realizada con el rigor y exhaustividad necesario para entender el procedimiento y convencionalidad en materia laboral, sin duda, el Maestro Rigel Bolaños Linares, quien es un gran conocedor del Derecho Laboral, como profesionalista ya sea como litigante o servidor público, cuenta con un amplio conocimiento en la materia, autor ya de dos obras relevantes de *Derecho Laboral Burocrático* y de *Estrategias Laborales para Salvar a las PYMES ante el Entorno Económico Actual*, en esta ocasión nos comparte sus conocimientos en la materia laboral desde la perspectiva del procedimiento probatorio, actualizando dicho procedimiento con la reforma constitucional de 2017, tema de gran actualidad e importancia, abordado con maestría por el autor.

El sistema de justicia laboral en febrero de 2017 sufrió un cambio paradigmático, debido a la reforma del artículo 123, Apartado A, de la Constitución Federal, con la creación de un sistema de juicios, para acercar a los justiciables el acceso efectivo a la impartición de justicia, buscando hacerla expedita y ágil, por lo que desaparecen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, creando en su lugar Centros de Conciliación, tanto Federal como Locales, y Juzgados Laborales, lo que trae consigo la modificación del proceso en materia laboral.

Esta obra del Maestro Bolaños Linares, es sin duda una valiosa contribución a la práctica laboral en el marco del debido proceso, para dar claridad desde la aplicación de la norma jurídica y de la jurisprudencia, otorgando respuestas a diversas interrogantes que surgen en el desarrollo del proceso para las partes.

La aportación del autor es clara y contundente al enseñarnos exactamente paso a paso a través de un análisis profundo, la importancia de los medios probatorios en la materia laboral, y que es a través de ellos, que podemos encausar el destino de un juicio, ya que la habilidad en el ofrecimiento y desahogo de pruebas nos lleva al éxito o fracaso de un juicio, de ahí la importancia de tan valiosa obra.

Rigel Bolaños, es pionero en exponer sobre la idoneidad de las pruebas en el procedimiento laboral, sin soslayar que existen algunas investigaciones en materia de la reforma laboral, pero ninguna, que cuente con una investigación procesal tan minuciosa, exhaus-

tiva y analizada por tal conocedor de la materia, quien desarrolla la obra con el rigor analítico que caracteriza al autor.

El Maestro Rigel Bolaños Linares, a través de su libro *Medios Probatorios y su Idoneidad en Materia Laboral*, nos introduce de una manera práctica, técnica y dinámica, al conocimiento del nuevo procedimiento laboral, en lo particular a la fase probatoria de los juicios laborales, que resultan novedosos para justiciables, litigantes e incluso para los impartidores de justicia al ser un tema novedoso, tomando en consideración que es una nueva asignatura la implementación de juicios laborales en México.

Presenta de manera detallada el proceso laboral, abordando temas procesales que presentan un reto para los litigantes, por el cambio paradigmático en el derecho laboral mexicano. En el desarrollo de la obra, se delimitan los elementos distintivos del procedimiento laboral, presentándose ordenada y sistemáticamente las características esenciales de los medios probatorios y su idoneidad en materia laboral, respecto a las condiciones de forma, tiempo y lugar, logrando que se materialice el acceso a la justicia laboral, a través del ofrecimiento y desahogo de pruebas que es el objeto de estudio de la obra.

Con la lectura y comprensión del capitulado que nos ofrece el libro del Maestro Bolaños, se comprueba la necesidad de abandonar concepciones equivocadas del litigio laboral en la materia procesal, derivada de las consecuencias generadas por el evidente detrimento del derecho de acceso a la justicia y el debido proceso existentes previo a la reforma laboral constitucional de 2017, exponiéndonos inicialmente la forma para la solución de controversias, la antes mencionada reforma laboral, analizando desde la óptica de los derechos humanos, los principios pro persona y pro operario, pasando por el control de convencionalidad, los cuales deben ser aplicados por todos los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo; de igual manera en la obra se expone de manera sencilla pero completa la naturaleza y función de los órganos en materia laboral desde la conciliación previa y obligatoria hasta la ejecución del laudo.

Debemos considerar que, a partir de la reforma laboral a la que ya se ha hecho referencia, el procedimiento laboral se ha modificado, por lo que el autor nos acerca al nuevo modelo de justicia laboral, donde el procedimiento será competencia del Poder Judicial, nos conduce desde la etapa escrita que inicia con la presentación de la demanda y pruebas, continuando una vez efectuado el emplazamiento, con la exhibición de la contestación a la demanda y pruebas, seguida del derecho de réplica y objeción a las pruebas de las partes; siguiendo con la audiencia preliminar que tendrá por objeto depurar el procedimiento, desestimando hechos no controvertidos, admitiendo las pruebas que tengan relación con la controversia, resolviendo las excepciones procesales y citando a las partes a la

audiencia de juicio, en la que serán desahogadas las pruebas, se formularán alegatos y en su caso se procurará dictar sentencia en la propia audiencia, y sólo en casos extraordinarios, se emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes a la celebración de dicha audiencia.

En lo específico, por lo que respecta a los medios probatorios y su idoneidad, aun cuando la obra va dirigida al litigante, de igual manera puede ser considerada por operadores del derecho en materia jurisdiccional, más que una guía, a diferencia de lo que señala el autor, es un manual práctico, que contiene un arsenal de métodos, acciones, elementos sólidos y jurisprudencia que nos otorga los elementos para hacer frente en los procesos laborales y en la ardua labor que representa la impartición de justicia, toda vez que aún y cuando el derecho laboral se encuentra ampliamente explorado, la materia procesal, el nuevo procedimiento laboral, se encuentra en un proceso de exploración, por lo que, esta obra resulta avanzada en el tema.

Los capítulos relativos a las generalidades de las pruebas, etapa probatoria y sus especificidades, resultan la columna vertebral de tan importante obra, nutrida de derecho procesal, que el autor nos muestra la línea vital para quienes se encuentren interesados en el estudio de la materia laboral.

Esta obra nos permite, tener un amplio conocimiento y satisfacer dudas que surgen con relación a la instauración de un nuevo procedimiento, por lo que el litigante y la autoridad jurisdiccional, deben tener muy en claro en primer lugar cómo y qué tipo de pruebas se deben ofrecer, cómo se deben admitir y las reglas para su desahogo, siendo las probanzas de suma importancia para el desarrollo del juicio, porque será gracias a estas, que se podrán acreditar los hechos controvertidos o en su caso las defensas y excepciones opuestas.

De suma relevancia también resulta el análisis que realiza el Maestro Bolaños, respecto a las notificaciones por vía electrónica tema novedoso, resultado también de la multicitada reforma, que de cierta manera sustituye la publicación impresa de la lista de asuntos, obligando a las partes en litigio, revisar de manera frecuente el buzón y las listas electrónicas obteniendo la constancia electrónica respectiva, por lo que, en caso de omitirse dicha revisión, la publicación tendrá vigencia de dos días, una vez transcurrido dicho plazo, se tendrá por practicada la notificación respectiva.

Es importante destacar que los temas presentados por el autor, se encuentran sustentados por tesis de jurisprudencia, que permiten tener certeza al lector, que el análisis efectuado resulta actual, preciso y puntual, favoreciendo la comprensión y aplicación práctica de los mismos, asistiendo al litigante en la práctica del derecho laboral, al perfeccionar sus conocimientos en la materia.

Podemos apreciar que *Medios Probatorios y su Idoneidad en Materia Laboral*, es un libro en el que el Maestro Rigel Bolaños Linares, vierte sus conocimientos y experiencia en materia de Derecho Laboral, que debe ser pieza fundamental de estudiantes, trabajadores, empresarios, litigantes e impartidores de justicia, para ampliar sus conocimientos en la materia poniéndolos en práctica en el día a día del desempeño profesional, a efecto de llevar un buen procedimiento en la materia.

Por ello, la presente obra, es garantía dada la trayectoria, experiencia y conocimiento con la que cuenta el autor, y que constituye una joya para el derecho laboral actual, quien se precie de ser un buen litigante, profesor o impartidor de justicia en la materia, no debe faltar en su acervo bibliográfico tan magnífica obra.

Magistrada Ixel Mendoza Aragón

INTRODUCCION

Durante más de veinte años de litigar en las juntas locales y federales de conciliación y arbitraje, el autor siempre ha recordado la frase de su profesor Don Baltasar Cavazos Flores que recurrentemente decía que eran “Juntas de Conspiración y Argüendaje” y, lo que afirmaba su profesor Don José Dávalos Morales sobre la desaparición de dichas Juntas para dar cabida a juzgados en materia de trabajo.

Por lo que quien escribe las presente líneas, se centró en el litigio del derecho laboral burocrático, llevándose la sorpresa que, si bien era una suma del derecho procesal laboral y derecho procesal civil, la forma en que se desahogaban las pruebas era la misma y los errores que cometen los litigantes son idénticos, por lo que el presente libro se centrará en explicar el derecho laboral, pero con una clara aplicación al derecho laboral burocrático, del que se hará una breve mención, ya que la materia procesal laboral burocrática ha sido explicada desde hace años en su obra *Derecho Laboral Burocrático* de la Editorial Porrúa. Por lo que es claro que, ya sea ante las Juntas (por un breve período), los juzgados en materia de trabajo o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la presente obra es imprescindible para que los litigantes comprendan a cabalidad el manejo de los diversos medios probatorios.

De ahí la necesidad de escribir un libro que explique a las partes, sean trabajadores o patrones y, especialmente, a sus abogados, la forma correcta en que deben ofrecerse, objetarse, perfeccionarse y desahogarse las pruebas, para que los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo lleguen a conocer la verdad de la *litis* que se les plantea y que sus laudos –erróneamente denominados sentencias en la reforma laboral–, sean lo más justos posibles, para cerrar la brecha entre la verdad del mundo fáctico y la verdad jurídica y que sean los hechos los que prevalezcan y no tecnicismos procesales que “en aras del debido proceso” alejan a las partes de obtener una resolución justa a la *litis* planteada.

Que sean las pretensiones y las resistencias de las partes, ressaltadas por la luminosidad de pruebas debidamente ofrecidas, perfeccionadas y desahogadas, junto con alegatos claros y concisos, las que prevalezcan y que la balanza granataria del derecho laboral determine la masa de la verdad para legitimar diariamente a una función jurisdiccional que durante décadas ha sido un circo que indigna a propios y extraños, donde lo último que importa es

la verdad objetiva y, la *mala praxis* de los litigantes y “coyotes” se convirtió en la regla general de los litigios laborales, donde los hechos, testigos y peritajes no apegados a la verdad son la realidad en que se debaten litigantes, que en su mayoría se escudan en los beneficios que la legislación laboral establece a favor de los trabajadores y de la carga de la prueba del patrón, que sólo ha servido para extrapolar a dos de los factores de la producción (capital y trabajo), que juntos forman una simbiosis indisoluble motor no sólo de la economía nacional, sino del sentido de valor de los individuos, que en el trabajo encuentran una autorrealización y no sólo medio de sustento, lo que dignifica a todos los implicados.

Por ello, se desea que la presente obra sea una guía que permita a empresarios y trabajadores comprender la importancia de documentar todo y tener pruebas para presentar en juicio y con ello poseer elementos para dignificar el trabajo de los litigantes, así como de los nuevos órganos jurisdiccionales en materia de trabajo prestos a nacer después de los meses de gestión mandatados por la reforma laboral; por lo que, el presente libro analiza a detalle la jurisprudencia aplicable haciendo propia aquella que el autor comparte, para constituirse en una guía clara del actuar de las partes y de los funcionarios judiciales de los órganos jurisdiccionales, para lograr la tutela efectiva de los derechos laborales de patrones y trabajadores en el marco del debido proceso.

Se hace un agradecimiento público a Blanca Ersilia Segura Alvarez, María del Carmen Sordo Ramírez y Erick García Balcázar, quienes amablemente leyeron la presente obra y realizaron diversas aportaciones de forma, que permitieron mejorarla para facilidad de su comprensión; pero en especial, se reconocen los cuestionamientos de fondo que no sólo hacen gala de su experiencia y pericia, sino de su afán de contribuir para que el autor pudiera fortalecerla y afinarla, ello en beneficio de los lectores.

México, a 29 de junio de 2020.

Rigel Bolaños Linares, MBA

bolanosrigel@gmail.com

© CAPITULO I

**SOLUCION DE CONTROVERSIAS
Y FUNCION DE LOS ORGANOS
JURISDICCIONALES EN MATERIA
LABORAL****1.1. FORMAS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS**

La interacción humana, tarde o temprano lleva a generar conflictos personales, familiares, laborales, psico-sociales y de todo tipo. Por ello, cada sociedad se distingue por su forma de solucionar las controversias que se susciten.

En México, la tradición jurídica neoromanista¹ que lo caracteriza privilegia la aplicación de las normas frente al *case law*,² del derecho anglosajón, donde los precedentes jurisdiccionales tienen mayor relevancia que la norma escrita y las formalidades que de la misma derivan, lo que se aterriza hoy en día en lo que denominamos seguridad jurídica³.

De manera general la doctrina ha conceptualizado que existen tres formas de solución de controversias:

- a) *Autotutela*. “Es una forma de solucionar uno mismo sus conflictos de intereses, por la fuerza, la inteligencia, la destreza o habilidad, imponiendo una solución al contrario.”⁴

1 La tradición jurídica mexicana, es un sincretismo de un México pluricultural, pero que en sus normas tiene sus raíces en la larga tradición del derecho romano recogida por el Código Napoleónico de 1804 (Código Civil de los Franceses) y posteriormente por el derecho español que estuvo vigente en la Nueva España, Nueva Galicia y Península de Yucatán, como lo señala el artículo 10 de la Constitución Política de la Monarquía Española de 1812 (Constitución de Cádiz).

2 Cfr. Bolaños Linares, Rigel, *Contratación Internacional*, 2a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2020, pp. 11 y 17.

3 La Real Academia en su Diccionario del Español Jurídico define la seguridad jurídica como: “Principio general del derecho que impone que toda persona tenga conocimiento cierto y anticipado sobre las consecuencias jurídicas de sus actos y omisiones.” (<https://dej.rae.es/lema/seguridad-jur%C3%ADdica>).

4 Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, 3a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2017, p. 127.

- b) Autocomposición.** “Las propias partes en conflicto encuentran una solución al mismo, ya sea a través del pacto o transacción; la renuncia o desistimiento de la demanda, de la instancia o de la acción; o el reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria o allanamiento. Se dice que la autocomposición es una forma excluyente de la jurisdicción, puesto que prescinde de esta en la solución de los conflictos.”⁵
- c) Heterocomposición.** “Es la forma más evolucionada e institucionalizada de la solución de una conflictiva social, esta consiste en que la solución al problema la da un tercero imparcial ajeno totalmente al conflicto; sus figuras características son el arbitraje o procedimiento arbitral y el proceso.”⁶

“Cada ciencia es un lenguaje, por ejemplo, para los abogados el vocablo ‘proceso’ en su acepción más utilizada es sinónimo de juicio, para los empresarios ‘proceso’ es una serie de actos para la consecución de un fin (proceso administrativo, proceso productivo, etc.). Lo que acredita que a veces la formación profesional se convierte en una ‘deformación’ profesional y personal que hace difícil entender los conceptos jurídicos para quienes no han estudiado Derecho.”⁷ Lo que se comenta, ya que se verá cómo el lenguaje técnico procesal confunde a quienes no han tenido la oportunidad o apenas se inician en el litigio laboral.

El procedimiento es un conjunto de formalidades o trámites a que está sujeta la realización de diversos actos jurídicos o una serie de actos encaminados a la consecución de un fin; el procedimiento se constituye por una serie de actos pero no de naturaleza jurisdiccional, toda vez que en el momento de que estos actos tuvieran una naturaleza jurisdiccional se estaría en presencia de un proceso, por eso siempre se ha hablado del procedimiento laboral donde la conciliación es la aduana que se debe pasar para acceder a la jurisdicción laboral, momento en el cual ya se está ante el proceso laboral.

“El proceso se define como: ‘...un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.’ Esto es, el proceso es la suma de la acción, la jurisdicción y la actividad de las partes en él interesadas y legitimadas, entendiendo por acción el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional; por jurisdicción la función de los órganos de impartición de justicia de un Estado, donde estos a través de

⁵ *Idem*, p. 128

⁶ *Ibidem*.

⁷ Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, 1a. ed., Editorial ISEF, Ciudad de México, 2020, p. 21

una serie de actos solucionan un litigio o una controversia; y por terceros, desde los testigos, los peritos o los secretarios del juzgado, esto es, los sujetos que auxilian a las partes o al juzgador, según sea el caso.”⁸

La presente obra se centrará en el derecho procesal laboral, especialmente por lo que respecta a los medios probatorios y cómo estos impactan en el laudo o sentencia.

1.2. REFORMAS LABORALES

Desde su publicación, el artículo 123 constitucional ha tenido veintisiete reformas, incluyendo la publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) de fecha 24 de febrero de 2017, que haciendo gala de una falta de técnica legislativa incorpora los denominados tribunales laborales (juzgados en materia de trabajo), para terminar con las juntas de conciliación y arbitraje, que no han contribuido a la consolidación del derecho laboral en México. Reforma de la que dentro de sus artículos transitorios destacan:

ARTICULO SEGUNDO. *El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.*

ARTICULO TERCERO. *En tanto se instituyen e inician operaciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, de conformidad con el transitorio anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades locales laborales, continuarán atendiendo las diferencias o conflictos que se presenten entre el capital y el trabajo y sobre el registro de los contratos colectivos de trabajo y de organizaciones sindicales.*

Los Tribunales Colegiados de Circuito del Poder Judicial de la Federación continuarán conociendo de los amparos interpuestos en contra de los laudos emitidos por las referidas Juntas en términos de lo previsto por la fracción V del artículo 107 de esta Constitución.

Los asuntos que estuvieran en trámite al momento de iniciar sus funciones los tribunales laborales, los Centros de Conciliación y el organismo descentralizado a que se refiere el presente Decreto, serán resueltos de conformidad con las disposiciones aplicables al momento de su inicio.

⁸ Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, op.cit., pp. 128-129.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (Ley) ha sido reformada, derogada y adicionada en múltiples ocasiones, de las que se destacan los años 2012 y 2019, por las modificaciones sustanciales a dicha norma:

1) Reforma de 2012:

- a. Definió claramente el régimen de subcontratación de trabajo, como aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas. Estableció que no se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales.
- b. Fijó el período de prueba, en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumplió con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita; y se instituyó la relación de trabajo para capacitación inicial, que es aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios sobre la actividad para la que vaya a ser contratado.

El período de prueba no podrá exceder de treinta días, pero "... podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas."⁹ Mientras, la capacitación inicial, "...tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados".¹⁰

- c. Limitó el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses y si al

⁹ Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, op.cit., pp. 62-63.

¹⁰ *Idem*, p. 63.

término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo (sentencia), se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo que transformó el litigio laboral, ya que antes de dicha reforma los salarios caídos se cuantificaban hasta el momento en que se cumplía en su totalidad el laudo, como todavía ocurre en materia laboral burocrática; lo que generaba montos exorbitantes, por lo que dicha reforma potenció la conciliación de los conflictos laborales individuales.

- d.** Prohibió al patrón y a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; y despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.
- e.** Modificó las normas en materia de productividad, formación y capacitación de los trabajadores.
- f.** Estableció que las Juntas de Conciliación y Arbitraje harían pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberían expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulan el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las, todavía, Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- g.** Instituyó como causa de suspensión temporal de las labores, la suspensión de labores o trabajos que declare la autoridad sanitaria competente en los casos de contingencia sanitaria, de lo que resalta en 2020 que "...jamás la autoridad sanitaria declaró la suspensión de labores o trabajos por contingencia sanitaria, ya que se limitó a reconocer la epidemia de enfermedad por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) en México como una enfermedad grave de atención prioritaria. Ello, de manera equívoca, para que los

patrones no pudieran aplicar las fracciones VII del artículo 427 y IV del artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo...”.¹¹

- h.** Erradicó las Juntas Federales y Locales de Conciliación.
- i.** Incorporó en su totalidad como medios probatorios, 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, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.
- j.** Instauró la obligación de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido, ya no solo al trabajador.
- k.** Cambió la naturaleza de la prueba confesional a prueba testimonial, cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, siempre y cuando, haya dejado de prestar sus servicios por un plazo mayor de tres meses.
- l.** Definió la obligación del patrón de conservar y exhibir los documentos que amparen los pagos de aportaciones y cuotas de seguridad social.
- m.** Instituyó, en la prueba testimonial, la posibilidad –ya no vigente– de ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendiesen probar con el testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, pero sólo se recibiría la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más, el oferente de la prueba designaría entre ellos quiénes la desahogarán.
- n.** Ordenó que la prueba pericial se ofrecería indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que no se admita la prueba.
- o.** Limitó la presunción legal de que admitida la prueba de inspección señalado 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

11 *Ibidem*, p. 30

documentos que el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir a que se refiere el artículo 804 de la Ley.

- p.** Obligó a que, en el caso de que las partes ofrezcan como prueba los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, 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.
- q.** Incorporó como contenido de todo laudo, el que contenga un extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma, que contendrá con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; y la enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.
- r.** Determinó que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas, haciendo la valoración de las mismas a conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, y expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.
- s.** Modificó las etapas de la “audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas”, para en ese momento quedar sólo en “audiencia de conciliación, demanda y excepciones” y crearse la “audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas”.
- t.** Cambió que previo a declarar cerrada la instrucción, al concluir el desahogo de las pruebas –formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar–, se daría vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendría por desistidos de las mismas para todos los efectos legales; sin embargo, en caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acreditasen que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalaría dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularían alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

- u. Normó de manera específica los conflictos individuales de seguridad social, entendiendo por estos los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.
 - v. Amplió el plazo para el cumplimiento de laudos, de setenta y dos horas a quince días, siguientes al día en que surta efectos su notificación.
 - w. Incrementó las multas que podían imponérsele a los patrones, estableciendo un baremo que va de 50 a 5000 veces el salario mínimo general¹² y hasta prisión de seis meses a cuatro años, según el acto o conducta que realizara y la porción normativa que vulnerara de la Ley.
- 2) La Reforma de 2019 modificó varios supuestos normativos de la Reforma de 2012 y cambió varios supuestos de la Ley, principalmente:
- a. Reconoce las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley; y que, es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que estas deban generar, tanto a los trabajadores como a los patrones.
 - b. Erige nuevas autoridades administrativas y jurisdiccionales, para terminar con la existencia de las juntas de conciliación y arbitraje, locales y federal; al instituir los centros de conciliación de las entidades federativas, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los juzgados laborales, del Poder Judicial de la Federación y de los poderes judiciales locales.

¹² Cfr. [J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 70, septiembre de 2019; Tomo III; Pág. 1801. I.18o.A. J/8 (10a.), intitulada: UNIDAD DE MEDIDA Y ACTUALIZACIÓN (UMA). NO PUEDE APLICARSE PARA DETERMINAR LA CUOTA DIARIA O LA LIMITANTE DE PAGO DE UNA PENSION, POR TRATARSE DE PRESTACIONES DE NATURALEZA LABORAL REGIDAS POR EL SALARIO MINIMO.

- c.** Establece que todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él; y será ratificado ante los Centros de Conciliación o ante el Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores. Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.
- d.** Determina que el trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora o ante el Tribunal, si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago; y, además se paguen los salarios caídos por 12 meses y si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo (sentencia), se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.
- e.** Prescribe que los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.
- f.** Dignifica a los trabajadores del hogar y se suprime el hablar de “servicio doméstico”.
- g.** Instaure que, en todos los casos, el trabajador tendrá acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago, debiendo darle al trabajador los recibos de pago en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera; los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez, pero los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos.
- h.** Dicta que el Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales locales establecerán, con sujeción a las dispo-

siciones presupuestales aplicables, un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos. Lo que se celebra, ya que las instituciones que establecen y respetan a sus servicios profesional de carrera garantizan la calidad y operación de sus procesos.¹³

- i. Fija la competencia de los juzgados laborales del Poder Judicial de la Federación y de las entidades federativas, al conocimiento y a la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas; mandatando que durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez laboral, competente, estará presente en el desarrollo de las audiencias, pudiéndose auxiliar de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien verificará y, en su caso, certificará que las notificaciones personales se practicaron debidamente.
- j. Puntualiza que antes de acudir a los juzgados laborales, los trabajadores y patrones asistirán al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en la Ley.
- k. Instituye que, si quien promueve una demanda omitió agotar el procedimiento de conciliación, no estando eximido de hacerlo, el juzgado laboral sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación.
- l. Establece el límite máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, en lugar de los cinco testigos que se permitían antes.
- m. Detalla la actuación ante los juzgados laborales y el desahogo de los procedimientos ordinarios, buscando garantizar el debido proceso.
- n. Determina sanciones consistentes de multas que van de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización (en lugar de salarios mínimos) y, penas de seis meses a cuatro años de prisión.

13 Cfr. Bolaños Linares, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático*, 6a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2019, pp. 129-151.

1.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LOS DERECHOS HUMANOS

Comprendidos los alcances de las reformas legales al marco normativo que rige el derecho del trabajo, siempre se tendrá en cuenta que ellos deberán aplicarse promoviendo, respetando, protegiendo y garantizando los derechos humanos que, tienen como principios constitucionales:¹⁴

- a) *Universalidad*. Dichos derechos son inherentes a todos, por lo que no se limitan por fronteras y conciernen a toda la comunidad internacional, por lo que son inviolables.
- b) *Interdependencia*. Están vinculados entre sí, por lo que deben interpretarse en su conjunto, siempre de la manera que favorezcan más a las personas, considerando que su existencia o realización dependen de otros derechos humanos.
- c) *Indivisibilidad*. Estos derechos son infragmentables, por lo que deben ser garantizados en su totalidad, ya que cada derecho se ve potenciado por la presencia de los otros derechos humanos al ser complementarios e inseparables, por lo que no cabe priorizarlos ya que todos son igualmente importantes.
- d) *Progresividad*. Debe lograrse la tutela efectiva de los derechos humanos avanzando gradual y constantemente hacia su más completa realización, sin regresiones (no regresividad), de tal forma que no podrá reducirse la protección ya reconocida por la normativa.

1.4. LIMITACIONES, RESTRICCIONES O VIOLACIONES DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Existen diversos métodos interpretativos que emplean los órganos jurisdiccionales federales, en materia de amparo, para verificar la existencia de limitaciones, restricciones o violaciones a un derecho fundamental, mismos que deben conocer los litigantes y órganos jurisdiccionales en materia de trabajo para, respectivamente, tener una idea clara de cómo enfocar sus promociones y acuerdos; ya que, desde el juicio laboral debe considerarse la posibilidad de que contra el laudo (sentencia) sea promovido un juicio de amparo:

- a) *Test de proporcionalidad*. El test de proporcionalidad es un procedimiento interpretativo para resolver conflictos de normas fundamentales, apoyado en los principios de igualdad e interdicción de la arbitrariedad o exceso, previstos en los artículos 1o., 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que requiere llevar a cabo, en primer lugar, un juicio de igualdad mediante la equiparación de supuestos de hecho que permitan verificar si existe o no

14 Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, op.cit., p. 37.

un trato injustificado; en segundo lugar, el principio de proporcionalidad se conforma de tres criterios relativos a que la distinción legislativa: a) persiga una finalidad objetiva y constitucionalmente válida; b) resulte adecuada o racional, de manera que constituya un medio apto para conducir al fin u objetivo perseguido, existiendo una relación de instrumentalidad medio-fin; y, c) sea proporcional.¹⁵

- b) *Interpretación conforme*. Se refiere a la interpretación conforme con la Constitución y exige que se opte por aquella de la que derive un resultado más acorde con el Texto Supremo, a fin de garantizar la supremacía constitucional y, simultáneamente, permitir una adecuada y constante aplicación del orden jurídico, garantizando en todo momento, principalmente, el derecho humano de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva, la interpretación de dicha excepción debe ser bajo un estándar probatorio mínimo, es decir, no debe ser estricta ni rigurosa o requiriendo pruebas concluyentes para demostrar la veracidad de sus afirmaciones;¹⁶ sin embargo, el intérprete no es libre de elegir, sino que debe seleccionar la opción interpretativa compatible con la Carta Magna que genere mayor o mejor protección a los derechos humanos, bajo un ejercicio hermenéutico válido, ya sea el gramatical, el sistemático, el funcional, el histórico o algún otro.
- c) *Escrutinio judicial*. Es la facultad de revisión de los actos de autoridad por el poder judicial; que, se encuentra inversamente relacionada con el grado de libertad de la configuración normativa o la actividad discrecional de las autoridades establecidas en la propia norma sujeta a estudio, ya sea directamente o por su aplicación.

1.5. PRINCIPIO *PRO PERSONAE* Y PRINCIPIO *PRO OPERARIO*

El principio *pro personae* o pro persona, se incorporó al artículo 1o. constitucional en la reforma en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, por lo que: “Claramente cuando existan diversos supuestos, ...deberá optarse bajo el principio pro persona, el que ha conceptualizado el propio Poder Judicial de la Federación como aquel que en caso de que exista una diferencia entre el alcance o la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes, deberá prevalecer aquella que represente una mayor protección para la persona o que implique una menor restricción

¹⁵ Cfr. [TA]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 43, junio de 2017; Tomo II; Pág. 1452. 2a. XC/2017 (10a.), intitulada: TEST DE PROPORCIONALIDAD DE LAS LEYES FISCALES. LA INTENSIDAD DE SU CONTROL CONSTITUCIONAL Y SU APLICACION, REQUIEREN DE UN MINIMO DE JUSTIFICACION DE LOS ELEMENTOS QUE LO CONFORMAN.

¹⁶ Cfr. [TA]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 75, febrero de 2020; Tomo I; Pág. 958. 2a. IV/2020 (10a.), intitulada: REFUGIADOS. INTERPRETACION CONFORME DEL ARTICULO 19 DEL REGLAMENTO DE LA LEY SOBRE REFUGIADOS Y PROTECCION COMPLEMENTARIA.

(...de preferencia de la norma más protectora y de conservación de la norma más favorable...). Lo que no sólo aplica para las normas de distintas fuentes, sino para los supuestos legales diferentes en un mismo cuerpo normativo, como lo ha mandatado la Corte Interamericana de Derechos Humanos...”¹⁷

Mientras, el principio *pro operario* es característico del derecho del trabajo, que viene del latín: *in dubio pro operario* (la duda se resuelve a favor del obrero),¹⁸ criterio hermenéutico que permite dotar de contenido las normas en beneficio del trabajador, sin que eso signifique que los conflictos laborales tengan que resolverse invariablemente en favor del trabajador, como lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[TA]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 60, noviembre de 2018; Tomo II; Pág. 1184. 2a. XCVII/2018 (10a.).

IN DUBIO PRO OPERARIO. DICHO PRINCIPIO NO DEBE ENTENDERSE EN EL SENTIDO DE QUE LOS CONFLICTOS LABORALES TENGAN QUE RESOLVERSE INVARIABLEMENTE EN FAVOR DEL TRABAJADOR. El hecho de que la legislación laboral recoja ese principio contenido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no significa que la Junta deba resolver invariablemente en favor del trabajador, ni actuar de manera arbitraria y condenar al patrón respecto de prestaciones que no fueron demandadas, pues sólo constituye un criterio hermenéutico que permite dotar de contenido las normas en beneficio del trabajador, no así resolver situaciones de facto que no están contempladas en la ley y menos aún en detrimento de las instituciones jurídicas que generan seguridad dentro de un proceso.

Tanto el principio *pro personae* como el principio *pro operario* deberán ser aplicados por todos los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo, al estar consagrados en la Constitución.

1.6. CONTROL DE CONVENCIONALIDAD

“El Control de Convencionalidad es la obligación *ex officio* de cualquier autoridad pública de un Estado y no sólo de su poder judicial, de velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención Americana sobre Derechos Humanos no se vean merma- dos por la aplicación de normas –incluyendo su exégesis plasmada en tesis o jurisprudencia– contrarias a su objeto y fin, por lo que en el marco de sus respectivas competencias deben tenerla en cuenta

¹⁷ Bolaños Linares, Rigel, *Tutela Eficaz de los Derechos Humanos e Inconvencionalidad de la Jurisprudencia*, 1a. ed., Ed. Porrúa, México, D.F., 2015, pp. 55-57.

