

858

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

CRITERIOS PARA VALORAR LA PRUEBA
TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JOSE EDUARDO SANCHEZ Y RAMIREZ



México, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION	1
--------------------	---

CAPITULO PRIMERO DE LA PRUEBA

A) Significado de la Prueba	4
B) Objeto de la Prueba	10
C) Que se entiende por Proceso Laboral	17
D) Principios rectores del Proceso Laboral	25

CAPITULO SEGUNDO DE LOS TESTIGOS

A) Que son los testigos	36
B) Quienes pueden ser testigos	52
C) Ofrecimiento de la Prueba Testimonial	59
D) Admisión de la Prueba Testimonial	67
E) Apercebimiento al testigo	71
F) Causas por las cuales puede desecharse el ofrecimiento de la Prueba Testimonial	78

CAPITULO TERCERO
DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

A) Obligación del oferente de la Prueba de presentar a sus testigos	90
B) Casos en que la autoridad tiene obligación de mandar citar a los testigos	99
C) Identificación del testigo	107
D) Incidente de tacha de los testigos	113
E) Término para formular tachas a los testigos	120

CAPITULO CUARTO
DE LA VALORIZACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

A) Teoría de la Libertad absoluta para apreciar el valor de los testimonios	127
B) Del valor fijado por la Ley	134
C) Del valor mixto	140
D) Sistema que se aplica en el Derecho Mexicano	146
Conclusiones	167
Bibliografía	172

I N T R O D U C C I O N

Para poder comentar respecto a la valorización de la prueba testimonial en el proceso laboral, es necesario referirnos a lo que son las pruebas, su significado, el objeto de la prueba; de los testigos, de quienes pueden ser testigos, del ofrecimiento de la prueba, del desahogo de la misma para que al final se pueda analizar los diversos criterios jurídicos sobre la valorización de las pruebas y del sistema que se utiliza en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje por disposición legal.

El capítulo primero comprende las diversas opiniones Doctrinarias respecto a la definición, concepto o significado de la prueba. Se analizan los aspectos de la prueba, considerando los sinónimos probar y demostrar, así como el sentido Jurídico de la prueba. Como consecuencia de los conceptos que llegamos a analizar tenemos la obligación de estudiar el objeto de la prueba y que es lo que se debe de probar y cuales hechos quedan relevados de prueba, y si el derecho también deba probarse o no.

Igualmente analizamos lo que es el derecho procesal del trabajo, para que sirva y sus características.

Estudiamos y definimos el concepto del testigo, de

quienes pueden ser testigos, las diversas clases de testigos, así como de los testimonios de los altos funcionarios públicos. Nos cuestionamos si las partes pueden ser testigos y si las personas señaladas como testigos están o no obligadas a declarar así como los casos en que pudieran quedar liberados de tal obligación. Así mismo, nos referimos a los apercibimientos legales, a los testigos y a los oferentes para evitar medidas dilatorias en el procedimiento.

Otro aspecto que contemplamos son las diversas causas por las cuales puede desecharse la prueba. Asimismo, vemos los casos en los cuales existe la obligación por parte de la autoridad de mandar citar a los testigos; sin que podamos olvidar la importancia de la identificación de los mismos para los efectos que resultan al dictarse el laudo.

Todos éstos aspectos los vamos analizando en forma separada en cada capítulo, tratando de ser lo más preciso posible de acuerdo a como se lleva en la práctica actualmente.

Por último en nuestro cuarto capítulo, tratamos respecto a los tres sistemas reconocidos por la doctrina para la valorización de las pruebas en general. Del sistema adoptado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en nuestro sistema jurídico por disposición legal y finalmente en nuestras conclusiones exponemos el sistema que consideramos

debiera de aplicarse para la valorización de las pruebas en nuestro Derecho Procesal Laboral.

CAPITULO I DE LA PRUEBA

A fin de estar en posibilidad jurídica de observar los criterios para valorar la prueba testimonial en materia laboral, es menester hacer un estudio de la prueba en general. Así, en este capítulo vamos a hacer un análisis del significado de la prueba, su objeto, su implementación en el proceso laboral, sus principios rectores en éste sentido, en relación a la prueba.

A) Significado de la Prueba:

Si queremos comprender lo que la prueba es, necesitamos analizar debidamente su significado, por tal motivo, vamos a partir desde su expresión gramatical; conforme al idioma castellano, nos dice que prueba es: "Razón o argumento con que se demuestra una cosa; ensayo, experiencia; una de las partes en que se divide un exámen; testimonio, ..."- Y el mismo diccionario nos dice, que por probar debemos entender: "Demostrar indudablemente la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación; indicar; experimentar las cualidades de una persona, animal o cosa; poner para ver si tiene la medida o proporción adecuada;..."(1)

(1) GARCIA PELAYO GROSS, Ramón: "Diccionario Larrouse Ilustrado", Editorial Larrouse, 1981, Págs. 559 y 605.

Si la prueba en su esencia, es la razón o argumento que demuestra una cosa, el hecho de probar, es la acción de poner en movimiento a la prueba, ésto es, establecer con certeza a base de ésa razón, argumento, testimonio o cualquier medio probatorio, con el fin de poder demostrar un hecho, acto o alguna situación en concreto.

Por otro lado, el maestro Eduardo Pallares, proporciona otro concepto más de prueba, que nos ayudará a establecer su verdadero significado, diciendo que: "Probar, es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición. También puede decirse que probar es evidenciar algo, ésto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales. Aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con más frecuencia se busca el segundo término para referirse a la actividad, que tiene como fin, la falsedad o verdad de una proposición. La prueba de los hechos, concierne principalmente a las ciencias experimentales, mientras que la demostración, predomina en las ciencias deductivas y en la filosofía. Casi todo el acervo de las verdades matemáticas, se obtienen mediante la deducción".(2)

(2) PALLARES, Eduardo: "Diccionario del Derecho Procesal Civil", Ed. Porrúa, S.A., 15a. Edición, México, 1983, Pags. 657 y 658.

Nótese, como las dos definiciones hasta aquí dadas, conciden directamente en un elemento, como es la demostración de una circunstancia.

En tal sentido, cuando los hechos existen, se dice que son susceptibles de ser platicados a otra persona; sabemos de las antiguas civilizaciones por los descubrimientos arqueológicos, que prueban su existencia cuando el alumno recibe sus calificaciones y éstas, constituyen un documento que prueba sus conocimientos, si se utilizan los registros de nacimiento y demás propiedades, para que se tenga un documento público probatorio del estado civil o la pertenencia de un bien.

Por lo anterior, el significado directo de la prueba, es sin lugar a dudas, el hecho de demostrar la existencia o inexistencia de tal o cual situación.

En términos generales, la prueba en cualquier ámbito, ha de demostrar una circunstancia, de tal manera, que un significado para el procedimiento laboral o cualquier otro proceso, será el de ir directamente a que el juzgador obtenga el mayor grado de veracidad, a efecto de poder resolver con justicia.

Ahora bien, aunque los términos probar y demostrar son sinónimos, con frecuencia se utiliza la palabra DEMOSTRAR para referirse a la actividad, que tiene como término la falsedad o

verdad de una proposición; para la prueba de los hechos, concierne principalmente a las ciencias experimentales, mientras que la demostración predomina en las ciencias deductivas y filosóficas.

De lo anterior, que exista una gran distinción entre el significado demostrar con lo que debe de consistir la prueba judicial, que se desarrolla ante las autoridades de esta jurisdicción, en la tramitación de un juicio.

Por lo antes dicho, que tengamos que encontrar la esencia etimológica de la palabra PRUEBA, y ésta nos la ofrece el maestro ALBERTO TRUEBA URBINA al decir: "LA PRUEBA, es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso.

En el sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

Etimológicamente, la palabra PRUEBA, se deriva de PROBE, que significa honradez o de PROBANDUM PROBA, patentizar, hacer fé".(3)

(3) TRUEBA URBINA Alberto: "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1986. Pág. 371.

Por lo anterior, si ésa definición gramatical que dejamos establecida al inicio de nuestro estudio, que consiste en demostrar la verdad de un hecho, por naturaleza tiene que ser de carácter honrado, esto es, que debe responder a la realidad de los hechos y por supuesto, debe de tener los elementos necesarios que den fé de la secuencia de éstos cuando llegaron a realizarse.

Otros criterios que podemos aplicar para establecer el significado de la PRUEBA y nos sirva de base para entender su objetivo, es lo establecido por los maestros RAFAEL TENA SUCK Y HUGO ITALO MORALES SALDAÑA, quienes al respecto nos dicen: "En el sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad y de las pruebas; son diversos los medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

"La PRUEBA, consiste en demostrar en juicio por los medios que la ley establece, la certeza de los hechos controvertidos por las partes.

En otra acepción, la PRUEBA consiste en producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho controvertido. Así, probar es evidenciar algo; es decir, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales; es establecer; una perfecta congruencia entre la idea que tenemos de una cosa y

la cosa misma, demostrando su verdad o falsedad".(4)

Ya con estas definiciones, consideramos que tenemos la visión completa de lo que la PRUEBA significa en una situación general y lo que el derecho procesal entiende por esa acción de probar tal o cual situación.

Antes de poder hacer nosotros alguna definición del significado de la prueba, queremos por último, ofrecer la conceptualización que tenía dentro de los conceptos de derecho romano vertidos en las partidas y que el maestro RAFAEL DE PINA VARA, nos cita de la siguiente manera: "Por prueba, se entiende según la define la Ley de partida, la Averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa: Ley PRIMERA, Título XIV, Partida 3; o también la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la Ley previene, ante el juez del conocimiento y que son propios, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito".(5)

Ya con todas la definiciones citadas, consideramos tener un criterio definido para establecer el significado real de la PRUEBA, siendo que para la misma, debemos respetar los

- (4) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUCK Rafael: "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Trillas, Tercera Edición, México, 1989, Pág. 108, Primera Reimpresión.
- (5) DE PINA VARA RAFAEL: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo"; México, Editorial Botas, 1952, Pág. 169.

elementos de cada una de las definiciones que nos han aportado, ésto es, el de la honradez, el de dar fé, demostrar, establecer con certeza un hecho, experimentar cualidades, esclarecer alguna situación dudosa.

La PRUEBA en todo proceso judicial y especial laboralmente, va de manera directa a establecer una situación real y concreta que es pasada y que se trata de reconstruir, además de que ésta prueba, su destinatario directo será el juzgador, en éste caso, a la junta de conciliación, con el efecto de que se norme un criterio fehaciente y confiable que permita la razón de las partes que alegan cada uno su derecho y demostrándolo a través de los medios probatorios que la Ley propociona.

Por último, queremos decir que ése significado de la prueba para nuestro sistema procesal laboral, debe también responder a los principios de una vez y de demostrar los hechos, tendientes a resolver las circunstancias de los acontecimientos contrapunteados por las partes, con el fin de establecer la verdad legal y pueda la junta de conciliación, resolver con justicia los hechos controvertidos.

B) Objeto de la Prueba:

De las definiciones expuestas con anterioridad, se desprende que el objeto de la prueba, será el demostrar los hechos controvertidos por las partes.

Lo que significa que el escrito de demanda y contestación opuesta por la parte contraria, produce la fijación de los acontecimientos en conflicto y de ahí vendrá la probación de las afirmaciones vertidas por cada una de las partes; uno para hacer valer sus acciones y otro sus defensas y excepciones.

De lo anterior, que se fije la llamada litis de hechos controvertidos, que serán para nuestro sistema procesal laboral, los puntos en que ha de versar la prueba y los que deberán ser demostrados por las partes.

En otro aspecto, el comentario del maestro FRANCISCO CORDOBA ROMERO, nos afirma lo siguiente: "...Sin duda que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis, obviamente con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba, al hacer valer su acción o su excepción".(6)

Nótese de la anterior cita, que el hecho controvertido es el que ha de necesitar probarse, de tal manera, que una vez que se fija la litis de un proceso, las partes, deberán preparar sus pruebas, a fin de demostrar los hechos controvertidos en el juicio.

(6) CORDOBA ROMERO Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas, México, 1988, Pág. 89.

De lo anterior, que cuando algún hecho es confesado, éste ya no requiere de probarse, toda vez que el objeto de la prueba consista en demostrar los acontecimientos en conflicto que se fijaron en la litis.

Por otro lado, el maestro RAFAEL DE PINA también nos-- ofrece una idea general del objeto de la prueba, al decir: "objeto de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos. Se comprende también como objeto de prueba, en algunas legislaciones, el derecho consuetudinario y, con carácter de generalidad, el derecho extranjero.

...Solo los hechos están sujetos a prueba y que el derecho lo está únicamente cuando se funda en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

Los hechos notorios, están relevados de la prueba.

Para que los hechos sean admitidos como objeto de prueba, se requiere que sean posibles, influyentes o pertinentes a los fines del proceso. El principio de la economía procesal, rechaza la agudicibilidad de los hechos imposibles o impertinentes e inútiles. La calificación de impertinente, corresponde a la prueba que carece de conexión con los hechos fundamentables del pleito y a la que no tiene influencia para la resolución del mismo. Inútil es la prueba que recae sobre hechos reconocidos o confesados como

ciertos".(7)

El maestro de Pina, confirma nuestras anteriores aceveraciones en el sentido de que el objeto directo de la prueba, será solamente el de demostrar hechos controvertidos en el proceso, de lo anterior, que los hechos aceptados o confesados no son necesarios de probar.

A estos comentarios, podemos agregarle lo establecido por el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, quien sobre el objeto de la prueba afirma lo siguiente: "El objeto de la prueba, es algo que pudieramos llamarle aparente, muy simple o sencillo, porque la respuesta parece ser obvia. En efecto, cuando se nos pregunta cual es el objeto de la prueba, de inmediato podemos responder sin reservas, que los hechos respecto del derecho, cuando menos de nuestro sistema, la respuesta también es -- simple pero en sentido negativo, ésto es, que el derecho no requiere prueba, ante la obligación que se impone al juzgador del conocimiento de las Leyes que nos rigen. Tal afirmación, en el campo del derecho laboral, se corrobora con nuestras leyes vigentes, cuando la fracción VIII del artículo 878 y 882 de la ley actual, expresamente previene que la junta dictará el laudo, previo un período de alegatos, cuando la controversia quede reducida a un punto de derecho, sin que pueda abrirse el juicio a prueba.