¹⁸ Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, op.cit., p. 320.

y su interpretación que de la misma ha hecho la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

“De tal forma, que se debe velar por el efecto útil de la citada Convención de manera que no quede disminuido o anulado por la aplicación de norma o prácticas internas que le sean contrarias, por lo que las citadas autoridades tienen la obligación de desarrollar medidas conducentes a la observancia de las garantías previstas en la Convención. ...

“El Poder Judicial de la Federación debe ejercer un control difuso de convencionalidad entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de tal forma, que debe tener en cuenta no solamente su articulado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana de Derechos Humanos, intérprete última de dicha Convención. La que ha establecido, claramente, el Control de Convencionalidad que es obligatorio para México:

Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C No. 216, párrafo 219

México | 2010

219. Este Tribunal ha establecido en su jurisprudencia que es consciente que las autoridades internas están sujetas al imperio de la ley y, por ello, están obligadas a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico.^[277] Pero **cuando un Estado es Parte de un tratado internacional como la Convención Americana, todos sus órganos, incluidos sus jueces, también están sometidos a aquel, lo cual les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermados por la aplicación de normas contrarias a su objeto y fin. El Poder Judicial debe ejercer un “control de convencionalidad” ex officio entre las normas internas y la Convención Americana**, evidentemente en el marco de sus respectivas competencias y de las regulaciones procesales correspondientes. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.^[278]

[277] Cfr. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, párr. 124; Caso La Cantuta Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2006. Serie C

No. 162, párr. 173, y Caso Radilla Pacheco, supra nota 36, párr. 339;

[278] Cfr. Caso Almonacid Arellano, supra nota 282, párr. 124; Caso Boyce y otros Vs. Barbados. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2007, Serie C No. 169, párr. 78, y Caso Radilla Pacheco, supra nota 36, párr. 339.

.....

Corte IDH. Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, Párrafo 124

Chile | 2006

124. La Corte es consciente que los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. **Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos. En otras palabras, el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad” entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana.**

“De lo trasunto, se deriva claramente que cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus órganos jurisdiccionales, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de jurisprudencias contrarias a su objeto y fin.”¹⁹

¹⁹ Bolaños Linares, Rigel, *Tutela Eficaz de los Derechos Humanos e Inconvencionalidad de la Jurisprudencia*, op.cit., pp. 13-19.

1.7. ORGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL

Sabedores de la normativa laboral, los principios rectores de los derechos humanos, las limitaciones, restricciones o violaciones de derechos fundamentales, los principios *pro personae* y *pro operario* y, el control de convencionalidad; debe procederse, al análisis de los órganos jurisdiccionales en materia laboral que, al resolver las litis que se les planteen, los tendrán en cuenta directa o indirectamente.

De manera puntual, para efectos de los trabajadores normados por el Apartado A del artículo 123 constitucional (empresas), los órganos jurisdiccionales competentes son los mal denominados tribunales que, en realidad son juzgados –en materia de trabajo–, a nivel federal y estatal.

En cuanto se refiere a los trabajadores al servicio del Estado (Apartado B del artículo 123 constitucional), seguirá siendo el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien conozca y resuelva de los conflictos a nivel nacional en primera instancia, ya que no tiene salas regionales. Sin embargo, se destaca la opinión del autor desde hace años: “Por honestidad intelectual, el autor considera que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe transformarse, ya que actualmente depende del Poder Ejecutivo, específicamente está adscrito a la Secretaría de Gobernación. Si bien la integración de sus Salas es tripartita, de tal forma que cada Sala está integrada por un Magistrado designado por el Gobierno Federal, un Magistrado representante de los trabajadores, designado por la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado y un Magistrado tercer árbitro, que nombran los dos primeros y que funge como Presidente de Sala; la opinión del autor es que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje debe desaparecer y crearse Juzgados Federales de Conciliación y Arbitraje, dependientes del Poder Judicial Federal, lo que además permitiría que los secretarios generales auxiliares, de audiencias y proyectistas, así como los notificadores y demás personal del Tribunal, incrementaran su sueldo, lo que no sólo es justo sino necesario, además que los abogados que actualmente laboran ahí tienen pocas oportunidades de desarrollo profesional.”²⁰

La primera instancia tiene órganos jurisdiccionales diferentes, según el tipo de trabajador, pero tanto trabajadores de empresas como al servicio del Estado, para impugnar el laudo deben acudir al amparo directo. Mientras, tratándose de los trabajadores que constituyen una excepción constitucional y que en su lugar acuden al amparo indirecto, contra la sentencia que se dicte tendrán la oportunidad de interponer el recurso conducente en términos de la Ley de Amparo.

²⁰ Bolaños Linares, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático*, op.cit., p. 79.

Ya sean los citados juzgados en materia de trabajo o el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en ambos órganos jurisdiccionales, los tipos de pruebas y, su ofrecimiento, objeción, admisión, perfeccionamiento y desahogo, se desahogan casi de la misma manera al ser supletoria la Ley Federal del Trabajo de la ley burocrática, de ahí la importancia de conocer el contenido de la presente obra, que será de utilidad para todos los litigantes que acudan a dichos órganos jurisdiccionales.

“Sin embargo, el Poder Judicial Federal, en jurisprudencia, ha establecido que la supletoriedad tiene límites:

[J]; 8a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; agosto de 1994, Tomo 80; Pág. 45.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PROCEDENCIA DE LA APLICACION SUPLETORIA DE LA. A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

*Si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, fue promulgada por decreto publicado el veintisiete de septiembre de mil novecientos sesenta y tres, y en su artículo 11 dispuso que en lo no previsto expresamente por la misma o disposiciones especiales, se aplicaría en su orden la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad; y el artículo de la ley comentada no ha sido reformado; debe concluirse que en él se expresó la voluntad del legislador de suplir lo no previsto en su ley con las normas de la entonces en vigor Ley Federal del Trabajo de dieciocho de agosto de mil novecientos treinta y uno, las que por efecto de la supletoriedad así ordenada quedaron incorporadas a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963; **pero esa indicación de supletoriedad no significa propósito legislativo de ligar permanentemente la Ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional a modificaciones ulteriores que surgieran del desarrollo evolutivo de las normas reglamentarias del apartado A del mismo artículo constitucional, porque ello implicaría desconocer las diferencias específicas entre las fuentes reales de dos ordenamientos jurídicos; uno para regular las prestaciones de los servicios subordinados a patrones sujetos jurídicos privados para beneficio de sus particulares intereses; otro, para regular las prestaciones de servicios subordinados al patrón, ente público, para beneficio de los intereses sociales generales encomendados a éste. Por lo que la supletoriedad de que se trata sólo puede significar que el legislador, al establecerla, refirió un conjunto de normas ya existentes como instrumento para completar y explicar la significación del que estaba emitiendo en ese momento,***

pero no que el conjunto normativo que estructuraba debiese quedar sujeto permanentemente a las modificaciones que, en su propia evolución sufran normas de la misma jerarquía legal, cuya existencia y desarrollo ulteriores tienen motivos y fines propios, diversos e independientes de la normatividad específica que formula en un momento dado.”²¹

Debe puntualizarse que las reglas generales de los trabajadores al servicio del Estado tienen limitaciones constitucionales claras, ya que la fracción XIII del Apartado B del artículo 123 establece: “Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.”

Por ejemplo, en materia de baja de militares, lo que procede es el juicio de amparo indirecto, ya que ni siquiera es procedente un juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa, como lo ha determinado el Poder Judicial de la Federación en la jurisprudencia 2a./J. 91/2014 (10a.), cuyo rubro es: TRIBUNAL FEDERAL DE JUSTICIA FISCAL Y ADMINISTRATIVA. ES INCOMPETENTE PARA CONOCER DE LAS ORDENES DE BAJA DE LOS INTEGRANTES DE LAS FUERZAS ARMADAS POR COLOCARSE EN SITUACION DE NO PODER CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES MILITARES Y, POR TANTO, ESTOS CARECEN DE DERECHO PARA RECLAMAR LA NEGATIVA O REDUCCION DE SUS PENSIONES O PRESTACIONES SOCIALES ANTE ESE TRIBUNAL.

Mientras, los trabajadores del Instituto Nacional Electoral (INE) y de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), en términos de la Constitución, se rigen por la ley electoral y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Cuyos conflictos laborales serán resueltos, en tratándose del personal del INE, por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en términos de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral y, respecto al personal de los OPLE, por los órganos jurisdiccionales competentes según la normativa estatal aplicable a cada uno de ellos.

²¹ *Idem*, pp. 22-23.

© CAPITULO II

PROCEDIMIENTO LABORAL

Si bien, el procedimiento de conciliación prejudicial no es materia, formalmente, de la presente obra; al ser un “presupuesto procesal”, en ciertos casos, y toda vez que debe explicarse la naturaleza y alcances de la información aportada por las partes, en dicho procedimiento, vale la pena explicarlo brevemente. Recordando, que en el momento que se concluye la conciliación prejudicial y se acude ante un órgano jurisdiccional –juzgados en materia de trabajo– ya se está en presencia del proceso laboral.

El proceso laboral se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal y, es público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.

Los jueces en materia de trabajo deben garantizar el cumplimiento de dichos principios y condiciones, de tal forma, que atenderán al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan y, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.

De tal forma, que durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez a cargo estará presente en el desarrollo de las audiencias, pudiendo auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien verificará y, en su caso, certificará que las notificaciones personales se practicaron debidamente.

El presente libro se centra en el procedimiento ordinario –así denominado por la Ley–; lo que, si bien resulta aplicable a diversos procedimientos especiales, no debe olvidarse, en tratándose de estos, que tienen ciertas especificidades que superan la materia del presente texto.

2.1. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION PREJUDICIAL

Durante años, los que se han dedicado a la materia laboral recuerdan la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y

ofrecimiento y admisión de pruebas, que constaba de tres etapas y se desahogaban ante la junta de conciliación y arbitraje, local o federal, según la materia.

La Ley Federal del Trabajo, actualmente, no considera a la conciliación ante el órgano jurisdiccional del conocimiento, sino ante el centro de conciliación correspondiente, federal o local; sin embargo, la Ley establece tajantemente:

ARTICULO 684-B. *Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.*

.....

ARTICULO 685 TER. *Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:*

I. *Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;*

II. *Designación de beneficiarios por muerte;*

III. *Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;*

IV. *La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:*

a) *La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;*

b) *Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y*

c) *Trabajo infantil.*

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Esto es, la regla general es que se debe agotar la instancia conciliatoria previo a arribar ante un juzgado en materia de trabajo, al grado que la Ley Federal del Trabajo mandata en la fracción I de su artículo 521 que: “Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley.”

El procedimiento de conciliación no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales, por lo que la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

En lo que interesa, los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial; inclusive, las partes no podrán invocar en ninguna etapa procesal, antecedente alguno relacionado con la proposición, discusión, aceptación, rechazo o reconocimiento de hechos y derechos que se hayan realizado en el procedimiento de conciliación prejudicial.

La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la “constancia de no conciliación” y, en su caso, el “convenio de conciliación” que se celebre, en cuyo supuesto el centro de conciliación remitirá en forma electrónica al juzgado en materia de trabajo que corresponda los documentos referidos, mismos que contendrán los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la autoridad conciliadora al buzón electrónico asignado.

Ello, ya que la Autoridad Conciliadora contará con una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica; para tal efecto, asignará un buzón electrónico a las partes. Asimismo, los juzgados en materia de trabajo realizarán todas las notificaciones, aún las personales, al buzón electrónico que les asignen a las partes, debiendo recabarse el acuse de recibo electrónico respectivo.

2.2. AUDIENCIA PRELIMINAR

Un procedimiento ordinario comienza con la presentación de la demanda del trabajador,²² en la cual se anexarán las pruebas²³ –como siempre se ha hecho en materia laboral burocrática–; y la constancia de no conciliación expedida por el Centro de Conciliación, en la que se certifique que no hubo acuerdo entre las partes.

En las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, se turnará al juez en materia de trabajo correspondiente, el cual dictará el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes, el que deberá notificar dentro de cinco días a la parte demandada, quien a su vez tiene quince días para contestar y presentar las pruebas a su favor.

Al contestar la demanda de un trabajador, el patrón puede allanarse a las pretensiones de la actora, supuesto en el cual el juez citará a la audiencia de juicio para dictar sentencia, la cual debe ser en un plazo no mayor a diez días.

En caso contrario, de continuar con el juicio, se dará vista al demandante con la contestación de demanda y pruebas de su contraparte, para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de la demandada, formule observaciones de la contestación de demanda y, en su caso, ofrezca pruebas. De hacerlo, con el escrito y anexos, se entregará copia a la demandada para que, en el plazo de cinco días, objete las pruebas ofrecidas por el trabajador y realice las manifestaciones derivadas de la réplica del trabajador.

En esta parte del juicio existe la posibilidad de llamar a juicio a algún tercero, supuesto en el cual dicho tercero contará con quince días para realizar sus manifestaciones. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo o ser llamadas a juicio por el juez en materia de trabajo.

Una vez concluidos los plazos referidos, se citará a la audiencia preliminar, la cual tiene por objeto depurar el procedimiento, establecer los hechos no controvertidos y acordar sobre las pruebas, debiendo comparecer tanto del trabajador como el patrón; y en dicha audiencia preliminar se señalará día y hora para la audiencia de juicio.

22 La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso que el demandante sea el trabajador y faltaren copias, ello no será causa para prevención, archivo o desechamiento.

23 En materia laboral, históricamente la audiencia era de “conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas”, por lo que no se presentaban las pruebas hasta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas. Por lo que se comparte el nuevo requisito de procedibilidad, para dar celeridad a los procesos laborales.

Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a este hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar, en el caso del procedimiento individual ordinario, y de la audiencia de juicio en los demás casos, para manifestar por escrito lo que a su derecho convenga. El juez en materia de trabajo, sin suspensión del procedimiento dictará el acuerdo respectivo, a fin de que se corra traslado al tercero interesado con los escritos de demanda y su contestación para que dentro de los diez días siguientes a la fecha en que sea notificado personalmente, presente el escrito en el que manifieste lo que a su derecho convenga; en dicho escrito además de acreditar su personalidad ofrecerá las pruebas que a su interés corresponda.

Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común se hará en el escrito de demanda, o en la audiencia preliminar; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, el juez en materia de trabajo lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda y, en ningún caso suspenderán el procedimiento; de oponerse estas, sólo se admitirán como pruebas la documental y pericial, salvo en el caso de la litispendencia y conexidad, de las que se podrá ofrecer también la prueba de inspección de los autos. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda; si no lo hace y el juzgado en materia de trabajo se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria. La declinatoria podrá oponerse hasta la audiencia preliminar, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, el juez en materia de trabajo después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, que se referirán exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Las excepciones para su estudio se dividen en dilatorias y perentorias (cuadro 1), las primeras únicamente retrasan el conocimiento del asunto principal controvertido, por lo que, no se podrá entrar al estudio de fondo del asunto ya que detienen la tramitación del proceso; mientras, las segundas, al desvirtuar la procedencia de la acción intentada están destinadas a destruir la propia acción y obligan al órgano jurisdiccional en materia de trabajo a realizar un pronunciamiento sobre el fondo mismo de la controversia, esto es, analizar no sólo la procedencia o improcedencia de la acción, sino a valorar las pruebas exhibidas por las partes en el juicio para de-

terminar si la excepción o excepciones destruyen por completo la acción o no.

Cuadro 1

Principales Excepciones que se Hacen Valer en Materia Laboral	
Excepciones dilatorias	Excepciones perentorias
Incompetencia.	Falta de acción y de derecho.
Litispendencia.	Prescripción de la acción.
Conexidad.	Acciones contradictorias.
Falta de personalidad.	Cosa juzgada.
Falta de personería.	Aplicación de la cláusula de exclusión.
Obscuridad de la demanda.	Rescisión de la relación de trabajo por causa justificada.
	Excepción de pago.

Mientras, la recusación solo podrá admitirse hasta antes de la calificación sobre la admisibilidad de las pruebas en la audiencia preliminar o, hasta antes del cierre de la instrucción cuando:

- a) Cambie el personal del juez en materia de trabajo, y
- b) Ocurra un hecho superveniente que funde la causa.

De no obtener la información que permita al juez en materia de trabajo conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el poder judicial federal o local cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas. En este caso, el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contra para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.

2.3. AUDIENCIA INCIDENTAL

En lo que se refiere a los incidentes que se promuevan en el juicio individual ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento, a excepción del incidente de nulidad, el que podrá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia.

En este caso, el juez en materia de trabajo señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presuncionales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

2.4. AUDIENCIA DE JUICIO

En la audiencia de juicio se desahogan las pruebas, se formulan los alegatos, se declara cerrada la etapa de instrucción y se emite el laudo (la sentencia), con lo que se pone fin al procedimiento (por lo general, no se emite el referido laudo en dicho momento, lo que se explicará posteriormente).

De esta forma, se busca favorecer al trabajador en la impartición de justicia laboral y reducir la posibilidad de prácticas dilatorias y corrupción en el procedimiento jurisdiccional.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, debiéndose ofrecer conforme a lo previsto para cada uno de los procedimientos regulados por la Ley y acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

“Las pruebas ofrecidas deberán tener relación con la litis planteada por las partes, ya que de lo contrario serán desechadas. Sin embargo, no basta ofrecer las pruebas sino debe ofrecerse su perfeccionamiento, para el caso de que sean objetadas, y relacionarlas con los Hechos de la demanda que correspondan.”²⁴

Aquellas pruebas que se refieran a hechos supervenientes, podrán ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de los mismos. El juzgado en materia de trabajo dará vista con dichas pruebas a las demás partes para que manifiesten lo que a su derecho e interés convenga y, en su caso, formulen las objeciones correspondientes; de ser necesario, se señalará día y hora para su desahogo en audiencia.

El juez en materia de trabajo desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello; y, posteriormente, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:

- a) Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

²⁴ Bolaños Linares, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático*, op.cit., p. 88.

- b) Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio; y
- c) El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del juzgado en materia de trabajo hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo anterior, el juez otorgará sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos.

“Una vez desahogados todos los medios probatorios se cerrará la etapa de pruebas y las partes procederán a esgrimir los alegatos que consideren suficientes. ...Los alegatos derivan de los principios de audiencia e igualdad de las partes y, consisten en las manifestaciones o razonamientos que las partes formulan, teniendo por objeto fortalecer sus puntos de vista sostenidos en el juicio. Esto es, son apreciaciones personales de las partes que buscan influir en el ánimo del juzgador a efecto de colmar sus pretensiones, ya que en los alegatos se exponen razones tendientes a ilustrar al juzgador sobre la litis planteada”²⁵ y, en especial, convencer al órgano jurisdiccional que con las pruebas que obran en autos se acreditaron los hechos o se demostraron las excepciones y defensas, lo que debe favorecerles en el resultado del proceso.

Hay abogados que consideran que no es importante esgrimir los alegatos, sin embargo están equivocados, toda vez que es la oportunidad idónea de llamar la atención del juzgador para que resuelva en el sentido de los intereses que defendió en juicio y a veces no bastan los alegatos escritos, sino los “alegatos de oído”, esto es, acudir ante el órgano jurisdiccional y de manera respetuosa comentar con los proyectistas o con quien corresponda –en breves minutos–, lo esencial que debieran conocer para realizar un proyecto conforme a Derecho.

25 *Idem*, pp. 84 y 101.

Destaca que el Poder Judicial de la Federación ha considerado en jurisprudencia que, la omisión del órgano jurisdiccional en materia de trabajo de otorgar oportunidad a las partes para formular alegatos, constituye una violación esencial al procedimiento que afecta las defensas del quejoso y por ende una violación a las formalidades esenciales del procedimiento:

[J]; Décima Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 46, septiembre de 2017, Tomo III; Pág. 1598. (II Región) 2o. J/2 (10a.).

ALEGATOS EN EL JUICIO LABORAL. LA OBLIGACION DE LA JUNTA DE OTORGAR A LAS PARTES EL DERECHO PARA FORMULARLOS TIENE FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 882, 884, FRACCION IV, 885, FRACCION IV Y 888 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, ASI COMO EN LA TESIS DE JURISPRUDENCIA 2A./J. 32/2014 (10a.). *La omisión de la Junta de otorgar oportunidad a las partes para formular alegatos, constituye una violación esencial al procedimiento que afecta las defensas del quejoso, en términos del artículo 172, fracción VI, de la Ley de Amparo, como lo establece la jurisprudencia 2a./J. 32/2014 (10a.), de título y subtítulo: "ALEGATOS. LA OMISION DE LA JUNTA DE OTORGAR UN PLAZO PARA FORMULARLOS EN EL JUICIO LABORAL, CONSTITUYE UNA VIOLACION ESENCIAL AL PROCEDIMIENTO QUE AFECTA LAS DEFENSAS DEL QUEJOSO EN TERMINOS DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 159 DE LA LEY DE AMPARO, VIGENTE HASTA EL 2 DE ABRIL DE 2013.". Ahora, si bien es cierto que antes de mayo de 2014 esa jurisprudencia no era vinculante para la Junta, pues la obligación de brindar oportunidad a las partes para formular alegatos sólo provenía de los artículos 882, 884, fracción IV, 885, fracción IV y 888 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, también lo es que si en el juicio la instrucción se cerró antes de que la citada jurisprudencia se considerara de aplicación obligatoria, pero el proyecto de resolución y el laudo fueron dictados cuando ese criterio ya lo era, resulta inconcuso que la Junta se encuentra doblemente constreñida a respetar ese derecho otorgado a las partes.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA SEGUNDA REGION.

[J]; *Décima Epoca; Segunda Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 6, mayo de 2014, Tomo II; Pág. 851. 2a./J. 32/2014 (10a.)*.

ALEGATOS. LA OMISION DE LA JUNTA DE OTORGAR UN PLAZO PARA FORMULARLOS EN EL JUICIO LABORAL, CONSTITUYE UNA VIOLACION ESENCIAL AL PROCEDIMIENTO QUE AFECTA LAS DEFENSAS DEL QUEJOSO EN TERMINOS DE LA FRACCION VI DEL ARTICULO 159 DE LA LEY DE AMPARO, VIGENTE HASTA EL 2 DE ABRIL DE 2013. *De los artículos 882, 884, fracción IV, 885, fracción IV y 888 de la Ley Federal del Trabajo, vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012, deriva que la oportunidad de las partes para formular alegatos en un juicio laboral como formalidad esencial del procedimiento no puede proscribirse bajo consideraciones técnicas de los órganos que tramitan los juicios correspondientes, incluso cuando se argumenta que se pretende evitar la prolongación o dilación de los juicios, toda vez que el respeto a tal derecho constituye una garantía para el adecuado ejercicio de la función formal o material de impartición de justicia. Así, la importancia de la oportunidad de alegar de las partes radica en la sola posibilidad de que puedan pronunciarse respecto de lo contenido en autos, una vez concluida la audiencia de conciliación, demanda y excepciones; y ofrecimiento y admisión de pruebas, haciendo las manifestaciones que estimen convenientes a su derecho, las cuales deben ser del conocimiento de las Juntas antes de la emisión del laudo correspondiente, como lo señalan las disposiciones legales referidas; por ello, aun cuando no exista expresamente en la ley laboral un plazo para formular alegatos, las Juntas deben garantizar que se otorgue la citada oportunidad, aplicando al caso lo dispuesto en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo; de ahí que la omisión de hacerlo constituye una violación esencial al procedimiento que afecta las defensas del quejoso en términos de la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo abrogada²⁶. Lo anterior en una interpretación armónica de las disposiciones legales antes señaladas, en el entendido de que el presente criterio será obligatorio para las Juntas laborales a partir de su publicación y en aquellos casos en que no haya sido observado, anteriores a esta ejecutoria, corresponde a los Tribunales Colegiados de Circuito valorar, con amplia libertad de jurisdicción, si la omisión materia de esta contradicción trascendió al resultado del laudo señalado como acto reclamado, para evitar innecesarias reposiciones de procedimientos.*

La Ley establece que realizados que sean los alegatos de las partes, el juzgado en materia de trabajo declarará cerrada la etapa

²⁶ La Ley de Amparo, vigente, contiene el mismo supuesto que la ley abrogada, sólo que en la fracción VI de su artículo 172, por lo que se considera aplicable el criterio de la citada jurisprudencia.

de juicio (cierre de la instrucción) y emitirá el laudo en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia.

El cierre de la instrucción sirve para revisar que el expediente en que se actúa se encuentra debidamente sustanciado, no existe trámite o diligencia pendiente por realizar y obran en autos todos los elementos necesarios para resolver y, dejar asentado que queda en estado de resolución una litis, para que se proceda a realizar el proyecto de laudo (sentencia).

Destaca que, en la audiencia preliminar, si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

2.5. LAUDO (SENTENCIA)

A las resoluciones que ponen fin al juicio laboral se les denomina laudos –aunque la nueva Ley Federal del Trabajo les nombre como sentencias–, mismos que si no son dictados en la misma audiencia, la Ley establece que solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el juzgado en materia de trabajo los emitirá dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871,²⁷ de la Ley. No obstante, ya sea de oficio o a

27 ARTICULO 871. *El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente.*

En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:

- a)** *Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;*
- b)** *Ordenar la notificación al demandado;*
- c)** *Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;*
- d)** *Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;*
- e)** *Dictar las providencias cautelares, y*
- f)** *Las demás que el juez le ordene.*

Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.

petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar laudo (sentencia); asimismo, podrá aclarar esta una vez que se haya emitido.

Ante un laudo (sentencia) que se considera no está apegado a Derecho, lo procedente es promover un juicio de amparo directo ante la propia autoridad y solicitar que por su conducto sea remitido al tribunal colegiado que corresponda, en materia de trabajo del circuito judicial en que se haya diligenciado la primera instancia; para promover dicho juicio, se cuenta con un plazo de quince días hábiles a partir del día siguiente al en que haya surtido efectos la notificación del citado laudo.

Por lo general los amparos directos le ordenan al *a quo*²⁸ modificar su laudo (sentencia) y emitir uno nuevo, con libertad de jurisdicción, sólo que considerando lo expuesto por el *ad quem*,²⁹ lo que ha generado en la práctica que se puedan tener diversos laudos en cumplimiento, ya que como cada uno de ellos es un nuevo acto de autoridad, es impugnabile en amparo directo, hasta que se llegue al último laudo en cumplimiento en que no se otorgue el amparo y entonces adquiera el carácter de cosa juzgada,³⁰ lo que a su vez ocurre si el laudo no es impugnado, ya que causa estado y deviene en cosa juzgada.

2.6. EJECUCION DE LAUDO (SENTENCIA)

En el momento que un laudo (sentencia) es cosa juzgada, se puede requerir su cumplimiento y si no se cumple, procede la interposición del juicio de amparo indirecto ante juzgados de distrito para lograr que sea cumplimentado, como lo ha determinado el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 62, enero de 2019; Tomo III; Pág. 1580. PC.I.L. J/43 L (10a.).

RESOLUCION QUE DESESTIMA EL INCIDENTE DE NO ACATAMIENTO AL LAUDO, DICTADA EN LA ETAPA DE EJECUCION. EN SU CONTRA PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO, AUN CUANDO NO CONSTITUYE LA ULTIMA ACTUACION DENTRO DE ESE PROCEDIMIENTO. *El artículo 107, fracción IV, de la Ley de Amparo, establece una regla general de procedencia del juicio de*

²⁸ Juez en materia de trabajo, autor del laudo (sentencia).

²⁹ Tribunal superior que debe resolver un juicio de amparo formulado en contra de un juzgado en materia de trabajo (inferior).

³⁰ Según el Diccionario del Español Jurídico, cosa juzgada es la institución procesal mediante la cual se otorga a las decisiones plasmadas en una resolución judicial el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas en cuanto proyección del principio de seguridad jurídica (<https://dej.rae.es/lema/cosa-juzgada>).

amparo indirecto, consistente en que tratándose de actos de ejecución de sentencia, sólo podrá promoverse contra la última resolución que se dicte en el procedimiento respectivo; es decir, aquella que aprueba o reconoce el cumplimiento total de lo sentenciado o declara la imposibilidad material o jurídica para ello; sin embargo, la regla general aludida prevé ciertas excepciones que se actualizan cuando: a) el acto infrinja directamente derechos sustantivos; y, b) los derechos sustantivos afectados sean ajenos a los que se puedan afectar por la propia ejecución de la sentencia, esto es, que no hayan sido consecuencia directa y necesaria de la resolución jurisdiccional que se pretende ejecutar. En ese sentido, procede el juicio de amparo indirecto contra la resolución que desestima el incidente de no acatamiento al laudo, dictada durante la etapa de ejecución, porque aun cuando no constituye la última resolución dentro de ese procedimiento, es un acto autónomo que afecta de manera directa e inmediata derechos sustantivos, por los efectos que se pretenden producir, al evitar el cumplimiento directo del laudo.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 63, febrero de 2019; Tomo III; Pág. 2358. I.14o.T. J/2 (10a.).

EJECUCION DE LAUDO. LA OMISION DE ACORDAR LA PLANILLA DE LIQUIDACION CONSTITUYE UNA VIOLACION, PORQUE PARALIZA EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, LO QUE JUSTIFICA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO. *Los artículos 103, fracción I y 107, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los diversos 1o., fracción I, y 5o. de la Ley de Amparo, disponen que **contra las omisiones de la autoridad que vulneren los derechos constitucionales o convencionales del gobernado, procede el amparo indirecto.** En este contexto, si la actora (trabajador) presenta una planilla de liquidación para iniciar el procedimiento incidental, que tiene por objeto determinar la condena líquida del laudo que ha de ejecutarse, y la Junta no lo acuerda en el plazo previsto en el artículo 838 de la Ley Federal del Trabajo (48 horas), ello constituye una omisión que justifica la procedencia del amparo indirecto, porque **el derecho de acceso a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de eficacia de las resoluciones, se ve obstaculizado en perjuicio del actor durante todo el lapso que persista la inactividad de la autoridad responsable, pues la exhibición de la planilla de liquidación***

aludida, es condición para que comience el procedimiento de ejecución.

DECIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

[J]; 10a. Epoca; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 58, septiembre de 2018; Tomo II; Pág. 1379. PC.XXI. J/14 L (10a.).

AUTO DICTADO EN EL PERIODO DE EJECUCION DE LAUDO, QUE NIEGA PROVEER SOBRE UNA MEDIDA DE APREMIO O IMPONER UNA DE MAYOR ENTIDAD PARA EJECUTARLO. EN SU CONTRA PROCEDE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO POR AFECTAR EL DERECHO SUSTANTIVO A UNA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. *El acto de carácter negativo que tiene la consecuencia de no dictar una medida eficaz para lograr el cumplimiento cabal del laudo que constituye cosa juzgada, constituye una resolución que tiene una autonomía propia de la materia resuelta en el laudo, que es cosa juzgada y a la vez **afecta de manera directa, inmediata y materialmente el derecho de la parte vencedora a que el laudo se ejecute de manera eficaz y, por ende, afecta el derecho sustantivo a una tutela judicial efectiva reconocido por el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,** que establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, y particularmente el derecho a que las resoluciones se emitan de manera pronta, completa e imparcial; esto es, la ejecución de una sentencia o laudo que constituye cosa juzgada es un derecho a la jurisdicción de carácter sustantivo al ser inherente al derecho a que se administre justicia, pues una sentencia o laudo con calidad de cosa juzgada solamente tiene eficacia para el gobernado cuando el derecho reconocido, constituido, declarado o restituido, ingresa materialmente a su patrimonio de manera total y plena. En consecuencia, el juicio de amparo indirecto procede contra el auto dictado en el período de ejecución de laudo que niega proveer sobre una medida de apremio o imponer una de mayor entidad para ejecutarlo, toda vez que afecta el derecho sustantivo a una tutela judicial efectiva y porque aun cuando dicha negativa no tenga la consecuencia de paralizar en forma total la ejecución del laudo, sí tiene la de obstaculizar de manera indefinida su ejecución del laudo, con lo cual no se logra una justicia pronta y eficaz.*

PLENO DEL VIGESIMO PRIMER CIRCUITO.

[TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 62, enero de 2019; Tomo IV; Pág. 2488. I.16o.T.24 L (10a.).