(7) DE PINA VARA, Rafael; Ob. Cit. Pág. 173 y 174.

...Más aún, todavía respecto del objeto de la prueba, se requiere de una circunstancia más para que pueda constituirse como tal en relación con los hechos, como independientemente de que se trate de los acontecimientos alegados o controvertidos, que no sean tenidos legalmente como verdaderos y no esté prohibida la prueba de los mismos, es necesario que tales hechos, sean admisibles o creíbles". (8)

Es obvio, como la economía procesal menciona nuestro derecho laboral, éste es, que solamente requiere que el hecho controvertido deba de ser real; de otra manera, la probanza ofrecida de un hecho allanado, sería totalmente inútil y más aún, como lo dice el maestro FRANCISCO ROSS, no debe admitirse sino la probanza, que sea también necesaria y en determinado momento creíble.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, señala en el artículo 776, los medios probatorios que disponen las partes, para demostrar éstos hechos controvertidos como objeto de la prueba.

De tal manera, que son admisibles en el proceso, todos los medios que no sean contrarios a la moral y el derecho y en especial:

"CONFESIONAL, DOCUMENTAL, TESTIMONIAL, PERICIAL, INSPECCION,

(8) ROSS GAMEZ, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas, Segunda Edición, México, 1986, Pág. 339 a 341.

PRESUNCIONAL, INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES Y FOTOGRAFIAS" y en general, cualquier otro medio que pueda aportar la ---- demostración de algún hecho controvertido". (9)

Cuando las partes presentan sus respectivas acciones y excepciones, éstas ván dirigidas a que la junta se forme un criterio y resuelva favorablemente a cualquiera de las partes en pugna.

Por lo anterior, la legislación ha de proporcionar el medio accesible para que éste objeto de la prueba, pueda materializarse legalmente.

La Ley Federal del Trabajo del año 1970, en el título 14 correspondiente al derecho procesal y el capítulo V que se refiere al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, establece en su artículo 762, lo siguiente:

ARTICULO 762.- "Son admisibles todos los medios de prueba". (10)

Del otro lado, el artículo 776 de la legislación vigente, a la cual nos referíamos anteriormente y del cual

(9) "Ley Federal del Trabajo" Edit. Porrúa, Méx. 1991. 66a. Edición.

(10) "Ley Federal del Trabajo" Ob. Cit. Pág. 380

emanan en el enlistado que hicimos en párrafos anteriores, establece ya, una clasificación directa y legal de los medios de prueba que son admisibles en el proceso, además de que establece en su parte inicial de todos los medios de prueba admisibles, siempre que no sean contrarios a la moral y el derecho, como único requisito para poderlos ofrecer como probanza sobre los hechos controvertidos.

Así mismo, el artículo 777 de nuestra legislación en vigor, establece lo siguiente: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes". (11)

Es notable, como nuestra legislación sigue fiel al objeto directo de la prueba, sirviendo también como un parámetro legal, a fin de que la probanza inútil, no sea ofrecida.

De lo anterior, que al obligar la legislación, de relacionar las pruebas con los hechos, de ofrecerse oportunamente cuando existan acontecimientos confesados o no controvertidos de conformidad con el artículo 777 de la Ley Laboral, este tipo de prueba, puede en el caso de que ya esté plenamente confesada, puede ser rechazada su admisión.

(11) "Ley Federal del Trabajo" Ob. Cit. Pág. 381

De lo anterior, que como consecuencia, no sólo, de lo establecido por la legislación, sino también por la doctrina, el objeto directo de la prueba siguiendo su significado, será el demostrar hechos dudosos o controvertidos por las partes, siendo destinatario de dicha demostración, la junta de conciliación respectiva, con el efecto de que ésta pueda tener elementos necesarios y firmes que le sirvan para resolver.

C) Que se entiende por Proceso Laboral:

Una vez, que hemos dejado en algo establecido el significado y objetivo de la prueba, sentimos necesario, elaborar conceptos de lo que debemos entender por proceso laboral, que al fin y al cabo, será la ruta crítica que siga la demanda y en la cual ha de establecerse la prueba y en especial, la testimonial que nos ocupa en este trabajo.

Empezaremos, diciendo que el maestro NESTOR DE BUEN LOZANO, nos proporciona un concepto de proceso laboral, que vamos a utilizar, diciendo éste lo siguiente: "Es el conjunto de normas, cuyo objetivo concreto es el proceso.

Como conjunto de reglas de derecho procesal, tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del estado o desde perspectiva de jurisprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer la función jurisdiccional o judicial, (para no vincular necesariamente la expresión a la presencia del juez), sirven al derecho positivo, supliendo sus naturales

deficiencias.

El derecho procesal, como instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tienen que vivir vinculado a la realidad.

En el derecho procesal, la tendencia es, que las normas sean imperativas, sin perjuicio de que en alguna de sus expresiones específicas, pueda predominar el carácter dispositivo.

Las partes pueden convenir, de manera que sea obligatorio su acuerdo para el juez; al sometimiento a determinada territorialidad. En el derecho procesal del trabajo, tal es el sentido de lo dispuesto en el artículo 876, fracción IV, que faculta a las partes para solicitar conjuntamente se suspenda la audiencia en la etapa conciliatoria, con el objeto de procurar una concertación.

Las normas procesales, son de carácter público, imperativas y autónomas.

Cuando el maestro de BUEN LOZANO, nos habla de un conjunto de reglas que se han de vincular con la acción legislativa del estado, nos ofrece una idea de jurisdicción, esto es, de un sometimiento de los particulares a la Ley.

En tal virtud, de que la norma procesal laboral de

carácter público, de interés general, imperativa por el sometimiento a la jurisdicción y autónoma, esto, por el hecho de no formar parte del Poder Judicial, aún administrando justicia.

En tales conceptos, podemos establecer ése procedimiento laboral, como un conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo en sí.

En este sentido, también analizaremos la definición que nos brinda el maestro RAFAEL DE PINA, quien al respecto del proceso laboral afirma: "Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo en la vía del proceso. El derecho procesal del trabajo como rama de la enciclopedia jurídica, es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos.

Los principios en que se inspira el derecho procesal del trabajo, no son en lo esencial distintos a los del derecho procesal civil, pero como los de éste, no lo son de los del derecho procesal".(12)

Nótese que el maestro DE PINA, nos refiere ya a una aplicación de la norma del trabajo, a través de un derecho

(12) DE PINA VARA, Rafael, Ob. Cit. Pág.8

adjetivo, que se impone para poder desahogar y llevar a cabo el derecho laboral en su sentido subjetivo.

Así, las acciones y excepciones derivadas de la relación laboral, vamos a hacerlas valer a través de ése proceso laboral de carácter autónomo.

Por otro lado, el maestro de derecho laboral MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, nos hace también la definición del derecho procesal del trabajo, además de que nos agrega una definición hecha por el profesor STAFFORINI, al decir que: "El derecho procesal del trabajo, es una rama de la ciencia jurídica surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que solo se obtiene de la cuestión social que la propicia. Su fin, es la reglamentación de toda secuela de proceso, mediante la fijación de la norma jurídica, por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivos consignados en los códigos laborales."

STAFFORINI, nos ejemplifica: "El derecho procesal del trabajo, consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Más la intervención estatal, no debe ser rígida, sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el derecho procesal del trabajo, realiza la función más excelsa del

estado, la más trascendental de nuestra época histórica: impartir justicia social". (13)

Consideramos, que en este momento ya está claro la idea de que es lo que se debe entender por el proceso laboral.

Este proceso laboral, será el medio por el cual los derechos consagrados en la legislación del trabajo, puedan llegar a hacerse valer y en tal virtud, que este proceso laboral sigue respondiendo directamente a normas imperativas que tienden a constreñir la voluntad de las partes, a efecto de que no solamente respeten la resolución, sino que se sometan a los derechos consagrados dentro del proceso, con el fin de guardar el orden hacia la autoridad, que en determinado momento imparte la justicia social y no la administración de la justicia.

Y porque decimos que imparte justicia social apeándonos a la idea de STAFFORINI, consideramos que el derecho del trabajo, protector de la clase obrera es de naturaleza social, debido a que sus normas, son de interés público y sobre todo, tienden a la protección directa del trabajador, equilibrando sus fuerzas en contra de su adversario económicamente poderoso, como lo es el patrón.

(13) BERMUDES CISNEROS, Miguel: "Derecho Procesal del Trabajo"; Editorial Trillas, Segunda Edición, México, 1989, Pág., 19

En base a lo anterior expresado, las partes en el proceso laboral, actor y demandado, van a estar colocados en una relación judicial del mismo nivel, ésto, gracias a la función social, no sólo del derecho subjetivo laboral, sino en especial del derecho procesal laboral.

Así, una vez que las personas físicas o morales acreditan su interés jurídico en los procesos ejercitando acciones u oponiendo excepciones, se dice, que se establece una relación procesal, en donde el procedimiento del trabajo, equilibra las fuerzas de las partes.

Por otro lado, debemos decir de donde parte ésa idea legislativa o la creación de la norma y la manera interpretativa que ha de dársele, con el fin de lograr lo deseado por el legislador, tratando de proteger a la parte débil que es el trabajador.

En virtud de lo anterior y siguiendo las ideas de FRANCISCO ROSS GAMEZ, vamos a hacer un enlistado sobre la interpretación de la norma jurídica, mediante la cual, el proceso laboral ha de establecer sus criterios definitivos y aplicar las reglas del proceso del trabajo, de carácter imperativo de las que hablábamos anteriormente.

Existen, distintos métodos de interpretación:

a) GRAMATICAL: Es aquel, que como

su nombre lo dice, atiende al sentido de las palabras.

b) METODO LOGICO: Por medio del cual, el interprete elige la selección de los medios más seguros y expeditos, recurriendo a la lógica y para buscar la verdad.

c) METODO SISTEMATICO: Que consiste en encontrar la relación, entre las diversas disposiciones de la Ley, para determinar su sentido.

d) METODO USUAL: Es el medio de entender las disposiciones legales en la vida diaria.

e) METODO DOCTRINAL: Por el cual se recurre a las doctrinas de los juriconsultos, para lograr desentrañar el correcto sentido de la Ley.

f) AUTENTICO O TRADICIONAL:
Consistente en encontrar la

intención del legislador, recurriendo a la exposición de motivos de la Ley."(14)

Así, ese derecho social como es el laboral, en el momento en que se lleva al proceso la norma subjetiva, ha de encontrarse con ése problema de interpretación, del que en muchas de las ocasiones goza de criterio para tal efecto la junta.

Aunque el artículo 18 de nuestra legislación laboral, siguiendo los principios de derecho social, establece una situación respecto del caso de duda en el cual prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por otro lado y una vez que hemos visto la situación interpretativa favorable al trabajador, vamos a seguir estableciendo la definición o concepto del derecho procesal laboral, para lograr su mayor comprensión.

A continuación, presentaremos la definición del maestro FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, quién al analizar acertadamente las tres funciones que realiza la junta de conciliación y arbitraje, define al derecho procesal del trabajo como: "El conjunto de normas que regula la actividad

(14) ROSS GAMEZ, Francisco, Ob. Cit. Pág.,65

del estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos por vía jurisdiccional ó emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia orbita de facultades".(15)

Así, por todo lo anteriormente expresado, podemos decir, que es dentro del proceso laboral, donde el objetivo de la prueba, alcanza su eficacia, ya que una vez seguidas las formalidades legales, se puede decir que las partes agotaron su derecho de defensa y ha tenido oportunidad de demostrar cada una su dicho, siendo que la junta, resolverá a favor de quien mejor haya probado su dicho, dentro de ésa actividad reglamentada y periodicamente establecida como es el proceso laboral.

D) Principios Rectores del Proceso Laboral:

Hasta este momento, hemos podido establecer, la íntima relación de la prueba en el proceso laboral.

Para este inciso, estableceremos los principios rectores del procedimiento del trabajo, en relación, a nuestro Tema de Tesis, como son los criterios para valorar la prueba testimonial.

(15) RAMIREZ FONSECA, Francisco: "La prueba en el Procedimiento laboral", Editorial Pac, México, 1988, Pág.26

Así, vamos a vertir los conceptos que sobre los principios rectores del proceso laboral, establecen los maestros RAFAEL TENA SUCK y HUGO ITALO MORALES SALDAÑA, laboristas que a través del tiempo, han tratado al derecho laboral, estableciendo ideas que coadyuvan a su desarrollo.

Los maestros antes citados, proponen los siguientes principios del Derecho del Trabajo:

- 1.- Principio Dispositivo.
- 2.- La Flexibilidad y Sencillez en el Proceso.
- 3.- Principio de Concentración.
- 4.- Principio de Publicidad.
- 5.- Principio de Inmediates o Inmediación del Proceso.
- 6.- Oralidad en el Proceso.
- 7.- Gratuidad en el Proceso.
- 8.- Nuevo Principio Procesal, Suplencia de la demanda". (16)

En el proceso laboral, la junta no puede trabajar o intervenir de una manera oficiosa; de lo anterior, que el principio dispositivo esté basado en la idea del impulso procesal de las partes.

(16) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael:
Ob.Cit. Págs. 21 a 26

Así que, sin que exista ésa petición, promoción judicial, en la que apoyada al derecho laboral, se pretendan derivar acciones; la junta, de una manera oficiosa no puede iniciar el procedimiento, por lo que las partes serán las que han de impulsar el mismo.

Ya habíamos expuesto, como el derecho laboral siguiendo el principio formalista, establece una flexibilidad y sencillez en el proceso, de tal manera, que no exija una forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

Así, la misma legislación en su artículo 685, establece ya dentro de la norma legal, los principios rectores del proceso del trabajo, siendo que debido a su importancia, vamos a pasar a hacer su transcripción:

"ARTICULO 685.- El proceso del Derecho del Trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las juntas, tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda

todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta."

Lo anterior, sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley". (17)

El derecho laboral, tiende a proteger con efectividad los derechos de los trabajadores y consideramos esa parte débil, no sólo de la relación laboral, sino de su relación procesal, cuando el trabajador ha de demandar al patrón, a efecto de que haga las indemnizaciones y liquidaciones correspondientes.