LAUDO. CONTRA LOS ACTOS QUE IMPIDAN, SUSPENDAN, OBSTACULICEN O DETENGAN EL PROCEDIMIENTO DE EJECUCION, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO, POR GENERAR CONSECUENCIAS DE IMPOSIBLE REPARACION. *Del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos deriva el derecho de acceso a la justicia, en su vertiente de ejecución de los laudos de manera pronta y expedita de la condena líquida reconocida a favor de un trabajador. Consecuentemente, todos aquellos actos dictados durante la etapa de ejecución que impiden, suspenden, obstaculizan o detienen la ejecución del laudo, pueden reclamarse en amparo indirecto, por ser actos de imposible reparación, toda vez que se trata de una excepción a la regla de procedencia contenida en la fracción IV, segundo párrafo, del artículo 107 de la Ley de Amparo, relativa a que dicho medio de defensa extraordinario sólo procede contra la última resolución en la etapa de ejecución.*

DECIMO SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

De tal forma que, de las tesis trasuntas a guisa de ejemplo, se desprende que procede el juicio de amparo indirecto en contra de la resolución que desestima el incidente de no acatamiento al laudo (dictada en la etapa de ejecución), de la omisión de acordar la planilla de liquidación que constituye una violación —porque paraliza el procedimiento relativo—, del auto dictado en el período de ejecución del laudo que niega proveer sobre una medida de apremio o imponer una de mayor entidad para ejecutarlo y, de manera general, contra los actos que impidan, suspendan, obstaculicen o detengan el procedimiento de ejecución, por generar consecuencias de imposible reparación.

© CAPITULO III

**GENERALIDADES DE LA PRUEBA
EN MATERIA LABORAL**

En la trilogía procesal clásica son las partes las que tienen la carga de la prueba, lo que en derecho social no es así –como el derecho del trabajo–; ya que el sistema jurídico mexicano en materia laboral establece una carga de la prueba disímil, al fijar como norma general que el patrón tiene la carga de la prueba en la mayoría de los casos.

La prueba es la comprobación de las afirmaciones expresadas por las partes, para averiguar y confirmar que un hecho efectivamente tuvo lugar y que la narración del mismo tiene un correlato lo más cercano a la realidad, para lo cual se utilizan distintos elementos dentro del proceso denominados medios probatorios; sobre los cuales, los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo deberán pronunciarse en su totalidad en el laudo (sentencia), ya que si omiten pronunciarse sobre alguno de ellos –de los ofrecidos por las partes–, esto constituirá una violación a la Ley que ameritará el otorgamiento de la protección constitucional, para el efecto de que en un nuevo laudo, se estudie y valore tales probanzas y, con base en ellas, resuelvan lo que en derecho proceda.

Debe puntualizarse que la normativa no es objeto de prueba, ya que hay una moda de algunos años a la fecha en que los litigantes ofrecen como pruebas las normas en que fundamentan su acción, lo que es equívoco, ya que es claro que el propio Poder Judicial de la Federación ha establecido:

[TA]; 8a. Epoca; T.C.C.; S.J.F.; Tomo XV-1, febrero de 1995; Pág. 205. V.2o.214 K.

LEYES, NO SON OBJETO DE PRUEBA. *Atento al principio jurídico relativo a que el Derecho no es objeto de prueba, no es necesario que se ofrezca como tal la publicación oficial de la ley que contiene las disposiciones legales reclamadas.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

[TA]; 7a. Epoca; Pleno; S.J.F.; Volumen 65, Primera Parte; Pág. 15

LEYES. NO SON OBJETO DE PRUEBA. *El juzgador de amparo, sin necesidad de que se le ofrezca como prueba la publicación oficial de la ley que contiene las disposiciones legales reclamadas, debe tomarla en consideración, aplicando el principio jurídico relativo a que el derecho no es objeto de prueba.*

Por lo que, respecto a la normativa, basta que los litigantes citen los artículos, fracciones, incisos, párrafos, apartados, etc., correspondientes y, en su caso, su fecha de publicación en el DOF, pero no la ofrezcan como prueba, sino como parte de su argumentación en su demanda y contestación de demanda y, de ser procedente, en la reconvención y contestación a la reconvención. Por lo que se espera que se termine con esta práctica innecesaria.

3.1. LA CARGA DE LA PRUEBA

En el derecho romano se consideraba que *onus probandi incumbi actori*, esto es, la carga de la prueba incumbe al actor, sin embargo, *qui regulam pro se habet, transfert onus probandi in adversarium*, lo que significa que el que tiene la regla a su favor, transfiere la carga de la prueba a su adversario;³¹ lo que ocurre en México, ya que la Ley Federal del Trabajo establece que:

ARTICULO 784. *El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:*

- I. *Fecha de ingreso del trabajador;*
- II. *Antigüedad del trabajador;*
- III. *Faltas de asistencia del trabajador;*
- IV. *Causa de rescisión de la relación de trabajo;*
- V. *Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;*

³¹ Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, op.cit., pp. 321-322.

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

La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.

Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;

VII. *El contrato de trabajo;*

VIII. *Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;*

IX. *Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo;*

X. *Disfrute y pago de las vacaciones;*

XI. *Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;*

XII. *Monto y pago del salario;*

XIII. *Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y*

XIV. *Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.*

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Con lo que es claro que la igualdad de las partes característica del proceso civil, no aplica en el proceso laboral, donde la normativa recurrentemente tutela al trabajador, lo que obliga a los patronos y a los abogados patronales a tener un mayor conocimiento y manejo de los medios probatorios, para poder defender sus intereses en juicio y lograr una “equidad procesal” y laudos que tutelen sus intereses favorablemente. Además de estar atento a acudir a cada una de las audiencias establecidas en la Ley, ya que su inasistencia podría tener un alto costo, inclusive recibir un laudo condenatorio por despido injustificado con las consecuencias del correspondiente pago, como lo ha determinado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 63, febrero de 2019; Tomo I; Pág. 1042. 2a./J. 128/2018 (10a.).

DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO SE TENGA AL PATRON POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO, SIN PRUEBA EN CONTRARIO, LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEBE CONSIDERARLO CIERTO. *La sanción procesal prevista en el artículo 879, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, consistente en tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, permite dar certeza jurídica a las partes sobre lo que implica incumplir con la obligación procesal de comparecer a la audiencia de ley, a pesar de encontrarse en la oportunidad de hacerlo. Esa determinación no impide al demandado destruir la presunción generada, derivada de su omisión de comparecer a la audiencia de ley, pues conforme al precepto legal mencionado puede ofrecer aquellas pruebas que demuestren que: a) el actor no era trabajador; b) no existió el despido; o c) no son ciertos los hechos de la demanda. Si no se ofrecen pruebas o las propuestas carecen de eficacia probatoria, al emitir el fallo, la autoridad laboral tendrá por ciertos los hechos de la demanda, entre otros, el despido injustificado afirmado por el trabajador. Presunción que es acorde con los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, conforme a los cuales, corresponde al patrón la carga de demostrar los elementos esenciales de la relación laboral, entre otros, los relativos a la fecha de ingreso y la causa de la rescisión o de terminación de la relación de trabajo, bajo el apercibimiento de que, de no satisfacer esa carga probatoria, se presumirán ciertos los hechos afirmados por el trabajador. En consecuencia, cuando éste expone en su demanda que fue despedido injustificadamente y el demandado no concurre al juicio laboral, ello motiva a que se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y, al no existir prueba en contrario, la Junta debe tener como cierto el despido alegado, sin que pueda considerarse necesario que el trabajador demuestre la existencia de la relación laboral, pues implicaría imponerle la carga de desvirtuar una excepción que no se hizo valer en el juicio, aunado a que se relevaría al demandado de satisfacer la carga procesal que le corresponde.*

La reinversión de la carga procesal, se presentaba cuando el patrón negaba el despido y le ofrecía al trabajador su trabajo, en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando—sin modificar las condiciones de trabajo o justificando las controvertidas—, pero la reforma de 2019 a la Ley, claramente estableció: “Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho”; lo que

los abogados deben tener en cuenta al establecer sus estrategias procesales.

3.2. IDONEIDAD DE LA PRUEBA

Idóneo es lo adecuado o apropiado para algo, por lo que hablar de la idoneidad de las pruebas, significa determinar qué medios probatorios sirven para acreditar tales o cuales hechos.

Por ejemplo, en materia de arrendamiento la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 1a./J. 62/2005, intitulada: CONFESION FICTA POR NO COMPARECER SIN JUSTIFICACION A ABSOLVER POSICIONES. ES INSUFICIENTE POR SI MISMA PARA TENER POR ACREDITADA LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE ARRENDAMIENTO INMOBILIARIO (LEGISLACION DEL DISTRITO FEDERAL), determinó que la confesión ficta no es idónea para acreditar la existencia de un contrato de arrendamiento, toda vez que la necesidad de otorgar por escrito los contratos de arrendamiento –contenida en el artículo 2406 del Código Civil de la Ciudad de México–, refleja la voluntad de que, en el contexto de nuestro sistema jurídico, las decisiones tanto de los particulares como de los poderes públicos en relación con los mismos se adopten sobre una base empírica razonablemente sólida. Sin embargo, la relación previsible entre el contenido de unas posiciones no contestadas por incomparecencia a absolverlas (sin causa justificada acreditada) y los hechos ocurridos, es demasiado débil para equipararlo a un elemento plenamente probatorio de la existencia de un contrato de arrendamiento inmobiliario que en principio debe constar por escrito por disposición de ley, por ello, es razonable que de dicho elemento o comportamiento no puedan derivarse conclusiones definitivas respecto de cuestiones de las que depende el resultado del juicio; la confesión ficta por no comparecencia a absolver posiciones, en definitiva, no puede por sí misma crear en el juzgador la convicción necesaria para acreditar la existencia de un contrato de arrendamiento inmobiliario, aun cuando no se encuentre desvirtuada o en contradicción con otras pruebas.

Lo que no ocurre en materia laboral, en la que la Ley Federal del Trabajo establece que la falta de contrato es imputable al patrón y, que, el juzgado en materia de trabajo eximirá de la carga de la prueba al trabajador, ya que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo; por lo que no sólo hay que conocer de la idoneidad de las pruebas, sino de la idoneidad de las pruebas en cada materia, sea civil, mercantil, arrendamiento inmobiliario, fiscal, administrativo, penal, laboral, etc.

En materia de trabajo, “...los medios probatorios deben ser idóneos, si bien la idoneidad de las pruebas sí es un tema eminentemente legal, es esencial que las micro empresas y PYMES los comprendan, por ejemplo, el autor nunca olvidará un juicio que ganó defendiendo a un trabajador que fue despedido injustificada-

mente y el patrón en el juicio presentó diversos documentos que claramente decían que había renunciado el trabajador, en uno el propio trabajador firmó de recibido, además de presentar testigos que dijeron haber estado presentes cuando él renunció, sin embargo, no se presentó en el juicio la renuncia del trabajador –ya que nunca renunció–, que es el medio probatorio idóneo para acreditar la renuncia, lo que no se consideró en el laudo absolutorio al patrón, ante lo que el autor presentó un juicio de amparo argumentando que todos los documentos y las testimoniales no eran medios probatorios idóneos para acreditar la renuncia, ya que el único medio probatorio para tal efecto es el escrito de renuncia firmado de puño y letra por el trabajador, por lo que el Poder Judicial de la Federación otorgó el amparo y se ganó el juicio obligando al patrón, en un laudo en cumplimiento condenatorio, a pagar la liquidación, a la que en un juicio laboral además se le suman los salarios caídos, generándose montos exorbitantes que podrían quebrar a una PYME. Por ello, se insiste en la importancia del hábito de documentar todo..., para tener los medios probatorios necesarios y, especialmente, adecuados y apropiados para demostrar las cosas, esto es, idóneos.”³²

Sin embargo, un medio probatorio que puede ser considerado idóneo, por ejemplo, una documental privada consistente en el escrito de renuncia, puede carecer de valor probatorio si el suscriptor del documento lo objeta en cuanto a su autenticidad y demuestra con prueba pericial que no es su firma o desestima su contenido con algún elemento probatorio, como lo ha determinado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, diciembre de 2009; Pág. 303. 2a./J. 206/2009.

JORNADA DE LABORES. PUEDE ACREDITARSE CON EL ESCRITO DE RENUNCIA, CONFORME A LAS REGLAS DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 72/97, de rubro: “DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO. PUEDE ACREDITARSE CON CUALQUIERA DE LOS MEDIOS PROBATORIOS ESTABLECIDOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”, determinó que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo dispone que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho; el artículo 804 del mencionado ordenamiento detalla los documentos que el patrón tiene obligación de conservar y exhibir en el juicio, y el artículo 805 de la ley citada prevé que si el patrón no presenta en el juicio esos documentos se tendrán por presuntivamente ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con los propios documentos, salvo prueba en contrario. De lo anterior se sigue que el patrón,*

³² Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, op.cit., pp. 82-83.

*en principio, debe acreditar la duración de la jornada de trabajo con la documental que tiene obligación de llevar, pero si no lo hace así, puede destruir la presunción generada en su contra con cualquier medio probatorio que la ley establece. Consecuentemente, el escrito de renuncia presentado por el patrón en el juicio es idóneo para acreditar la jornada laboral a la que estuvo sujeto el trabajador durante el tiempo en que prestó sus servicios, cuando precise el horario en el cual se desempeñó; pero **carecerá de valor si el suscriptor del documento lo objeta en cuanto a su autenticidad y demuestra con prueba pericial que no es su firma o desestima su contenido con algún elemento probatorio.***

De ahí que no baste la idoneidad de las pruebas, sino que además sea necesario su desahogo idóneo, ya que, carecerán de valor si durante este se demuestra su falta de idoneidad; lo que también ocurrirá para aquellas pruebas que fueron presentadas fuera del período de ofrecimiento de pruebas o que ofrecidas como pruebas supervenientes se acredita que en realidad no lo son –prueba superveniente es aquella de la cual no se tiene conocimiento en el momento procesal del ofrecimiento o, bien, se refiera a hechos no sucedidos hasta entonces–.

Por lo que, el litigante que conozca claramente, ¿qué pruebas son idóneas?, para acreditar qué hechos, tendrá mayores posibilidades de obtener un laudo (sentencia) favorable, por ejemplo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en jurisprudencia ha puntualizado que la confesional del patrón no es un medio idóneo para acreditar un riesgo de trabajo, ya que debe ser acreditado con un dictamen pericial médico:

[J]; 7a. Epoca; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen 205-216, Quinta Parte; Pág. 93

RIESGO DE TRABAJO, MEDIO IDONEO PARA PROBAR LOS. *Si la demandada negó el riesgo-enfermedad de trabajo tocó probarlo al actor, y es indudable que **el medio probatorio apto para tal fin lo es el dictamen pericial médico y no la confesional de la demandada**, ya que el hecho por dilucidarse requiere una apreciación científica cuyo conocimiento escapa al órgano jurisdiccional, a menos que la demandada hubiese admitido la aseveración del actor en cuanto a la existencia del riesgo de trabajo.*

Si bien la idoneidad de la mayoría de las pruebas deriva claramente de los supuestos normativos, cuando se tenga duda sobre la misma siempre es útil acudir a la jurisprudencia vigente, que es la que norma el criterio de los órganos jurisdiccionales y que además es obligatoria para los mismos, dependiendo quién la emita y el circuito judicial en que se encuentre el órgano jurisdiccional del conocimiento, salvo aquella mandatada por la Suprema Corte de

Justicia de la Nación cuya obligatoriedad es para todos los órganos jurisdiccionales del país; ya que la jurisprudencia que establezcan los Plenos de Circuito sólo es obligatoria para los tribunales colegiados y unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de las entidades federativas y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales que se ubiquen dentro del circuito judicial correspondiente.

Mientras, la jurisprudencia de los tribunales colegiados es obligatoria para los tribunales unitarios de circuito, los juzgados de distrito, tribunales militares y judiciales del orden común de las entidades federativas y tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales que se ubiquen dentro del circuito judicial correspondiente.

Se insiste en que se cite la jurisprudencia aplicable y vigente y, cuando no haya jurisprudencia respetar el que el juzgador puede hacer uso de su autonomía interpretativa, aunque la consistencia de la doctrina podría ayudar a orientar su criterio, por lo que siempre hay que estar actualizado en la materia.

Destaca que el Poder Judicial de la Federación se ha pronunciado sobre la retroactividad de la jurisprudencia, de tal forma que:

- 1) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que los efectos retroactivos de la aplicación de la jurisprudencia pueden verificarse en el supuesto de que:³³
 - Al iniciar un juicio o durante su tramitación exista una jurisprudencia que haya orientado el proceder jurídico de las partes,
 - Antes de que se dicte la sentencia se emita una nueva jurisprudencia que supere o sustituya el anterior criterio, y
 - En el juicio antes referido se aplique esta nueva jurisprudencia e impacte la seguridad jurídica del justiciable.

Por lo que sería inaplicable una jurisprudencia nueva que implique un efecto retroactivo en perjuicio de las partes, ya que, la no aplicación retroactiva es una garantía de seguridad jurídica que tiene por objeto limitar la actividad del poder público para evitar un perjuicio derivado del cambio en la normativa, con transgresión a la esfera jurídica del particular.

- 2) El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación mandató que la aplicación de un criterio jurisprudencial, "...no

³³ Cfr. [J]; 10a. Epoca; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 50, enero de 2018; Tomo I; Pág. 9. P./J. 3/2018 (10a.), intitulada: OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA APLICACIÓN EN EL JUICIO DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 39/2013 (10a.) DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, PRODUCE EFECTOS RETROACTIVOS EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR SI AQUEL SE REALIZO BAJO LA VIGENCIA DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 19/2006 Y 2a./J. 74/2010.

implica imprimirle efectos retroactivos, aun cuando este criterio se aplique a hechos pasados dentro de una secuela procesal, ya que no existe un criterio jurisprudencial previo que haya actualizado sus supuestos y que, por ende, lo obligue a resolver en determinado sentido, ni tampoco una determinación jurisdiccional previa dentro del proceso que no pueda ser revisada por resultarle vinculante.”³⁴

- 3) La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación fijó jurisprudencia en el sentido que no implica darle efectos retroactivos a la jurisprudencia cuando “...la aplicación de la jurisprudencia durante el trámite de un proceso judicial ha dado lugar a que determinadas decisiones adquieran firmeza o produzcan la adquisición de ciertos derechos, es evidente que el juez, rector del procedimiento, no puede aplicar posteriormente, dentro del propio juicio ni en ulteriores instancias, un criterio diferente de igual jerarquía que haya superado al anterior... Por el contrario, si el derecho en disputa aún se encuentra sub júdice, o sujeto a revisión, sea por la interposición de algún recurso o medio de defensa ordinario, o incluso, por encontrarse pendiente de resolver un medio de defensa extraordinario que pueda modificar lo sentenciado, como es el juicio de amparo, el órgano jurisdiccional que conozca de éste debe aplicar el criterio novedoso si acaso le es obligatorio por razón de jerarquía, sin perjuicio de que, durante el juicio o en instancias anteriores, se hubiera aplicado la interpretación que ha sido abandonada.”³⁵
- 4) Las jurisprudencias emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en pleno o a través de sus salas, en tanto no hayan sido publicadas en el Semanario Judicial de la Federación podrán ser utilizadas como criterios orientadores para el dictado de resoluciones, al margen del carácter obligatorio que adquieran con posterioridad.³⁶, por lo que es una práctica sana de los despachos de abogados

34 [J]; 10a. Epoca; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 50, enero de 2018; Tomo I; Pág. 7. P./J. 2/2018 (10a.), intitulada: JURISPRUDENCIA. NO SE ACTUALIZAN EFECTOS RETROACTIVOS RESPECTO DE LA TESIS 1a./J. 97/2013 (10a.) EMITIDA POR LA PRIMERA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, AL NO EXISTIR UNA JURISPRUDENCIA PREVIA.

35 [J]; 10a. Epoca; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 36, noviembre de 2016; Tomo II; Pág. 877. 1a./J. 52/2016 (10a.), intitulada: USURA. AL RESOLVER EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, EL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEBE APLICAR LA JURISPRUDENCIA QUE ORDENA EL ESTUDIO OFICIOSO DE SU POSIBLE EXISTENCIA, NO OBSTANTE QUE EL ACTO RECLAMADO SE HAYA EMITIDO BAJO LA VIGENCIA DE UN CRITERIO INTERPRETATIVO DIFERENTE.

36 [TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 11, octubre de 2014; Tomo III; Pág. 2871. II.1o.15 C (10a.), intitulada: JURISPRUDENCIAS DE LA DECIMA EPOCA. LAS EMITIDAS (SOBRE EL TEMA DE USURA), POR LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, FUNCIONANDO EN PLENO O A TRAVES DE SUS SALAS, EN TANTO NO HAYAN SIDO PUBLICADAS EN EL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION PODRAN SER UTILIZADAS COMO CRITERIOS ORIENTADORES PARA EL DICTADO DE RESOLUCIONES, AL MARGEN DEL CARACTER OBLIGATORIO QUE ADQUIERAN CON POSTERIORIDAD.

y litigantes acudir a las sesiones de la Corte y de los Plenos de Circuito cuando se enlisten asuntos de trascendencia por las implicaciones y aplicaciones de los criterios que ahí se definan.

3.3. IDONEIDAD DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA

No basta que las pruebas sean idóneas: “Inclusive hay pruebas idóneas cuyo desahogo puede no ser idóneo y restarle el valor probatorio pretendido por su parte oferente en un juicio, como lo ha determinado el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 6, mayo de 2014; Tomo III; Pág. 1831. I.6o.T. J/18 (10a.).

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACION 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.

“Lo anterior, lleva a considerar que lo mejor es finiquitar o liquidar a los trabajadores conforme a Derecho y de ser posible en los mejores términos, para evitar los costos asociados a un juicio, ya que lamentablemente la justicia laboral en México tarda mucho en llegar y no sólo cuestan los honorarios del abogado, de los peritos, las copias, los traslados, etc.; sino por el tiempo tiene un costo de oportunidad asociado, esto es, que por estar atendiendo un juicio laboral se pierde tiempo para hacer otras cosas, como buscar más clientes o mejorar la productividad de las PYMES.”³⁷

³⁷ Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, op.cit., pp. 83-84.

Para que el desahogo de los medios probatorios sea idóneo es menester seguir las normas procesales establecidas para cada tipo de prueba y los litigantes deberán preparar y prepararse para realizar su desahogo correcto. Por ejemplo, si bien los abogados no pueden acercarse a las personas que desahogan una prueba testimonial de la contraparte, tienen derecho de formular preguntas sobre las respuestas que realicen, de ahí la necesidad de conocer perfectamente el expediente y la litis, para estar en aptitud de lograr que quienes se conduzcan con falsedad incurran en contradicciones y de esta manera lograr restar valor probatorio a sus respuestas.

3.4. VALOR DE LA PRUEBA

Los no letrados en la materia, pensarán comúnmente que todas las pruebas tienen algún valor, planteamiento alejado de la realidad jurídica, ya que en la secuela procesal los medios probatorios pueden perder su valor o parte del mismo, por una deficiente presentación, por no ofrecer perfeccionamientos, por un deficiente desahogo o porque se presenten pruebas más robustas que las contradigan; o, simplemente, por el desconocimiento de la jurisprudencia vigente o porque en algún punto se viole el debido proceso (formalidades esenciales del procedimiento) y ello lleve a que dichas pruebas pierdan el valor que pudieron haber tenido.

De ahí la necesidad de comprender a cabalidad el proceso laboral y la forma en que se ofrecen, objetan, perfeccionan, admiten y desahogan cada uno de los medios probatorios reconocidos por la Ley Federal del Trabajo, lo que se explicará a detalle en el capítulo V del presente libro.

Además, el lector debe tener claridad que los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo gozan de cierta libertad, en la que, lejos de aplicar un criterio estricto para resolver los asuntos sometidos a su jurisdicción, deben ponderar todos los elementos que los lleven a utilizar juicios de valoración sobre los casos específicos que se les presenten y emitir los razonamientos jurídicos, suficientes e idóneos, para llegar a una u otra solución, sin llegar a la arbitrariedad.

El Poder Judicial de la Federación ha considerado que, no todas las pruebas con valor probatorio, incluso pleno, suponen la eficacia demostrativa de los hechos debatidos, pues ello dependerá de su susceptibilidad para aportar elementos positivos para acreditar la pretensión del oferente en función de la litis, lo que no significará el éxito de la pretensión litigiosa del oferente; más, si se considera que la valoración de la prueba es el ejercicio mediante el que se determina el valor probatorio de cada medio de prueba en relación con un hecho específico y tiene por objeto establecer cuándo y en qué grado puede ser considerado como verdadero y, en el sistema de valoración de prueba libre, sólo se llega a conclusiones de peso o

preferencias de las probabilidades que arroje una hipótesis o enunciado sobre otro que por su coherencia o razonabilidad se le prefiere, logrando el esclarecimiento de los hechos sin necesariamente buscar la verdad absoluta, sino la probabilidad más razonable.

3.5. PRINCIPIO DE ADQUISICION PROCESAL

Por principio, las pruebas debidamente ofrecidas, desahogadas y, en su caso, perfeccionadas benefician a sus oferentes, sin embargo, existe el principio de adquisición procesal a través del cual pueden beneficiar a todas las partes en una litis, inclusive en contra de su propio oferente, salvo que este se desista de su desahogo o en el caso de acumulación de expedientes laborales; ya que estas dejan de ser de quien las haya ofrecido y se convierten en parte del proceso y obran en autos –de ahí la importancia, entre otras, del ofrecimiento de la prueba instrumental de actuaciones—, lo cual obedece a la naturaleza jurídica del proceso, que es un todo unitario e indivisible, y permite valorarlas aun en contra de su propio oferente, inclusive beneficiando a los intereses de la contraria, como lo ha considerado el Poder Judicial de la Federación:

[TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 50, enero de 2018; Tomo IV; Pág. 2215. XI.1o.A.T.38 L (10a.).

PRINCIPIO DE ADQUISICION PROCESAL EN MATERIA LABORAL. LAS PRUEBAS OFRECIDAS EN EL JUICIO NO SOLO BENEFICIAN A SU OFERENTE, SINO A LAS PARTES QUE PUEDAN APROVECHARSE DE ELLAS.

*Atento al principio de comunidad o adquisición procesal en materia laboral, cualquier prueba –ya sea directa o indirecta– que obre en el proceso, influye en las pretensiones de las partes, aun cuando hubieran sido ofrecidas por la contraparte del oferente; es decir, las pruebas ofrecidas en el juicio laboral no pertenecen a quien las aporta y, por ende, no puede sostenerse que sólo a éste beneficien, puesto que, una vez introducidas legalmente al proceso, deben considerarse para determinar la existencia o inexistencia del hecho a que se refieren, sea que resulte en beneficio de quien las ofreció o de la parte contendiente, que bien puede invocarlas, ya que, de acuerdo con el principio citado, **las pruebas no sólo benefician a la parte que las ofrece, sino a las demás que puedan aprovecharse de ellas, lo cual obedece a la naturaleza jurídica del proceso (que es un todo unitario e indivisible). Así, las pruebas de una de las partes pueden resultar benéficas a los intereses de la contraria del oferente, así como a los del colitigante; de ahí que las Juntas estén obligadas a examinar y valorar las que obran en autos, a fin de deducir la verdad histórica que debe prevalecer en el caso justi-***

ciable, sin importar quién las ofreció, en razón de que, una vez desahogado el medio de convicción, ya no pertenece a las partes, sino al proceso, con la aclaración de que el juzgador debe atender la forma en que fueron ofrecidas y desahogadas legalmente, lo que significa que si una prueba no está ofrecida, admitida y desahogada conforme a derecho, presentará un vicio de origen que no podrá generar derecho alguno en favor de una de las partes.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XIV, octubre de 2001; Pág. 825. II.T. J/20.

ADQUISICION PROCESAL, PERMITE VALORAR LAS PRUEBAS EN CONTRA DE QUIEN LAS OFRECE. Las pruebas allegadas a juicio a través de la patronal, conforme al principio de adquisición procesal, puede beneficiar el interés de su contraria, si de las mismas se revelan los hechos que pretende probar.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Nunca olvidará el autor los dos primeros juicios, laboral y laboral burocrático, que ganó a inicios del siglo a Aseguradora Hidalgo y al Servicio de Administración Tributaria –respectivamente–, argumentando el principio de adquisición procesal, ya que en ambos juicios las demandadas ofrecieron los “contratos de honorarios” para acreditar que no existía una relación de trabajo, sino una de naturaleza civil, contratos en cuyas cláusulas se acreditaba la subordinación que es el elemento esencial de una relación de trabajo, que la doctrina la define como: “...cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”.³⁸

Por lo que, al acreditar que las cláusulas de los citados contratos –ofrecidos por los patrones–, tenían las características de una relación de trabajo, en amparo, se condenó a la Junta 14 de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, a la Primera Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, respectivamente, a emitir laudos en los que se consideraba que la relación era laboral y no civil y, por ende, ante el despido injustificado se obligaba a pagar a los actores la indemnización constitucional que reclamaron, los salarios caídos y demás prestaciones reclamadas en cada demanda y, ello, gracias al principio de adquisición procesal, mismo que el autor hizo valer conjuntamente con el criterio del Poder Judicial de la Federación

38 Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho, op.cit.*, p. 198.

aplicable al caso concreto, que en aquel entonces (desde 1991) era tesis aislada y hoy es tesis de jurisprudencia:

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXV, abril de 2007; Pág. 1396. I.7o.T. J/25.

CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACION LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUEL Y LA INEXISTENCIA DE ESTA. *La circunstancia de que a una persona se le cubra una cantidad periódica en forma de honorarios, no determina la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, sino, en todo caso, lo que determina que exista un contrato de esa naturaleza son sus elementos subjetivos y objetivos, que pueden ser: que la persona prestataria del servicio sea profesionista, que el servicio lo preste con sus propios medios, que el servicio se determine expresamente, que cuente con libertad para realizarlo tanto en su aspecto de temporalidad como en el aspecto profesional propiamente dicho.*

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

3.6. HECHOS NOTORIOS

El Diccionario del Español Jurídico, de la Real Academia, define a los hechos notorios como aquellos “...hechos que, por su evidencia, quedan dispensados de ser probados en juicio.”³⁹

En términos de lo mandatado en jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los hechos notorios son aquellos acontecimientos del dominio público, conocidos por todos o casi todos los miembros de un círculo social en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, que no generan duda o discusión por tratarse de datos u opiniones incontrovertibles, por lo que la ley exime de su prueba en el momento de pronunciar dicha resolución, por ser del conocimiento público en el medio social donde ocurrió o donde se tramita el procedimiento respectivo –como las versiones electrónicas de las sentencias almacenadas y capturadas en el SISE–:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 62, enero de 2019; Tomo I; Pág. 560. 2a./J. 130/2018 (10a.).

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRONICA TIENEN EL CARACTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA. *Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio*

³⁹ <https://dej.rae.es/lema/hechos-notorios>

público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que la norma exime de su prueba en el momento en que se pronuncie la decisión judicial; por su parte, los artículos 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sujetos obligados de hacer públicas las **condiciones generales de trabajo que regulen las relaciones laborales con su personal de base o de confianza; en consecuencia, si éstas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley mencionada, aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial.**

[J]; 10a. Epoca; Pleno; Gaceta S.J.F.; Libro 55, junio de 2018; Tomo I; Pág. 10. P./J. 16/2018 (10a.).

HECHOS NOTORIOS. TIENEN ESE CARACTER LAS VERSIONES ELECTRONICAS DE LAS SENTENCIAS ALMACENADAS Y CAPTURADAS EN EL SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO DE EXPEDIENTES (SISE). *Jurídicamente, el concepto de hecho notorio se refiere a cualquier acontecimiento de dominio público conocido por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, respecto del cual no hay duda ni discusión alguna y, por tanto, conforme al artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, los hechos notorios pueden invocarse por el tribunal, aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes. Por otro lado, de los artículos 175, 176, 177 y 191 a 196 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2015, se obtiene que es obligación de los Juzgados de Distrito y de los Tribunales de Circuito, capturar la información de los expedientes de su conocimiento y utilizar el módulo de sentencias del Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes (SISE), en el cual deben capturar las versiones electrónicas de las resoluciones emitidas por ellos, a cuya consulta tienen acceso los restantes órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, lo cual otorga a las versiones electrónicas de las resoluciones emitidas*

por los Juzgados de Distrito y por los Tribunales de Circuito el carácter de hecho notorio para el órgano jurisdiccional resolutor y, por tanto, pueden invocarse como tales, sin necesidad de glosar al expediente correspondiente la copia certificada de la diversa resolución que constituye un hecho notorio, pues en términos del artículo 88 mencionado, es innecesario probar ese tipo de hechos. Lo anterior, con independencia de que la resolución invocada como hecho notorio haya sido emitida por un órgano jurisdiccional diferente de aquel que resuelve, o que se trate o no de un órgano terminal, pues todos los Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito deben capturar en el módulo de sentencias del SISE, la versión electrónica de las resoluciones que emiten, las cuales pueden consultarse por cualquier otro órgano jurisdiccional, lo que genera certeza de lo resuelto en un expediente diferente.

[J]; 9a. Epoca; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIII, junio de 2006; Pág. 963. P./J. 74/2006.

HECHOS NOTORIOS. CONCEPTOS GENERAL Y JURIDICO. *Conforme al artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles los tribunales pueden invocar hechos notorios aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes. Por hechos notorios deben entenderse, en general, aquellos que por el conocimiento humano se consideran ciertos e indiscutibles, ya sea que pertenezcan a la historia, a la ciencia, a la naturaleza, a las vicisitudes de la vida pública actual o a circunstancias comúnmente conocidas en un determinado lugar, de modo que toda persona de ese medio esté en condiciones de saberlo; y **desde el punto de vista jurídico, hecho notorio es cualquier acontecimiento de dominio público conocido por todos o casi todos los miembros de un círculo social en el momento en que va a pronunciarse la decisión judicial, respecto del cual no hay duda ni discusión; de manera que al ser notorio la ley exime de su prueba, por ser del conocimiento público en el medio social donde ocurrió o donde se tramita el procedimiento.***

Si bien los hechos notorios no son objeto de prueba, deben hacerse valer por los litigantes en la demanda y la contestación de demanda y, en su caso, en la reconvención y la contestación a la reconvención e, inclusive, en los alegatos. Ya que, con ellos se pueden probar las pretensiones o resistencias de las partes e, inclusive, restar o nulificar el valor probatorio de los medios probatorios ofrecidos por las partes.

© CAPITULO IV

ETAPA PROBATORIA DEL
PROCESO LABORAL

“El sistema jurídico mexicano contempla una multiplicidad de procedimientos y procesos, de los cuales cada uno tiene cierta peculiaridad ya sea por sus etapas, características o medios probatorios. Sin embargo, existen ciertas pruebas genéricas que es menester conocer:

- *Documentales*. Son escritos en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo. Se dividen en públicas y privadas.
- *Testimoniales*. Se refieren a hechos ajenos o, impresiones de los objetos externos, percibidos por medio de los sentidos.
- *Confesionales*. Versan sobre hechos propios de los confesantes.
- *Periciales*. Son estudios realizados por expertos en una ciencia, arte o técnica.
- *Reconocimiento o inspección judicial*. Es aquella prueba en la que el secretario del órgano jurisdiccional, del conocimiento, acude al lugar de los hechos para constatar lo que conforme a derecho corresponda, ya que es este el que goza de fe pública y no el juzgador.
- *Instrumental de actuaciones*. Es el conjunto de fojas del expediente y sus anexos.
- *Presuncional*. Corresponde al juzgador partiendo de hechos conocidos llegar a determinadas conclusiones, esto es, juzgar una cosa por los indicios que se hayan presentado en el proceso, tanto en su aspecto legal, como en el humano.”⁴⁰

¿Por qué son tan relevantes los medios probatorios? La respuesta es simple, los laudos (sentencias) son la verdad jurídica objetiva, corresponda o no a la realidad fáctica, de ahí la importancia de

40 Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho, op.cit.*, p. 130.

dichos medios, ya que, si las partes no acreditan los hechos o sus excepciones y defensas, es altamente improbable que puedan ganar una litis.

La demanda es un vehículo de pretensiones que, si encuentra el allanamiento de la parte demandada no genera una litis, ya que, esta solo se entabla cuando dicha parte presenta sus resistencias y a veces reconviene a la demandante o accionante, casos en los cuales será a través de lo que se pueda probar en juicio que el órgano jurisdiccional resolverá conforme a lo acreditado en autos. Por ello, el que prueba vence y el que no, pierde los juicios, salvo que haya errores de la contraparte o del órgano jurisdiccional que permita ganar los asuntos, no porque se tenga la razón de fondo sino por tecnicismos procesales o, teniendo la razón de fondo a veces es más fácil ganar los litigios si uno encuentra violaciones procesales de la contraparte o del órgano jurisdiccional ante el cual se litiga el asunto; pero esa no es la finalidad del Derecho, ya que ahí, ¿dónde queda la Justicia?

“Por lo que se insiste en la necesidad de tener los medios probatorios idóneos para acreditar lo acontecido, esto es, contratos de trabajo, altas del seguro social, pagos de cuotas y aportaciones de seguridad social, recibos de pago del salario timbrados, transferencias bancarias, actas administrativas y las pruebas que las acompañen, grabaciones de videos de seguridad, registro de asistencias, formatos de vacaciones o de licencias, convenios de terminación de la relación laboral, renunciaciones, finiquitos, liquidaciones, avisos de rescisión de la relación de trabajo, actas de la negativa de recibir el aviso de rescisión, etcétera.”⁴¹

4.1. TIPOS DE MEDIOS PROBATORIOS

Surgen en el proceso, de tal forma que, la Ley Federal del Trabajo establece que son admisibles en este, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al Derecho y, en especial:

- a)** Confesional;
- b)** Documental;
- c)** Testimonial;
- d)** Pericial;
- e)** Inspección;
- f)** Presuncional;
- g)** Instrumental de actuaciones;

⁴¹ Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, op.cit., p. 82.

- h) 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, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia;
- i) Las constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico; y
- j) Los recibos de nómina con sello digital.

De los que se hará una extensa referencia en el capítulo V.

4.2. OFRECIMIENTO

El ofrecimiento de los medios probatorios debe ser el adecuado o estos estarán destinados a perder o disminuir su eficacia probatoria, por ello no basta ofrecer una prueba, sino además decir qué se acredita con ella y brindar los medios de perfeccionamiento idóneos en caso de que indebidamente sea objetada. Por ejemplo, si se ofrece una documental privada que es objetada, habría que ofrecer además la ratificación de contenido y firma de quienes la suscribieron y, además, que en el indebido caso de que nieguen el contenido o que las firmas estampadas son las suyas, se ofrecerá la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica; asimismo, deberá relacionarse con los hechos específicos de la demanda, que correspondan y adminicularse con los medios probatorios del escrito inicial de demanda que considere pertinentes –por lo general, los originales se adminiculan con las pruebas que son copias fotostáticas para robustecer su alcance probatorio– (cuadro 2).⁴²

Cuadro 2

Ofrecimiento Correcto de una Prueba Documental Privada en Original (Se ofrece...)	
Documental privada	La DOCUMENTAL PRIVADA consistente en el original del Contrato de Trabajo, de fecha <u>día</u> de <u>mes</u> de <u>año</u> (anexo 1 de la demanda), suscrito y signado por el representante legal de la demandada el C. <u>NAA</u> y el suscrito y, con la que se acredita que soy trabajador de la empresa hoy demandada y las condiciones generales de trabajo que tengo.

⁴² En la contestación de demanda las pruebas se relacionan con las excepciones y defensas y, también, se adminiculan con otras pruebas.

Ratificación de contenido y firma	Documental que en caso de objetarse indebidamente se perfeccionará con la ratificación de contenido y firma que se ofrece de la demandada, previo apercibimiento del delito de falsedad de declaraciones, exclusivamente a cargo de su apoderado el C. <u>NAA</u> , ⁴³ con domicilio en: <u>calle, número, colonia, alcaldía, CDMX y CP/calle, número, colonia, municipio, entidad federativa y CP.</u>
Pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica	<p>Para el indebido caso de que niegue como suya la firma estampada en el Contrato de Trabajo, se ofrece la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica (a cargo del perito que se ofrecerá en el supuesto de ser necesario, del cual me reservo de nombrar en el momento procesal oportuno),⁴⁴ prueba pericial que se deberá rendir conforme al presente cuestionario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirá el perito sus generales. 2. Dirá si la firma que aparece en el Contrato de Trabajo, de referencia, de fecha <u>día de mes de año</u>, corresponde a la del C. <u>NAA</u>. 3. Expresará las razones técnicas en que fundamenta su dictamen y sus conclusiones. <p>A fin de poder realizar los estudios comparativos necesarios para el desahogo de la pericial del cuestionario que se formula, servirán como firmas indubitables de aquél a quien se le impute la suscripción del documento, todas aquellas que obren en el expediente laboral y que sean atribuibles a su persona.</p> <p>De ser necesario a juicio del perito deberá requerir al C. <u>NAA</u>, para que comparezca ante el juzgado en materia del trabajo del conocimiento, a fin de que estampe en diversas ocasiones su firma y escriba los textos que se le dicten, bajo el apercibimiento que en caso de no comparecer se tendrán por auténticos y con pleno valor probatorio la prueba documental objetada.</p>

⁴³ Si el suscriptor del documento hubiese fallecido, la prueba podrá perfeccionarse mediante una pericial.

⁴⁴ Ante las Juntas y el Tribunal Federal, de Conciliación y Arbitraje, el ofrecimiento se hará incluyendo lo que está en paréntesis, ante los juzgados en materia de trabajo sin ello.

Relación con los hechos	Documental que se relaciona especialmente con los hechos <u>#</u> , <u>#</u> y <u>#</u> y demás relativos de la presente demanda.
Adminiculación de pruebas	Y que, se adminicula con los medios probatorios del presente capítulo de pruebas, marcados bajo los incisos <u>a)</u> , <u>b)</u> y <u>c)</u> y demás relativos.

Debe aclararse que, los abogados siempre debieran objetar el alcance y valor probatorio que la parte oferente de una prueba pretende darle, el contenido del cuadro 2 no es para ese tipo de objeción genérica, sino para cuando se objeta específicamente la prueba *per se* –en este ejemplo una documental privada–. Pero se recomienda que siempre en la demanda se ofrezca la prueba como se redactó en el cuadro 2, tratándose del original del contrato de trabajo; o, en su defecto, cuando solo se tenga una copia de dicho contrato, como se redacta en el cuadro 3.

Cuadro 3

Ofrecimiento Correcto de una Prueba Documental Privada en Copia (Se ofrece...)	
Documental privada	La DOCUMENTAL PRIVADA consistente en copia del Contrato de Trabajo, de fecha <u>día</u> de <u>mes</u> de <u>año</u> (anexo 1 de la demanda), suscrito y signado por el representante legal de la demandada el C. <u>NAA</u> y el suscrito y, con la que se acredita que soy trabajador de la empresa hoy demandada y las condiciones generales de trabajo que tengo.
Ratificación de contenido y firma	En el caso de objetarse indebidamente dicha documental, ese juzgado en materia de trabajo deberá prevenir al demandado para que exhiba el original sobre el que deberá realizarse la compulsu o cotejo respectivo, apercibiéndola que, en el caso, de que no presentara dicho Contrato de Trabajo se tendrá por cierto su contenido, conforme a los artículos 784 y 804, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.
Relación con los hechos	Documental que se relaciona especialmente con los hechos <u>#</u> , <u>#</u> y <u>#</u> y demás relativos de la presente demanda.
Adminiculación de pruebas	Y que, se adminicula con los medios probatorios del presente capítulo de pruebas, marcados bajo los incisos <u>a)</u> , <u>b)</u> y <u>c)</u> y demás relativos.

4.3. OBJECION

En un acercamiento, la objeción genérica es objetar las pruebas en cuanto al alcance y valor probatorio que la contraparte pretende darles; mientras, la objeción específica es objetar concretamente ciertas pruebas por su autenticidad, por no ser ofrecidas conforme a Derecho, por no ser idóneas, por su contenido, por sus firmas, por sus fechas, por inexactitud, por falsedad, etc.

Mientras, la objeción de pruebas es oponer razones a las pruebas ofrecidas por la contraparte, esto es, la objeción es un medio a través del cual la contraparte de la oferente ataca la prueba ofrecida en el proceso –en cuanto a su alcance y valor probatorio o a la prueba *per se*–, alegando y, en su caso, probando su objeción. Por ejemplo, en el caso de pruebas documentales que no son auténticas, por ser inexactas o falsas, con el fin de lograr que no sean consideradas por el juzgado en materia de trabajo al momento de valorar las pruebas integrantes del sumario y dictar el laudo correspondiente.

La objeción de pruebas también corresponde al momento procesal en que las partes pueden hacer suyas las pruebas de la contraparte aunque las hayan objetado de manera genérica, al convenir a sus intereses o para evitar perfeccionamientos cuando son pruebas que ambas partes ofrecieron; por lo que podrían presentarse cuatro conductas procesales en dicho momento (cuadro 4) o, ninguna de ellas si una parte no se manifiesta –lo que sería un error grave dentro de la estrategia procesal a seguir en un litigio–.

Cuadro 4

Conductas Procesales en la Objeción de Pruebas				
Conducta	Combinaciones posibles			
Objeción genérica (OG)	OG	OG	OG	OG
Objeción específica (OE)		OE		OE
Hacerlas propias (HP)			HP	HP

Siempre deberán objetarse de manera genérica las pruebas de la contraparte y, de manera específica cuando las pruebas, en un análisis individual, lo ameriten e, inclusive, hacerlas propias cuando sirvan para hacer valer las pretensiones de la parte que se representa (cuadro 5), aunque exista la posibilidad de invocar posteriormente el principio de adquisición procesal.

Cuadro 5

Objeción de Pruebas en la Audiencia	
Objeción genérica	Se objetan las pruebas de la contraparte en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende darles.
Objeción específica	<p>De manera específica se objetan las pruebas marcadas bajo los numerales/incisos/etc. <u>#</u>, <u># y #</u> / <u>a)</u>, <u>b)</u> y <u>c)</u>, del capítulo respectivo.</p> <p>Se objeta la prueba marcada bajo el numeral <u>#</u> / inciso <u>a)</u> por <u>xyz</u>.</p> <p>Se objeta la prueba marcada bajo el numeral <u>#</u> / inciso <u>b)</u> por <u>xyz</u>.</p> <p>Se objeta la prueba marcada bajo el numeral <u>#</u> / inciso <u>c)</u> por <u>xyz</u>.</p> <p>Consideraciones jurídicas que deberán ser tomadas en cuenta en el momento procesal oportuno cuando ese órgano jurisdiccional en materia de trabajo proceda a la admisión de las pruebas.</p>
Hacerlas propias	<p>Se hacen propias las pruebas ofrecidas por la contraparte marcadas bajo los numerales <u># y #</u> / incisos <u>d)</u> y <u>e)</u>.</p> <p>La prueba ofrecida en el numeral <u>#</u> / inciso <u>d)</u>, ya que la misma fue ofrecida por mi representada / por el suscrito en mi escrito de demanda / escrito de contestación de demanda de fecha <u>día</u>, <u>mes</u> y <u>año</u>.</p> <p>La prueba ofrecida en el numeral <u>#</u> / inciso <u>e)</u>, ya que la misma acredita los hechos marcados bajo los numerales <u># y #</u> de mi escrito de demanda / las excepciones y defensas marcadas bajo los numerales <u># y #</u> del escrito de contestación de demanda de fecha <u>día</u>, <u>mes</u> y <u>año</u>.</p>

Si bien, ya debe haber quedado claro la importancia de la objeción de pruebas, a guisa de ejemplo, si un documento privado –como podría ser el Contrato de Trabajo–, presentado por una parte en juicio, por vía de prueba, no es objetado por la parte contraria se tendrá por admitido y surtirá sus efectos como si hubiera sido reconocido expresamente. En cambio, cuando un documento privado no es reconocido expresa o tácitamente, ni su autenticidad es reforzada con alguna otra prueba, el instrumento no se perfecciona y, por ello, no es susceptible de hacer prueba plena, sino que su grado de demostración queda solamente en la categoría de indicio, cuya fuerza de convicción, mayor o menor, dependerá de la existencia de otras probanzas sobre los hechos controvertidos, con las cuales pueda ser adminiculado.

Debe tenerse cuidado en que las manifestaciones efectuadas por las partes en relación con el alcance probatorio, de diversas pruebas, mediante razonamientos que se refieren exclusivamente a aspectos de valoración no deben tenerse como objeción, ya que no se está ante una objeción de la prueba, *per se*, ni puede generar las mismas consecuencias que esta, por lo que los juzgados en materia de trabajo deben tenerlas por no hechas.

4.4. PERFECCIONAMIENTO

Si las pruebas que ofrece una parte son objetadas de manera específica y no se ofrecen los medios de perfeccionamiento idóneos, dichos medios probatorios carecerán de valor probatorio y, por ende, se convierte en la crónica de una derrota anunciada, de ahí la importancia de siempre ofrecer su perfeccionamiento desde la demanda, aunque no llegue a ser utilizado.

Si se ofrece el perfeccionamiento, para que pueda otorgarse a las pruebas eficacia probatoria y, el órgano jurisdiccional en materia de trabajo no lo hace, se vulnera el debido proceso, lo que ameritaría su reposición mediante el juicio de amparo, siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del demandado o del demandante en caso de reconvención.

4.5. ADMISION

La admisión de las pruebas y de su perfeccionamiento corresponde al órgano jurisdiccional en materia de trabajo, no a las partes, el que admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que se prepararán las pruebas, o su perfeccionamiento, que admita para su desahogo en la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de sus instalaciones, cuando proceda en los términos de la Ley.

El juzgado en materia de trabajo fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de sus instalaciones, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas.

La preparación de las pruebas será ordenada por el juzgado en materia de trabajo, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

La citación de los testigos, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación

personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El juzgado en materia de trabajo, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que este los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio.

Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el juzgado en materia de trabajo considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, 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 luego las del demandado.

Aquellas pruebas que no fueron admitidas, aunque consten en autos, no podrán ser valoradas en el laudo (sentencia), ya que ello sería ilegal, toda vez que en este deben examinarse únicamente las pruebas que hayan sido admitidas, a efecto de que el fallo sea congruente con el caudal de elementos de convicción legalmente incorporados al proceso porque si no se dejaría a las partes en estado de incertidumbre al no conocer cuáles son las pruebas que se considerarán al resolver el asunto.

4.6. DESAHOGO

El desahogo es la ejecución o práctica de las pruebas ofrecidas y admitidas, lo que permitirá fijar su trascendencia, de ahí que, se cuidará celosamente que sea conforme a Derecho, ya que su indebido desahogo, por regla general constituye una violación procesal que en materia de amparo⁴⁵ tiene por efecto que se deje insubsistente el laudo (sentencia) y se ordene la reposición del procedimiento, para subsanar los aspectos afectados de ilegalidad y proveer lo conducente respecto a las actuaciones afectadas en vía de consecuencia, pero conservando el proceso sustanciado donde no se violaron derechos.

El desahogo corresponderá a cada uno de los tipos de medios probatorios que se explican a detalle en el capítulo siguiente.

45 Ley de Amparo. **ARTICULO 172.** *En los juicios tramitados ante los tribunales administrativos, civiles, agrarios o del trabajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, cuando: ...III. Se desechen las pruebas legalmente ofrecidas o se desahoguen en forma contraria a la ley;...*

© CAPITULO V**ESPECIFICIDADES DE LOS
MEDIOS PROBATORIOS EN
MATERIA LABORAL**

Existen diversos medios probatorios según la materia de que se trate y cada uno de ellos tiene un tratamiento procesal diferente, de ahí la necesidad de explicar aquellos que aplican en la materia objeto de estudio, lo que se hará en términos y siguiendo el orden establecido por la Ley Federal del Trabajo.

5.1. CONFESIONALES

La prueba confesional es la declaración de hechos propios –en los que haya intervenido–, presentada por una parte a instancia de la contraria, ante el órgano jurisdiccional en materia de trabajo del conocimiento, para que concorra a absolver posiciones, que son las afirmaciones categóricas que deberá contestar si son ciertas o falsas –pudiendo aclarar la razón de su dicho– que le formulan las partes sobre los hechos controvertidos o por los hechos que por las razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.

El juez en materia de trabajo podrá desechar la confesional o interrogatorio para hechos propios del absolvente que se pretenda comparezca a juicio, cuando:

- a) No le consten los hechos o por razones de sus funciones no le deban ser conocidos;
- b) Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;
- c) Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio del juez; y
- d) Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.

El juez en materia de trabajo ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que, si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos; por lo que, si no concurren en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento y se les declarará confesos de las posiciones que se hubieran articulado y calificado de legales, esto es, aquellas que se concretan a los hechos controvertidos; ya que, si se califican de legales hechos que no se encuentran controvertidos "...porque al contestarse la demanda ya habían sido aceptados, es claro que esa calificación resulta incorrecta, y así pudiere alegarse como violación procesal en un juicio de amparo directo principal o adhesivo, con las formalidades de ley; de modo que si esa infracción se declara fundada, debe tener por efecto que en el nuevo laudo se reste eficacia probatoria a la prueba confesional, en virtud de no haber nacido a la vida jurídica,...".⁴⁶

La confesión ficta de un confesante sólo tendrá pleno valor probatorio si no se encuentra en contradicción con otro medio probatorio o hechos fehacientes que consten en autos o hecho notorios, ya que ello, por sí mismo destruye la presunción *iuris tantum* de ser ciertos los hechos controvertidos sobre los que versa la confesional respectiva.

A diferencia del proceso laboral anterior, en el que se presentaban pliegos de posiciones para ser absueltas por los confesantes o absolventes, la Ley Federal del Trabajo, vigente, establece que las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos; debiéndose referir a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos, inclusive llegando a formularse diversas preguntas en relación con un mismo hecho, como en su momento lo determinó en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 4, marzo de 2014; Tomo I; Pág. 1007. 2a./J. 1/2014 (10a.).

PRUEBA CONFESIONAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SE FORMULE MAS DE UNA POSICION EN RELACION CON EL MISMO HECHO, NO IMPLICA QUE SEAN INSIDIOSAS Y, EN CONSECUENCIA, QUE CAREZCAN DE VALOR PROBATORIO. *Acorde con los artículos 786 a 794 y 841 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012,*

⁴⁶ [TA]; 10a. Epoca; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 37, diciembre de 2016; Tomo II; Pág. 1519. PC.III.L. 3 K (10a.), intitulada: PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE LA PATRONAL. LA CALIFICACION DE LAS POSICIONES PUEDE CONTROVERTIRSE COMO VIOLACION PROCESAL EN UN JUICIO DE AMPARO DIRECTO PRINCIPAL O ADHESIVO.

*las posiciones articuladas para desahogar la prueba confesional no deben ser insidiosas, entendiéndose por éstas las que tiendan a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder para obtener una confesión contraria a la verdad, y de no reunir ese requisito, deben desecharse. Ahora bien, la calificación de las posiciones debe ser casuística, lo que implica que no puede establecerse una regla absoluta sobre cuáles pueden considerarse insidiosas, ya que ello depende de la forma específica en que se planteen y de que, en cada caso, se verifique que buscan ofuscar la inteligencia del absolvente para obtener una confesión contraria a la verdad. **En ese sentido, al desahogarse la prueba confesional en materia de trabajo, la circunstancia de que se formule más de una posición en relación con el mismo hecho, no implica que sean insidiosas y, en consecuencia, que carezcan de valor probatorio, sino que será la autoridad jurisdiccional quien deberá vigilar, al calificarlas, que sean adecuadas y claras, es decir, que sean pertinentes para obtener una confesión apegada a la realidad de los hechos, sin que ofusquen la inteligencia del absolvente.***

El juez en materia de trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá desechar las posiciones que no cumplan con los requisitos referidos, justificando su decisión; también podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas, pudiendo, inclusive *motu proprio*, agregar las explicaciones que los absolventes juzguen convenientes o las que le pida dicho juzgador.

Sin embargo, si el juez en materia de trabajo no desecha las preguntas que sean formuladas por una parte en términos contrarios a la Ley, la contraparte le pedirá que así lo haga, ya que, si ello trascendiera en el resultado del laudo, la parte agraviada lo podría hacer valer en amparo directo; por lo que deberá analizarse de manera orientativa la jurisprudencia 2a./J. 40/2016 (10a.) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo rubro es: CONFESIONAL EN EL JUICIO LABORAL. EL ABSOLVENTE DECLARADO FICTAMENTE CONFESO, PUEDE IMPUGNAR EN EL AMPARO DIRECTO LA CALIFICACION DE LAS POSICIONES QUE FUERON ARTICULADAS O SU OMISION, CUANDO SU VALORACION HAYA TRASCENDIDO AL RESULTADO DEL FALLO, que si bien se refiere a la calificación de posiciones y su trascendencia en el laudo y es claro que la fracción V del artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo ya fue derogada, es obvio que la fracción II de dicho artículo mantiene la obligación del juez en materia de trabajo de desechar las preguntas que no cumplan los requisitos de Ley, lo que es equiparable a la figura jurídica de la calificación vigente previo a la reforma laboral publicada en el DOF del 1o. de mayo de 2019.

El declarante bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna, por lo que no podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si el juez resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria. Si el declarante se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el juzgado en materia de trabajo, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso de los hechos que se le atribuyen si persiste en ello.

Si fueren varios los declarantes, las diligencias se practicarán evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; estos últimos permanecerán en una sala distinta a aquélla en donde se desarrolle la audiencia, por lo que serán llamados a declarar en el orden establecido.

Si la persona que deba absolver posiciones y responder preguntas tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el juzgado, este libraré exhorto para que cite al declarante y provea lo necesario para que comparezca ante este por conducto del juzgado exhortado el día y hora señalados para tal efecto; dicha prueba se rendirá vía remota a través de videoconferencia, en la que el juzgado exhortante en materia de trabajo conducirá el desahogo de la confesional.

Cuando el declarante para hechos propios 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 citado. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento del juzgado antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de juicio en que se desahogue la prueba; el juzgado podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona referida haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

En materia laboral, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba –aun así se reitera la necesidad de ofrecer la instrumental de actuaciones como una prueba en el escrito inicial de demanda–; la confesión expresa no deberá apegarse a las normas procesales de desahogo de la confesión por posiciones explicadas con antelación, como lo ha determinado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 59, octubre de 2018; Tomo II; Pág. 1070. PC.XIX. J/10 L (10a.).

ACTAS DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA REALIZADAS POR EL PATRON PARA VERIFICAR SI UN TRABAJADOR INCURRIO EN ALGUNA DE LAS CAUSALES DE LA RESCISION LABORAL. AL SER DOCUMENTOS PRIVADOS, NO EXISTE OBLIGACION DE QUE LAS DECLARACIONES QUE CONSTEN EN AQUELLAS SE DESAHOGUEN CON LAS FORMALIDADES ESTABLECIDAS EN EL ARTICULO 790, FRACCION II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *De los artículos 786 al 794 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador contempló dos tipos de confesionales en materia laboral, a saber, la confesión por posiciones y la expresa; la primera es la que se conoce como provocada por interrogatorio de la parte contraria, mientras que la segunda es la confesión derivada de las afirmaciones contenidas en las posiciones formuladas al articulante y las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio. Así, cuando el patrón levanta el acta administrativa para verificar si un trabajador incurrió en alguna de las causales de rescisión de la relación laboral que especifica el artículo 47 de la ley citada, el acta mencionada constituye un documento privado; por tanto, como no la elabora un funcionario investido de fe pública, ni la emite una autoridad en ejercicio de sus funciones, sino que la realiza el patrón con la finalidad de indagar la existencia de hechos que a decir de él constituyeron la existencia de una causa de rescisión de la relación laboral, **es incuestionable que las declaraciones que en tal documento privado se asienten, no tienen que desahogarse con las formalidades previstas en el artículo 790, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, pues no existe disposición alguna en ésta que así lo ordene, ya que las formalidades a que alude dicho precepto legal, son las que debe observar la autoridad laboral, cuando en el juicio se ofrezca la prueba confesional por posiciones, lo cual constituye una situación distinta.***

PLENO DEL DECIMONOVENO CIRCUITO

Si bien, ya no se presentan pliegos de posiciones en los juzgados en materia de trabajo, se recomienda ampliamente realizarlos, para efecto de que sean una guía para los abogados al momento del desahogo de la prueba confesional, que junto con su conocimiento de los hechos controvertidos y de las pretensiones opuestas, les permitirá desahogar de mejor manera dicha probanza, ya que si se olvida preguntar al confesante algo, se perderá la oportunidad procesal para hacerlo y de que produzca efectos contra él, por ello se presenta un ejemplo de cómo deben formularse las posiciones en el cuadro 6.

Cuadro 6

Posiciones Guía para el Desahogo de la Prueba Confesional⁴⁷		
Número	Formas de preguntar	Pregunta de fondo
Posición 1	Que	representa a la Empresa _____.
Posición 2	Que usted	conoce a <u>NAA</u> .
Posición 3	Que reconoce	haber firmado con <u>NAA</u> un contrato individual de trabajo.
Posición 4	Que diga el confesante si	<u>NAA</u> laboraba en las mismas instalaciones de la Empresa _____.
Posición 5	Que diga si es cierto como lo es que	usted se desempeñaba, el <u>día de la semana #</u> de mes de <u>año</u> , como <u>puesto</u> en la Empresa _____.
Posición 6	Dirá si es cierto como lo es que	en presencia de los CC. <u>X</u> , <u>Y</u> y <u>Z</u> , usted solicitó su renuncia a <u>NAA</u> .
Posición 7	Que pidió la citada renuncia	en la oficina de Recursos Humanos ubicada en la Planta Baja de la sede de la Empresa _____.
Posición 8	Que diga si es cierto que	<u>NAA</u> entregó en presencia de los CC. <u>X</u> , <u>Y</u> y <u>Z</u> , su renuncia a usted.
Posición 9	Que diga el absolvente si	el sueldo de <u>NAA</u> se pagaba vía depósito bancario.
Posición 10	Que al absolvente le consta que	<u>NAA</u> se desempeñaba con el puesto de _____ en la Empresa _____.

5.2. DOCUMENTALES

Los documentos son los escritos en los que constan datos fidedignos, sobre actos, circunstancias o derechos específicos consignados en ellos. Se clasifican inicialmente en documentales privadas y documentales públicas, siendo las primeras suscritas por particulares y en las segundas interviene un funcionario investido de fe pública que las expide en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas y bajo los requisitos legales –notario o corredor público, etc.–, o un servidor público, último caso en que harán fe en juicio sin nece-

⁴⁷ Contiene ejemplos de posiciones para ser desahogadas por el patrón.

sidad de legalización; mismas que se pueden presentar en original o copia, de lo que dependerá su valor probatorio (cuadro 7).

Cuadro 7

Valor Probatorio de las Pruebas Documentales		
Tipo de prueba/ Medio	Original	Copia
Documental pública	Valor probatorio pleno (al igual que su copia certificada, salvo prueba en contrario).	Carece de valor probatorio pleno es indiciaria.*
		Valor probatorio pleno en contra de su oferente.
		Inclusive valor probatorio pleno (ofertada y no objetada).
		Inclusive valor probatorio pleno (adminiculada con otras probanzas).
Documental privada	No tiene valor probatorio pleno, es indiciaria si no es reconocida. ⁴⁸	Carece de valor probatorio pleno, es indiciaria si no es reconocida.*
	Valor probatorio pleno en contra de su oferente.	Valor probatorio pleno en contra de su oferente. ⁴⁹
	Inclusive valor probatorio pleno (ofertada y no objetada).	Inclusive valor probatorio pleno (ofertada y no objetada).
	Inclusive valor probatorio pleno (adminiculada con otras probanzas).	Inclusive valor probatorio pleno (adminiculada con otras probanzas).

* Debe perfeccionarse con la compulsas o cotejo con su original para que adquieran eficacia probatoria o, en su defecto, adminicularla con otro medio probatorio.

48 El perfeccionamiento tiene como finalidad mejorar el valor probatorio del documento y, en su caso, salvarlo de una objeción, sin que ello dependa de la voluntad de la contraparte, es decir, de que decida o no objetarlo; por lo que, si el oferente desea revestirlo de pleno valor probatorio debe ser de su interés desahogar los medios de perfeccionamiento conducentes.