De lo antes dicho, que la Ley laboral, esté cimentada en principios de fácil acceso y sencillés, con el efecto de que el obrero pueda defender su derecho.

Siguiendo los principios anteriores expuestos, la concentración es otra base en la cual, se ha de tratar de darle al obrero, facilidad para la reclamación de sus derechos, ya que él mismo presupone, la rapidéz y brevedad en

(17) "Ley Federal del Trabajo", Ob. Cit.

la tramitación del juicio establecido en los incidentes, que deberán tramitarse dentro del expediente principal, siendo de acuerdo con el artículo 762 de la Ley del trabajo, de previo y especial pronunciamiento, los incidentes de nulidad, competencia, personalidad, acumulación y excusas.

Existe un principio general en administración de justicia, que está contemplado como Garantía Individual en nuestra Constitución, en las fracciones III y IV del artículo 20 de nuestra Carta Magna, donde se establece el juzgamiento por audiencia pública, mediante el cual se garantiza una resolución limpia y honesta, debido a que no solamente las partes van a tener derecho a presenciar todas las audiencias o diligencias, sino que el público en general, puede estar presente, con la única excepción establecida en los casos de que se ataque la moral o las buenas costumbres, o que como lo dice el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios.

Ya el maestro EUQUERIO GUERRERO, al hablar del principio de inmediatés, nos establecía la idea del contacto directo que debe de existir entre el juzgador y las partes, a fin de evitar un resultado injusto, Aunque debido a que en la justicia laboral, el cúmulo del trabajo es excesivo, éste principio no puede realizarse con plenitud, ya en la práctica.

Por otro lado y tocando el principio de la oralidad, debemos decir que de acuerdo con el artículo 685 del

Ordenamiento Laboral, cuya transcripción hicimos anteriormente, presenta la idea de que el proceso laboral es "Predominantemente Oral".

Así ése principio de flexibilidad y sencillés en el proceso público, además vá a estar implementado en la práctica, predominantemente en una forma oral; ésto es, que habrá libertad para realizar interrogatorios en forma oral inmediata, sin que se presenten pliegos de preguntas y que basicamente se pueda responder en forma instantanea a las peticiones, a demandas que en ése momento se formulen.

Aunque este principio no quiere decir que el procedimiento laboral sea eminentemente oral, será predominante, pero no necesariamente en ése sentido; la opinión del maestro FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, dice al respecto: "No obstante la preponderancia de la oralidad, no impide por ejemplo: que se formule por escrito la contestación de la demanda y ofrecimiento de pruebas; Sin embargo, para respetar el principio de la oralidad, tales escritos no pueden presentarse por oficialía de partes como en el procedimiento civil, sino que tendrían que exhibirse debidamente firmadas, en la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate". (18)

Así, una característica principal del proceso laboral,

(18) RAMIREZ FONSECA, Francisco: Ob. Cit. Pág. 29

sin duda será la oralidad, pero como hemos dejado establecido, ésta situación no impide que las promociones a hacer, puedan ser presentadas en forma escrita.

El derecho laboral, siguiendo las garantías Constitucionales, también presenta principios que se identifican con las mismas, de ahí, que la última parte del Segundo Párrafo del artículo 17 Constitucional, el cual establece lo siguiente: "Su servicio será gratuito, quedando en consecuencia prohibidas las costas judiciales".(19)

Aquí debemos de hacer un comentario respecto de la situación de las costas; si bien es cierto, que es una garantía Constitucional la gratuidad en el servicio, ésto no quiere decir que las costas del juicio, pagadas por las partes, no vayan a ser exigibles. Lo anterior, nos obliga a por lo menos, hacer una definición de lo que la costa significa; así, el maestro RAFAEL DE PINA nos dice que por costa debemos entender: "Gastos ocasionados en el proceso, derivados directamente de él, sobre cuyo pago está obligado el juez a resolver, ordenando a cual de las partes corresponde abonarlos o declarando que no procede, en el caso, condenación en costas.

(19) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", Editorial Porrúa, S.A., 82a. Edición, México, 1987.

Del proceso, pueden también derivarse además de las costas, otros desembolsos indirectos, que no entran en el concepto procesal de costas, sino en el ordinario de simples gastos que en toda ocasión quedan a cargo de la parte que los haya realizado." (20)

Así, vamos a tener costas de dos naturalezas, una que es la costa judicial, que según la parte que analizamos del artículo 17 Constitucional y el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que transcribimos anteriormente; la costa judicial o la costa o gasto dentro de la junta de Conciliación y Arbitraje, será gratuito.

Y otro concepto será la costa particular, ésto es, los gastos de las partes que hayan sufragado el pago para la prosecución del juicio y que no fueron cobrados por la junta. De lo anterior, que son gastos particulares devengados por alguna parte en la prosecución de su derecho y que éste, sí es exigible, con cargo a la parte que sea condenada al pago de los mismos.

Una situación interesante de comentar, sin duda es la suplencia de la demanda, cuando ésta es obscura y vaga, tal y como lo establece el artículo 685, que transcribimos anteriormente, así, la junta deberá subsanar las omisiones del

(20) DE PINA VARA, Rafael: "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, 1970, Pág., 120.

trabajador, de acuerdo con las prestaciones por la Ley establecidas y que le correspondan.

En relación al anterior comentario, al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, obliga a la junta a señalar los defectos de omisiones en que haya incurrido la parte obrera, o sus beneficiarios, para que subsanen las contradicciones o irregularidades que hayan tenido en su pliego de demanda.

Un principio muy importante, que no es mencionado en el artículo 685 de la Ley laboral, es sin duda el principio de conciliación, siendo que en el derecho del trabajo, ha surgido una idea de incitar a las partes a conciliarse, antes de establecer juicio alguno.

Idea que ha sido transportada al derecho civil en su procedimiento; lo anterior, para responder directamente a la garantía constitucional de expedir una justicia pronta y expedita.

Este sentido de conciliación, tiende a evitar todo un procedimiento laboral y las dificultades que éste acarrea. Así, vamos a mencionar respecto de este principio conciliatorio, lo comentado por el jurista peruano MONTENEGRO BACA, quien es citado por el maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, diciendo que: "La justicia del Trabajo, no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino a dar a cada uno según sus necesidades; de ahí, que en la

conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente, la satisfacción de las necesidades del trabajador".(21)

Lo antes mencionado en el derecho laboral, va a ir directamente ligado al principio de la pronta y expedita administración de justicia y de la sencillez y prontitud de la justicia laboral. Así, la audiencia de conciliación en nuestro derecho, según lo establece el artículo 875 de la Ley del Trabajo, debe de ser obligatoria, previa, debe de aceptarse en cualquier estado de la litis, debe de expresarse la libre voluntad de las partes, se tiene que celebrar ante autoridad competente y la solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Sin duda, este principio fundamental utilizado en el derecho laboral, es una gran aportación a todo el derecho, que busca su inmediata resolución, a través de una conciliación o una etapa conciliatoria a las partes, en la cual no se ha de debatir litis alguna, sino que se buscará el arreglo entre las partes y cuando éste se alcance, su carácter será el de haberse ventilado, ante una autoridad competente, causando el efecto de la cosa juzgada.

(21) Bermudes Cisneros, Miguel, Ob. Cit., Pág.68.

Los ya mencionados principios, son las bases en las que descansa el proceso laboral y que nos vá a determinar los criterios para valorar la prueba testimonial en esta materia, debido a que las pruebas en el proceso del trabajo, van a determinar la demostración de los derechos que se impugnan por cada una de las partes. Así, siguiendo estos principios rectores, y con la idea en que descansa el proceso laboral y el significado y objeto de la prueba, vamos a pasar al siguiente capítulo en que utilizaremos los conceptos analizados hasta el momento.

CAPITULO II DE LOS TESTIGOS

En este capítulo, vamos a establecer la dogmática jurídica laboral de los testigos, en su parte doctrinal, ya que observaremos su desarrollo, en el capítulo tercero y, su valoración en el capítulo cuarto.

Así, empezaremos nuestro capítulo estableciendo la conceptualización del testigo, y luego hablaremos de quienes pueden fungir como tales en materia laboral, así como su ofrecimiento, el auto por el cual se admite la prueba, así como el apercibimiento que ha de hacércele para el efecto de lograr su presentación, y finalizar estableciendo las causas legales por las cuales puede desecharse la prueba testimonial.

A) Que son los Testigos.

A lo largo de la Historia de la administración de Justicia, los jueces para resolver adecuadamente con justicia, requieren que los hechos controvertidos sean demostrados por las partes.

Y uno de los medios probatorios de antaño, que fueron preferidos por los Juzgadores sin duda fue el recibir testigos, sobre los cuales apoyaban las partes la veracidad de sus afirmaciones.

El maestro Briseño Sierra, al hablarnos de lo que es un

testigo, nos hace un poco de antecedente expresando: "Muchas veces los jueces recibían lisa y llanamente los expedientes a confirmación por vía de justificación, con plazo limitado, por ejemplo por veinte o treinta días, y solían prorrogarlo hasta setenta y nueve, añadiendo algunos, la cualidad de que el período era preciso y perentorio, y entonces no concedían, la prórroga sin causa. Ello introdujo en la práctica una novedad desconocida por las leyes pero que respondían a las necesidades, en especial al deseo de que los pleitos no se alargaran indefinidamente, además de que los jueces lo efectuaban cuando los litigantes mostraban intención de abreviar las diligencias o confirmaban que faltaba algún adminículo, todo lo cual quedaba al arbitrio del juzgador, por ello, solían decretar que de las justificaciones hechas se comunicara traslado recíproco a las partes ... si conveniere a las partes confirmar algunos extremos nuevos de la pretensión, que por olvido podrían alegarlos en el mismo pedimientos que el que se daría traslado al colitigante para que también confirmare en contra o presentare resistencia a su admisión. El autor pasaba desde luego al estudio de la tramitación de cada uno de los medios, por lo que el desahogo y la asunción quedaron englobados en sus consideraciones.

El primer medio fué la testimonial del juicio ordinario. Estos sujetos deberían de ser examinados por citación contraria dentro del plazo, aunque fuéren días feriados, pero podían declarar después con tal de que hubiéren sido presentados y juramentados en tiempo, porque sus

declaraciones se retrotraerían al tiempo en que juraron, y aún después de la publicación podían declarar y explicar, ya fuere pedimento de partes o de oficio, cuando su dicho hubiera sido confuso o hubieran omitido preguntas o no hubiéren dado razón de sus declaraciones ..." (22)

De la anterior cita, se desprende la importancia y objeto que persigue el testigo en el procedimiento. Esto es, que básicamente ese sujeto tercero en el juicio, no tiene interés en el mismo, le conste los hechos o las situaciones controvertidas en el debate procesal.

De lo anterior, que surgen como uno de los primeros medios probatorios el hecho de llamar a testigos, para afirmar las declaraciones de los litigantes, respondiendo a áquel significado y objeto de la prueba que vemos al inicio de nuestro trabajo.

Los maestros HUGO ITALO MORALES SALDAÑA Y RAFAEL TENA SUCK, nos proporcionan también áquel concepto de que son los testigos, al decir: "El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal.

(22) BRISEÑO SIERRA Humberto, "Juicio ordinario Civil", Editorial Trillas, Primera Reimpresión, Tomo II, México, 1980, Pág. 604.

Los testigos son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos.

Se aduce que las partes no pueden ser testigos. El desahogo de ésta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fé de los que rindan su testimonio, por lo que ésta prueba no pueda, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos."(23)

Si bien es cierto, anteriormente no existían los medios para formular documentos, o para que se realicen inspecciones judiciales como las conocemos actualmente y el mejor medio probatorio sin duda en la antigüedad era por medio de testigos, actualmente ésta prueba como lo dicen los maestros HUGO ITALO MORALES SALDAÑA Y RAFAEL TENA SUCK, por ser de personas cuya veracidad puede llegar a ser diferente a la verdad; es relativa y subjetiva, de ahí su valor como medio de prueba que analizaremos en el capítulo cuarto.

Así, ése testigo en principio, tiene que ser una persona extraña, que indudablemente conozca los hechos controvertidos en el juicio, y que los haya conocido a través de sus sentidos, que le permitan haberlos presenciado en el momento en que estos se configuran y le han de constar por haber sido apreciados por éste.

(23) MORALES SALDAÑA Hugo Italo, y Tena Suck Rafael: "Derecho Procesal del Trabajo", Ob. cit. Pág. 115

El maestro RAFAEL DE PINA VARA, también nos hace una definición del concepto de lo que debemos entender por testigos, al decirnos que: "La palabra testigo se toma en Derecho en dos acepciones: una, que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos, y otra, que alude a las personas que declaran en juicio. En la primera de estas acepciones, los testigos constituyen una solemnidad; en la segunda, un medio de prueba. En este sentido llamamos testigo a la persona que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos, cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso.

Esta forma de colaboración en el proceso, de parte de las personas que no figuran entre los sujetos de la relación jurídica procesal, reviste el carácter de una obligación jurídica, la persona llamada a declarar está obligada a hacerlo salvo el caso de excusa legal y el respeto al secreto profesional, incurriendo, si no lo hace en responsabilidad. El proceso es una actividad de interés general y la prestación del testimonio una forma de colaboración necesaria a la obra de la justicia, que nadie puede rehuir sin motivo suficiente."(24)

Consecuencia de las anteriores acepciones, sin duda, es el esclarecimiento de las personas llamadas testigos.

(24) DE PINA VARA, Rafael, Ob. Cit. Pág. 187

Así, tenemos testigos para actos solemnes como el matrimonio, o cualquier otro contrato, y tenemos testigos para que puedan comunicar su conocimiento que han adquirido a través de los sentidos, y que deben declararlo ante el juez de la causa para que éste pueda establecer una situación jurídica que responda a la realidad.

Otra concepción que podemos analizar antes de establecer el concepto legal que nos proporciona la Ley de Testigo, son las palabras del maestro Caravantes, que son citadas por el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, quien al respecto de lo que son los testigos opina: "A diferencia de la Prueba Confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque como se afirma, nadie pueda ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídica procesal, de ninguna manera constituye prueba testimonial, sino más bien una confesión.

Según Caravantes la palabra testigo proviene de testando que quiere decir declarar o explicar según su mente lo que es más propio, dar fé a favor de otro para confirmación de una causa o bien sobre el estado de la causa. Chioventa afirma, que el testigo es una persona distinta de los sujetos procesales a quien se le llama a exponer al Juez, las observaciones propias de los hechos ocurridos, de importancia para el proceso. Y por su parte Goldmischdt manifiesta que el testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que depone sobre sus percepciones

sensoriales concretas relativas a hechos y circunstancias pretéritas. El maestro Porras López, afirma que testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal."(25)

Nótese como todas y cada una las definiciones hasta aquí expresadas, van a establecer al testigo como fuera del interés procesalmente seguido. Esto quiere decir, que sin ser su representante legal, ni el actor o demandado, es extraño tercero al juicio, pero que lo hilan al mismo, debido al conocimiento de hechos que se contravienen en el juicio y con el fin de esclarecerlos, rinden su declaración.

Ahora bien, la legislación laboral no establece un artículo expreso que nos defina lo que por testigo debemos de entender, pero esta circunstancia, no sentimos necesario deba de estar legislada, debido a que el concepto de testigo, como medio probatorio es ya una conceptualización tradicional y que establecer un artículo expreso que los defina, serían tanto como hacer doctrina dentro de la misma legislación.

Pero debemos decir, a pesar de lo anterior, que el Manual del Derecho del Trabajo, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos establece a los testigos como: "Personas que tienen un conocimiento directo de un hecho, así como de sus particularidades y circunstancias, por haberlo --

(25) ROSS GAMEZ, Francisco, Cárdenas, Ob. Cit. Pág 382 y 383

presenciado. Los testigos son auxiliares del procedimiento. Mediante su declaración, la Junta adquiere información que le permitirá fallar en conciencia."(26)

En un momento determinado, vá a cambiar la naturaleza respecto de la prueba Confesional del Representante de la Empresa, cuándo éste ya no labora en la misma, para transformarse en Testimonial.

Cuando se ofrece la prueba Confesional que se va absolver para hechos propios por parte del representante legal y éste ya no labora con la misma, deja de ser parte en el procedimiento perdiendo así la prueba, la calidad de Confesional para convertirse en Testimonial, debido a que todavía le constan los hechos.

En tal forma, el maestro Climent Beltrán nos asegura: "... La peculiar naturaleza jurídica de la Prueba Confesional, porque no es propiamente una Confesional a nombre de la Empresa, sino la confesión sobre hechos propios, que por la relevancia del cargo pueden obligar a la Empresa; y por tanto no puede trascender de carácter de una Prueba Testimonial Calificada. De aquí se derivan importantes consecuencias: una es que, no debe estimarse suficiente que se refiera a hechos de que por la naturaleza de sus funciones deban serles conocidos, por que un Gerente General de una Empresa que tenga

(26) "Manual de Derecho del Trabajo", Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3ra. Edición, 1982, Pág. 479

miles de empleados, puede abarcar un sin número de actos administrativos que deban serles conocidos administrativamente, pero que prácticamente los ignoren. En esas circunstancias no puede estar obligado a contestar posiciones para ésta Confesional sui generis, porque de ninguna manera son hechos propios; en definitiva, sólo son hechos propios, los que hayan sido conocidos, y no los que deban ser conocidos. Además, trae las siguientes implicaciones: Si la persona que ha ejercido funciones de dirección en la Empresa, dejó de prestar servicios a la misma, ésta llamada Confesión para Hechos Propios tendrá que ser valorada por la Junta, apreciando las circunstancias que determinaron su salida de la Empresa, que pudo ser por motivos voluntarios o por despido, y entonces se trataría de un testigo de dudosa idoneidad, aún cuando tampoco ésta circunstancia impidiera que se valore su declaración, según la veracidad que se desprenda de la misma. La demostración de que no se trata de una verdadera confesional, es que el dejar de prestar servicios ése funcionario en la Empresa, se convierte en Testimonial aunque su conocimiento de los hechos que motiven la declaración sea el mismo".(27)

Resulta obvio como si una persona Representante de la Empresa, ha tenido que salir de la misma, y se requiere su Confesional, simple y sencillamente por que el hecho es conocido por éste, debe de declararlo, de una forma u otra.

(27) CLIMENT BELTRAN, Juan, Ob. Cit., Págs. 159 y 160

Ahora bien, pierde su carácter y naturaleza de Confesional, para convertirse inmediatamente en el testigo, que en un momento determinado debe de ser calificado previamente.

Esto es, que la Junta debe de saber por qué motivo se separaron de su cargo de la empresa, ya que esta circunstancia, puede muy bien deformar el sentido de su declaración.

Ya sea por motivos de odio o el despido o por gratitud de alguna buena liquidación que le hubiésen ofrecido.

Por lo anterior, es que, resultaría ilógico declarársele fictamente confeso, en caso de que no compareciera al desahogo de la prueba ya que la persona citada a dejado de prestar sus servicios, porque los efectos de esa sanción serían en perjuicio de la Empresa; lo procedente sería aplicar las medidas de apremio a la persona citada, para obligarlo a rendir su declaración ante la Junta de conformidad con el artículo 814 de nuestra Ley del Trabajo.

Para reafirmar éstos comentarios, vamos a analizar la siguiente Jurisprudencia:

"CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA
EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL
CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE

OFRECE LA PRUEBA. Es improcedente la Confesional a cargo del empleado de la Empresa que ejecutaba actos de Dirección o Administración, si al ofrecerse o al desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo, por lo tanto no debe de declarársele fictamente confeso, pues solo puede considerarse como Prueba Testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración".

El hecho propio, y el interés como parte en el litigio, son dos circunstancias particulares que distinguen claramente a la confesional.

En otros términos, cuándo alguno de éstos elementos se pierde, entonces ya no puede tener la naturaleza propia de la Probanza Confesional para hechos propios.

En general, tenemos cada uno de los medios de prueba ván a tener su propia naturaleza y característica que dan la posibilidad, de substituir en el procedimiento laboral, y tener su propio valor, como es el medio a través del cual, las partes intenta demostrar los hechos controvertidos, hacia la Junta, quién ha de resolver en base a la probanza ofrecida y desahogada.

Trataremos a continuación del aspecto importante de la ratificación de contenido y firma de las pruebas documentales que pierden su valor como documentos para transformarse en testimoniales.

El artículo 800 de nuestra Ley expresa:

Quando un documento que provenga de tercero ajeno a juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la Fracción VII del artículo 742 de ésta Ley.

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

A continuación transcribiremos la siguiente tesis de Jurisprudencia:

"Documentos privados provenientes de terceros.- Los documentos privados provenientes de terceros, cuando no son ratificados por quienes lo suscriben deben equipararse a una prueba Testimonial rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carecen de valor probatorio".(28)

El maestro Climent, refiriéndose a Carnelutti en su

(28) CLIMENT BELTRAN, Juan.- Ob. Cit., Página 174

obra "La Prueba Civil" nos hace notar que no corresponde integralmente a la palabra testimonio el concepto de declaración oral; ya que, la suscripción de un documento proveniente de un tercero llega a tener el carácter de testimonio, cuando es objetado y es necesario su ratificación.

Por su parte el licenciado Euquerio Guerrero dice:

"Existen casos en los cuales se pueden presentar documentos privados como pueden ser actas levantadas ante testigos, publicaciones en los periódicos con objeto de demostrar la veracidad de sus afirmaciones. En algunas ocasiones no debe confundirse esta prueba con la documental, pues si la parte desea que reconozca el contenido y la firma de un documento la persona que lo suscribió, al llevarla ante el tribunal, realmente se esta tratando de una prueba testimonial".(29)

Ampliando el criterio anterior plasmaremos otros sustentados por nuestra Suprema Corte.

"Prueba Testimonial, declaraciones de terceros vertidas en un documento. Tratándose de personas ajenas a la controversia vertidas en un documento, corresponde a la que las ofrece cuidar su perfeccionamiento, ya que en materia laboral no opera el principio aceptado en el procedimiento civil de que los documentos presentados por una parte y no objetados por la contraria deben tenerse por admitidos por

(29) GUERRERO Euquerio.- Ob. Cit. Página 499.

esta, sino el fijado por la Jurisprudencia de la cuarta Sala en el sentido de que los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a pruebas testimoniales por lo que resulta indispensable la ratificación de los mismos; así como se dé oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes" Directo 3645/1959 Sección 34 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana resuelto el 27 de abril de 1960".(30)

"Actas levantadas antes de iniciarse el juicio laboral donde se rinden como pruebas, caso en que debe darsele pleno valor probatorio. Si bien es cierto que un acta privada levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en ese mismo juicio las personas que declaran en el acta para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella, a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y su testimonio resulta uniforme de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias si debe dársele valor probatorio". Directo 3037/1960 Juan Pérez Pérez. Resuelto el 30 de Enero de 1961.(31)

(30) Idem. Página 507.

(31) Ibidem.

Por su parte los maestros Hugo Italo Morales Saldaña y Rafael Tena Suck, respecto a su opinión sobre las aparentes pruebas documentales nos hacen los siguientes comentarios:

"Los documentos públicos, declaraciones o manifestaciones hechas por los particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí que las declaraciones de los notarios en materia de trabajo no hacen prueba plena y solo tienen el carácter de prueba testimonial. Las declaraciones o manifestaciones prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas y se manifestaron conforme con ellas, tal es el caso de las actas administrativas que contengan alguna confesión expresa.

Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a las pruebas testimoniales, por lo que resulta indispensable la ratificación de su contenido y firma por el suscriptor, así como se de oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes". (32)

En el manual del Derecho del Trabajo encontramos recopilada una Jurisprudencia acorde al tema sobre el valor de la testimonial escrita:

"Documentos provenientes de tercero, valor probatorio

(32) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo. Ob. Cit. Página 126 y 127.

de los.- Los documentos provenientes de una persona distinta de las partes en un procedimiento laboral, cuando son objetados, solo tienen valor si su signante lo ratifica ante las juntas con citación del contrario oferente, pues equiparandose esas pruebas a una prueba testimonial, debe darsele oportunidad de repreguntar a quien firma el documento".

Por su parte el maestro Francisco Córdoba Romero, expresa: "Si el documento proviene de un tercero ajeno a juicio, por criterio de nuestra Suprema Corte, se equipara a una prueba testimonial y al momento de sus ratificación la contraparte podrá formular preguntas en relación con los hechos que contiene el documento, artículo 800".(33)

Para finalizar este inciso y dejar claramente establecida la conceptualización de que son los testigos, diremos que en base a todas las definiciones expresadas, el testigo, en principio, debe de ser una persona extraña a los intereses del juicio, pero que debe de tener el conocimiento directo adquirido a través de sus sentidos de los hechos que se debaten en el litigio y deben de obrar de buena fé en el testimonio que rindan. De tal forma, es el destinatario de la prueba del que hablábamos en el capítulo anterior y es como la Junta va a estar en aptitud de apreciar la veracidad de los hechos controvertidos y fallar con justicia.

(33) CORDOBA ROMERO, Francisco, Ob. Cit. Página 100.

B) Quienes pueden ser testigos.

Ya en el inciso anterior, establecíamos fundadamente, en que consistía la testimonial.

Para esta parte, vamos a observar al testigo desde el punto de vista de su idoneidad para poder responder al concepto que en el testimonio dejamos anteriormente.

Así pues, podemos decir como lo establece el maestro Bermúdez Cisneros que: "La esteriorización que el testigo haga ante el Tribunal Laboral se convierte en un testimonio que adquiere calidad de acto procesal, de ahí que despierte tanto interés en los tratadistas en llegar a precisar una definición del testimonio, mientras algunos se limitan a afirmar que; testigo es la declaración de terceros; ... La esteriorización hecha ante un tribunal, de por sí sólo no basta para que tenga calidad de auto procesal, si no que requiere de la cumplimentación de requisitos; ... Por principio, el testimonio debe ser un acto de los llamados personalísimos, o sea que quién es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona a fin de que acuda a esteriorizar constancia de hechos por el presenciados, por ello, haría perder el elemento principal de la veracidad.

Una segunda condición, creemos que debe ser, el de todo testimonio que venga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio; porque en tal caso, se estaría ante una prueba confesional y no ante una prueba testimonial, requiriéndose

por lo tanto, que el testimonio provenga de un tercero y aún más, que no tenga interés en el juicio.

Otro requisito es que este testimonio verse sobre hechos simples y llanamente sobre lo que vió o le conste a quien declara y no trate de justificar el porque de los hechos mismos o la consideración que de los mismos haga por ser ésto último más de peritos que de testigos; circunstancia que en nuestro país la Suprema Corte de Justicia así lo ha externado a través de la resolución dictada en el Amparo 7681/64 al resolver: "Testigo, opiniones de los.- No estan obligados a emitir juicios, solo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos". El último requisito, también indispensable que debe guardar todo testimonio, es que verse sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes ni futuros con ellos se cumplimentará la función de reconstrucción histórica que prueba testimonial debe realizar."(34)

Ese concepto de idoneidad al que nos estamos refiriendo, se va reflejar en esos cuatro requisitos del maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, en que la persona que puede ser testigo debe de reunir los siguientes requisitos.

- 1.- Debe rendirse personalísimamente.
- 2.- Debe de provenir de un tercero extraño al juicio.

(34) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", Ob. Cit. Págs, 29,30 y 31.

3.- Debe versar sobre los hechos que se debaten en la litis, sin hacer consideraciones sobre los mismos, sino únicamente expresando el como los vieron.

4.- Debe de fijar hechos pasados, esto es ya debidamente realizados, sin opinar sobre el presente o el futuro.

Por el hecho de que puedan ser testigos los que puedan declarar sobre los hechos que llenen los requisitos que acabamos de citar, en general, podemos decir que la persona extraña al juicio, que no tiene interés en el litigio, puede ser testigo. Así y derivándose de los requisitos mencionados, es indiscutible que solamente las personas físicas pueden llegar a ser testigos, ya que son hechos conocidos a través de los sentidos, que la persona moral jamás podrá tener.