49 Cfr. Jurisprudencia I.9o.T. J/1 (10a.), intitulada: COPIAS FOTOSTATICAS OFRECIDAS COMO PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE EXHIBEN PARA DEMOSTRAR CIERTOS HECHOS Y SE RECONOCE SU CONTENIDO, CONSTITUYEN UNA CONFESION DE PARTE QUE ADQUIERE VALOR PROBATORIO EN CONTRA DE SU OFERENTE.

Las documentales públicas gozan de valor probatorio pleno, pero pueden ser redargüidas de falsas en cuanto a su autenticidad. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento y, estas prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conformes con ellas.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el juzgado en materia de trabajo deberá solicitarlos directamente, asegurándose de recabarlos antes de la audiencia de juicio.

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

Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, se ordenará su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido. De tal forma que, los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsas⁵⁰, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario. Mientras aquellos en lugar distinto del de la residencia del juzgado en materia de trabajo, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

La Ley Federal del Trabajo establece que la contraparte podrá formular las preguntas en relación a la idoneidad del ratificante, así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos contenidos en el documento y los de su elaboración.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsas o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente justificará los motivos o el impedimento para no presentarlo en juicio y precisar el lugar donde el documento original se encuentre. En este caso el juez en materia de trabajo requerirá al tenedor del mismo su presentación en la audiencia de juicio, de no ser posible ello por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar al actuario o secretario para que lo lleve a cabo, salvo que el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentre en poder de un tercero, supuesto en el que este estará obligado a exhibirlo.

⁵⁰ Cfr. [TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XII, septiembre de 2012; Tomo 3; Pág. 1688. XI.1o.A.T.5 L (10a.), intitulada: COTEJO Y COMPULSA DE DOCUMENTOS EN MATERIA LABORAL. CONCEPTO Y DIFERENCIAS.

Para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas la copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado, pero si no se ofrece se corre el riesgo de que carezca de todo valor probatorio al no haberse perfeccionado, como lo ha establecido en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Época; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 23, octubre de 2015; Tomo III; Pág. 2487. PC.IV.L. J/5 L (10a.).

COPIA FOTOSTÁTICA DEL ACTA DE NACIMIENTO EXHIBIDA EN UN PROCEDIMIENTO LABORAL EN EL QUE SE DEMANDA AL IMSS EL OTORGAMIENTO DE UNA PENSION DE CESANTIA EN EDAD AVANZADA. CARECE DE VALOR PROBATORIO SI EL OFERENTE NO SOLICITA SU COTEJO O COMPULSA CON EL ORIGINAL. *Conforme a los artículos 795 a 812 de la Ley Federal del Trabajo, la omisión de solicitar el cotejo o compulsión de las copias fotostáticas, ofrecidas en el juicio laboral con su original, implica que dichas documentales carezcan de valor probatorio dada su naturaleza, pues no habrá forma de comprobar su fidelidad o exactitud, en tanto se obtienen a través de métodos técnicos y científicos mediante los cuales es posible lograr la composición, arreglo o alteración de los objetos reproducidos, por lo que no puede descartarse la posibilidad de que no correspondan de una manera real o auténtica al contenido fiel o exacto del documento o documentos de los que se toman. En ese orden de ideas, si en un juicio laboral en que se demanda el otorgamiento de una pensión de cesantía en edad avanzada al Instituto Mexicano del Seguro Social, **el actor asegurado ofrece copia fotostática de su acta de nacimiento para justificar que cumple con el requisito de la edad, sin solicitar su cotejo o compulsión con su original, la Junta no está facultada legalmente para ordenar, de oficio, su perfeccionamiento, pues debe existir petición expresa en ese sentido y, si no se pidió, dicha documental carece de valor probatorio al no haberse perfeccionado.***

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Respecto a las copias certificadas, debe considerarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó jurisprudencia en el sentido de que:

- a) Las copias fotostáticas certificadas por notario público exhibidas en el juicio laboral, debe dárseles el mismo tratamiento y valor probatorio en cuanto a su contenido que a los originales; y

- b) Las copias fotostáticas certificadas de otras de igual índole, cuyo cotejo o compulsas ordenó el órgano jurisdiccional en materia de trabajo hacen fe en el juicio laboral, ya que producen certeza de que su contenido coincide plenamente con su original, pues esa confiabilidad se la otorga la certificación, salvo prueba en contrario.

Debe destacarse que, el valor de las actas administrativas incoadas en contra de un trabajador es de documentales privadas, que no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas con la ratificación de contenido y firma por quienes las suscribieron, salvo que el trabajador acepte plenamente su responsabilidad en dichas actas o admita la falta cometida, como lo ha determinado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XII, septiembre de 2012; Tomo 3; Pág. 1337. I.13o.T. J/23 (9a.).

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACION LEVANTADAS POR EL PATRON POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ESTOS ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD. *Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores, deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren valor probatorio pleno si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, para así dar oportunidad al trabajador de repreguntar y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera aun cuando las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente mediante el ejercicio de una acción y su demostración ante el tribunal competente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los*

hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión, es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.

DECIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Por otra parte, las documentales que se presenten en idioma extranjero, en su totalidad o una parte, es imprescindible que se acompañen de su traducción (para que no sean susceptibles de ser desechadas). El juzgado en materia de trabajo, de oficio, nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días; tomando las medidas necesarias, para que dicha traducción esté lista antes de la audiencia de juicio.

5.3. TESTIMONIALES

A diferencia de la confesional que es sobre hechos propios, la testimonial versa sobre hechos ajenos percibidos directamente a través de los sentidos por una persona extraña a juicio, de tal forma que, la Ley Federal del Trabajo establece que todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar están obligados a declarar como testigos, salvo que se hallen incapacitados legalmente.

Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, para lo cual el oferente indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al juzgado en materia de trabajo que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso proporcionará sus domicilios y, de resultar estos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación. Dicho juzgado ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública, salvo que el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, supuesto en el cual rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe (para lo cual el oferente deberá exhibir el pliego de posiciones respectivo).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que, si en su demanda el actor al narrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el despido, no señaló que este hubiese sido presenciado por alguna persona, puesto que, si el hecho a probar es el despido mismo, tal circunstancia no es razón suficiente para que se niegue eficacia probatoria a la testimonial, siempre y cuando se dé la razón del dicho de los atestes (testigos):

[J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo IX, junio de 1999; Pág. 322. 2a./J. 66/99 .

TESTIMONIAL OFRECIDA EN MATERIA DE TRABAJO PARA ACREDITAR EL DESPIDO DE UN TRABAJADOR. SU EFICACIA PROBATORIA. *De lo dispuesto en los artículos 813, 814 y 815 de la Ley Federal del Trabajo, que regulan las formalidades en el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial, se desprende que es indebido negar eficacia probatoria a la prueba testimonial ofrecida en el juicio laboral a efecto de demostrar el hecho consistente en el despido del trabajador, únicamente porque el actor, en la demanda relativa, al narrar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el despido, no señaló que éste hubiese sido presenciado por alguna persona, puesto que si el hecho a probar es el despido mismo, aunque no se hubiese expresado en la demanda laboral la presencia de testigos en el momento en que sucedió, tal circunstancia no es razón suficiente para que se niegue eficacia probatoria a la testimonial, sino que el análisis y valoración de dicha probanza se debe administrar con todas las demás, pues la fracción VIII del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Los testigos están obligados a dar razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí", lo cual significa que los deponentes deben explicitar cómo y por qué les constan los hechos a que se refiere su declaración, por lo que de esa razón se tendrá que advertir, necesariamente, si el testigo fue presencial o de oídas, así como quién le transmitió el conocimiento de los hechos cuando no los hubiera presenciado personalmente. Esos datos relevantes, sumados al contenido de los atestos y al resultado de las demás pruebas, podrán enervar su valor y alcance probatorio, o bien, fortalecer las deposiciones, las cuales, aun de oídas, pueden contribuir para formar convicción. Por esos motivos no es lógico ni jurídico que se descalifique la prueba testimonial con apoyo en un dato que nada tiene que ver con su desahogo ni con su resultado, como es la falta de mención de si en el momento del despido hubo o no testigos presenciales, pues bien pudiera suceder que el actor no se haya dado cuenta de esa presencia, que habiéndola notado omita expresarla, o bien, que no habiendo sido presenciales, los testigos hayan sido enterados de los hechos por un tercero. Consecuentemente, serán esas circunstancias, y no la simple sospecha de un ofrecimiento amañado, las que, con el concurso de los demás datos y pruebas que concurran al proceso de convencimiento del juzgador, determinen el valor final de los atestos.*

Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del juzgado en materia de trabajo, el oferente al ofrecer la prueba acompañará interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo, y exhibirá copias para cada una de las partes, de no hacerlo se declarará desierta. Las copias del interrogatorio, se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

El juzgado en materia de trabajo librará exhorto acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente calificados; del que se sacará una copia que se guardará en el secreto de dicho juzgado, para que sea desahogado por el juzgado en materia de trabajo exhortado. No obstante, de no existir impedimento técnico o material, el juzgado podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia cuando sea posible, para lo cual el juzgado exhortado se asegurará de que el testigo se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo el desahogo de dicha prueba.

Una vez presentados los testigos, estos se identificarán con cualquier documento oficial y si no lo hicieren en el momento de la audiencia se dejará sin efectos la declaración correspondiente, salvo que las partes reconozcan al testigo. El juzgado en materia de trabajo hará constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y a continuación se procederá a tomar su declaración.

Los testigos presentes serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos y los interrogatorios se formularán oralmente, para lo cual el juzgado en materia de trabajo tomará al testigo la protesta de conducirse con verdad y le advertirá de las penas en que incurren los testigos falsos.

El oferente de la prueba y posteriormente las demás partes formularán las preguntas, en forma verbal y directamente, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación, por lo que no se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos.

Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez en materia de trabajo procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación; sin embargo, si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare. En todo caso los testigos están obli-

gados a dar la razón de su dicho y, el citado juez deberá solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí.

Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos a través de medios gráficos, documentales, de audio o audiovisuales, para ello el tribunal implementará los sistemas que considere necesarios para dejar constancia del desarrollo de la audiencia, privilegiando los principios de inmediatez, concentración y celeridad procesal; en ningún caso se permitirá el dictado de las preguntas y respuestas.

El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del juzgado en materia de trabajo y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

Durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes, las partes o sus apoderados podrán poner a la vista del testigo documentos, que obren en autos, elaborados por este o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos, cuando sea necesario para apoyar su memoria.

Si bien existe el principio general del Derecho que un testigo único es testigo nulo –*testis unus, testis nullus*– y que no se debe dar crédito a un único testimonio –*unius testimonio non esse credendum*–, la Ley Federal del Trabajo establece que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

De los incisos anteriores se destaca la “y”, conjunción copulativa (no disyuntiva), lo que significa que para que un testimonio forme convicción debe reunir las tres condiciones expuestas, en los tres incisos anteriores, no sola una o dos de ellas.

De cualquier forma, el valor probatorio de los testigos está al arbitrio razonado del órgano jurisdiccional en materia laboral. En función de su desahogo se resume, en el cuadro 8.

Cuadro 8

Valor Probatorio de las Pruebas Testimoniales						
	Uniformidad y congruencia en las declaraciones					
Testigo 1	Sí	Sí	Sí	No	Sí	No
Testigo 2	Sí	Sí	No	Sí	No	No
Testigo 3	Sí	No	Sí	Sí	No	No
Valor	Tiene eficacia probatoria	Carece	Carece	Carece	Carece	Carece

Lo expuesto, se robustece con lo mandatado en jurisprudencia por el Poder Judicial de la Federación, respecto a que el valor probatorio de la prueba testimonial se da cuando concurren los requisitos de veracidad, certeza, uniformidad y congruencia en las respuestas de los testigos:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 6, mayo de 2014; Tomo III; Pág. 1831. I.6o.T. J/18 (10a.).

PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACION 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.

Inclusive, cuando exista pluralidad de los testigos, sí es exigible que los atestados no sean contradictorios en los acontecimientos, como lo estableció el Poder Judicial de la Federación en la tesis

I.1o.P. J/21 (9a.), intitulada: *PRUEBA TESTIMONIAL, VALORACION DE LA, CUANDO EXISTE PLURALIDAD DE TESTIGOS.*

De ahí la importancia de la repregunta a los testigos, la cual debe tener relación con las preguntas directas –v.gr. “En relación con la pregunta número # directa, que diga el testigo: ¿por qué?, ¿cómo?, ¿dónde?, ¿cuándo?, ¿a qué hora?, etc.”–. Ya que, las repreguntas tienden a desvirtuar las declaraciones de los testigos, como lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[TA]; 7a. Epoca; 4a. Sala; S.J.F.; Volumen 205-216, Quinta Parte; Pág. 49

REPREGUNTAS, CONCEPTO DE. *Las repreguntas no constituyen una confesión de los hechos, como ocurre en el caso en que se articulan posiciones dentro de la prueba de confesión, puesto que **el contenido de las repreguntas tiende a desvirtuar las declaraciones de los testigos, ya que con ellas, el que las formula trata de demostrar las contradicciones en que incurrieron los testigos cuando declararon.***

Referente a la “tacha de testigos”,⁵¹ la Ley establece que las partes podrán objetar a los testigos⁵² manifestando lo que a su interés convenga respecto de sus circunstancias personales y de la veracidad de sus manifestaciones, objeciones que se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por el juzgado en materia de trabajo; por lo que, es una garantía de la objetividad del testigo, no vinculado directa ni indirectamente con las partes, a fin de obtener de una declaración objetiva y creíble, ya que la “tacha de testigos” puede invalidar o disminuir el valor probatorio de sus testimonios.

Cuando se objetare de falso un testigo, el juzgado en materia de trabajo recibirá las pruebas en la audiencia de juicio; solo se admitirán las pruebas documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza. Desahogadas estas y después de escuchar a las partes, se resolverá en la misma audiencia de juicio.

5.4. PERICIALES

La prueba pericial es de las denominadas pruebas de libre apreciación –cuyo valor no se encuentra fijado en la legislación–, que

⁵¹ La Real Academia en su Diccionario del Español Jurídico define la tacha de testigo como la: “Alegación de la parte contraria a la que propone el testigo, por la que se pone de manifiesto al tribunal circunstancias del testigo que permitan restar, o incluso anular, la verosimilitud o credibilidad de su testimonio.” (<https://dej.rae.es/lema/tacha-de-testigo>).

⁵² Es curioso que lo que históricamente se ha denominado “tacha de testigos”, para que no se confunda con una objeción de pruebas, ahora se ha denominado por la Ley Federal del Trabajo exclusivamente como “objeción de testigos”.

sólo será admisible cuando para acreditar un hecho controvertido se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate y, en general, en materias que por su naturaleza no sean conocidas por el juzgado en materia de trabajo.

La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes, *so pena* de que el referido juzgado no admita la prueba.

Al admitir la prueba pericial, el juzgado en materia de trabajo designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba.

En el desahogo de la prueba pericial, el o los peritos, una vez que acepten y protesten su cargo con arreglo a la Ley y se hagan sabedores de las penas en que incurren los falsos declarantes, proporcionarán su nombre, edad, ocupación y lugar en que atienden su práctica o prestan sus servicios; deberán asimismo acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen con el o los documentos respectivos, ya que si no lo acreditan significaría una violación al debido proceso impugnabile en amparo directo contra el laudo, como lo ha determinado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 56, julio de 2018; Tomo I; Pág. 693. 2a./J. 67/2018 (10a.).

PRUEBA PERICIAL MEDICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU DESAHOGO INDEBIDO CONSTITUYE UNA VIOLACION PROCESAL, POR LO QUE EL EFECTO DE LA SENTENCIA QUE CONCEDE EL AMPARO ES QUE SE DEJE INSUBSISTENTE EL LAUDO, SE ORDENE LA REPOSICION DEL PROCEDIMIENTO Y SE REQUIERA AL PERITO A FIN DE QUE ACREDITE ESTAR AUTORIZADO PARA DICTAMINAR, BAJO LA CONDICION DE QUE BASTA CON QUE EXHIBA SU CEDULA PROFESIONAL LEGALMENTE EXPEDIDA, PARA TENER POR DEMOSTRADO QUE SE ENCUENTRA AUTORIZADO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESION. *Conforme a los artículos 5o., 107, fracciones III, inciso a), V y VI y 123, apartado A, fracción XX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 159, fracción III, de la Ley de Amparo; 821 a 825 de la Ley Federal del Trabajo; 1o. y 2o. de la Ley Reglamentaria del Artículo 5o. Constitucional, relativo al Ejercicio de las Profesiones en el Distrito Federal, y segundo transitorio del decreto de reformas a esta última, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de enero de 1974; y 78 y 79, primer párrafo, de la Ley Ge-*

*neral de Salud, en el procedimiento laboral los peritos en el campo de la medicina deberán acreditar estar autorizados conforme a la ley, en los términos del artículo 822 de la Ley Federal del Trabajo. Así, como ese **deber legal es de cumplimiento inexcusable, dichos peritos deben exhibir la cédula profesional con que acrediten estar autorizados para el ejercicio de la profesión**, independientemente de que pertenezcan a una institución de salud, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues lo anterior no los exime de cumplir con tal deber, pues si la Junta los admite sin que acrediten esa autorización para el ejercicio de la profesión, ello constituye una violación a las leyes procedimentales en términos del artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo. Ciertamente, el cumplimiento del deber legal de los peritos en el campo de la medicina consistente en que, invariablemente, acrediten estar autorizados conforme a la ley, constituye una formalidad de orden público e interés general y no de exclusivo interés para las partes que mira, en realidad, al esclarecimiento de la verdad, debiendo predominar la verdad material sobre el resultado formal. **En tal virtud, cuando se omite el referido deber legal, procede la anulación del acto mediante el otorgamiento del amparo; sin embargo, en cuanto al efecto de la concesión del amparo, es preciso hacer una distinción en el sentido de que no se trata de un acto intrínseco y radicalmente inconstitucional, de manera que deba anularse sin que pueda reaparecer jamás, sino que por tratarse de una violación procesal, el amparo concedido debe tener como efecto que se ordene reponer el procedimiento a partir de la actuación contraria a la ley para que se requiera al perito a fin de que acredite estar autorizado para dictaminar en la materia en que lo hizo, bajo la condición de que basta con que exhiba su cédula profesional legalmente expedida, para tener por demostrado que se encuentra autorizado para el ejercicio de la profesión; y se acuerde lo que en derecho corresponda respecto a dicha probanza.***

Acto seguido, bajo su leal saber y entender rendirán su dictamen sobre el cuestionario referido, pudiendo las partes y el juez hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen, o bien los aspectos que sustenten su idoneidad.

Si bien las pruebas periciales deben centrarse en los cuestionarios respectivos ofrecidos por las partes, se considera correcto el criterio de que las preguntas contenidas en ellos puedan ser calificadas por los juzgados en materia de trabajo, considerando lo argumentado, en jurisprudencia, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIII, marzo de 2006; Pág. 298. 2a./J. 20/2006.

PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE ESTA FACULTADA PARA CALIFICAR LAS PREGUNTAS FORMULADAS A LOS PERITOS Y DESECHAR LAS QUE NO TENGAN RELACION CON LA LITIS PLANTEADA. *De los artículos 685, 777 y 779 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que en el juicio laboral imperan los principios procesales de pertinencia de la prueba, economía y celeridad, los cuales contribuyen a que la justicia laboral sea pronta. Ahora bien, para hacer efectivos dichos principios se facultó a las Juntas para desechar motivadamente aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada y con ese mismo fin, en los artículos 790, fracciones II y V, 815, fracción V y 817 de la Ley citada se les autorizó para calificar las posiciones o preguntas formuladas al absolvente o testigo, según sea el caso, así como para desechar las posiciones desvinculadas de los hechos controvertidos. En ese tenor y acorde con el artículo 17 del ordenamiento indicado, se concluye que **si la Junta de Conciliación y Arbitraje está facultada para calificar las posiciones y preguntas formuladas y desecharlas motivadamente, cuando no estén relacionadas con la litis planteada o con los hechos controvertidos, es indudable que también lo está para calificar las preguntas formuladas a los peritos y en su caso desecharlas cuando no estén relacionadas con la litis.***

Los expertos que rinden periciales, sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora, pero no la obligan con su opinión, pues quien resuelve es el órgano jurisdiccional, como lo ha definido en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 4, marzo de 2014; Tomo II; Pág. 1475. I.6o.T. J/10 (10a.).

PRUEBA PERICIAL EN MATERIA LABORAL. SU APRECIACION POR LA JUNTA RESPECTO A SU VALOR PROBATORIO. *Conforme al artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictarán sus laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, dentro de los límites fijados en la litis, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. **De ahí que será legal la determinación de la Junta que resta eficacia demostrativa a las opiniones técnicas vertidas en un procedimiento laboral, respecto a una determinada rama de la cien-***

cia, cuando considere que están en desacuerdo con una interpretación lógica y existen en autos otros elementos de convicción que conducen a desestimar esas opiniones; o bien, cuando estime que no reúnen los requisitos necesarios para ilustrar su buen juicio, sin que se encuentre obligada a ceñirse a lo señalado por un dictamen o por la mayoría de los peritos, ya que los expertos sólo orientan y auxilian a la autoridad juzgadora, pero no la obligan con su opinión, pues quien resuelve es el órgano jurisdiccional, bajo su propio criterio y con la facultad soberana de valorar el acervo probatorio que obre en autos, bajo la lógica y el raciocinio.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el juzgado en materia de trabajo dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito. Pero deben existir motivos que realmente pongan en tela de juicio el desinterés, la imparcialidad y la honestidad del experto en la materia, como lo ha mandatado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 1a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 9, agosto de 2014; Tomo I; Pág. 451. 1a./J. 40/2014 (10a.).

PRUEBA PERICIAL EN GRAFOSCOPIA. EL USO DE LOS AVANCES TECNOLOGICOS QUE POSIBILITAN LA CAPTURA Y EDICION DE LAS IMAGENES PLASMADAS EN LOS DOCUMENTOS ANALIZADOS POR EL PERITO, ES INSUFICIENTE PARA NEGARLE VALOR PROBATORIO AL DICTAMEN CORRESPONDIENTE. *Al valorar la prueba pericial, el Juez debe partir de la base de que el perito es una persona experta en la materia sobre la que dictamina, que es honesta y se conduce conforme a su leal saber y entender en la materia sobre la que dictamina, pues se presupone que ha estudiado cuidadosamente el tema sometido a su consideración, por lo que también debe presumirse que no tiene la intención de engañar al juzgador, en tanto el peritaje plasmado en su dictamen obedece a un acto realizado conscientemente, libre de coacción, violencia, dolo, cohecho o seducción. En ese sentido, si bien la valoración de la prueba pericial se deja al prudente arbitrio del juzgador, sólo las razones científicas, técnicas o artísticas expuestas en los dictámenes correspondientes deben servir para decidir, de acuerdo con una sana crítica de su contenido, si merecen o no valor probatorio. **Ahora bien, el hecho de que el juzgador deba partir de esa presunción no debe considerarse como una limitante de su libertad de apreciación, pues es evidente que en***

uso de ella, sí puede negar valor probatorio a un dictamen cuando considere que existe un motivo para dudar del desinterés, imparcialidad y honestidad del perito, es decir, cuando existan razones para estimar que no se condujo con lealtad, probidad o veracidad; sin embargo, para negarle eficacia con base en alguna de estas razones, los motivos deben ser lo suficientemente serios y graves para poner en duda la honestidad del perito. Por tanto, cuando se tacha de falsa una firma y se ofrece la prueba pericial en grafoscopía, el simple hecho de que en el desempeño de la función encomendada el perito haga uso de los avances tecnológicos, como cámaras digitales que pueden conectarse a una computadora para transferir su información y proceder a su impresión, lo que a su vez puede permitir que a través de ciertos programas de cómputo puedan editarse las imágenes capturadas en dichas cámaras, no es un motivo suficiente para negar valor al dictamen correspondiente, pues si bien es cierto que el uso de esos dispositivos permite alterar la imagen capturada hasta el grado de distorsionarla, e incluso prefabricar una imagen o insertar otra que corresponda a un documento diverso, también lo es que tal posibilidad, por sí sola, es insuficiente para restarle valor probatorio al dictamen, pues aunque el juzgador tiene libertad de valoración en este tipo de pruebas, dicha libertad debe basarse en una sana crítica, por lo que debe haber datos suficientes que permitan presumir que el perito actuó con falta de lealtad, probidad o veracidad, **es decir, deben existir motivos que realmente pongan en tela de juicio el desinterés, la imparcialidad y la honestidad del experto en la materia y que, por ende, el peritaje plasmado en el dictamen correspondiente no está libre de coacción, violencia, dolo, cohecho o seducción.**

5.5. INSPECCION

La parte que ofrezca la inspección precisará el objeto materia de la misma, los períodos que abarcará y objetos, cosas y documentos que deben ser examinados; al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones materia de la *litis* que se pretenden acreditar con la misma. Por lo que, por ejemplo, si no se ofrece en el momento procesal oportuno las documentales objeto de la inspección –que es la demanda–, precluirá su derecho, de tal forma que, las documentales ajenas a su ofrecimiento exhibidas durante su desahogo no podrán agregarse al expediente, como lo ha estimado el Poder Judicial de la Federación:

[TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 21, agosto de 2015; Tomo III; Pág. 2555. I.6o.T.140 L (10a.).

PRUEBA DE INSPECCION JUDICIAL. LAS DOCUMENTALES EXHIBIDAS DURANTE SU DESAHOGO, AJENAS A AQUELLAS BASE DE LA INSPECCION, DEBEN SUJETARSE A LAS FORMALIDADES PREVISTAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. *Conforme a la legislación laboral, en términos de los artículos 776, 778, 880 y 881, se precisan las formalidades que deben respetarse en el ofrecimiento, desahogo y objeción de pruebas; pudiendo ofrecerse nuevas pruebas siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar las objeciones, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez; por lo que concluida la etapa probatoria, solamente serán admitidas las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos; de ahí que si en el desahogo de una diligencia de inspección sobre documentos que el patrón debe conservar y exhibir en el juicio, en términos del artículo 784, en relación con el 804 de la ley de la materia, el patrón pretende introducir una documental consistente en un recibo finiquito en el que basa su defensa, con el objeto de que la prueba de inspección se desahogue conforme a la indicada documental y no con base en aquellos documentos señalados en el ofrecimiento de dicha prueba, de esta manera, no obstante que la pretendida probanza fuera objetada por el trabajador en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, ofreciendo como medio para demostrar su objeción la pericial en caligrafía, grafoscopia y grafometría, y que la patronal también ofrece dicho medio de perfeccionamiento en la misma materia; resulta legal que la responsable le haga efectivo el apercibimiento previamente decretado, ante la falta de exhibición de los documentos materia de la inspección; así como el no tener por admitida la prueba exhibida y desechando los medios probatorios en cuanto a la objeción planteada, para ponerla a disposición de quien la exhibió en el desahogo de la inspección, por no tratarse de los supuestos de excepción para la admisión de pruebas; **de ahí que debió ofrecerla en el momento procesal oportuno, esto es, en la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas y hasta antes del cierre; por lo que, al no hacerlo, su derecho precluyó, por tanto, sin posibilidad alguna de agregarse al expediente, ya que la responsable únicamente se encuentra obligada a tomar en consideración las exhibidas oportuna y formalmente, y no agregar aquellas que no cumplan con tales requisitos legales.***

SIXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

La prueba de inspección se desahogará en el domicilio del juzgado en materia de trabajo, a menos que exista impedimento legal o material para ello, caso en el cual, la parte que tenga bajo su custodia los elementos a inspeccionar indicará el lugar donde deba practicarse la inspección y los motivos que le impiden exhibirlos en el referido juzgado; si a juicio de este, se justifica el impedimento planteado, comisionará al actuario o secretario del juzgado para que acudan al lugar señalado y se proceda a dar fe de los extremos de la prueba. De cualquier forma, en su desahogo se seguirán las reglas del cuadro 9.

Cuadro 9

Reglas del Desahogo de la Prueba de Inspección	
Fuera de sede jurisdiccional	En sede jurisdiccional
El juzgado en materia de trabajo ordenará su práctica, previo a la audiencia de juicio.	Se rendirá ante la presencia del juez en la audiencia de juicio.
El juez o el funcionario actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. Las partes y sus apoderados que concurren, a la diligencia de inspección, podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.	El juez requerirá se le pongan a la vista los documentos u objetos que deben inspeccionarse.
De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos; a la misma podrán anexarse los elementos que se estimen pertinentes para robustecer los medios de convicción del desahogo de la diligencia.	Las partes podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

Fuera de sede jurisdiccional, se destaca que el Poder Judicial de la Federación ha establecido en jurisprudencia que, si la prueba de inspección o compulsas y cotejo ofrecida por el trabajador no puede desahogarse al estar los documentos en lugar diferente al en que se desahoga la diligencia, el órgano jurisdiccional en materia de trabajo debe mandar que se verifique en el lugar donde se encuentra porque si no, ello constituye una violación al debido proceso:

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIX, abril de 2009; Pág. 1828

PRUEBAS DE INSPECCION O COMPULSA Y COTEJO OFRECIDAS POR EL TRABAJADOR. SI NO PUEDEN DESAHOGARSE POR NO ENCONTRARSE LOS DOCUMENTOS EN EL LUGAR EN EL QUE SE LLEVO A CABO LA DILIGENCIA, LA JUNTA DEBE ORDENAR QUE SE VERIFIQUE EN EL DOMICILIO EN EL QUE SE ENCUENTRAN PUES, DE NO HACERLO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICION. *Si el trabajador ofrece y le son admitidas las pruebas de inspección o compulsas y cotejo sobre documentos que obran en poder de la patronal; y no pueden desahogarse por encontrarse los documentos en un lugar distinto de donde se practicó la diligencia, la Junta debe ordenar que se verifique en el lugar en que se encuentran los documentos, toda vez que el artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo no establece que dichas pruebas únicamente deban efectuarse en el domicilio del patrón; además, conforme al numeral 783 del citado ordenamiento la Junta puede requerir a las partes para que exhiban los documentos que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad; consecuentemente, **si no ordena el desahogo de las pruebas en el lugar en donde se dice obran los documentos, ello constituye una violación a las leyes del procedimiento laboral, en términos del artículo 159 de la Ley de Amparo, que amerita su reposición.***

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO

5.6. PRESUNCIONAL

Es el medio probatorio en el que se tiene por cierto un hecho que no ha sido probado directamente. En materia jurídica, la razonabilidad y eficacia de los indicios son determinados por los órganos jurisdiccionales en atención al hecho base y al cúmulo probatorio que obra en autos; de ahí la necesidad, de que los medios probatorios sean analizados en su conjunto y como una unidad argumentativa e, idóneamente, conduzcan a una conclusión unívoca que pueda ser plasmada por el juzgador en materia de trabajo.

Según el Diccionario del Español Jurídico, indicio es la circunstancia que, en conjunción con otras, permite deducir razonablemente que se ha producido un determinado hecho e incluso tenerlo por probado (<https://dpej.rae.es/lema/indicio>).

Don Carlos Arellano García, entrañable profesor de quien escribe estas líneas, consideraba esencialmente que los elementos de las

presunciones eran el hecho conocido, el desconocido y el enlace que debe razonarse para deducir el segundo del primero; por lo que el hecho conocido debe estar debidamente acreditado, ya que si se altera la verdad demostrada se trastocaría la prueba presuncional. Además, que afirmaba que debía ofrecerse dicho medio probatorio, aunque diversos criterios consideraban que debía estudiarse de oficio. ¡Cuánta razón tenía el jurista y mirífico catedrático, que todos sus alumnos de la UNAM recordamos con gran cariño y respeto!

Referente a la prueba presuncional, el Poder Judicial de la Federación ha establecido en tesis de jurisprudencia que la presunción debe ser grave, precisa y concordante:

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro IX, junio de 2012; Tomo 2; Pág. 743. I.5o.C. J/37 (9a.).