Ahora bien, esta prueba está supeditada a la buena fé y a la memoria del testigo y la cual lamentablemente a través de los tiempos, se ha llegado a deformar, al grado que la mayoría de las veces se utilizan testigos falsos a los que realmente no les constan los hechos, por lo que, otras de las situaciones que como elementos debemos de asentar, es la memoria y la buena fé de los que rindan su testimonio, de las que el maestro HUGO ITALO MORALES Y RAFAEL TENA SUCK nos hablan: "Se aduce que las partes no pueden ser testigos. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fé de los que rindan su testimonio, por lo que esta prueba no puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las

garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

No obstante, la relatividad, desprestigio, preparación, etc; de esta prueba, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es la prueba idónea y contundente para acreditar los extremos de la acción o de la excepción, según el caso."(35)

En nuestro Derecho Laboral, es utilizada en muchas ocasiones por los abogados de alguna de las partes en forma dolosa, de mala fe, con el objeto de retardar el procedimiento o bien buscando acreditar hechos con testigos a los que no les consta lo sucedido.

En consecuencia, los maestros proponen que esta prueba esté supeditada a la buena fé y a la memoria, ésto es, a la buena fé de la persona que pudo observar los hechos, para que los narre tal y como sucedieron, lejos de cualquier apasionamiento.

Aún a pesar de que la Ley no nos dice quienes deben ser testigos, ya que solamente se limitan a hablar de ellos directamente desde el artículo 813 sin establecer ninguna definición de los mismos, de todos modos la Legislación fija

(35) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo; y TENA SUCK Rafael: "Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 115

algunos conceptos que irémos analizando en los incisos subsecuentes.

El testimonio de las personas por Ley tienen carácter obligatorio. Cualquiera persona a quien realmente le consten los hechos tiene la obligación de declarar ante la autoridad que le requiera, todo lo que sabe respecto de los sucesos cuestionados.

Sobre de estas concepciones, el maestro RAFAEL DE PINA VARA, nos expresa las siguientes consideraciones: "La persona llamada a declarar esta obligada a hacerlo, incurriendo, si no lo hace en responsabilidad. El proceso es una actividad de interés general y la prestación del testimonio una forma de colaboración necesaria a la obra de la justicia, que nadie puede rehuir sin motivación suficiente.

La obligatoriedad del testimonio afecta no sólo a los nacionales, sino también a los extranjeros que se encuentren en el país en el que se desarrolle el proceso. En el derecho mexicano no existe, ciertamente, ninguna disposición expresa que se refiera al caso; pero la obligación de prestar el testimonio en relación con los extranjeros se desprende de la facultad amplísima que las leyes del país les conceden para acudir a los tribunales en defensa de sus derechos."(36)

(36) DE PINA VARA Rafael, "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 185 y 186

Si la justicia en nuestro país trata de ser igualitaria y equitativa para todos, justo es, que quien es parte presencial de hechos que han de controvertirse o que en momento determinado, van a tener que investigarse. Lógico es pensar, que quien tuvo contacto siendo extraño, la situación deba de estar en la obligación de manifestar su experiencia desde el punto de vista de donde lo vió.

Los hechos, cuando suceden, cuando algunas personas, siempre tenemos diferentes puntos de vista, aún a pesar de que hayan estado presentes deforman los hechos y a otras personas es tan parca su expresión, que les faltan elementos importantísimos que a base de los interrogatorios, puede resultar transparente la evidencia.

Así, independientemente de los cuatro requisitos que hemos enlistado, la buena memoria y la buena fé así como la obligatoriedad, en la declaración, nos van a preparar para tener al testigo como idóneo, esto es, como quién verdaderamente debe ser un testigo.

Ya que si recordamos nuestros comentarios de el inciso anterior, la verdad o la veracidad en como han sucedido los hechos, es la esencia directa del objetivo de esta prueba, así como los de todas las pruebas, es sin duda conocer la verdad legal de los hechos litigiosos.

De tal forma, que es como pueden ser testigos las

personas que reúnen los requisitos señalados y de esto resulta la idoneidad de los mismos, que como decíamos va directamente enfocada a demostrar la veracidad de las circunstancias. Norman el comentario anterior los siguientes precedentes que no constituyen jurisprudencia:

"TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la validéz de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por los testigos, sino que, además el valor de dicha prueba testimonial depende de que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique por similitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos. (Amparo Directo 413/78.- Alberto Vega Meza. 24 de Abril de 1978.- 5 votos.- ponente Alfonso López Aparicio. Secretario Jesús Luna Guzmán)." (37)

Con los elementos ya expresados, podemos establecer quienes pueden ser testigos. Aquel a quién le consten los hechos, esta obligado a declarar de buena fé, lo que pudo notar. Toda persona que haya estado presente puede llegar a

(37) Manual de Acceso a la Jurisprudencia Laboral 1979. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información sobre Asuntos Laborales, 1986, Pág, 111

ser testigo, siempre y cuando, haya percibido los hechos por medio de sus sentidos, esto es que no solamente pueda manifestarse por sí mismo sino que haya estado presente cuando estos se desarrollaron.

C) Ofrecimiento de la Prueba Testimonial.

Derivado del inciso anterior viene una clasificación, de los testigos. Dicho de otra manera, que en el momento en que el inciso anterior establecimos los requisitos para quienes pueden ser testigos, al hablar de su ofrecimientos en esta etapa de nuestro trabajo, debemos clasificar al testigo, de alguna manera, para tener por lo menos una panorámica de que en el testigo en sí, no llega a ser una forma simple del medio de prueba, sino que en muchas de las ocasiones, se va a diversificar su concepto.

Así, puede haber muchas clasificaciones, pero todas van a partir de la veracidad del testigo, esto es que sea idóneo, aunque puede ser un testigo de oídas, a quien le han hecho conocer los sucesos, que sea un testigo ocular o de vista, un testigo instrumental, los testigos judiciales, el testigo falso, pero para tener conceptos rápidos y precisos de esta clasificación que estamos estableciendo y antes de entrar de lleno al ofrecimiento de ésta prueba, vamos a pasar en enlistado que los maestros HUGO ITALO MORALES Y RAFAEL TENA SUCK nos proporcionan al hablar del testigo, clasificándolo de

la siguiente manera:

- "A) TESTIGOS CONTESTES.- Son aquéllos que coinciden en el fondo de los hechos controvertidos.
- B) TESTIGOS ABONADOS.- Son aquéllos que no pudiendo clasificarse en su declaración por haber muerto o por hallarse ausentes son pedidos por idóneos y fidedignos mediante justa apreciación que hace de su veracidad y no tener tacha legal.
- C) TESTIGOS IDONEOS.- Son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fé y credibilidad en lo que testifican.
- D) TESTIGO ALECCIONADO.- Como tales deben considerarse las declaraciones iguales o uniformes, de lo que se desprende que fueron aleccionados.
- E) TESTIGOS SOSPECHOSOS.- Sus declaraciones no son válidas, toda vez que la uniformidad del contenido hace presumir que fueron preparados para declarar."(38)

(38) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, y TENA SUCK Rafael, Ob. Cit. Pág. 115 y 116

Como podemos ver, pudiésemos hacer clasificaciones distintas, de lo que el testigo puede ser, así, para cada uno de estos testigos, ha de ofrecerse la probanza y una vez que él mismo ha podido declarar y se le ha interrogado, puede clasificarse su declaración bajo los rubros citados.

En consecuencia, tenemos como el Artículos 813 de la Ley Federal del Trabajo, establece diversos elementos o requisitos para el ofrecimiento de testigos.

Así el artículo establece:

"ARTICULO 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes.

FRACCION I.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

FRACCION II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente.

FRACCION III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorios por escrito, al

tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierto. Así mismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

FRACCION IV.- Cuando el testigo sea alto funcionario público, a juicio de la junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable."(39).

En general, podemos decir que en todo el derecho, la declaración de dos testigos idóneos, llegan a ser prueba plena, situación de la que el derecho laboral no es flexible, ya que al limitar al número de la probanza a tres testigos, deja claramente que pueda fijarse el número de los testigos, a tres, para efecto de dejar una prueba plena a favor de quien vaya a utilizar la testimonial; que en la mayoría de los casos, el de la carga de la prueba es el patrón.

Sobre estos aspectos, el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, nos habla de la siguiente manera: "La Fracción I del Artículo correspondiente en parte a la Fracción II del Artículo 767 de la Ley de 1970, con la variante importante de que reduce el

(39) "Ley Federal del Trabajo", México, Ob. Cit.

número de testigos de cinco a tres por cada hecho controvertido que se pretenda probar. Esto es otro de los ejemplos clásicos de la tendencia sectorial de la Reforma de 1980, porque si tomamos en cuenta que la carga de la prueba como lo hemos visto le corresponderá casi siempre en su totalidad al patrón, entonces podremos entender que la reducción de referencia se hizo con el evidente propósito de afectar sus intereses y no podemos menos que pensar tal tendencia, porque no nos explicamos el porqué de dicha limitación, ya que si se hubiése querido buscar una mayor economía procesal, la limitación del número de testigos en todo caso debería haberse hecho en su desahogo o recepción, más no en su ofrecimiento. Si aceptamos la realidad práctica de la dilación normal de los conflictos en donde siempre ha existido un gran porcentaje de descerción de los testigos presenciales de los hechos, habremos de comprender la inportancia de la medida que en la mayoría de los casos va a propiciar que el patrón quede en palpable estado de indefensión, máxime cuando de que las propias reformas procesales y específicamente en el artículo 820, un sólo testigo en esos, supuesto jamás podrá tener fé probatoria."(40)

Por lo que se refiere a lo expresado por el Maestro ROSS, es evidente que por cada hecho controvertido, se ha

(40) ROSS GAMEZ, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 387.

limitado el número de testigos, más que nada por economía procesal, y el gran volumen de trabajo que se presenta en las juntas laborales.

Lo anterior consideramos, no quita defensa alguna, aunque si lo dice bien el maestro ROSS, en muchas de las veces el testigo no llega a asistir a la audiencia, y es en ese momento en que el oferente se pone en problemas serios porque no va a acreditar fehacientemente su dicho.

Ahora bien, en lo que se refiere a la Fracción II, ésta va directamente a garantizar la presencia del testigo. Y que en el momento de preparar la prueba, se tengan los datos suficientes en relación a que si el oferente ha de presentarlos o si es la misma junta quién ha de citarlos con el apercibimiento legal correspondiente, del que hablaremos en el inciso siguiente.

Con lo anterior, tenemos que se va preparando legalmente la prueba testimonial, y ha de notificársele al testigo, que tenga que acudir a la junta a manifestar su vivencia.

En estos aspectos, el autor FRANCISCO CORDOVA ROMERO, nos alude las siguiente ideas: "La junta al preparar la prueba testimonial ordenará se cite a los testigos en el domicilio señalado y el actuario los apercibirá que de no asistir a la hora y fecha señalada los harán comparecer por conducto de la

policía y si se dá el caso de que no asista, le harán efectivo el apercibimiento y se ordenará hacerlo comparecer por medio de la policía para la fecha. Si el oferente de la prueba se comprometió a presentar sus testigos, la junta al fijar la hora y fecha para la audiencia de recepción, ordenará se le aperciba al oferente que de no presentar sus testigos en la hora señalada se tendrá por desierta la prueba."(41)

Nótese como ya el maestro FRANCISCO CORDOVA ROMERO, habla del objeto directo del ofrecimiento de la testimonial con los requisitos establecidos por el artículo 813 en especial en su Fracción II; Esto es que se debe de conocer el nombre y domicilio del testigo, para el efecto de que se pueda lograr su comparecencia ante la junta y se pueda llevar acabo la diligencia propuesta porque la haya ofrecido.

Ahora bien, el mismo artículo 813, establece la reglamentación respecto de la comparecencia de testigos que esten fuera de la jurisdicción de la junta, misma que en tal caso, ha de desahogarse en otro territorio, por lo cual es necesario, que se acompañen los interrogatorios que hayan de hacerse al ofrecido y del cual el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, nos habla diciendo: "La Fracción II del artículo 813 corresponde al Segundo Párrafo de la Fracción VII del artículo 760 de la Ley de 1970, pero superada en su redacción, ya que

(41) CORDOVA ROMERO, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo"; Ob. Cit. Pág. 96

inclusive previene que la prueba se declarará desierta en caso de que el oferente no acompañe el interrogatorio por escrito ... cuando sea necesario librar exhorto; así como también establece en forma expresa la obligación de proporcionar copias del interrogatorio para la contraparte lo que de suyo se estima lógico y necesario.

Un aspecto interesante del precepto que se comenta es el de que ya no permite de acuerdo con la Ley formular repreguntas ante la Ley exhortada, al desaparecer dicha facultad y conservar únicamente la obligación de formular repreguntas dentro de los tres días siguientes en sobre cerrado."(42)

A las repreguntas que el maestro Gaméz se refiere, son en el momento en que se ha de desahogar la probanza testimonial vía exhorto, ya que el pliego interrogatorio y las repreguntas del mismo, parten directamente y ya no se podrán formular más de éstas, debido a que por la distancia, la diligencia se llevará a cabo en otra jurisdicción.

Por último, es evidente que los altos funcionarios de la función pública encomendada, es muy difícil que dejen su ejercicio, para presentarse a declarar ante la junta, lo que la legislación entiende perfectamente no sólo en el Derecho Procesal Laboral sino en el civil y penal, en donde la

(42) ROSS GAMEZ, Francisco; Ob. Cit., Pág. 391

autoridad puede comparecer por medio de un oficio.

En general, tenemos como ése ofrecimiento de la prueba, va a estar supeditado a ciertas reglas, que en el mismo artículo 813 establece, en tal forma que si la probanza es presentada en tiempo y con las reglas establecidas en dicho numeral, esta misma debe de admitirse.

D) Admisión de la Prueba Testimonial.

En materia laboral, deben de ser admisibles en el proceso todos los medios de prueba siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Además de que sean ofrecidos en el término que la Ley establece para lo cual, la autoridad ha de admitir la probanza.

Ahora bien, la palabra admisión, va a tener que representar, dar entrada tal y como lo establece el maestro EDUARDO PALLARES, al decir: "La palabra admisión tiene en derecho procesal un sentido igual al que posee en el lenguaje corriente. Significa, por lo mismo, admitir, dar entrada, aceptar o recibir, sea alguna promoción de las partes o alguna alegación o tesis sostenidas por ellas."(43)

(43) PALLARES, Eduardo: "Diccionario de Derecho Procesal Civil", México, Editorial Porrúa, S.A., Décimo Quinta Edición, 1983, Pág. 72 y 73

En consecuencia, la prueba testimonial debe ser admitida por la autoridad cuando se ofrezca en tiempo y en la misma se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 813 de nuestra Ley. Por lo tanto, una vez que sea aceptada, necesariamente vendrá su desahogo.

Sobre estos aspectos, el maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, nos habla de la siguiente manera: "Previendo que concluyó el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente cuales son las pruebas que admite y cuales son las que deseche, por lo que si nos detenemos a analizar los textos anteriores, notaremos unas incidencias que resultan dignas de remarcar. En principio que, quién ofrece las pruebas debe tener presente que las mismas van dirigidas al juzgador y no a la contraparte; lo aclaramos, porque algunos abogados, al ofrecer sus pruebas, se dirigen a la contraparte, como si trataran de convencerla, de que la razón le asiste. Repetimos que el ofrecimiento; debe ser dirigido al tribunal juzgador que será quién, llegado el momento, analice las pruebas y pueda sentirse convencido o no de la versión presentada por cada una de las partes.

Lo que si faculta a la Ley es que las partes podrán objetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presentado. Esto tiene la finalidad de que lleguen al tribunal las pruebas más idóneas; es decir que si las pruebas adolecen de algún vicio y la contraparte del oferente lo conoce, lo

haga notar al tribunal, a fin de que deseche esta prueba."(44)

Ahora bien, aunque hemos establecido que la junta debe de admitir toda la probanza, los hechos que no son controvertidos y que son confesados por las partes, o que la prueba llegue un momento en que no se relaciona con hechos al cual debe demostrarse, deberá ser desechada, aunque estas causas de desechamiento, las veremos con mayor explicación en el inciso F) de éste capítulo.

Así, el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, va a establecer, que las pruebas deben de referirse, a demostrar los hechos controvertidos entre las partes.

Ahora bien, del momento de ofrecimiento de las pruebas, los maestros HUGO ITALO MORALES SALDAÑA Y RAFAEL TENA SUCK nos opinan: "Las pruebas deben de ofrecerse en la misma audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas), salvo aquéllas supervenientes o que tengan por fin probar las tachas de testigos, ya que en caso contrario, precluirá el derecho a ofrecerlas (artículo 778)." (45)

En consecuencia de lo anterior, las pruebas ofrecidas en tiempo y que se relacionan con la litis, además de que no

(44) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, "Derecho Procesal del Trabajo", 2da. Edición, México, 1989, Ob. Cit. Pág. 142

(45) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, y TENA SUCK Rafael, Ob. Cit., Pág. 110

sean contrarias a la buena fé y a las buenas costumbres, deben de ser admitidas por la junta, para el efecto de proceder a su desahogo.

Aunque, debemos de tomar en cuenta, los comentarios al respecto que nos vuelve a ofrecer el maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, quién agrega: "Por último, deseamos reafirmar una vez más la idea de que es más conveniente para la junta admitir todas las pruebas ofrecidas por las partes, salvo en aquéllos casos en que la inutilidad o la insuficiencia de las pruebas aportadas sea palmaria o evidente. En esta apreciación, incluimos también a las pruebas que han sido objetadas, porque seguimos considerando que vale más admitir las pruebas de las partes, aún con poco valor probatorio; en su momento, ésto es, después de la recepción y del análisis, efectuar la manifestación de que dichas pruebas han sido irrelevantes para la solución definitiva del conflicto. Si las pruebas adolecen de algún vicio, y la contraparte del oferente lo conoce, es necesario que lo haga notar al tribunal a fin de que la deseche."(46)

Es evidente como el mismo maestro BERMUDEZ, ya nos establece la idea del principio de admisibilidad de toda la probanza, aún por pobre que ésta resulte, pero que en determinado momento es mejor resolver que la misma prueba fué inútil, que en determinado momento por esa prueba que el

(46) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: Ob.,Cit.,Pág. 143

asunto no haya quedado totalmente esclarecido.

Así, en general, consideramos también nosotros que la admisión de la prueba en materia laboral y en especial la testimonial, por no contravenir a los buenos usos y costumbres debe ser admitida.

E) Apercibimiento al Testigo.

Necesitamos ubicar, el momento del apercibimiento al testigo, ésto es, se le apercibe al oferente de la testimonial, para que siguiendo los principios de prontitud en la administración de justicia laboral, pueda desahogarse rápidamente esta probanza.

Así la Legislación, cuando veíamos los requisitos que establecía para la admisión de la prueba, notábamos como la indicación de nombre y domicilio de los testigos era una de las partes indispensables para el buen ofrecimiento de la prueba.

El apercibimiento, del que hablaremos en este inciso, será en el momento en que se realiza el ofrecimiento, la manera como logra la junta de conciliación atraer la comparecencia de tal testigo. Esto lo decimos, toda vez que todavía hay otro apercibimiento para el testigo, en el momento en que ya empieza a declarar, todo ésto lo veremos en el capítulo tercero, cuando hablemos del desahogo de la prueba

testimonial y en especial en el momento de identificación del testigo en el inciso C) del capítulo tercero.

Hecha la aclaración anterior, consideramos empezar a elaborar un concepto de lo que el apercibimiento debe de consistir.

Así, al respecto, el maestro RAFAEL DE PINA VARA, al hablarnos del apercibimiento nos expresa la siguiente idea: "Conminación que el juez hace a una persona cuando se cree, con fundamento, que está en disposición de cometer un delito, ya sea por su actitud o por amenazas, de que en caso de cometer el que se propone u otro semejante, será considerado como reincidente; corrección disciplinaria consistente en la amonestación que la autoridad competente dirige a un funcionario intimándole a regular la repetición de la falta; prevención o aviso." (47)

De todas las definiciones hechas por el maestro RAFAEL DE PINA, consideramos que la indicada para el caso que nos ocupa será sin duda el concepto de prevención de aviso que se le dá al oferente, en declarar desierta su prueba en caso de que no cumpla con los requisitos legales.

Por otro lado, un aspecto más que debemos aclarar, respecto del apercibimiento que estudiamos para esta parte de

(47) DE PINA VARA, Rafael: "Diccionario de Derecho". Ob. Cit. Pág. 48

nuestra tesis, es que no va a llegar a constituir una corrección disciplinaria o una medida de apremio, aunque el objeto sea semejante a la medida de apremio, como es lograr que las determinaciones de la junta se hagan ejecutables.

Así, cuando veíamos los principios rectores del proceso laboral en el inciso B) del capítulo primero, establecíamos como la prontitud en el procedimiento, era uno de los principales y columna vertebral del mismo, toda vez que lo que se trata de defender es un trabajador de escasos recursos.

De ahí que el apercibimiento al testigo se haga como un aviso, como una prevención para que éste asista al lugar donde se le está citando, ya que la corrección y medida de apremio, está en su soporte jurídico, va a fincarse en otros conceptos, situación que podemos comentar, y que según el maestro EUQUERIO GUERRERO, se establece de la siguiente forma: "Se entiende por correcciones disciplinarias aquellas medidas que puede tomar la autoridad para llamar la atención o castigar a las partes, a alguno de los miembros del tribunal, a los empleados, tendiendo, por un lado, a mantener la responsabilidad del Tribunal y por otro, a buscar la mayor eficiencia y celeridad en el procedimiento.

El presidente de la junta podrá corregir disciplinariamente tanto a los particulares, como a los empleados que intervengan en la tramitación de los

negocios."(48)

El hecho de que el presidente de la junta pueda de alguna manera obligar no sólo a las partes sino al mismo Tribunal, a atenerse a lo que la Legislación dice, no debe estar considerado como un apercibimiento, sino más, que nada, como imposición de correcciones disciplinarias.

De tal forma, que el apercibimiento no llega a ser jamás una corrección disciplinaria ni mucho menos, ya que el artículo 729 de la Ley Federal del Trabajo, establece las siguientes correcciones disciplinarias:

"ARTICULO 729.- Por su órden las correcciones disciplinarias, que se pueden imponerse, son:

FRACCION I. Amonestación.

FRACCION II. Multa que no podrá de exceder de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación; y

FRACCION III. Expulsión del local; de la junta; la persona que resista a cumplir la órden, será desalojada

(48) GUERRERO, Euquerio: "Manual del Derecho del Trabajo", México, Editorial Porrúa, S.A. Décimo Sexta Edición, 1989, Pág.476

del local con el auxilio de la fuerza pública."(49)

Nótese como es claro ya el apercibimiento que se le hace al testigo para que asista, esto es, que no forma parte de alguna medida de apremio y mucho menos constituye una corrección disciplinaria sino más que nada va a constituir una prevención con aviso de que si no accede, se tomarán las medidas necesarias, así el artículo 814 establece una de las formas de apercibimiento al decir:

"ARTICULO 814.- La junta, en el caso de la Fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda su declaración, en la hora y día que al efecto se señale, con apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía." (50)

Ahora bien, ésto sucede, cuando la parte que ofrece al testigo, no puede presentarlo y solamente señala su dirección.

Así, el trabajador que en algún momento tenga que solicitar la comparecencia de algún patrón suficientemente fuerte como para no presentarse en la junta, podrá solicitar se apliquen las medidas de apremio con que se haya apercibido.

Esto es que el apercibimiento en sí sólo nos conduce a la medida de apremio, por eso quisimos hacer la referencia.

(49) "Ley Federal del Trabajo"; Ob. Cit.

(50) IDEM.

Así, en el caso de la Fracción II y cuando el oferente de la prueba haya dado la dirección correcta, se pueden aplicar las medidas de apremio conducentes y si el oferente insiste deben aplicarse las medidas de apremio que ya señalamos en el artículo 729 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el artículo 819 de la misma Ley, llega a facultarlo para tal efecto al establecer:

ARTICULO 819.- Al testigo, que dejare de acudir a la audiencia, no obstante de haber sido citado legalmente, se la hará efectivo el apercibimiento decretado, y la junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalado. (51)

Nótese como el artículo 813 Fracción II, el 814 y el 819, están íntimamente relacionados a lograr directamente la comparecencia del testigo, el cuál, estamos planteando el caso de que el oferente no puede presentarlo, y menciona su domicilio o dirección correctamente, ya que en caso contrario el oferente de la prueba establece que no puede presentarlo y proporciona direcciones falsas o inexistentes, dicha probanza ha de declarársele desierta.

Lo anterior en virtud de que el interés procesal, obliga a las partes a proporcionar datos suficientes para lograr los objetivos rectores del proceso laboral.

(51) IDEM, Pág. 394

Norma nuestro criterio anterior, la Jurisprudencia que transcribimos:

JURISPRUDENCIA

"PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. LEGAL DESCERCION DE LA PRUEBA, CUANDO EL DOMICILIO PROPORCIONADO POR EL OFERENTE NO ES CORRECTO. Si el domicilio que proporcionó para que se citara a los testigos no resultó ser el correcto, el acuerdo por el cual la junta responsable previno a los actores quejosos para que presentarán personalmente a los testigos y en caso de no hacerlo les declararía desierta dicha probanza, no resulta violatorio de garantías; pues la responsable se apoyó precisamente en lo dispuesto en la Fracción II del numeral 813 de la Ley Federal de Trabajo, que prevee que el oferente de la prueba que solicite se cite a sus testigos, debe proporcionar el nombre de los mismos y su domicilio, y si el que se proporciona no era el correcto, la junta carecería de bases para citarlos, pues aún cuando la junta está obligada a citar a los testigos cuando existen impedimento para que los presente directamente el oferente; también lo es que tal obligación es correlativa al deber que tiene la oferente de indicar el nombre y domicilio correcto de los testigos que van a ser citados, máxime cuando se proporcionó un nuevo domicilio para que estos pudieran ser obligados a

comparecer. "(Informe 1987 Tercera Parte. Vol. 2 Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, Pág. 567)." (52)

Nótese como la naturaleza directa del apercibimiento a los testigos, va a proporcionar la seguridad jurídica que el procedimiento laboral busca, de tal forma que va a lograr la comparecencia del testigo, utilizando los medios conducentes para ello.

Así, la Legislación también entiende que si un oferente de la prueba, desconoce el domicilio correcto de los testigos, es indispensable que este los proporcione de alguna manera para que la obligación de la junta sea hacerlos comparecer, en principio bajo apercibimiento de la aplicación de la medida de apremio de ser presentados por la policía.

En consecuencia, tenemos que la preparación de la prueba testimonial, presenta la seguridad jurídica necesaria que el Derecho Procesal Laboral requiere, ofreciendo al oferente de la prueba las bases para lograr su desahogo y en caso contrario, declararla desierta, pero por imputaciones directas de quién ofrece tal prueba.

F) Causas por las cuales puede Desecharse el Ofrecimiento de la Prueba Testimonial.

(52) CLIMENT BELTRAN, Juan, "Elementos de Derecho Procesal del Trabajo"; México, Editorial Esfinge, 1989, Pág. 177

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Consideramos importante distinguir entre aquella prueba ofrecida y desechada, y la pérdida del derecho al ofrecimiento de pruebas.

En el primero de los casos, el oferente presenta su probanza, pero por no llenar los requisitos que la Ley establece en términos que analizaremos más adelante, esta va a desecharse.

Y la segunda de los casos, se deberá a la falta de asistencia o actividad procesal de la parte obligada al ofrecimiento de su prueba, mediante el cual, se pierde el derecho a ofrecer pruebas.

Queremos hacer ésta aclaración, porque es otra manera en como, la prueba queda sin eficacia.

Esto, parte de las ideas establecidas por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo, en donde en su segundo párrafo establece una idea y la Jurisprudencia establecida por el Tribunal Colegiado de Circuito la viene a aclarar por lo que vamos a pasar a transcribir estas dos situaciones;

"ARTICULO 879.- La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no

concorre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador, patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda." (53)

Aparentemente, la legislación no le quita ése derecho de probar al demandado, que en la mayoría de los casos es el patrón, pero que sucede cuando la etapa de conciliación demanda, contestación, excepciones y el ofrecimiento de pruebas se llevan a cabo en una sólo diligencia.

Es evidente, que el establecido artículo 879, trata de equilibrar el derecho a la defensa de las partes, pero, los términos son improrrogables y por estas circunstancias, puede ser de que se llegue a perder el derecho al ofrecimiento y admisión de la probanza, si el demandado no comparece en la fecha y hora que se le citó.