PRUEBA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. PRINCIPIOS QUE LA RIGEN (CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL). *Al pronunciar una resolución judicial, de manera especial han de ser consideradas las presunciones legales y humanas previstas en los artículos 379 al 383 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, con base en los principios que las rigen, los cuales se hacen consistir en **que la presunción debe ser grave (digna de ser aceptada por personas de buen criterio), precisa (que el hecho en el cual se funde sea parte, antecedente o consecuencia de aquel que se quiere probar), y que cuando fueren varias las presunciones han de ser concordantes (tener un enlace entre sí).** De ahí que para cumplir con esos principios el juzgador, haciendo uso de su amplio arbitrio, debe argumentar para justificar su decisión, apegado a las reglas de la sana crítica.*

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

La prueba presuncional siempre ha sido abordada desde dos aspectos, el legal y el humano, la presuncional en su aspecto legal es que según la materia deberá atenderse a las presunciones que determine la norma que la rija, en materia laboral existen diversas presunciones especialmente a favor de los trabajadores; mientras la presuncional en su aspecto humano corresponde al campo de la Lógica y especialmente de los silogismos. De ahí la importancia de ofrecer, desde la demanda o su contestación, siempre ambos aspectos de la probanza en cuestión (cuadro 10).

Cuadro 10

Ejemplos del Ofrecimiento de la Prueba Presuncional	
Se ofrecen como pruebas en el presente juicio...	La PRESUNCIONAL en su doble aspecto, legal y humano, en lo que beneficie los justos intereses del suscrito/de mi poderdante. Ya que los demás medios de prueba aportados en el juicio por el suscrito enlazan lógica y naturalmente entre sí y llevan a la convicción de que los hechos que he aducido han quedado debidamente demostrados, tal y como se desprende de las reglas de la lógica y la experiencia. Prueba que relaciono con los numerales # a # del capítulo de hechos/contestación a los hechos.
	La PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA, en lo que beneficie mis justas pretensiones/las justas pretensiones de mi representada. Ya que los demás medios de prueba aportados en el juicio por el suscrito enlazan lógica y naturalmente entre sí y llevan a la convicción de que los hechos que he aducido han quedado debidamente demostrados, tal y como se desprende de las reglas de la lógica y la experiencia. Prueba que relaciono con los numerales # a # del capítulo de hechos/contestación a los hechos.

Destaca que, la jurisprudencia del Poder Judicial de la Federación ha limitado la presunción legal, de tener por ciertos los hechos que se pretenden acreditar con copias fotostáticas no cotejadas a los documentos que tiene la obligación de conservar el patrón –y, por ende, eximir al trabajador de la carga de la prueba ya mencionada–, mas no de otros diversos:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 69, agosto de 2019; Tomo IV; Pág. 4233. I.6o.T. J/49 (10a.).

COPIAS FOTOSTATICAS NO COTEJADAS. LA PRESUNCION DE TENER POR CIERTOS LOS HECHOS QUE SE PRETENDEN ACREDITAR CON ELLAS POR FALTA DE EXHIBICION DE SU ORIGINAL NO OPERA CUANDO SEAN DIVERSAS A LOS DOCUMENTOS QUE EL PATRON TIENE OBLIGACION DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, O DE AQUELLOS DE LOS QUE EXISTAN INDICIOS DE QUE EL LOS POSEE, MAXIME SI NEGÓ SU EXISTENCIA Y EL OFERENTE NO DEMOSTRO UN OCULTAMIENTO DE DATOS O DE QUE EFECTIVAMENTE EXISTIO EL ORIGINAL. *De los numerales 784 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes tiene la obligación de conservar, bajo el apercibimiento que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. De lo anterior se colige que la presunción de tener por ciertos los hechos que se pretenden acreditar con la documental materia del cotejo, ofrecida por su contraria, por falta de exhibición de su original, sólo operará respecto de documentos a que se refieren los artículos 784 y 804⁵³ de la citada ley y que corresponden a los que tiene obligación de conservar el patrón, o bien, de documentos respecto de los cuales existen indicios de que aquél los posee, mas no de otros diversos; máxime si la parte demandada negó en todo momento su existencia y la oferente del cotejo no ha demostrado con medio de prueba eficaz, un ocultamiento de datos o de que efectivamente existió el original, cuya copia fotostática simple exhibe; ya que de otra manera, se exigiría a la demandada presentar documentos respecto de los cuales*

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

- I. *Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;*
- II. *Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;*
- III. *Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;*
- IV. *Comprobantes de 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.

no tiene la obligación legal de conservar y cuya existencia incluso ha negado.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Por otra parte, se resalta que el Poder Judicial de la Federación ha considerado que la prueba presuncional humana debe seguir estándares determinados, esto es, que los hechos base se encuentren debidamente probados y la formulación de una inferencia está sujeta a un estudio de razonabilidad y debe surgir de forma natural e inmediata de los indicios que constituyen los hechos base; además que, en la resolución quedará explicitado el proceso racional seguido por el juzgador para arribar a determinada conclusión:

[TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 70, septiembre de 2019; Tomo III; Pág. 2202. XI.2o.C.5 C (10a.).

PRUEBA PRESUNCIONAL HUMANA. AL NO ESTAR REGLAMENTADA SU INTEGRACION EN EL CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, DEBE ACUDIRSE A LA DOCTRINA. *Los artículos 190 a 196 del ordenamiento legal invocado, regulan la prueba presuncional, su clasificación y forma de valorarse; empero, tratándose de la humana, no reglamenta la manera en la que se conforma; motivo por el cual, resulta prudente acudir a la doctrina, en términos de la tesis aislada 2a. LXIII/2001 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ahora, a la presunción humana se le ha ubicado como prueba indiciaria o prueba por indicios, al tratarse de un razonamiento de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es, si entre ambos existe un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. De ahí que, **el procedimiento racional para analizar la actualización de la prueba presuncional humana, debe seguir estándares determinados, a saber: El primero, está constituido por los hechos base, mismos que deben encontrarse suficientemente acreditados por cualquier medio de convicción; de tal forma que, si éstos no están suficientemente acreditados o han sido puestos en duda debido a contrapruebas y contraindicios, o porque se obtuvieron ilegalmente, entonces fallará la base probatoria de la cual debe partir imprescindiblemente la prueba y, por tanto, la misma no podrá ser aplicada. El segundo elemento, es la formulación de una inferencia, está sujeta a un estudio de razonabilidad, a efecto de determinar si la misma resulta razonable, o si, por el contrario, es arbitraria o desmedida; es decir, la inferencia debe encontrarse acreditada inequívocamente, de tal manera que exista una conexión entre los hechos base y los hechos consecuencia, en el senti-***

do de que actualizados los primeros, se debe afirmar la generación de estos últimos. Además, la inferencia debe surgir de forma natural e inmediata de los indicios que constituyen los hechos base, pues la eficacia de la presunción judicial disminuirá en la medida en que las conclusiones tengan que obtenerse a través de mayores inferencias y cadenas de silogismos. Así, la inferencia lógica debe sustentarse en máximas de la experiencia, esto es, en una clara idea de razonabilidad, de forma tal que el vínculo entre hechos base y hechos consecuencia debe construirse de modo coherente. Después de extraer las inferencias lógicas o lo que la doctrina ha denominado presunción abstracta, el juzgador deberá proceder al análisis de todo el material probatorio, para llevar a cabo un proceso de exclusión de cualquier otra posible conclusión, con la intención de determinar si resulta factible la actualización de otra hipótesis, lo cual restaría cualquier alcance a la prueba presuncional humana. Una vez realizado lo anterior, se actualiza lo que la doctrina ha llamado presunción concreta, misma que debe ser elemento probatorio plasmado por el juzgador en la resolución correspondiente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

[TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 41, abril de 2017; Tomo II; Pág. 1782. XI.1o.A.T.35 L (10a.).

PRUEBA DE PRESUNCION HUMANA EN MATERIA LABORAL. SU VALORACION LIBRE NO EQUIVALE A PONDERAR INDICIOS CARENTES DE RAZONAMIENTO. La Ley Federal del Trabajo reconoce como prueba la presunción, tanto legal como humana. La primera se encuentra regulada por disposiciones expresas incluidas en códigos o leyes; la mayoría son relativas y así lo ha previsto la Ley Federal del Trabajo, la cual no establece presunción legal absoluta alguna. En cambio, a la segunda (presunción humana) se le ha ubicado como prueba indiciaria o prueba por indicios, al tratarse de un razonamiento en el que es posible pasar de un hecho conocido o probado, a otro que no lo es; es decir, el órgano judicial podrá pasar de un hecho a otro, si entre ambos existe un enlace preciso y directo, según las reglas del criterio humano. **Pero no debe perderse de vista que la presunción judicial es una operación lógica –más concretamente, una inferencia– que permite pasar de un hecho comprobado –conocido– a otro no comprobado, merced a la existencia de un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano. Por tanto, los indicios y la presunción humana tienen diferencias, pero también se relacionan, pues**

la última, aislada del indicio, es una simple regla de la experiencia. Ello, en razón de que el indicio es el hecho probado, mientras que la presunción es el razonamiento que el Juez aplica a ese hecho. Un aspecto adicional es su aplicación por el juzgador al momento de emitir la resolución definitiva, ya que dicha probanza deberá encontrarse especialmente razonada, lo cual no sólo implica expresar el razonamiento jurídico por medio del que se han construido las inferencias, sino que también es necesario hacer mención de las pruebas practicadas para tener por acreditados los hechos base, y de los criterios racionales que han guiado su valoración. Es decir, en la resolución deberá quedar explicitado el proceso racional seguido por el juzgador para arribar a determinada conclusión. Lo anterior, toda vez que la valoración libre de la prueba presuncional no equivale a la ponderación de los indicios carentes de razonamiento.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO.

Pareciera que la presuncional es solo de la incumbencia del juzgador, lo que es un error de percepción recurrente de los litigantes, ya que los primeros interesados en comprender los alcances de la Lógica son los propios litigantes, que están obligados a conocer los silogismos y hacerlos valer en los alegatos, con tintes de convicción y persuasión. Ya que el proceso de argumentación lógica da validez a los dichos de las partes y entonces no dependen estrictamente de la lógica y experiencia del juzgador y, así, lo orientan a la razón jurídica que asiste a la causa que se representa, asegurando la racionalidad de las decisiones en el proceso de interpretación y aplicación del Derecho, por lo que la argumentación del abogado debe ser ética y no falaz.

De manera sintética es dable considerar que un silogismo es un razonamiento deductivo en el que se infiere una conclusión de dos premisas; mientras, un silogismo categórico emplea tres proposiciones categóricas, dos de ellas como premisa y la tercera, como conclusión y posee tres términos (cuadro 11).

Cuadro 11

Términos de los Silogismos Categóricos		
Término mayor	P	Aparece en una de las dos premisas (la que la contenga se denomina premisa mayor). Aparece en el término predicado de la conclusión.

Término menor	S	Aparece en una de las dos premisas (la que la contenga se denomina premisa menor). Aparece en el término sujeto de la conclusión.
Término medio	M	Aparece en las dos premisas, pero no en la conclusión.

Un silogismo categórico es válido, cuando la representación de las premisas contiene necesariamente a la conclusión; entonces, a modo de ejemplo, se puede considerar:

PREMISA MAYOR: Todo [trabajador despedido injustificadamente] **M** tiene [derecho a una liquidación]. **P**

PREMISA MENOR: [Pedro] **S** es un [trabajador despedido injustificadamente] **M**.

CONCLUSION: Luego, [Pedro] **S** tiene [derecho a una liquidación] **P**.

La disposición de los términos dentro de las oraciones da la posibilidad de que existan cuatro figuras (cuadro 12):

Cuadro 12

Figuras de los Silogismos Categóricos			
Primera figura	Segunda figura	Tercera figura	Cuarta figura
M – P	P – M	M – P	P – M
S – M	S – M	M – S	M – S
S – P	S – P	S – P	S – P

Por otra parte, hay diversas reglas que, litigantes y juzgadores, deben cumplir al efectuar un silogismo categórico para que sea válido (cuadro 13).

Cuadro 13

Reglas para la Validez de un Silogismo Categórico	
1a.	Debe tener solo tres términos utilizados cada uno, en el mismo sentido a lo largo del argumento.
2a.	El término medio debe estar distribuido en al menos una de las premisas.
3a.	La conclusión no puede contener términos no contenidos en las premisas.

4a.	El término medio debe ser universal por lo menos una vez.
5a.	Los términos no deben tener mayor extensión en la conclusión que en las premisas.
6a.	Dos premisas afirmativas no pueden dar una conclusión negativa.
7a.	No puede tener dos premisas negativas (al menos una de las premisas no debe ser negativa).
8a.	Dos premisas negativas, no arrojan una conclusión.
9a.	Si una premisa es negativa la conclusión también lo es.
10a.	Dos premisas particulares no arrojan una conclusión.

5.7. INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES

La prueba instrumental de actuaciones se refiere a los autos, pero no a todos los autos, no a todas las constancias que conforman el expediente, sino sólo aquellas que tienen validez jurídica; en materia de pruebas en términos de su ofrecimiento, objeción, perfeccionamiento, admisión y desahogo. Ya que no podrían considerarse constancias que, aunque formen parte del expediente carecen de validez jurídica, por no haber cumplido con los requisitos procesales correspondientes, como lo ha mandado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, septiembre de 2009; Pág. 600. 2a./J. 110/2009.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN MATERIA LABORAL. SU VALORACION DEBE SUJETARSE A LAS FORMALIDADES PREVISTAS EN LOS ARTICULOS 873, 875 Y 880 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. La legislación laboral precisa las formalidades que deben respetarse en el ofrecimiento, desahogo y objeción de pruebas; por ello, no es dable perfeccionar, con el oportuno ofrecimiento de la prueba instrumental de actuaciones prevista en los artículos 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, constancias exhibidas en el expediente sin haber cumplido las formalidades previstas en los artículos 873, 875 y 880 de dicha ley. Por tanto, para los efectos de la valoración de la instrumental de actuaciones, las juntas sólo deben tomar en consideración las exhibidas oportuna y formalmente, y no cualquier prueba agregada al expediente sin haber cumplido con tales requisitos.

El órgano jurisdiccional en materia laboral deberá analizar todas las pruebas, pero carece de trascendencia jurídica que no analice

la prueba instrumental de actuaciones si el estudio de la misma se encuentra implícito en el análisis que se hace de las demás consideradas en el laudo (sentencia). Sin embargo, el Poder Judicial de la Federación ha establecido que, si el órgano jurisdiccional, no valora la instrumental de actuaciones, o la presuncional, al promover el juicio de amparo es necesario precisar las actuaciones o constancias que se dejaron de examinar, así como los hechos que acreditaban,⁵⁴ por lo que se resalta la importancia de los alegatos en que debe hacerse mención de dichas constancias.

Por otra parte, el Poder Judicial de la Federación ha establecido en jurisprudencia que en el dictado del laudo se deben examinar todas y cada una de las constancias que integran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba, ello con la finalidad de que el órgano jurisdiccional en materia de trabajo resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella.⁵⁵

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XX, diciembre de 2004; Pág. 1197. I.6o.T. J/66.

INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. AUN CUANDO NO SE HAYA OFRECIDO COMO PRUEBA, LA JUNTA, AL DICTAR EL LAUDO, DEBE EXAMINAR TODAS LAS CONSTANCIAS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE. *El artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo establece que la instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. El artículo 836 de la misma ley prevé que la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. Bajo las anteriores hipótesis la Junta debe examinar al dictar el laudo todas y cada una de las constancias que inte-*

⁵⁴ Cfr. [J]; 8a. Epoca; T.C.C.; S.J.F.; Tomo VI, Segunda Parte-1, julio-diciembre de 1990; Pág. 387. I. 4o. C. J/31. PRESUNCIONES E INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES. FALTA DE VALORACION DE LAS. SU RECLAMACION EN EL AMPARO DEBE SER RAZONADA. Cuando se reclama de las autoridades jurisdiccionales la falta de valoración de pruebas como las presunciones legales y humanas o la instrumental de actuaciones, para que el órgano de control constitucional pueda examinar su constitucionalidad o inconstitucionalidad, es necesario que el agraviado precise cuáles son las presunciones y las actuaciones que se dejaron de examinar, así como los hechos que con tales medios de convicción sería posible acreditar, ya que tales probanzas comprenden entidades jurídicas tan diversas que, en sana lógica, no puede imponerse al órgano de control constitucional la obligación de realizar un estudio integral de los hechos y de las pruebas aportadas en el juicio natural, para poder establecer que en la sentencia se omitió tomar en cuenta una presunción legal o humana, o bien, una actuación judicial, y que su falta de observancia por la autoridad responsable, transgredió las garantías individuales del quejoso, dado que eso pugna con la técnica del juicio de amparo en el que, en principio, sólo se pueden examinar las concretas infracciones que expone la parte quejosa en forma precisa y razonada.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

⁵⁵ Ley Federal del Trabajo. **ARTICULO 836.** *El Tribunal estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.*

gran el expediente laboral, aun cuando no se hubiesen ofrecido como prueba; ello con la finalidad de que la responsable resuelva en concordancia con todo lo actuado ante ella.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

En las reformas laborales de 2019, se realiza el establecimiento de un sistema de videograbaciones y videoconferencias para los juzgados en materia de trabajo, al grado que la propia Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 726 que: “El Tribunal deberá proporcionar las videograbaciones con que cuente y las actas que existan en el Sistema Digital del Tribunal, a fin de llevar a cabo la reposición de los autos.” Por lo que el autor considera que los DVD que contengan las diversas grabaciones de las actuaciones del juicio laboral, tienen el carácter de una prueba instrumental de actuaciones, como ya lo ha señalado el Poder Judicial de la Federación en tratándose del sistema penal acusatorio y oral:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 68, julio de 2019; Tomo III; Pág. 1972. VI.3o.P. J/1 (10a.).

DISCOS VERSATILES DIGITALES (DVD'S) QUE CONTIENEN LAS VIDEOGRABACIONES DE LAS AUDIENCIAS DEL SISTEMA PENAL ACUSATORIO Y ORAL. A LA LUZ DE LA TRAMITACION DE UN PROCESO PENAL DE ESTA NATURALEZA, TIENEN EL CARACTER DE UNA PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, POR LO QUE AUN CUANDO CAREZCAN DEL SELLO Y LA FIRMA CORRESPONDIENTES, NO DEBE PONERSE EN DUDA SU CONTENIDO, SI EXISTEN OTRAS CIRCUNSTANCIAS QUE LE DAN CERTEZA. *Los discos versátiles digitales (DVD'S) que contienen las videograbaciones de las audiencias del sistema penal acusatorio y oral, a la luz de la tramitación de un proceso penal de esta naturaleza, conforme al artículo 61 del Código Nacional de Procedimientos Penales y acorde con lo establecido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 455/2012, que dio origen a la jurisprudencia 1a./J. 43/2013 (10a.), de título y subtítulo: “VIDEOGRABACIONES DE AUDIENCIAS CELEBRADAS EN PROCEDIMIENTOS PENALES DE CORTE ACUSATORIO Y ORAL CONTENIDAS EN ARCHIVOS INFORMATICOS ALMACENADOS EN UN DISCO VERSATIL DIGITAL (DVD). SI LA AUTORIDAD RESPONSABLE LAS REMITE COMO ANEXO O SUSTENTO DE SU INFORME JUSTIFICADO ADQUIEREN LA NATURALEZA JURIDICA DE PRUEBA DOCUMENTAL PUBLICA, Y DEBEN TENERSE POR DESAHOGADAS SIN NECESIDAD DE UNA AUDIENCIA ESPECIAL.”, tienen el carácter de una prueba instrumental de actuaciones,*

al tratarse de las diligencias o actos que conforman un proceso penal de corte acusatorio, guardados en un archivo digital y, por ende, aptos para acreditar la existencia de un acto procesal; además de que no obstante estar soportados en medios digitales, su contenido hace patente la realización de un acto jurídico procesal. Por tanto, aun cuando dichos discos carezcan del sello y la firma correspondientes, no debe ponerse en duda su contenido, si existen otras circunstancias que le dan certeza a éste, como pudieran ser, por ejemplo, que fueron remitidos al tribunal de apelación por la autoridad del Poder Judicial a quien corresponde su resguardo y esa remisión se hizo por conducto de las oficinas que pertenecen precisamente al Poder Judicial, mediante un oficio que cumplió con las formalidades de ley, esto es, que contiene la firma autógrafa de la autoridad emisora, así como el sello correspondiente y, sobre todo, ante el hecho de que el órgano jurisdiccional que conoció del asunto de que se trata, corroboró que la diligencia respectiva, en efecto se encontraba registrada en el DVD.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEXTO CIRCUITO.

5.8. ELEMENTOS APORTADOS POR LOS AVANCES DE LA CIENCIA

En el caso de que las partes ofrezcan como prueba los elementos aportados por los avances de la ciencia, el oferente deberá proporcionar al juzgado en materia de trabajo 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; salvo que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, supuesto en el cual el referido juzgado lo proveerá.

La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, presentará una impresión o copia del documento digital; y acompañará los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

La Ley Federal del Trabajo establece que, en el desahogo de la prueba de medios electrónicos en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer. En el desahogo de los mismos, se observará que:

- a) El juzgado en materia de trabajo designará el o los peritos oficiales 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 momen-

to, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

- b) El juzgado en materia de trabajo 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 estos el medio en el cual se contenga el documento digital.
- c) Tratándose de recibos electrónicos de pago, un fedatario del juzgado en materia de trabajo compulsará su contenido y, de coincidir, se tendrán por perfeccionados salvo prueba en contrario.
- d) Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, este pondrá a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.
- e) 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.
- f) Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, este tiene la obligación de ponerlo a disposición del juzgado en materia de trabajo, bajo los apercibimientos de ley.
- g) Las partes y el juzgado, en materia de trabajo, podrán hacer las preguntas que juzguen convenientes al o a los peritos designados.

5.9. CONSTANCIAS DE NOTIFICACION HECHAS A TRAVES DEL BUZON ELECTRONICO

Como ya se explicó, la Ley Federal del Trabajo, elimina la conciliación de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y se la atribuye al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y a los centros de conciliación locales –según corresponda en razón de su competencia–, a los que al igual que a los juzgados en materia de trabajo se les otorgó facultades para crear una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica, asignando un buzón electrónico a las partes.

Por regla general, las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia correspondiente, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado; el órgano jurisdiccional agregará una constancia al expediente electrónico y,

por otra, hará una impresión que agregará al expediente impreso correspondiente como constancia de notificación. De no ingresar dentro del plazo señalado al sistema electrónico establecido para tal efecto, el juzgado en materia de trabajo tendrá por hecha la notificación, con una validez equiparable a una documental pública.

Las notificaciones a través de buzón electrónico, en materia tributaria, ya han sido validadas en jurisprudencia por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al considerar que no violan los derechos a la seguridad jurídica y de acceso efectivo a la justicia:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 35, octubre de 2016; Tomo I; Pág. 722. 2a./J. 159/2016 (10a.).

REVISION ELECTRONICA. EL ARTICULO 53-B DEL CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION, AL PREVER LA NOTIFICACION A TRAVES DEL BUZON TRIBUTARIO DE LOS ACTOS SUSCEPTIBLES DE IMPUGNARSE, NO VIOLA LOS DERECHOS A LA SEGURIDAD JURIDICA Y DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. *El precepto aludido, al prever que todos los actos y resoluciones emitidas durante el desarrollo del procedimiento de revisión electrónica se notificarán a través del buzón tributario, no viola el derecho fundamental a la seguridad jurídica, ya que el artículo 134 del propio ordenamiento tributario expresamente señala que los actos administrativos susceptibles de impugnarse podrán notificarse por ese medio, caso en el cual, la notificación se tendrá por realizada cuando se genere el acuse de recibo electrónico “en el que conste la fecha y hora en el que el contribuyente se autenticó para abrir el documento a notificar”, de lo que se sigue que el contribuyente puede conocer con certeza el momento en el que le fue notificada la resolución definitiva, a fin de impugnarla oportunamente, razón por la cual, tampoco viola el derecho de acceso efectivo a la justicia.*

5.10. RECIBOS DE NOMINA CON SELLO DIGITAL

Es curioso que los recibos de nómina con sello digital, que de origen son una documental pública al estar timbrados por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), tengan una mención aparte en la Ley Federal del Trabajo y, que esta pretenda condicionar su valor probatorio⁵⁶ en su artículo 836-D, al establecer que en tratándose de recibos electrónicos de pago el juzgado en materia de trabajo designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba –en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI–, compulse su contenido y, en el caso de coincidir se tendrán por perfeccionados salvo prueba en contrario.

⁵⁶ Ya se explicó que las documentales públicas tienen valor probatorio pleno.

A la fecha el SAT permite la verificación de comprobantes fiscales por Internet en la dirección: <https://verificacfdi.facturaelectronica.sat.gob.mx/>, misma que sólo requiere:

- a) El Folio Fiscal,
- b) El Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del Emisor, y
- c) El Registro Federal de Contribuyentes (RFC) del Receptor.

Por lo que debe ofrecerse la citada compulsas, aunque se destaca que el Poder Judicial de la Federación ha interpretado, en jurisprudencia, que no hay razón jurídica para condicionar la eficacia probatoria de los recibos de nómina con sello digital, salvo que exista prueba en contrario que los desvirtúe:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 71, octubre de 2019; Tomo IV; Pág. 3352. I.6o.T. J/48 (10a.).

RECIBOS DE PAGO EMITIDOS POR MEDIOS ELECTRONICOS SIN FIRMA DEL TRABAJADOR. SON VALIDOS PARA ACREDITAR LOS CONCEPTOS Y MONTOS QUE EN ELLOS SE INSERTAN. *En materia laboral, los recibos de pago que se obtienen por medios electrónicos son válidos para acreditar los conceptos y montos que en ellos se insertan, en términos del artículo 776, fracciones II y VIII, de la Ley Federal del Trabajo, disposición que también puede aplicarse supletoriamente a los trabajadores al servicio del Estado; lo anterior por no ser contrarios a la moral ni al derecho, por lo que la falta de firma de esos documentos, no les resta convicción plena, porque el avance de la ciencia y la necesidad propia de evitar pagos en efectivo, han impuesto al patrón pagar a sus trabajadores por la vía electrónica; **por tanto, si para demostrar las percepciones y montos los recibos correspondientes se exhiben de esta forma sin prueba en contrario que los desvirtúe, entonces no hay razón jurídica para condicionar su eficacia probatoria a que deban administrarse con otras pruebas.***

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Además que, también el Poder Judicial de la Federación determinó en jurisprudencia que las constancias de nómina salarial mediante depósito electrónico, tienen valor probatorio si las cantidades que aparecen en aquéllas coinciden con las que constan en estados de cuenta bancarios, si en ellos se detallan los depósitos realizados por el patrón en la cuenta del trabajador bajo el concepto “pago por nómina” u otro similar, tiene cierta periodicidad y aparece el nombre de la institución bancaria emisora:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 36, noviembre de 2016; Tomo IV; Pág. 2274. I.6o.T. J/29 (10a.).

SALARIO. LAS CONSTANCIAS DE NOMINA MEDIANTE DEPOSITOS ELECTRONICOS, AUNQUE NO CONTENGAN LA FIRMA DEL TRABAJADOR, TIENEN VALOR PROBATORIO COMO COMPROBANTES DEL PAGO DE AQUEL, SI LAS CANTIDADES CONSIGNADAS EN ELLAS COINCIDEN CON LAS QUE APARECEN EN LOS ESTADOS DE CUENTA BANCARIOS BAJO EL CONCEPTO “PAGO POR NOMINA” U OTRO SIMILAR. *Aun cuando las constancias de nómina salarial mediante depósito electrónico no contengan la firma del trabajador, tienen valor probatorio para considerar que corresponden al pago de salarios y sirven como comprobantes de éstos, si las cantidades que aparecen en aquéllas coinciden con las que constan en estados de cuenta bancarios, si en ellos se detallan los depósitos realizados por el patrón en la cuenta del trabajador bajo el concepto “pago por nómina” u otro similar, tiene cierta periodicidad y aparece el nombre de la institución bancaria emisora.*

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Derivado de lo expuesto, no queda la menor duda de la utilidad de los recibos de nómina con sello digital, al grado que el autor ya ha recomendado su uso hasta para el pago de finiquitos a los trabajadores,⁵⁷ lo que también se hace extensivo al pago de las liquidaciones de los obreros; mismos que, habría que valorar su administración con los estados de cuenta bancarios conducentes o las impresiones de las transferencias bancarias, para evitar malgastar tiempo en la referida compulsas, en aras de una justicia pronta.

57 Cfr. Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, op.cit., pp. 90, 91 y 120.

© CAPITULO VI**LAUDOS**

El laudo (sentencia) es la resolución del órgano jurisdiccional en materia de trabajo que decide definitivamente la litis, de ahí la importancia de su redacción cuidadosa, por lo que deberá contener:

- El número de expediente.
- El órgano jurisdiccional que la emite.
- Las partes (demandante vs demandada).
- Que se trata de un laudo (sentencia).
- Fecha de emisión.
- Resultandos.
- Considerandos.
- Resolutivos.
- La determinación que se notifique a las partes.
- Firmas de juez en materia de trabajo (antes integrantes de la Junta) y secretario.

Destacan los resultandos, considerandos y resolutivos al ser formalmente las partes argumentativas del laudo (sentencia), por lo que, en su redacción mínimamente se hará referencia a los conceptos enlistados en el cuadro 14.

Cuadro 14

Partes Argumentativas Relevantes		
Resultandos	Considerandos	Resolutivos
Escrito de demanda. Prestaciones demandadas. Hechos. Radicación. Contestación (excepciones y defensas). Audiencias. Alegatos. Cierre de la instrucción.	Competencia. Litis. Estudio excepciones. Estudio y valoración de pruebas.	Definir si el actor acreditó, o no, la procedencia parcial o total de su acción. Fijar si el demandado acreditó, o no, la procedencia parcial o total de sus excepciones o defensas. Determinar la condena, total o parcial, o la absolución total o parcial.

Al pronunciarse el laudo (sentencia), el órgano jurisdiccional en materia de trabajo estudiará previamente las excepciones que no destruyen la acción y, si alguna de estas se declara procedente se abstendrá de entrar al fondo del negocio, dejando a salvo los derechos del actor. Si dichas excepciones no se declaran procedentes, se decidirá sobre el fondo del negocio, condenando o absolviendo, en todo o en parte, según la valoración que haga de las pruebas.

Para efectos del presente libro, es de especial interés el estudio y valoración de pruebas en los considerandos, ya que, si bien la Ley Federal del Trabajo establece que en el dictado de los laudos los juzgados en materia de trabajo no se sujetarán a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, sí los obliga a estudiar pormenorizadamente las rendidas haciendo la tasación de las mismas.

De ahí la importancia del estudio y valoración del ofrecimiento, objeción, perfeccionamiento, admisión y desahogo de las pruebas, ya que, si el juzgado en materia de trabajo no toma en cuenta el acervo probatorio en su integridad de manera lógica y razonada, habría una violación del debido proceso impugnabile ante los Tribunales Colegiados de Circuito en la vía del amparo directo. Ello, considerando que la facultad de los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo para apreciar en conciencia no los libera del deber de expresar las razones por las cuales conceden o niegan eficacia probatoria a los diversos medios probatorios del juicio, a fin de que las partes estén en posibilidad tanto de conocer los motivos y fundamentos del laudo (sentencia), como de cuestionarlos, en su caso, ante un órgano de control constitucional.

El estudio y valoración referidos deberán considerar, por lo menos, que:

- a) Las pruebas para ser susceptibles de valorarse en el laudo (sentencia) deben estar relacionadas con los hechos a comprobar, expresados por las partes en la demanda o en su contestación, sin que sea suficiente la circunstancia de que obren en el expediente.⁵⁸
- b) La valoración de las pruebas no puede ser arbitraria, por lo que deben examinarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador.⁵⁹
- c) Resolver a verdad sabida involucra apegarse a lo real, derivado de lo objetivamente probado, apartándose de los resultados formales o estrategias de las partes que lo oculten.⁶⁰
- d) Tienen plenitud de jurisdicción en cuanto a la apreciación y valoración de los dictámenes periciales; sin embargo, los laudos que emitan deben revelar un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado en dichos dictámenes, a efecto de reconocerles la confiabilidad y credibilidad que merezcan al respecto, y que les permitan sostener una afirmación indudable sobre los hechos probados con la pericial.⁶¹
- e) Deberán seguirse las normas particulares señaladas en el capítulo V del presente libro, salvo que de conformidad con la Ley o con la jurisprudencia obligatoria, vigente al momento de emitir el laudo, dicha probanza no tuviera valor convictivo.