Lo anterior lo podemos seguir fundamentando conforme a la siguiente Jurisprudencia:

"El artículo 760 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 873 actual) que determina el procedimiento a seguir en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, establece en su Fracción I: Si concurre una sólo de las

(53) "La Ley Federal del Trabajo", Ob, Cit, Pág. 411

partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las siguientes..."; la disposición anterior, al utilizar el verbo concurrir, está significando: comparecer, y con ello establece la carga procesal para las partes de presentarse personalmente por sí o por apoderado a la citada audiencia; la connotación anterior se comprende más fácilmente si se asocia con la frase final con que concluye la Fracción que se analiza: "...Ofrecerá sus pruebas de conformidad con las Fracciones siguientes..."; esto es, que la parte que concurra personalmente por sí o por su apoderado, ofrecerá sus pruebas. Por el contrario, la parte que no ocurra, que no asista personalmente por sí o por apoderado, no podrá ofrecer pruebas, lo que equivale a concluir que esa parte tendrá como sanción la pérdida del derecho correspondiente." (Tribunal Colegiado del Octavo Circuito; Amparo Directo Laboral 67/75. Emidigio Esquivel Guerrero. Unanimidad de votos, ponente: Gustavo García Romero. Boletín SJF: Núm., 36 Pág 96)." (54)

A pesar de que la idea sustentada en la Jurisprudencia citada, va a estar asentada en la Ley Federal anterior a la reforma, el desarrollo de estas ideas, ya quedan establecidas, en nuestra legislación.

(54) RAMIREZ FONSECA, Francisco: "La Prueba en el Procedimiento Laboral"; Ob. Cit. Pág. 114 y 115.

Así, la interpretación correcta que debemos de darle a esa pérdida del derecho como sanción por no ocurrir a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, debemos de entenderla en forma tajante; esto es, que si el demandado no ocurre a esa diligencia, en principio se debe tener contestada en sentido afirmativo su contestación de demanda.

Ahora bien, la diligencia ha de seguir su ruta, y como en ése mismo instante se ofrecen pruebas y se admiten, este derecho ha de perderse por sanción en caso de no ocurrir.

Aunque debemos aclarar que si llega tarde a la audiencia y se le ha dado por contestada en afirmativo la demanda, puede de todos modos tener ése derecho al ofrecimiento de prueba.

Esto nos lo viene a confirmar la Legislación que estampa en su artículo 873 que hemos venido sosteniendo, y por su importancia vamos a transcribir:

"ARTICULO 873.- El pleno o la junta especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes

al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia."(55)

Lo anterior, va a sostener lo que hemos estado diciendo, que no es lo mismo que al que tenga que ofrecer la prueba se le pierda su derecho a que éstas sean ofrecidas y la junta las deseche. Así, ésta situación hemos querido precisamente expresarla, por que es uno de los medios por los cuales, los turna a prueba si no se presenta en el término debido no se puede decir que se rechace, sino que simple y sencillamente precluye el derecho para ofrecer pruebas.

Situación distinta nos refleja el desechamiento de las pruebas, estas presuponen un ofrecimiento en tiempo, ésto es, que nuestro primer requisito para que la probanza pueda llegar a ser admitida es que ésta se ofrezca en tiempo y como lo dejamos establecido, para el trabajador, cuando es actor, de conformidad con el artículo 879, su escrito inicial se tendrá por reproducido, y se deberán tener por ciertos a favor del

(55) "Ley Federal del Trabajo", Ob, Cit., Pág. 409

trabajador, los datos que establece el artículo 784 de la Ley, que se refiere a la fecha de ingreso; a la antigüedad del trabajador; faltas de asistencia del trabajador; causas de rescisión de la relación laboral; la terminación de la relación de contrato; la constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa del despido; el del contrato de trabajo; de la obligación de la jornada de trabajo; de los pagos por días de descanso y obligatorios; disfrute del pago de vacaciones; pago de primas dominicales y vacaciones; monto y pago del salario; pago de participación de utilidades; de incorporación al INFONAVIT.

Así notamos como empezaremos ya a subrayar la naturaleza de derecho social que constituye el proceso laboral; esto es que la Legislación laboral, ha de brindarle al trabajador cierta seguridad social, persiguiendo el fin de la seguridad jurídica.

Dicho de otra manera, notamos como para el trabajador, no va a perder el derecho a ofrecer pruebas que estas sean admitidas, sino que cuando éste no acude a la primera diligencia, se tiene como confirmada su demanda, la carga de la prueba sigue estando sobre el patrón, quién en determinados casos puede revertirla.

Lo anterior responde a una seguridad social que también encontramos dentro del procedimiento laboral. Para poder fundamentar opinión, vamos a utilizar los conceptos que de la

seguridad social nos proporcionan los maestros HUGO ITALO MORALES, y RAFAEL TENA SUCK, quienes dicen: "La seguridad social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basado en la justicia social, niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases económicamente débiles."(56)

Así, entrando ya al procedimiento laboral, notaremos como ésa justicia social, y la seguridad que ésta brinda, van a otorgarle al obrero, el principio de derecho laboral que garantiza su total satisfacción de sus intereses.

Como pudimos ver, si el patrón es el que incumple no ocurriendo a la cita, se le puede perder su derecho no solamente a probar, sino también a contestar la demanda.

Ahora bien, las pruebas y en especial la testimonial puede desecharse por las siguientes causas:

- 1.- Cuando no se relaciona con los puntos en controversia (Artículo 777 Ley Federal del Trabajo).

(56) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo; y TENA SUCK Rafael: "Derecho de la Seguridad Social"; México, Editorial PAC, S/F pág.1

- 2.- Las que no tengan relación con la litis planteada. (artículo 789).
- 3.- Las que resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. (Artículo 779).
- 4.- Se deberán ofrecer acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo. (Artículo 780).
- 5.- La testimonial debe limitarse a tres testigos por cada hecho controvertido (Artículo 813 Fracción I.)
- 6.- Se deberán de indicar los nombres y domicilios de los testigos cuando existe impedimento para presentarlos directamente, solicitando a la junta los cite. (Artículo 813 Fracción II).
- 7.- Cuando el testigo deba de declararse fuera de la Jurisdicción de la Junta, haya acompañarse interrogatorios de la parte y repreguntas de la contraparte. (Artículo 813 Fracción III).
- 8.- Se recibirá la testimonial del funcionario público, de manera escrita en forma de oficio. (Artículo 813 Fracción IV).
- 9.- Que la probanza no sea contraria a la moral o al derecho. (Artículo 776).

10.- Las que sean objetadas por la contraparte, y ésta demuestre su inutilidad o la no relación con la litis o por estar mal ofrecidas cuando no se relacionan con los hechos controvertidos. (Artículo 880 Fracción I).

11.- Se podrán ofrecer nuevas pruebas, que se desprendan de las ofrecidas por la contraparte. (Artículo 880 Fracción II).

12.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas. (Artículo 881).

Nótese como las causales de desechamiento, resolverán, cuando no se ofresca la prueba de conformidad con la legislación, esto es, que en la audiencia inicial de conciliación, demanda excepciones, ofrecimientos y admisión de pruebas, y cuando en especial cuando concluye el ofrecimiento, la Junta les resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche.

Lo anterior, resulta evidente, dado a aquéllos principios rectores del proceso laboral de los que hablábamos en el primer capítulo; y que se refieren a la pronta y expedita administración de justicia para los obreros en este caso.

Un dato muy interesante en que debemos hacer incapie, es la condición de que la prueba deba relacionarse con el hecho controvertido en el momento en que se ofrece la testimonial, supeditada como pudimos observar a tres testigos por hecho, se debe de decir en el escrito o en forma oral que dicha probanza tiene relación con que punto controvertido.

De otra forma, la contraparte puede objetar su legal ofrecimiento y la probanza ha de ser desechada.

Es evidente, que la probanza que no está relacionada con la litis debe der desechada inmediatamente, por lo que, las partes en ése mismo momento del ofrecimiento y cuando se enteran de la probanza pueden objetarlas aduciendo los motivos que tengan para ello.

Consideramos que éstas son las causas por las cuales pueden desecharse el ofrecimiento de la prueba, en este caso la testimonial se supedita a que deba estar relacionada con la litis y así, hacerse mención en el momento del ofrecimiento y que la misma cumple con los requerimientos establecidos por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que ya hemos comentado, dicho en otra forma, el hecho de que se requiera que el ofrecimiento de la prueba se relacione con un punto más específico de los hechos controvertidos ésta idea responde a los principios rectores del proceso, ya que tenemos una litis cerrada, limitada solo a los hechos contrapunteados o negados.

En consecuencia, tenemos que la economía procesal busca la brevedad y eficiencia en la administración de justicia, razón por la cual, los hechos en donde las partes esten de acuerdo a ser confesados no se requiere demostrarlos.

Así mismo, cuando la Ley exige que se relacione la prueba con el punto controvertido solo sigue los lineamientos generales del proceso en relación a que se limite el desahogo de la probanza y ésta tenga sus efectos solo respecto del punto que se quiere demostrar y que por supuesto sea controvertido entre las partes.

Por lo expuesto anteriormente, tenemos como las causas que hemos estudiado y por los cuales puede desecharse la prueba testimonial responde a principios generales del proceso, como es la economía procesal y eficacia de la prueba.

CAPITULO III DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

Con lo que hemos ya estudiado hasta este momento, tenemos elementos suficientes para empezar a hablar del desahogo de la probanza testimonial.

El enfoque de este capítulo será sobre la diligencia del desahogo de la prueba testimonial estableciendo principalmente las obligaciones legales del oferente para presentar a sus testigos.

También veremos los casos en que la autoridad tiene la obligación de mandar citar a los testigos, del inicio de la diligencia de desahogo de la prueba testimonial; de la identificación del testigo, así como del apercebimiento que se le hace para aquellos testigos que declaran falsamente, induciéndolos para que se conduzcan con verdad.

Por último, veremos el incidente de la tacha de testigos, y su debido término para formularse.

A) Obligación del oferente de la prueba de presentar a sus testigos.

Una obligación que señalábamos, para la buena admisión de la probanza y en su caso de no existir su desechamiento, es sin duda que al ofrecerse la prueba, ésta vaya acompañada por

los elementos necesarios para su desahogo (Artículo 780).

Lo anterior quiere decir que quién ofrezca la prueba testimonial, debe forzosamente, establecer las dos siguientes circunstancias:

- 1.- Deberá presentarlos personalmente.
- 2.- Si tiene impedimento deberá solicitar que la junta haga el citatorio correspondiente.

Por lo que se refiere a la primera situación, el oferente de la prueba deberá presentar directamente a sus testigos, o como lo establecen los maestros HUGO ITALO MORALES SALDAÑA Y RAFAEL TENA SUCK, "El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la junta concederá a recibir su testimonio".(57)

Nótese como ya los maestros laboristas, nos dan dos características esenciales, la obligación del oferente a presentarlos directamente, y la imposibilidad solamente física de no poder hacerlo.

Debemos interpretar estas palabras, de la siguiente manera, esto es que el obligarlo a presentarlos cuando no esté en el presupuesto de la Fracción II del artículo 813,

(57) MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUCK Rafael: "Derecho Procesal del trabajo". Ob. Cit. Pág. 117

deberá y estará obligado a presentarlos directamente. Salvo que exista una imposibilidad física esto es que estén incapacitados por razones de salud, tanto el oferente o cualquiera de sus testigos.

Esto debe de llevarse a cabo o cuando menos demostrarse, a través del certificado médico correspondiente, en donde se exprese el padecimiento del testigo, y su necesidad de reposo.

Y se deberá presentar antes de que se inicie la diligencia de desahogo, o cuando ésta ha iniciado, que fué su principio en el acuerdo. Esto es que en primera instancia se ha de exhibir la constancia médica del impedimento físico, y la junta deberá acordar primeramente esta circunstancia.

Ahora bien la obligación citada, será a cargo de quién así lo exprese en el momento del ofrecimiento de la probanza testimonial, ya que, existe la obligación cuando el oferente se compromete por así convenir a sus intereses a presentar por su cuenta las testimoniales ofrecidas.

Es evidente como nace desde el momento del ofrecimiento, para la parte oferente no solo la obligación sino la necesidad para éste, de presentar por su cuenta a los testigos si quiere lograr demostrar los puntos de los hechos que sostiene.

En consecuencia y para este caso, el oferente tendrá que ser muy cuidadoso con tener sus pruebas en la mano a efecto de lograr una resolución favorable.

Una situación un tanto más diferente presenta el hecho de que el oferente de la probanza, no tenga medios para presentarlos personalmente o directamente como lo establece el artículo 815, de la Ley Federal del Trabajo, y tenga que solicitarlo a la junta al que deba citarlos.

Esto, se deduce de la interpretación de las Fracciones I y II del Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, que hemos estado analizando.

Así, en el caso que establecemos, la obligación si corresponde a la junta, ya que ésta tiene que citar a los testigos, de conformidad con el artículo 814 de la Ley, y no sólo eso, sino tiene que citarlos y apereibirlos en los términos establecidos en el inciso E del capítulo segundo.

Lo anterior, va a ir aunado a la efectividad que el procedimiento laboral persigue.

Para poder establecer directamente la idea que acabamos de expresar, vamos a apoyarla en la siguiente ejecutoria:

"PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL.
OBLIGACION DE PROPORCIONAR EL

DOMICILIO DE LOS TESTIGOS. Una recta interpretación del artículo 813 Fracción I y II de la Ley Federal del Trabajo, lleva a estimar que el oferente de la prueba testimonial está obligado a expresar el domicilio de los testigos cuando solicite a la junta que los cite a declarar por estar impedido para presentarlos directamente, o cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba aludida; fuera de esos casos el oferente está obligado a presentarlos directamente pues tal obligación se la impone el artículo 815 de la Ley Laboral; de tal manera que resulta innecesario que exprese sus domicilios, cuando no se trata de los casos de excepción a que se refieren las Fracciones I y II del citado artículo 813 de la Ley invocada Ley Federal del Trabajo. "(Informe 1987. Tercera Parte. Vol. 2. Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito Pág. 568)" (58).

(58) CLIMENT BELTRAN, Juan: "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo"; Ob. Cit., Pág. 176.