58 Cfr. [TA]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 74, enero de 2020; Tomo III; Pág. 2645. VII.2o.T.267 L (10a.), intitulada: PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PARA QUE PUEDAN VALORARSE DEBEN ESTAR RELACIONADAS CON LOS HECHOS A COMPROBAR, EXPRESADOS POR LAS PARTES EN LA DEMANDA O EN SU CONTESTACION, SIN QUE SEA SUFICIENTE LA CIRCUNSTANCIA DE QUE OBREN EN EL EXPEDIENTE.

59 Cfr. [TA]; 10a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XXII, julio de 2013; Tomo 1; Pág. 1116. 2a. LXXII/2013 (10a.), intitulada: LAUDO. EL ARTICULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO VIOLA LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURIDICA (LEGISLACION ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).

60 Cfr. [TA]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, mayo de 2011; Pág. 1207. XVIII.1o.8 L, intitulada: LAUDOS. FACTORES DE DECISION QUE DEBEN OBSERVARSE EN SU DICTADO (INTERPRETACION DEL ARTICULO 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

61 Cfr. [J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro X, julio de 2012; Tomo 3; Pág. 1665. VIII.1o.(X Región) J/5 (9a.), intitulada: PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL CONTROL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SU VALORACION SE CIRCUNSCRIBE A VERIFICAR LA RACIONALIDAD DE LA APRECIACION HECHA EN EL LAUDO RECLAMADO Y NO AL ANALISIS DE ASPECTOS TECNICOS CONTENIDOS EN LOS DICTAMENES PERICIALES.

En la emisión del laudo, además de lo expuesto, se considerarán los principios que se explican a detalle a continuación, ya que si no también las partes podrán hacerlo valer en la vía del juicio de amparo.

6.1. VERDAD SABIDA, BUENA FE Y APRECIACION DE HECHOS EN CONCIENCIA

La Ley Federal del Trabajo establece que los laudos (sentencias) se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de las pruebas, pero los juzgados en materia de trabajo están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas.

Los laudos (sentencias) deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, la contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente, de tal forma, que deben resolver congruentemente la acción intentada frente a las excepciones y defensas planteadas a la luz de los medios probatorios aportados por las partes.

6.2. FUNDAMENTACION Y MOTIVACION

Los laudos (sentencias) asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan, en términos del cuadro 15.⁶²

62 Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, op.cit., pp. 66-67.

Cuadro 15

Fundamentación	Motivación
<p>Es referir, mencionar o citar los artículos de ley aplicables al caso, en los cuales se basa la autoridad para emitir el mandamiento escrito que causa molestia al gobernado, pero no basta con citar el artículo, sino el artículo, la fracción, el inciso, el subinciso y el párrafo, en su caso, que den sustento legal a la emisión del acto de autoridad. En conclusión, se sostiene que para cumplir con el principio constitucional de fundamentación, la autoridad deberá estar facultada para emitir el acto correspondiente, firmar en forma autógrafa el escrito en el que conste el acto de autoridad correspondiente y, citar el precepto o preceptos constitucionales y legales, en su caso, aplicables al caso.</p>	<p>Es referir o citar los hechos, circunstancias o situaciones que han ocurrido en el caso en particular y explicar el proceder de la autoridad en una forma clara y concisa, de tal modo que a quien va dirigido el acto de molestia comprenda la necesidad del mismo; dicho en otros términos, motivar, es justificar el mandamiento escrito de la autoridad a la luz de los hechos, mediante argumentaciones racionales y lógicas que no den lugar a duda sobre la necesidad de la emisión del acto de autoridad. Entonces, se considera que para respetar la garantía de legalidad en su vertiente de motivación, la autoridad que emita un acto, en razón de que debe justificarse la aplicación de las normas jurídicas respectivas, deberá hacerlo expresando un juicio valorativo a través de argumentos lógico-jurídicos, esto es, analizar y concatenar las circunstancias de hecho o antecedentes fácticos del caso, por lo que no podrá omitir relacionar las causas particulares, las razones inmediatas y las circunstancias especiales que la llevaron a actuar en determinado sentido y no en otro, concluyendo que el caso particular del que conozca encuadra en el supuesto previsto por la norma legal invocada como fundamento del acto, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.</p>

Al respecto, el Poder Judicial de la Federación ha establecido criterios jurisprudenciales que cuando exista una infracción a la fundamentación y motivación se vulnerarían los derechos de legalidad y seguridad jurídica, con lo que procedería la concesión del amparo, además que en todo laudo (sentencia) debe existir un análisis exhaustivo de los puntos que integran la litis y una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 15, febrero de 2015; Tomo III; Pág. 2139. XXVII.3o. J/15 (10a.).

ACCION EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANALISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO. *De los artículos 841 y 842⁶³ de la Ley Federal del Trabajo, vigente al 30 de noviembre de 2012, se colige que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual tomarán en consideración si: i) el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes con la lógica o la razón, derivada de la sana crítica y la experiencia; y, iii) solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extra-legales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador puede realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.*

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO SEPTIMO CIRCUITO

63 Dichos artículos mantienen una redacción casi igual, sólo al primero se le incorporó que los juzgados en materia de trabajo están obligados a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Por lo que, se considera que el criterio sostenido en la jurisprudencia trasunta mantiene su aplicación.

[J]; 9a. Epoca; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXII, diciembre de 2005; Pág. 162. 1a./J. 139/2005.

FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DE LAS RESOLUCIONES JURISDICCIONALES, DEBEN ANALIZARSE A LA LUZ DE LOS ARTICULOS 14 Y 16 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, RESPECTIVAMENTE. *Entre las diversas garantías contenidas en el segundo párrafo del artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sustento de la garantía de audiencia, está la relativa al respeto de las formalidades esenciales del procedimiento, también conocida como de debido proceso legal, la cual se refiere al cumplimiento de las condiciones fundamentales que deben satisfacerse en el procedimiento jurisdiccional que concluye con el dictado de una resolución que dirime las cuestiones debatidas. Esta garantía obliga al juzgador a decidir las controversias sometidas a su conocimiento, considerando todos y cada uno de los argumentos aducidos en la demanda, en su contestación, así como las demás pretensiones deducidas oportunamente en el pleito, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos los puntos litigiosos materia del debate. Sin embargo, esta determinación del juzgador no debe desvincularse de lo dispuesto por el primer párrafo del artículo 16 constitucional, que impone a las autoridades la obligación de fundar y motivar debidamente los actos que emitan, esto es, que se expresen las razones de derecho y los motivos de hecho considerados para su dictado, los cuales deberán ser reales, ciertos e investidos de la fuerza legal suficiente para provocar el acto de autoridad. Ahora bien, como a las garantías individuales previstas en la Carta Magna les son aplicables las consideraciones sobre la supremacía constitucional en términos de su artículo 133, es indudable que las resoluciones que emitan deben cumplir con las garantías de debido proceso legal y de legalidad contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Así, la fundamentación y motivación de una resolución jurisdiccional se encuentra en el análisis exhaustivo de los puntos que integran la litis, es decir, en el estudio de las acciones y excepciones del debate, apoyándose en el o los preceptos jurídicos que permiten expedirla y que establezcan la hipótesis que genere su emisión, así como en la exposición concreta de las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas tomadas en consideración para la emisión del acto, siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso.*

6.3. CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD

El Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito ha establecido que el principio de congruencia deriva del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo⁶⁴ y está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis, tal como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de estas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral.

Mientras que el principio de exhaustividad está relacionado con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir ninguno de ellos, es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en aquellos en los que se sustenta la contestación y demás pretensiones hechas valer oportunamente en el juicio, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que hubieran sido materia del debate.

Por tanto, el Poder Judicial de la Federación considera que cuando un órgano jurisdiccional en materia de trabajo dicte un laudo (sentencia) sin resolver sobre algún punto litigioso, en realidad no resulta contrario al principio de congruencia, sino al de exhaustividad, pues lejos de distorsionar o alterar la litis, su proceder se reduce a omitir el examen y pronunciamiento de una cuestión controvertida que oportunamente se le planteó, lo que permite, entonces, hablar de un laudo propiamente incompleto, falta de exhaustividad, precisamente porque la congruencia –externa– significa que sólo debe ocuparse de las personas que contendieron como partes y de sus pretensiones; mientras que la exhaustividad implica que el laudo ha de ocuparse de todos los puntos discutibles.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en jurisprudencia que la congruencia y exhaustividad de los laudos (sentencias) son parte del principio de justicia completa prescrito en el artículo 17 constitucional –lo que debe analizarse bajo el principio de interdependencia, ya que de manera simultánea están tuteladas también por otros derechos humanos–:

⁶⁴ Cfr. [J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXI, marzo de 2005; Pág. 959. IV.2o.T. J/44. CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, PRINCIPIOS DE. SUS DIFERENCIAS Y CASO EN QUE EL LAUDO INCUMPLE EL SEGUNDO DE ELLOS.

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro XVIII, marzo de 2013; Tomo 2; Pág. 1407. 2a./J. 32/2013 (10a.).

LITIS. SU DELIMITACION O FIJACION EN EL LAUDO, POR PARTE DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. *La fijación o delimitación de la litis en el laudo representa para la Junta de Conciliación y Arbitraje la obligación de precisar claramente las pretensiones del actor y la oposición de la demandada; lo que no significa que tenga que señalar, además, los hechos admitidos expresa o tácitamente, los que fueron controvertidos y aquellos respecto de los cuales la demandada omitió o evadió contestar, ya que esto no resulta necesario para la estricta fijación de la litis, sino que es un requisito diferente previsto en artículo 840, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, por virtud del cual **sí deberá explicarse a detalle, como parte de las razones y consideraciones que den sustento a la decisión jurisdiccional, para estar en condiciones de resolver la controversia de manera completa, congruente y exhaustiva, como lo exige el principio de justicia completa previsto en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el precepto 842 de la Ley Federal del Trabajo.** De manera que la circunstancia de que al fijar la litis no se señalen los hechos que fueron admitidos por la demandada, los que fueron negados y controvertidos, y aquellos no contestados o respecto de los cuales el demandado se condujo con evasivas, no significa que el laudo sea incongruente, puesto que lo que puede causar agravio a las partes son los razonamientos que rigen el laudo, no así los términos en que se fijó la litis.*

6.4. DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

El derecho a la tutela judicial efectiva constituye un derecho humano en términos constitucionales y, de manera relevante, de los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establecen:

ARTICULO 8. Garantías Judiciales

1. *Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. ...*

ARTICULO 25. Protección Judicial

1. *Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.*

2. *Los Estados Partes se comprometen:*

a) *a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;*

b) *a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y*

c) *a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.*

El autor siempre ha sostenido que: "...el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagra el derecho a un recurso judicial, mientras su artículo 8 establece la manera cómo este se tramita o debe impartirse, de ahí la necesidad de conocer los estándares establecidos en los criterios emitidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos respecto a las garantías generales y mínimas del debido proceso legal: ...queda probado claramente que la interpretación de los Derechos Humanos debe hacerse de manera amplia, no restrictiva, ya que de no ser así se impediría a la persona que ejerza su derecho de defensa en menoscabo de sus derechos fundamentales, de tal forma que se obliga a que los procesos internos de los Estados permitan que se garantice un acceso a la justicia conforme a los estándares previstos en la Convención. Así, los recursos deben ser sustanciados de conformidad con las reglas del debido proceso legal, garantizando el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos por la Convención a toda persona que se encuentre bajo su jurisdicción, logrando un verdadero acceso a la justicia mediante la tutela jurisdiccional en un plazo razonable ante los tribunales competentes, dotados de independencia e imparcialidad. Lo anterior, obliga a precisar que el debido proceso legal consiste en el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la Ley, en la sustanciación de cualquier acusación formulada en su contra o para la determinación de sus derechos, sin interpretaciones que impliquen la exclusión de otros derechos y garantías inherentes al ser humano."⁶⁵

65 Bolaños Linares, Rigel, *Tutela Eficaz de los Derechos Humanos e Inconvencionalidad de la Jurisprudencia*, op.cit., pp. 31 y 37.

Una vez comprendido el debido proceso legal, debe entenderse su razón de ser, de lo que se destaca la no arbitrariedad de los jueces y la seguridad jurídica (en el sentido de predictibilidad), lo que permite arribar a una tutela judicial efectiva, como lo ha señalado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 63, febrero de 2019; Tomo III; Pág. 2478. I.14o.T. J/3 (10a.).

TUTELA JUDICIAL EFECTIVA. SU RELACION CON LOS FORMALISMOS PROCESALES. *El artículo 17, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece para los órganos jurisdiccionales la obligación de “privilegiar la solución del conflicto” por sobre los “formalismos procesales”, con miras a lograr la tutela judicial efectiva. Este deber impuesto a los tribunales tiene como límite los derechos de las partes durante el proceso. El primero de ellos es el de igualdad procesal; esto es, las mismas oportunidades para exponer sus pretensiones y excepciones, para probar los hechos en que las fundamenten y para expresar sus alegatos. El segundo, es el de debido proceso; es decir, el respeto a las “formalidades esenciales del procedimiento” (que consisten en la notificación del inicio del procedimiento y de sus consecuencias; la oportunidad de ofrecer y desahogar pruebas; la posibilidad de formular alegatos, y la certeza de que el litigio será decidido con una resolución que dirima las cuestiones debatidas), así como otros derechos procesales que derivan de principios aceptados constitucionalmente, como los de presunción de inocencia, non bis in idem, contradicción, de preclusión, de eventualidad, de inmediatez, de concentración, de publicidad, etcétera. Atento a lo anterior, debe considerarse que **los formalismos tienen como razón de ser garantizar tres cosas: 1) la buena fe de las partes durante el proceso; 2) la no arbitrariedad de los Jueces; y, 3) la seguridad jurídica (en el sentido de predictibilidad).** En este sentido, no se trata de obviar indiscriminada o irreflexivamente las formas que previene el orden jurídico, por considerarlas obstáculos a la justicia, sino de comprender cuál es su función y si ella puede ser cumplida sin menoscabo de la sustancia del litigio. **Así, el artículo 17 aludido, es sólo una de las normas –directrices, principios y reglas– a las que deben apegarse los tribunales, y éstos tienen que ajustar su actuación a todas.***

DECIMO CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Sin embargo, el propio Poder Judicial de la Federación ha establecido que el reconocimiento a una tutela judicial efectiva no tie-

ne el alcance de soslayar los presupuestos procesales necesarios para la procedencia de las vías jurisdiccionales, lo que realza la importancia del derecho procesal laboral:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 11, octubre de 2014; Tomo I; Pág. 909. 2a./J. 98/2014 (10a.).

DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICION DE JUSTICIA. SU APLICACION RESPECTO DE LOS PRESUPUESTOS PROCESALES QUE RIGEN LA FUNCION JURISDICCIONAL. *Si bien los artículos 1o. y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el diverso 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconocen el derecho de **acceso a la impartición de justicia -acceso a una tutela judicial efectiva-, lo cierto es que tal circunstancia no tiene el alcance de soslayar los presupuestos procesales necesarios para la procedencia de las vías jurisdiccionales que los gobernados tengan a su alcance, pues tal proceder equivaldría a que los Tribunales dejaran de observar los demás principios constitucionales y legales que rigen su función jurisdiccional, provocando con ello un estado de incertidumbre en los destinatarios de esa función, pues se desconocería la forma de proceder de esos órganos, además de trastocarse las condiciones procesales de las partes en el juicio.***

6.5. GARANTIA DE ACCESO A LA IMPARTICION DE JUSTICIA

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que la garantía de acceso a la impartición de justicia se compone por cuatro principios:

- a) *De justicia pronta.* Se traduce en la obligación de las autoridades encargadas de su impartición de resolver las controversias ante ellas planteadas, dentro de los términos y plazos que para tal efecto establezcan las leyes.
- b) *De justicia completa.* Consiste en que la autoridad que conoce del asunto emita pronunciamiento respecto de todos y cada uno de los aspectos debatidos cuyo estudio sea necesario y, garantice al gobernado la obtención de una resolución en la que, mediante la aplicación de la ley al caso concreto, se resuelva si le asiste o no la razón sobre los derechos que le garanticen la tutela jurisdiccional que ha solicitado.
- c) *De justicia imparcial.* Significa que el juzgador emita una resolución apegada a derecho y, sin favoritismo respecto de alguna de las partes o arbitrariedad en su sentido.

- d) *De justicia gratuita.* Estriba en que los órganos del Estado encargados de su impartición, así como los servidores públicos a quienes se les encomienda dicha función, no cobrarán a las partes en conflicto emolumento alguno por la prestación de ese servicio público.

La propia Segunda Sala estableció que la citada garantía constitucional está encaminada a asegurar que las autoridades encargadas de aplicarla lo hagan de manera pronta, completa, gratuita e imparcial, por lo que, es claro que las autoridades que se encuentran obligadas a la observancia de la totalidad de los derechos que la integran son todas aquellas que realizan actos materialmente jurisdiccionales, es decir, las que en su ámbito de competencia tienen la atribución necesaria para dirimir un conflicto suscitado entre diversos sujetos de derecho, independientemente de que se trate de órganos judiciales, o bien, sólo materialmente jurisdiccionales.⁶⁶

El acceso a la impartición a la justicia no sólo es un derecho humano constitucional, sino constitucionalizado, al estar prescrito por la Convención Americana sobre Derechos Humanos, debiendo interpretarse la totalidad de dichos preceptos de modo sistemático, a fin de hacer valer las partes la interpretación más favorable que les permita el más amplio acceso a la impartición de justicia, como lo ha determinado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Libro XI, agosto de 2012; Tomo 2; Pág. 1096. VI.1o.A. J/2 (10a.).

ACCESO A LA IMPARTICION DE JUSTICIA. LAS GARANTIAS Y MECANISMOS CONTENIDOS EN LOS ARTICULOS 8, NUMERAL 1 Y 25 DE LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, TENDENTES A HACER EFECTIVA SU PROTECCION, SUBYACEN EN EL DERECHO FUNDAMENTAL PREVISTO EN EL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, interpretado de manera sistemática con el artículo 1o. de la Ley Fundamental, en su texto reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, establece el derecho fundamental de acceso a la impartición de justicia, que se integra a su vez por los principios de justicia pronta, completa, imparcial y gratuita, como lo ha sosteni-*

⁶⁶ Cfr. [J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXVI, octubre de 2007; Pág. 209. 2a./J. 192/2007, intitulada: ACCESO A LA IMPARTICION DE JUSTICIA. EL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTIA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTAN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.

do jurisprudencialmente la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 192/2007 de su índice, de rubro: "ACCESO A LA IMPARTICION DE JUSTICIA. EL ARTICULO 17 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTIA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTAN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES.". Sin embargo, dicho derecho fundamental previsto como el género de acceso a la impartición de justicia, se encuentra detallado a su vez por diversas especies de garantías o mecanismos tendentes a hacer efectiva su protección, cuya fuente se encuentra en el derecho internacional, y que consisten en las garantías judiciales y de protección efectiva previstas respectivamente en los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, adoptada en la ciudad de San José de Costa Rica el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve, cuyo decreto promulgatorio se publicó el siete de mayo de mil novecientos ochenta y uno en el Diario Oficial de la Federación. Las garantías mencionadas subyacen en el derecho fundamental de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 constitucional, y detallan sus alcances en cuanto establecen lo siguiente: 1. El derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un Juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter; 2. La existencia de un recurso judicial efectivo contra actos que violen derechos fundamentales; 3. El requisito de que sea la autoridad competente prevista por el respectivo sistema legal quien decida sobre los derechos de toda persona que lo interponga; 4. El desarrollo de las posibilidades de recurso judicial; y, 5. El cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso. Por tanto, atento al nuevo paradigma del orden jurídico nacional surgido a virtud de las reformas que en materia de derechos humanos se realizaron a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el diez de junio de dos mil once, en vigor al día siguiente, **se estima que el artículo 17 constitucional establece como género el derecho fundamental de acceso a la justicia con los principios que se derivan de ese propio precepto (justicia pronta, completa, imparcial y gratuita), mientras que los artículos 8, numeral 1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevén garantías o mecanismos que como especies de**

aqué subyacen en el precepto constitucional citado, de tal manera que no constituyen cuestiones distintas o accesorias a esa prerrogativa fundamental, sino que tienden más bien a especificar y a hacer efectivo el derecho mencionado, debiendo interpretarse la totalidad de dichos preceptos de modo sistemático, a fin de hacer valer para los gobernados, atento al principio pro homine o pro personae, la interpretación más favorable que les permita el más amplio acceso a la impartición de justicia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL SEXTO CIRCUITO.

Por lo que no deben suspenderse los procedimientos laborales salvo en los casos previstos por la propia normativa, como es el caso de los incidentes de previo y especial pronunciamiento que, su promoción y trámite no los suspenden salvo que no se hayan resuelto para cuando el órgano jurisdiccional en materia de trabajo esté en posibilidad de pronunciar el laudo (sentencia), como lo ha mandado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Semanario Judicial de la Federación; 2a./J. 18/2020 (10a.).

INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO. SU PROMOCION Y TRAMITE NO SUSPENDEN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. *De la interpretación sistemática de los artículos 761, 762 y 763 de la Ley Federal del Trabajo se concluye que la promoción y el trámite de los incidentes de previo y especial pronunciamiento no suspenden el procedimiento laboral, en virtud de que “ser de previo y especial pronunciamiento” conlleva como características primordiales que la incidencia se encuentre relacionada con el negocio principal y que la determinación que al respecto se realice sea previa a la emisión del laudo. Sin embargo, ello no implica que el trámite de una incidencia deba suspender el procedimiento en lo general, ya que si ésta hubiera sido la intención del legislador, lo habría asentado en la propia Ley Federal del Trabajo; esta afirmación se corrobora con las reformas que al respecto ésta ha tenido, pues al momento de redactarse las nuevas reglas para la sustanciación y resolución de dichos incidentes se hubiera plasmado expresamente, ya que, incluso, se buscó regular de manera conjunta la temática de las incidencias en materia de trabajo, para lo cual se trasladó el contenido del artículo 725 de la ley aludida (vigente hasta el 30 de abril de 1980), a un diverso apartado que comprende del artículo 761 al 770, sin que en los primeros tres preceptos, en los que se establecen las reglas de trámite y resolu-*

*ción, hubieran previsto la “suspensión del procedimiento”. En ese sentido, la supresión en la actual ley del texto “la Junta podrá ordenar que se suspenda el procedimiento” (previsto en el artículo 725 citado), encuentra su razón de ser en el derecho de los particulares a que se administre justicia pronta y expedita, como lo ordena el artículo 17 de la Constitución Federal. Desde otro aspecto, la suspensión del procedimiento debe entenderse en el sentido de que lo que objetiva y materialmente se suspende es el dictado de la sentencia o laudo, hasta que se resuelva previamente el incidente planteado, por lo que éste debe continuar y **sólo en caso de que la incidencia no se haya resuelto para cuando se esté en posibilidad de pronunciar el fallo definitivo, será hasta ese momento en que deba suspenderse el pronunciamiento de la decisión final.***

6.6. AMPARO INDIRECTO ANTE LA FALTA DE EMISION DEL LAUDO

Los plazos en materia laboral rara vez se cumplen y los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo tardan semanas o meses para emitir un laudo, por lo que debe tenerse claridad que ante dicho incumplimiento en el dictado del laudo procede el juicio de amparo indirecto, solo que posteriormente a un plazo de cuarenta y cinco días desde que concluyó el plazo legal, por la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; Novena Epoca; Segunda Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XIX, febrero de 2004; Pág. 226. 2a./J. 8/2004.

LAUDO. LA OMISION DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL PARA ELLO, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACION IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO. *El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció en la tesis de jurisprudencia P./J. 24/92, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca, Número 56, agosto de 1992, página 11, que los actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución de imposible reparación, son impugnables ante el Juez de Distrito en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, debiéndose entender que producen “ejecución irreparable” los actos dentro del juicio, sólo cuando afectan de modo directo e inmediato derechos sustantivos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y nunca en los casos en que sólo afectan derechos adjetivos o procesales. Por otra parte, el propio Tribunal Pleno precisó en la jurisprudencia P./J. 113/2001 publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo XIV, septiembre de 2001, página 5, que el artículo 17 consti-*

tucional garantiza a favor de los gobernados el disfrute de diversos derechos, entre los que se encuentra el acceso efectivo a la administración de justicia, la cual debe impartirse de manera pronta y expedita mediante el cumplimiento por parte de la autoridad jurisdiccional de los plazos y términos dispuestos por la ley. En ese orden, la omisión de pronunciar el laudo, a pesar de haber transcurrido el plazo previsto en los artículos 885 a 887 y 889 de la Ley Federal del Trabajo, constituye una paralización del procedimiento laboral, que evidencia la existencia de una violación que incide en la esfera jurídica del particular de manera irreparable, pues con ello se difiere la resolución del juicio, aun cuando el laudo que en el fondo del asunto llegare a emitirse resultara favorable a sus intereses, ya que la violación a la garantía individual no podría ser remediada ante la imposibilidad material de retrotraer el tiempo y, por ende, la vía para la impugnación de aquella omisión es el amparo indirecto, en términos de lo dispuesto por el artículo 114, fracción IV, de la Ley de Amparo, pues el efecto vinculatorio de la sentencia concesoria será obligar a la Junta a obrar en el sentido de respetar la garantía violada emitiendo el laudo relativo.

[J]; Décima Época; Segunda Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 64, marzo de 2019, Tomo II; Pág. 1643. 2a./J. 33/2019 (10a.).

AMPARO INDIRECTO. PROCEDE CONTRA LAS DILACIONES PRESUNTAMENTE EXCESIVAS DE LAS JUNTAS EN EL DICTADO DE PROVEIDOS, LAUDOS O EN LA REALIZACIÓN DE CUALQUIER OTRA DILIGENCIA, SI TRANSCURREN MAS DE 45 DIAS NATURALES DESDE LA FECHA EN LA QUE CONCLUYO EL PLAZO EN EL QUE LEGALMENTE DEBIERON PRONUNCIARSE O DILIGENCIARSE LOS ACTOS PROCESALES RESPECTIVOS. *La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia 2a./J. 48/2016 (10a.), sostuvo que, por regla general, el juicio de amparo indirecto es improcedente contra dilaciones procesales, a menos que el Juez de amparo advierta del contenido de la propia demanda que existe una abierta demora del procedimiento o su paralización total, pues en ese caso deberá darse cauce legal a la demanda, aunque en principio se trate de violaciones de naturaleza adjetiva. Ahora bien, si se toma en cuenta que resulta difícil fijar un lapso genérico de la duración de la demora que pueda establecerse de manera uniforme e indiscutible, para saber si se ha configurado o no una dilación excesiva que se traduzca en una auténtica paralización del procedimiento que haga procedente el juicio de amparo indirecto, debe complementarse ese criterio –por lo que hace a la materia laboral– a fin de proporcionar un estándar mínimo objetivo que ofrezca seguridad*

jurídica a las partes en el juicio y, por ello, se determina que para efectos de la promoción del juicio de amparo indirecto contra dilaciones presuntamente excesivas en el dictado de proveídos, laudos o en la realización de cualquier otra diligencia, el juicio de amparo procede cuando transcurren más de 45 días naturales, contados a partir de la fecha en la que concluyó el plazo en que legalmente debieron pronunciarse o realizarse los actos procesales respectivos, si se toma en cuenta que es precisamente ese período el máximo que el artículo 772 de la Ley Federal del Trabajo tolera para que el juicio permanezca inmóvil, cuando sea necesaria alguna promoción del trabajador.

Respecto a la última jurisprudencia trasunta, se destaca que la doctrina se ha pronunciado en su contra: “Añadir 45 días a todos los plazos de los juicios laborales y juicios laborales burocráticos, es sorpresivo, ya que no sólo representa una violación al artículo 17 Constitucional y a los referidos artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sino lleva a la ‘institucionalización de la paralización de los procesos’ laborales y laborales burocráticos, en los cuales, si bien nunca se han respetado los plazos y duran largos años, ahora durarán más, lo que es inverosímil.”.⁶⁷

6.7. LAUDOS EN CUMPLIMIENTO

Si existen violaciones a los derechos humanos de las partes, podrán hacerlas valer en el juicio de amparo directo ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente, ante lo que el *ad quem* podría otorgar el amparo y protección de la Justicia de la Unión para efectos de que se emita un nuevo laudo, lamentablemente, por lo general con libertad de jurisdicción, lo que permite que el *a quo* emita un nuevo laudo (sentencia) en que vulnere de nueva cuenta derechos humanos.

Ese nuevo laudo conocido como laudo en cumplimiento, es un nuevo acto de autoridad susceptible de ser combatido por la vía de amparo, por lo que pueden presentarse de manera sucesiva diversos laudos en cumplimiento, hasta llegar a uno final que ya no sea impugnado o sobre el cual no exista concesión alguna por la vía del amparo.

En los laudos en cumplimiento se decidirán todas las cuestiones litigiosas para evitar la coexistencia de dos resoluciones, como lo ha delimitado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

⁶⁷ Bolaños Linares, Rigel, *Principio de Progresividad en Materia de Derechos Humanos*, 1a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2020, p. 47.

[J]; 9a. Epoca; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXI, marzo de 2005; Pág. 253. 2a./J. 40/2005.

CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS DE AMPARO. CUANDO LA PROTECCION FEDERAL IMPLICA DEJAR INSUBSISTENTE EL LAUDO RECLAMADO Y DICTAR UNO NUEVO, LA RESPONSABLE DEBE DECIDIR TODAS LAS CUESTIONES LITIGIOSAS EN LA NUEVA RESOLUCION, EVITANDO LA COEXISTENCIA DE DOS O MAS. *Si el amparo se otorga contra un laudo, el cumplimiento de la ejecutoria implica dejarlo sin efecto y dictar otro que dirima todos los puntos de la litis en los términos señalados en la sentencia de garantías; por tanto, si en el nuevo laudo la responsable únicamente decide aquellos puntos litigiosos pero nada resuelve sobre los definidos o intocados, sino que respecto de ellos deja parcialmente subsistente el laudo reclamado, tal proceder genera la coexistencia de dos resoluciones, lo que impedirá declarar cumplida la ejecutoria, en virtud de que el laudo, como acto jurídico de decisión con que culmina la contienda, no debe emitirse en varios actos, sino en uno solo que dé unidad a la decisión, tanto más si las resoluciones que constan en diversos actos contienen resolutivos ejecutables, lo que adquiere mayor relevancia por la obligación de resolver todos los puntos litigiosos en acatamiento del principio de congruencia, así como por la vinculación entre las prestaciones y las pruebas, que no deben resolverse ni valorarse de manera separada e incompleta, pues de hacerlo así existiría el riesgo de obtener un resultado diverso al de su valoración conjunta.*

Las partes deberán tener claridad, respecto de las pruebas, que si en un juicio de amparo previo ya existió un pronunciamiento y derivado de este se emitió un nuevo laudo, por el órgano jurisdiccional en materia de trabajo, los conceptos de violación que combatan la incorrecta valoración de las mismas pruebas serán inatendibles, como lo ha fijado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 9a. Epoca; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo III, enero de 1996; Pág. 116. I.6o.T. J/8.

CONCEPTOS DE VIOLACION INATENDIBLES, CUANDO SE REFIEREN A PRUEBAS QUE YA FUERON MATERIA DE ANALISIS EN EJECUTORIA ANTERIOR. *Si en una ejecutoria de amparo fueron analizadas las pruebas torales del juicio laboral y en ella se determinó que la Junta responsable valoró incorrectamente dichas pruebas, dando los pormenores en que indebidamente incurrió la autoridad laboral, ordenando la emisión de un nuevo laudo en los términos que ahí se precisan, los conceptos de violación que se enderecen contra ese*

nuevo laudo, combatiendo la incorrecta valoración de las mismas pruebas, devienen inatendibles, en virtud de que esa cuestión ya fue materia de estudio en la ejecutoria de amparo que pronunció el tribunal federal.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Sin embargo, es procedente la impugnación de las violaciones al debido proceso, vía amparo directo, de los laudos en cumplimiento (sentencias en cumplimiento), si es que hasta ese momento la violación trasciende el resultado del fallo, como lo ha considerado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 9a. Epoca; 1a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Libro IV, enero de 2012; Tomo 3; Pág. 2679. 1a./J. 128/2011 (9a.).

VIOLACIONES AL PROCEDIMIENTO. ES PROCEDENTE SU IMPUGNACION VIA AMPARO DIRECTO, AUN CUANDO LA RESOLUCION QUE CONSTITUYE EL ACTO RECLAMADO SE HUBIERE DICTADO EN CUMPLIMIENTO DE UNA EJECUTORIA DE GARANTIAS, SI ES HASTA ESE MOMENTO QUE LA VIOLACION TRASCIENDE AL RESULTADO DEL FALLO. *Conforme a los artículos 158, 159, 160 y 161 de la Ley de Amparo, cuando durante la secuela del procedimiento se emite un acto considerado contrario a las reglas que lo rigen –con excepción de aquellos respecto de los que procede el amparo indirecto–, la parte que considere que el acto fue violatorio debe esperar a que el perjuicio se materialice en la sentencia definitiva, laudo o resolución que ponga fin al juicio que sea contrario a sus intereses para promover el amparo, sin que sea óbice que la sentencia en que se materializa el perjuicio se hubiere dictado en cumplimiento de una ejecutoria de garantías. Lo anterior es así, porque **si como consecuencia del cumplimiento de una sentencia de amparo directo se materializa contra una de las partes el perjuicio para impugnar una violación a las leyes del procedimiento, ésta puede impugnar la resolución dictada en cumplimiento de la sentencia, pero sólo por violaciones cometidas durante el procedimiento, sin que esto sea atentatorio de la cosa juzgada, pues sólo se revisaría la violación alegada y, de concederse el amparo, sería para el único efecto de que se reponga el procedimiento y se subsane la violación cometida, sin que esto implique volver a revisar lo determinado en cuanto al fondo por el tribunal de amparo en el primer juicio de garantías. En efecto, si al reponerse el juicio y subsanarse la violación se llegare a dictar sentencia en sentido contrario a la que fue dictada en vías de cumplimiento, no se afectaría la cosa juzgada, ya que el tribunal***

colegiado sólo habría determinado que con los elementos aportados a juicio debía resolverse en determinado sentido; empero, si los elementos cambian en virtud de la violación procesal que se subsana, lo analizado por el tribunal colegiado en el primer amparo es distinto.

Por otra parte, los litigantes no deben esperar a que el órgano jurisdiccional en materia de trabajo les notifique el laudo en cumplimiento, sino que se tendrán por notificados con la vista que les dé el Tribunal Colegiado de Circuito para efectos de que manifieste si el laudo en cumplimiento cumple, o no, con los extremos mandados en la sentencia de amparo directo pronunciada por el mismo,⁶⁸ ello considerando que la Suprema Corte de Justicia de la Nación mandató en jurisprudencia:

[J]; 9a. Epoca; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, enero de 2011; Pág. 5. P./J. 115/2010.

DEMANDA DE AMPARO. EL PLAZO PARA PROMOVERLA DEBE COMPUTARSE A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL EN QUE EL QUEJOSO TUVO CONOCIMIENTO COMPLETO DEL ACTO RECLAMADO POR CUALQUIER MEDIO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN LA QUE LA RESPONSABLE SE LO NOTIFICO. *Conforme al artículo 21 de la Ley de Amparo, el plazo para promover la demanda de garantías será de 15 días y se contará desde el siguiente al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame; al en que haya tenido conocimiento de ellos o de su ejecución, o al en que se haya ostentado sabedor de los referidos actos, bastando en este último caso que así lo exponga en la demanda para que, si no existe prueba en contrario, la fecha de su propio reconocimiento constituya el punto de partida para determinar la oportuni-*

68 Ley de Amparo. **ARTICULO 196.** *Cuando el órgano judicial de amparo reciba informe de la autoridad responsable de que ya cumplió la ejecutoria, dará vista al quejoso y, en su caso, al tercero interesado, para que dentro del plazo de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga. En los casos de amparo directo la vista será de diez días donde la parte afectada podrá alegar el defecto o exceso en el cumplimiento. Dentro del mismo plazo computado a partir del siguiente al en que haya tenido conocimiento de su afectación por el cumplimiento, podrá comparecer la persona extraña a juicio para defender su interés.*

Transcurrido el plazo dado a las partes, con desahogo de la vista o sin ella, el órgano judicial de amparo dictará resolución fundada y motivada en que declare si la sentencia está cumplida o no lo está, si incurrió en exceso o defecto, o si hay imposibilidad para cumplirla.

La ejecutoria se entiende cumplida cuando lo sea en su totalidad, sin excesos ni defectos.

Si en estos términos el órgano judicial de amparo la declara cumplida, ordenará el archivo del expediente.

Si no está cumplida, no está cumplida totalmente, no lo está correctamente o se considera de imposible cumplimiento, remitirá los autos al tribunal colegiado de circuito o a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, según corresponda, como establece, en lo conducente, el artículo 193 de esta Ley.

dad de su escrito. Esto significa que el quejoso no tiene porqué esperar a que la autoridad responsable le notifique formalmente el acto reclamado para que pueda solicitar la protección de la Justicia Federal, pues si ya tuvo conocimiento por otros medios de su existencia, no debe limitársele el acceso a los tribunales cuando puede impugnarlo en la vía de amparo. Lo anterior se corrobora con el artículo 166, fracción V, del ordenamiento legal citado, el cual prevé que en la demanda de amparo directo debe señalarse la fecha en que se haya notificado la sentencia definitiva, laudo o resolución que hubiere puesto fin al juicio, o la fecha en que el quejoso haya tenido conocimiento de la resolución reclamada; enunciado este último que reitera el derecho del quejoso de promover el juicio de amparo antes de que la responsable le notifique formalmente el fallo decisivo, cuando lo conoce por alguna causa ajena a la diligencia judicial con que se le debió dar noticia oficial de su contenido. En congruencia con lo anterior, si existe en autos prueba fehaciente de que el quejoso tuvo acceso al contenido completo del acto reclamado con anterioridad a la fecha en la que la responsable se lo notificó, debe contabilizarse la oportunidad de la demanda a partir de la primera fecha, pues sería ilógico permitirle, por un lado, la promoción anticipada del juicio cuando afirme que tuvo conocimiento del acto reclamado previamente a su notificación, pero, por otro, soslayar el mismo hecho cuando el juzgador o las demás partes sean quienes adviertan que así aconteció y que tal conocimiento se pretende ocultar.

Aun así, el autor reitera que considera inconstitucional e inconvencional la jurisprudencia trasunta: “Por ello, no cabe duda que la Suprema Corte de Justicia de la Nación al establecer la jurisprudencia cuyo rubro es: DEMANDA DE AMPARO. EL PLAZO PARA PROMOVERLA DEBE COMPUTARSE A PARTIR DEL DIA SIGUIENTE AL EN QUE EL QUEJOSO TUVO CONOCIMIENTO COMPLETO DEL ACTO RECLAMADO POR CUALQUIER MEDIO CON ANTERIORIDAD A LA FECHA EN LA QUE LA RESPONSABLE SE LO NOTIFICO, vulnera Derechos Humanos, al ser contraria al principio de legalidad, ya que al suplir la debida notificación de los actos –v.gr. laudos–, termina desconociendo la existencia y obligatoriedad de las leyes que rigen el acto reclamado, vulnerando además los principios constitucionales de certeza y seguridad jurídica y, claramente, el artículo 17 constitucional que establece el principio de completitud, que implica la obligación de las autoridades de impartir justicia completa, esto es, resolviendo todas las cuestiones ante ellas planteadas y atendiendo a las que se traduzcan en un mayor beneficio de tutela de Derechos Humanos, justicia que se niega con la aplicación de la referida jurisprudencia, que hace inefectiva la tutela de diversas garantías constitucionales establecidas por el poder reformador de la Constitución para proteger a los

individuos frente al poder punitivo del Estado y brindarles seguridad jurídica.”⁶⁹

De cualquier forma, si se considera que en un laudo en cumplimiento (sentencia en cumplimiento) no se cumplió la sentencia de amparo, respectiva, hay que promover un nuevo amparo y a la vez hacer valer ante el *ad quem* el hecho que no está cumplida o que la misma fue cumplida de manera deficiente, para que dicho órgano jurisdiccional lo valore y si considera no ha sido cumplida o existe defecto en su cumplimiento, le otorgue un plazo de tres días al *a quo* para cumplirla, lo que ha determinado en jurisprudencia el Poder Judicial de la Federación:

[J]; 10a. Epoca; T.C.C.; Gaceta S.J.F.; Libro 3, febrero de 2014; Tomo III; Pág. 1922. VII.2o.C. J/5 (10a.).

INCIDENTE DE INEJECUCION DE SENTENCIA. DE NO ESTIMARSE CUMPLIDA LA SENTENCIA AMPARADORA, DEBE PRECISARSE A LA AUTORIDAD RESPONSABLE EL ALCANCE DE LA CONCESION Y REQUERIRLA PARA QUE EN EL IMPRORROGABLE TERMINO DE TRES DIAS DE CUMPLIMIENTO, EN ARAS DE UNA IMPARTICION DE JUSTICIA PRONTA Y EXPEDITA. Si el Juez de Distrito estima que la sentencia amparadora que emitió no se encuentra debidamente cumplimentada, o bien, que hubo exceso o defecto, dado que se trata de una resolución jurisdiccional que en ocasiones es factible apreciar las consideraciones de una sentencia que ampara a la luz de la litis sometida a consideración de forma distinta, en virtud de que los diferentes puntos de vista jurídicos sobre determinados tópicos y atendándose a las circunstancias de que cada caso puede llevar a diferentes conclusiones, a menos de que los efectos del amparo sean claros y precisos, que no den lugar a desplegar una resolución divergente; debe requerir a la autoridad responsable, precisándole los alcances del amparo, en atención al principio de expeditéz en la impartición de justicia contemplado en el artículo 17 de la Constitución Federal. Pues, **de no estimarse cumplida la sentencia amparadora, bajo la premisa de que ello pudo derivar de que los términos en que se pronunció no fueron concretos, dicha autoridad, con fundamento en el cuarto párrafo del artículo 193 de la Ley de Amparo, de oficio, está en condiciones de definir y concretar la forma y términos de su cumplimiento, para efectos de que en el lapso de tres días a que se contrae el numeral 192 del citado cuerpo normativo, dé cumplimiento a la ejecutoria de amparo. Lo anterior, conforme a la interpretación sistemática de los numerales 193, cuarto párrafo y 198, segundo párrafo, de la propia ley**

⁶⁹ Bolaños Linares, Rigel, *Principio de Progresividad en Materia de Derechos Humanos*, op.cit., pp. 42-43.

y a los principios de economía procesal y tutela efectiva, establecidos en el citado artículo 17 que conllevan a la determinación de que en aras de una impartición de justicia pronta y expedita, en tratándose del cumplimiento de sentencias amparadoras por autoridades jurisdiccionales, es más ágil efectuar ese requerimiento que abrir un incidente.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL SEPTIMO CIRCUITO.

Por otra parte, en toda demanda de amparo, los litigantes previo a estampar su firma colocarán el lema “Bajo Protesta de Decir Verdad”, por lo que deberá evitarse el uso de lemas como “Protesto lo Necesario” u otros que acostumbra los abogados laboristas, porque podrían ser objeto de un requerimiento del *ad quem* o del desechamiento de plano de la demanda; ya que, en 2020 se ha recogido por un pleno de circuito una jurisprudencia que no ha permeado en todos los litigantes, aprobada hace décadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; Plenos de Circuito; Gaceta S.J.F.; Libro 75, febrero de 2020; Tomo II; Pág. 1593. PC.I.C. J/102 K (10a.).

RECUSACION EN EL JUICIO DE AMPARO. LA FALTA DE CUMPLIMIENTO DEL REQUISITO FORMAL DE LA MANIFESTACION “BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD” DE LOS HECHOS QUE LA FUNDAMENTAN, EN TERMINOS DEL ARTICULO 59 DE LA LEY DE AMPARO, DA LUGAR A SU DESECHAMIENTO DE PLANO Y NO A LA PREVENCION AL FORMULANTE PARA QUE SE SUBSANE. *El artículo 59 de la Ley de Amparo establece como requisitos formales de procedencia de la recusación de un juzgador de amparo los siguientes: a) El escrito en el que se solicite debe contener la manifestación bajo protesta de decir verdad de los hechos que la fundamenten; y b) Debe acompañarse el billete de depósito que garantice el monto máximo de la multa que pudiera imponerse en caso de declararse infundada la recusación, salvo que se alegue insolvencia, caso en el cual, el órgano jurisdiccional calificará dicha manifestación y podrá exigir una garantía menor o prescindir de su exhibición. De igual forma, dicho artículo dispone que la consecuencia o sanción procesal de no observar tales requisitos es que la recusación se deseche de plano, con la salvedad de que se alegue insolvencia económica respecto de la garantía estipulada en el inciso b), en la cual se deja al arbitrio del juzgador la fijación de otra garantía por un monto menor, o bien, el exentar al solicitante de su exhibición. Es decir, la naturaleza extraordinaria de esta figura procesal permite entender que si no se cumplen esos dos requisitos, en particular el primero, la recusación se desechará de plano, esto es, considerando su signifi-*

cado literal, sin trámite alguno, lo cual denota que antes del desechamiento no es necesario que se pronuncie un acuerdo distinto, como puede ser la prevención, para que, cuando no se ha cumplido con el requisito relativo a la manifestación “bajo protesta de decir verdad”, el recurrente la cumpla, puesto que se trata de un requisito que debe satisfacerse desde que se formula. Además, no puede considerarse que se trata de un requisito desproporcionado que impida el acceso a una jurisdicción de amparo imparcial, porque el derecho a formular una recusación no se extingue ni se restringe; es decir, el derecho a la imparcialidad de los juzgadores federales está a salvo y puede ejercerse nuevamente, en la medida que aún no existe un pronunciamiento de fondo de la recusación formulada.

PLENO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

[J]; 9a. Epoca; Pleno; S.J.F. y su Gaceta; Tomo X, noviembre de 1999; Pág. 32. P./J. 127/99.

PROTESTA DE DECIR VERDAD. ES UN REQUISITO FORMAL QUE DEBE MANIFESTARSE DE MANERA EXPRESA EN EL ESCRITO DE DEMANDA DE AMPARO, QUE NO PUEDE SER SUSTITUIDO POR LA EXPRESION FINAL “PROTESTO LO NECESARIO” Y CUYA OMISION PUEDE LLEVAR AL JUZGADOR DE AMPARO A TENER POR NO INTERPUESTA LA DEMANDA. *Al señalar el artículo 116, fracción IV de la Ley de Amparo, como requisito en la demanda, el relativo a que el quejoso manifieste “bajo protesta de decir verdad” los hechos o abstenciones que le consten y que constituyen los antecedentes del acto reclamado o fundamento de los conceptos de violación, estableció, con este requisito legal, que no constituye una fórmula sacramental o solemne, la obligación a cargo del quejoso de manifestar que su relato de hechos lo hace con sujeción a la verdad. Ahora bien, la omisión de esa declaración, puede llevar al juzgador a tener por no interpuesta la demanda, en caso de que el solicitante del amparo no llene ese requisito cuando sea prevenido para ello, de conformidad con el artículo 146 de la Ley de Amparo. De igual forma, el hecho de que, aun habiendo realizado la protesta de decir verdad, el quejoso incurra en falsedad, lo hace acreedor a las sanciones privativas de libertad o pecuniarias, establecidas en el artículo 211 de la Ley de Amparo. De ahí que la frase “Protesto lo necesario”, que aparece comúnmente al final de una demanda, como expresión de cortesía y que deja ver que el ocursoante manifiesta a la autoridad sus respetos, atenciones y consideraciones no puede ser utilizada en sustitución de la protesta de decir verdad, establecido como requisito en la demanda de amparo, ya que am-*

bas expresiones tienen contenidos y finalidades distintas.

Inclusive, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia P./J. 4/2020 (10a.), cuyo rubro es: PROTESTA DE DECIR VERDAD EN EL ESCRITO ACLARATORIO DE LA DEMANDA DE AMPARO INDIRECTO. PROCEDE SU EXIGIBILIDAD EN LOS CASOS A QUE SE REFIEREN LAS FRACCIONES II Y V DEL ARTICULO 108 DE LA LEY DE AMPARO VIGENTE Y LA FRACCION IV DEL ARTICULO 116 DE LA LEY ABROGADA, en la que medularmente determinó: “Criterio jurídico: La expresión formal ‘bajo protesta de decir verdad’ prevista en los artículos 108, fracciones II y V, de la Ley de Amparo vigente y 116, fracción IV, de la abrogada, como requisito de procedencia para las demandas de amparo indirecto, también resulta aplicable al escrito de aclaración de demanda, en los supuestos a que se refiere esa normativa.”; y, ya que la ley de amparo vigente sigue contemplando la expresión formal “bajo protesta de decir verdad”, es necesario que la misma se incluya en las demandas de amparo y en los escritos aclaratorios de dichas demandas, lo que invariablemente deberá realizarse en amparo indirecto y se recomienda se haga también en amparo directo.

6.8. PRINCIPIO DE COSA JUZGADA

La Ley Federal del Trabajo establece que una vez notificado el laudo (sentencia), cualquiera de las partes, dentro del plazo de tres días, podrá solicitar al juzgado en materia de trabajo la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto.

El citado juzgado dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución; sin embargo, podrá aclararse de oficio el error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo.

La cosa juzgada es la verdad legal, y contra ella no se admite recurso ni prueba de ninguna clase; hay cosa juzgada cuando el laudo (sentencia) ha causado ejecutoria por no haber sido recurrido o siéndolo el Tribunal Colegiado de Circuito, correspondiente, niega el amparo interpuesto y esa negativa no es recurrida o es confirmada. Por lo que los laudos combatidos por la vía del juicio de amparo aún no están elevados a la categoría de cosa juzgada, al ser objeto del juicio constitucional, por lo que pueden ser modificados, como lo ha fijado en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 69, agosto de 2019; Tomo III; Pág. 2401. 2a./J. 97/2019 (10a.).

CADUCIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PROCEDE SU ANALISIS EN AMPARO DIRECTO CUANDO SE RECLAME LA OMISION DE LA AUTORIDAD RES-

PONSABLE DE DECLARARLA DE OFICIO (LEGISLACIONES DE LOS ESTADOS DE PUEBLA Y DE JALISCO).

*De acuerdo con los artículos 96 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Puebla y 138 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (este último en su texto vigente antes y después de la reforma publicada en el Periódico Oficial local el 30 de mayo de 2017), el tribunal declarará la caducidad a petición de parte interesada o de oficio; en el primer supuesto, la declaración derivará de la petición de la parte a quien interese el decretamiento de dicha figura, y en el segundo, con motivo del cercioramiento oficioso, previo al dictado del laudo, de que no ha operado la caducidad, lo cual llevará a declarar su existencia cuando se estime consumada. De ese modo, si bien la declaración de la caducidad por parte de la autoridad puede tener origen en la petición de parte, ello no exime al tribunal laboral de analizar si se actualiza o no previamente al dictado del laudo correspondiente, para así tener plena certeza de que no existe algún impedimento técnico para emitir un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, por lo que si aquél no se pronunció oficiosamente sobre la caducidad, ni alguna de las partes la hizo valer, implícitamente se tiene por determinado que no se actualiza la caducidad por inactividad procesal. **En tal virtud, en vía de amparo directo es posible analizar conceptos de violación donde se combata como violación a las leyes del procedimiento en términos de los artículos 171 y 172, fracción XII, de la Ley de Amparo, la omisión del tribunal de pronunciarse oficiosamente respecto de la actualización de la caducidad, pues el laudo combatido aún no está elevado a la categoría de cosa juzgada al ser objeto del juicio constitucional, por lo que no existe impedimento técnico que, por preclusión, obstaculice su planteamiento vía conceptos de violación, máxime si se tiene en cuenta que no sería procedente combatir la omisión de declarar la caducidad a través del amparo indirecto, por no tratarse de un acto de imposible reparación que afecte materialmente derechos sustantivos.** De ese modo, cuando la legislación que rige el acto prevea que la caducidad del procedimiento laboral se declarará a instancia de parte o de manera oficiosa por el tribunal, sí será posible analizar en el juicio de amparo directo todo lo concerniente a dicha figura procesal, independientemente de que las partes no la hicieran valer en el juicio de origen y de que el tribunal no la analizara oficiosamente.*

Se destaca que el Diccionario del Español Jurídico, de la Real Academia, define a la cosa juzgada como la: "Institución procesal mediante la cual se otorga a las decisiones plasmadas en una reso-

lución judicial el carácter de inmutables, vinculantes y definitivas en cuanto proyección del principio de seguridad jurídica.”⁷⁰

De igual forma, la cosa juzgada es una excepción en materia laboral que se actualiza en diversos supuestos; por ejemplo, en tratándose del laudo ejecutoriado sobre las prestaciones que integran el salario base para la cuantificación de la pensión de un trabajador, como lo ha establecido en jurisprudencia la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 70, septiembre de 2019; Tomo I; Pág. 292. 2a./J. 109/2019 (10a.).

EXCEPCION DE COSA JUZGADA. SE ACTUALIZA EN EL JUICIO LABORAL CUANDO EN UN LAUDO YA SE ANALIZO LO RELATIVO A LA DEBIDA CUANTIFICACION DE LA PENSION JUBILATORIA, CON BASE EN DETERMINADAS PRESTACIONES. *El Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad de la cosa juzgada constituye uno de los principios esenciales en que la seguridad jurídica se funda y, por tanto, no puede ser desconocida, pues uno de los pilares del Estado de derecho es el respeto a dicha institución, como fin último de la impartición de justicia a cargo del Estado. De ese modo, es claro que **lo decidido en laudo o sentencia ejecutoriada sobre las prestaciones que integran el salario base para la cuantificación de la pensión adquiere la calidad de cosa juzgada y, por ende, no puede ser modificado en un ulterior juicio, aun cuando lo que se reclame sea la inclusión de otras prestaciones que no fueron consideradas en el primer fallo, por no haberse señalado en la demanda respectiva.** Ello, en virtud de que los conceptos que integran el salario base para la determinación de la cuota pensionaria no pueden estimarse como prestaciones autónomas e independientes de la atinente a la debida cuantificación de la pensión, precisamente porque constituyen la base sobre la cual se habrá de calcular el monto respectivo. De ahí que en el juicio laboral deba estimarse actualizada la excepción de cosa juzgada, cuando se reclama la correcta cuantificación de la pensión jubilatoria a partir de la inclusión de prestaciones distintas a las que se consideraron en un juicio previo para determinar el salario que ha de servir de base para ello. Razonar en un sentido diverso desembocaría en permitir la promoción ilimitada de juicios laborales por cada prestación o concepto que se estimara faltó considerar en un juicio anterior, precisamente por no haberse hecho valer en el mismo a pesar de estar en plena aptitud de hacerlo y, por tanto, no ser materia de pronunciamiento del laudo elevado a la categoría de cosa juzgada, originándose con ello todo*

⁷⁰ <https://dej.rae.es/lema/cosa-juzgada>

lo contrario que persigue la institución de orden público de la cosa juzgada, esto es, otorgar seguridad jurídica a las partes que intervengan en los juicios.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado en jurisprudencia que, la cosa juzgada en el juicio laboral debe ser analizada de oficio, por el órgano jurisdiccional en materia de trabajo y en la vía del amparo laboral, aun cuando el demandado no la haya opuesto como excepción (aun así, se recomienda hacerla valer):

[J]; 10a. Epoca; 2a. Sala; Gaceta S.J.F.; Libro 67, junio de 2019; Tomo III; Pág. 2072. 2a./J. 75/2019 (10a.).

COSA JUZGADA EN EL JUICIO LABORAL. TANTO LA AUTORIDAD LABORAL COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO DEBEN ANALIZARLA DE OFICIO, AUN CUANDO EL DEMANDADO NO LA HAYA OPUESTO COMO EXCEPCION. *La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado que la figura procesal de la cosa juzgada se configura como la inmutabilidad de lo resuelto en sentencias firmes, esto es, se trata de una institución en la que descansan los principios de certeza y seguridad jurídica tutelados en los artículos 14 y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ahora bien, tratándose del juicio laboral, en atención a los principios de congruencia y exhaustividad previstos en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general, será advertida a instancia de parte a través de una excepción; sin embargo, **puede ocurrir que de la demanda se aprecie que el actor manifestó que las prestaciones que reclama tienen origen en un juicio anterior o en autos existan elementos que permitan a la autoridad laboral advertir su existencia, en cuyo caso, conforme al artículo 841 del mencionado ordenamiento legal, que faculta a la autoridad laboral a dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin sujetarse a formulismos, la Junta deberá atender a la autoridad y fuerza de ley de la cosa juzgada por lo que, aunque no haya sido opuesta como excepción, deberá analizarla en aras de salvaguardar los principios de seguridad y certeza jurídica referidos. Además, para el caso de que la autoridad laboral omita su estudio, el tribunal de amparo podrá analizarla oficiosamente o en atención a los conceptos de violación que el quejoso haga valer, independientemente de que se hubiese opuesto o no. Lo anterior, sin que el análisis oficioso de la institución de la cosa juzgada implique suplencia de la queja deficiente en favor de la parte patronal, pues se trata de una facultad que deriva de los preceptos legales mencionados.***

© CONCLUSION

La presente obra enseña a empresarios, trabajadores y litigantes, el marco normativo y los principios constitucionales en materia de derechos humanos que rigen la función jurisdiccional en materia laboral. De igual forma, transmite la importancia de las pruebas, de su ofrecimiento, objeción, perfeccionamiento, admisión o desahogo, ya que ha quedado claro que sin pruebas no hay forma de obtener una victoria en el proceso laboral, salvo donde hay presunciones legales –que de cualquier forma es un medio probatorio–.

Además de poner un especial énfasis en los laudos que emiten los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo y que estos cumplan con lo expuesto en el presente libro, ya que si no habría materia de impugnación en la vía del juicio de amparo.

El presente libro, no pretende ser un manual para el litigante, sino una breve guía de cómo tutelar efectivamente las pretensiones o resistencias de sus representados, teniendo claro en todo momento que los órganos jurisdiccionales en materia de trabajo no son de estricto derecho, pero tampoco pueden llegar al extremo de valorar arbitrariamente los distintos medios probatorios.

Si los litigantes quieren ganar los juicios, deben conocer el derecho procesal laboral y mantenerse siempre actualizados, ya que el Poder Judicial de la Federación tiende a modificar sus tesis –aisladas o de jurisprudencia–, con cierta regularidad, por lo que deben reflexionar sobre la idoneidad de las pruebas y la idoneidad de su desahogo en aras de una tutela eficaz del derecho del trabajo.

© BIBLIOGRAFIA

Bolaños Linares, Rigel, *Contratación Internacional*, 2a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2020.

Bolaños Linares, Rigel, *Curso de Derecho*, 3a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2017.

Bolaños Linares, Rigel, *Derecho Laboral Burocrático*, 6a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2019.

Bolaños Linares, Rigel, *Estrategias Laborales para Salvar PYMES ante el Entorno Económico Actual*, 1a. ed., Editorial ISEF, Ciudad de México, 2020.

Bolaños Linares, Rigel, *Principio de Progresividad en Materia de Derechos Humanos*, 1a. ed., Editorial Porrúa, Ciudad de México, 2020.

Bolaños Linares, Rigel, *Tutela Eficaz de los Derechos Humanos e Inconvencionalidad de la Jurisprudencia*, 1a. ed., Editorial Porrúa, México, 2015.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Ley Federal del Trabajo.



Instituto Superior de Estudios Fiscales A.C.

CAPACITACIÓN ISEF

Los mejores expositores

Instituto Superior de Estudios Fiscales

te otorga este cupón con un:

50%

DE DESCUENTO

en tu 1er. evento en ISEF

Encontrarás interesantes eventos en materia:

FISCAL

NÓMINAS

LEGAL

EMPRESARIAL

LABORAL

COMERCIO EXTERIOR

CONTABILIDAD Y FINANZAS


Impartidos por autores ISEF y destacados profesionistas

EN LÍNEA, EN VIDEO Y PRESENCIALES EN:

CDMX, Monterrey, Guadalajara, Hermosillo, Puebla,
Querétaro, Cuernavaca, Tuxtla Gutiérrez,
Villahermosa y Tapachula

Válido en 2020

info@isef.com.mx, 55 5687-1022

 WhatsApp 55 3052-7280

www.isef.com.mx

AHORA UN
CLIC ES MÁS RÁPIDO

www.libreriaisef.com.mx



Consulta nuestro FONDO EDITORIAL ISEF y realiza tus COMPRAS desde la comodidad de tu oficina.



También adquiere tus obras electrónicas en:

amazon



Google play
Books

* Los logotipos están registrados y son propiedad de sus respectivas marcas.

¡Ponte al día!

Contáctanos y sé el primero
en conocer nuestras novedades
y promociones en:



@Editorial_ISEF



Ediciones Fiscales Isef

® **EDICIONES FISCALES ISEF, S.A.** apoya la protección del Copyright.

El Copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y favorece una cultura viva. Gracias por comprar una edición autorizada de este libro y por respetar las leyes del Derecho de Autor y Copyright. Al hacerlo está respaldando a los autores y permitiendo que **Ediciones Fiscales Isef, S.A.**, continúe publicando libros para todos los lectores.

Queda prohibido bajo las sanciones establecidas por las leyes escanear, reproducir total o parcialmente esta obra por cualquier medio o procedimiento, así como la distribución de ejemplares mediante alquiler o préstamo público sin previa autorización.

Si necesitas fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra diríjase a CeMPro (Centro Mexicano de Protección y Fomento de los Derechos de Autor, <https://cempro.com.mx> y/o <https://cempro.org.mx>).

Esta obra se terminó de imprimir el
19 de octubre de 2020 en
DG Impresiones
Topacio No. 272,
Col. Tránsito, Cuauhtémoc
C.P. 06820, Ciudad de México
Tel. 55 5741-1041

Revisó _____

En el presente libro se aborda la idoneidad de la prueba y del desahogo de los distintos medios probatorios, considerando la reforma laboral constitucional de 2017 y, las diversas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo de 2012 y 2019.

Lo anterior, con la finalidad de otorgar una herramienta esencial para que las partes, sean trabajadores o patrones y, especialmente, sus abogados, tengan claridad y certeza de la forma correcta en que deben ofrecerse, objetarse, perfeccionarse y desahogarse los medios probatorios.

Para lo cual, se explica brevemente el procedimiento laboral y la etapa probatoria del proceso laboral, así como, las generalidades de la prueba destacando conceptos como el valor de la prueba, los hechos notorios y el principio de adquisición procesal; y, de manera extensa, las especificidades de todos los medios probatorios en materia laboral, siempre a la luz de la normativa, de la jurisprudencia y de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

De igual forma, se explican los conceptos centrales de los laudos, bajo la perspectiva legal y constitucional, considerando la posibilidad de que se promueva un juicio de amparo en su contra: verdad sabida, buena fe y apreciación de hechos en conciencia; fundamentación y motivación; congruencia y exhaustividad; derecho a la tutela judicial efectiva; garantía de acceso a la impartición de justicia; laudos en cumplimiento y principio de cosa juzgada. Además de resaltar el amparo indirecto ante la falta de emisión de los laudos.



EDITORIAL ISEF

Calidad en información fiscal,
financiera, contable y jurídica

TELEMARKETING

Tels. 55 5096-5115 y 16

LIBRERIA ISEF TORRES

Priv. Torres Adalid 707 PB., Col. Del Valle,
CDMX, Tels. 55 5442-8557 y 58

LIBRERIA ISEF ZOCALO

Pasaje Zócalo-Pino Suárez Local 12,
Col. Centro, CDMX, Tel. 55 5522-3482

LIBRERIA ISEF SANTO TOMAS

Manuel Carpio 471, Col. Plutarco Elías Calles,
C.P. 11340, CDMX, Tel. 55 5396-7926

<https://libreriaisef.com.mx>