En el caso que previene la Fracción II del Artículo 813, es clara que la obligación de presentar al testigo, ya no será directamente del oferente, sino que, dicha obligación, ahora será de la junta citarlo apercibido presentarlo con la policía en caso de no quererse presentar. Aclarando que tal obligación para la junta es de naturaleza de administración de Justicia; y solo se entenderá para el efecto de emplear todos los medios legales posibles tendientes a lograr su comparecencia.

Ahora bien, cuando el oferente proporciona mal el domicilio del testigo, como pudimos ver en la jurisprudencia transcrita en el capítulo segundo, cuando hablábamos del ofrecimiento y la admisión de la prueba, esta prueba ha de ser declarada desierta, ya que si bien es cierto es obligación de la junta el citarlos cuando se presenta el caso señalado en la Fracción II del artículo 813, también lo es que el oferente debe de proporcionar datos suficientes para que el citatorio llegue a la persona ofrecida como testimonial.

Y como lo dice la jurisprudencia que expusimos en el capítulo segundo, este impedimento, hace que la obligación de presentar al testigo sea correlativa, entre el oferente y la misma junta.

Dicho de otra manera, que el oferente de la prueba, debe señalar correctamente el domicilio en donde va a radicar su obligación de señalar un domicilio cierto.

Y así la junta podrá girar su citatorio con el apercibimiento debido.

Ahora bien en el caso de que la persona no se localice en tal domicilio, esta obligación sigue ampliándose, esto es que el oferente de la prueba, a base de las investigaciones que éste realice por su cuenta, puede localizar nuevamente al testigo ofrecido, y señalar nuevo domicilio para que el citatorio sea girado.

En virtud de lo anteriormente expresado, tenemos como elemento de la obligación del oferente de la prueba los siguientes.

- 1.- Constituye una obligación directa del oferente cuando se compromete a presentarlo por sí.
- 2.- Constituye obligación de la junta cuando el oferente no puede presentarlos.
- 3.- En el caso anterior, la obligación de la junta es correlativa con el oferente en relación al domicilio en donde ha de citársele.
- 4.- Es obligación de la junta citar a la

testimonial ofrecida, con el apercibimiento establecido.

5.- En caso de no ser el domicilio o por cualquier circunstancia no se le puede notificar a la testimonial, debe dársele vista al oferente.

Otra situación que puede presentarse, en la obligación de presentar la prueba testimonial, es sin duda el hecho de que el actuario, exprese la razón de la imposibilidad de la notificación o del citatorio. Esto es que independientemente del hecho de que no sea su domicilio, pueden existir otras razones por las cuales no se pueda notificar al testigo, lo que hace que se deba de dar vista al oferente, y como consecuencia tenemos que la obligación será continua y concurrente, en cualquiera de los casos para el oferente de la prueba testimonial.

Norma nuestro criterio anterior, la siguiente jurisprudencia:

"TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. DEBE DARSE VISTA AL ACTOR CON LA RAZON DEL ACTUARIO DE QUE NO PUDO NOTIFICARLOS POR NO PRESTAR SERVICIOS A LA DEMANDADA.- El hecho de que no comparezcan los testigos no es

imputable al oferente, si es hasta el momento en que debe recibirse la declaración propuesta, cuando está en posibilidad de enterarse que el actuario no lo notificó porque no prestaba servicios a la demandada, por lo que resulta evidente que al no darse previamente vista con la razón del actuario, no se le concede oportunidad de tomar conocimiento que los testigos no habían sido citados, para que proceda a presentarlos. (S.J.F., Séptima Parte, Vol. 48, Sexta Parte. Pág. 53)". (59)

Con la jurisprudencia transcrita, podemos notar claramente como la obligación del oferente de la prueba no termina, esta siempre va a ser como hemos dicho concurrente a la obligación de la junta que ha de citar al testigo.

así cuando el notificador o el actuario, no puede realizar su debido citatorio, es incuestionable que esta situación se le tiene que hacer saber al oferente de la prueba, dándole vista por un término, para el efecto de que manifieste lo que a su derecho convenga; esto es que proporcione mayores elementos para que el citatorio pueda

(59) "Manual del Derecho del Trabajo"; Ob. Cit. Pág. 480 y 481

lograrse.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, podemos en una forma general decir que la obligación de presentación del testigo, sea que se presente directamente o que se solicite el citatorio, su concretización corresponderá siempre al oferente de la prueba.

B) Casos en que la autoridad tiene obligación de mandar citar a los testigos.

En el inciso anterior, ya empezábamos a analizar uno de los casos en que la autoridad tiene la obligación de mandar citar a los testigos y esto es en la situación prevista por el artículo 813 en su Fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Así, cuando alguna de las partes manifieste la imposibilidad de presentar a su testigo, la junta por esa idea jurisdiccional que tiene, va a estar obligada a mandar citar al testigo.

Lo anterior, en las condiciones que establecíamos en el inciso anterior, esto es que se le proporcione el domicilio correcto, o datos suficientes que hagan posible que dicha notificación llegue a su lugar de destino.

Así, el artículo 814, va a establecer claramente la

orden por la cual la autoridad tiene la obligación de mandar a citar testigos, dicho artículo versa de la siguiente manera:

"ARTICULO 814.- La junta, en caso de la Fracción II del artículo anterior, ordenará se cite al testigo para que rinda se declaración, en la hora y día que al efecto se señale con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía".

Este artículo, del cual ya empezabamos a comentar en el inciso E del capítulo segundo, establece la obligación de la junta para mandar a citar a los testigos, esto es que dada la imposibilidad de presentarlos, la junta va a prestar la ayuda jurisdiccional necesaria para lograr el desahogo de ésta prueba.

Ahora bien, antes de seguir adelante, queremos cuando menos situar a ese acto procesal como es el de la cita, dentro de lo que es la doctrina del proceso laboral.

Así, la podemos considerar como lo hace el maestro RAFAEL DE PINA, como uno de los medios de comunicación en el proceso, esto es que las notificaciones, citaciones, emplazamientos, y requerimientos, serán las formas mediante las cuales, la autoridad, ha de utilizar para generar su medio de comunicación dentro del proceso.

El mismo maestro RAFAEL DE PINA al citar al maestro VICENTE Y CARAVANTES, éste último nos hace alusión de lo que por citatorio debemos de entender al decir: "La citación y emplazamiento pertenecen a la clase de notificaciones, y puede decirse que comprenden a éstas, porque dan una noticia o ponen un acto en conocimiento de una persona, más la citación se diferencia de la notificación en que aquélla tiene por objeto no sólo notificar un acto, sino que se comparezca a presentarlo o a efectuarlo; y se distingue el emplazamiento en que se designe un día fijo para presentarse, más no un término, como éste, dentro del cual se verifique la presentación, y en que se refiera a distintos actos."(60)

Con lo anterior, tenemos ya la naturaleza directa de la cita, que si bien es cierto no constituye una notificación o algún emplazamiento, si hace las veces de medio de comunicación por medio del cual se solicita la presencia de algún testigo para que declare sobre los hechos que le constan y que son los controvertidos dentro de algún procedimiento laboral.

En consecuencia se deben seguir las reglas de el emplazamiento y de las notificaciones, para efectuarlo.

Aunque, antes que nada debe forzosamente de cumplir con

(60) DE PINA VARA Rafael: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 161.

los extremos establecidos por el artículo 16 constitucional, el cual en la parte que nos interesa expresa: "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad competente que funde y motive la causa legal de su procedimiento ..." (61)

Por lo anterior, ese citatorio que ha de girar la autoridad, independientemente de que el mismo contenga un aviso de apercibimiento, éste debe motivar su actuación, y fundamentar su causa legal.

Así el citatorio, deberá establecer los artículos por los cuales se faculta a la autoridad a realizarla, que sin lugar a dudas, será el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo, así como la motivación por la cual se gira, esto es que se requiere su presencia para ser testigo de alguna causa legal que se desahogue en la junta de origen.

En consecuencia, dicho citatorio, siguiendo los lineamientos del artículo 750 de la Ley Laboral, debe de realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando se exprese en la resolución o que en la Ley exista alguna otra disposición en contrario.

Ahora bien decíamos que el contenido del citatorio,

(61) "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"; México, Editorial Porrúa, S.A., Edición 89, 1990, Pág.14.

debe de presentar su fundamentación y motivación, consideramos que dado que se equipara a cualquier notificación, debe forzosamente también de contener los elementos de la misma esto es, los que que nos señala el artículo 751 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece:

ARTICULO 751.- La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

FRACCION I.-Lugar, día y hora en que se practique la notificación.;

FRACCION II.-El número de expedientes;

FRACCION III.-El nombre de las partes;

FRACCION IV.- El nombre o nombres de las personas que deberán ser notificadas; y

FRACCION V.-Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Aunque, no se requiere que a la cita se le anexe copia de las resolución, si consideramos, que respecto de los demás elementos, debe de contenerlos, ya que, a pesar de como pudimos desprender de la definición hecha por el maestro De Pina, éste solamente constituye un aviso para presentarse en el juzgado, por ser un acto de autoridad que ha de afectar a

un particular, debe de estar debidamente motivado y fundamentado.

Debemos decir que éste citatorio deberá estar ordenado, cuando el período de pruebas concluya, esto es en el momento que la junta sabe a ciencia cierta que el oferente tiene imposibilidad de presentar a sus testigos, y solicita ser citados por medio de la junta, así, de conformidad con el artículo 883, dicho citatorio ha de acordarse y girarse a los cinco días después, como lo vimos al citar al artículo 750 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro de los casos en los cuales la junta está obligada a mandar citar al testigo, es sin duda cuando dicha prueba testimonial o que el testigo no se encuentre localizado dentro de la jurisdicción de la junta.

Lo anterior resulta que más que mandar citar al testigo, la junta activa todo el sistema jurisdiccional, para que dicha probanza sea desahogada justo en el lugar donde reside el testigo, así la Fracción II del artículo 813, al establecer la idea expresada, menciona que al ofrecerse dicha probanza, a de acompañarse con un pliego interrogatorio, del cual se debe de dar vista a la contraparte para que él mismo pueda formular sus repreguntas, y así, se procederá a girar el exhorto correspondiente, en los términos de los artículos 753 a 760 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, debemos de considerar que como lo hemos dicho, el el exhorto deben de ir contenidas las preguntas y repreguntas ya calificadas, debido a que cuando se elaboró el exhorto, y éste se dirige hasta la autoridad que ha de desahogarlo, muchas de las ocasiones, es una la distancia que se ha de recorrer, por lo que ya no va a haber posibilidades de más repreguntas, ya que sólomente se ha de formular la pregunta y la repregunta debidamente calificada de conformidad con el artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo, y la cual establece:

ARTICULO 817.- La junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañara el interrogatorio con preguntas calificadas, e indicará a la autoridad exhortada, los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Lo anterior, significa que la junta va a tener la obligación ya no de mandar citar al testigo sino de exhortar a pedirle auxilio a una autoridad lejana, para que ésta pueda desahogar la probanza testimonial y remitirla al juzgado de origen ya diligenciada.

Otra de las causas por las cuales la autoridad está obligada también, es la Fracción IV, que se refiere a los testigos que son funcionarios, y que los mismos van a comparecer a través de un oficio, dada la importancia de las funciones que estos realizan.

Por otro lado, podemos decir que independientemente que sea ofrecida como testimonial la autoridad, está obligada a declarar.

Esto es, que la autoridad que en un momento conozca de los hechos que se controviene, está definitivamente obligada a prestar su declaración, sin necesidad que la misma sea ofrecida como prueba testimonial, y mucho menos, por alguna de las partes.

Lo anterior, nos surge por la interpretación del artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los siguientes conceptos:

"ARTICULO 783.- Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje."

El anterior artículo transcrito, va a presentar en último de los casos en que la autoridad, tiene obligación como decíamos ya no de mandar citar al testigo, sino lograr la comparecencia de alguna manera de éste.

Así, las autoridades, podrán comparecer, a base de un oficio, en donde puedan vertir su declaración, la cual será tomada en cuenta, para los efectos a que haya lugar.

Como se desprende de lo manifestado anteriormente, las autoridades gozan de una regulación especial para manifestarse como testigos y la cual consiste a diferencia de la generalidad de los casos en que comparecerá personalmente la persona a testimoniar, el funcionario puede mediante un documento escrito rendir su testimonio. Sobre este aspecto la Ley no nos indica si a la autoridad se le requerirá mediante un interrogatorio, si le preguntarán informe todo lo que conozca de las partes o si se le enviará copia de lo actuado o si la junta remitira un extracto para que la autoridad aporte los conocimientos del caso, en esto la Ley no lo precisa.

En general, podemos decir que la junta, ha de intervenir, para lograr la comparecencia de los testigos, y así, desahogar en sus extremos las probanzas ofrecidas, y brindar la seguridad jurídica para lo cual fué constituida.

C) Identificación del Testigo.

"Identificación, en general, es un medio empleado para la comprobación de que una determinada persona es aquélla de la que se trata; resultado favorable de esa actividad; procedimientos científicos seguido para descubrir la verdadera personalidad de quién se encuentra sometido a una persecución penal. Existen diferentes métodos de identificación, especialmente utilizado en la esfera de las actividades

policiales y Judiciales."(62)

Si una persona va a declarar que fué testigo de una situación, lógico es que tenga que identificarse de alguna manera.

Lo anterior resulta porque las partes al ofrecer la probanza, mencionan a una persona como quién presencié los hechos, y dada la inmediatez a los mismos, se presume que dicha probanza testimonial debe de ser verdadera.

Una vez que empieza la audiencia de desahogo de pruebas, es necesario que la persona ofrecida como testigo se identifique, para comprobar que es la persona de quién se trata de tener la verdad.

Así, el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, establece en su Fracción II, el desahogo de la testimonial, y como norma del mismo dice: "El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá tres días para ello; es interesante como el deber y obligación de la junta, para comprobar que es la persona de que se trate no está normatizado, ya que se deja a las partes el hecho de que soliciten el que éste deba de identificarse.

(62) DE PINA VARA, Rafael: "Diccionario de Derecho"; Ob. Cit., Pág. 311.

Al hablar del artículo de que cuando pidan las partes la junta le obligará a identificarse, esto es sin duda una situación que deja a la potestad de las partes.

Si en ese sentido, el comentario del maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, quien al respecto opina: "La Fracción II establece una innovación en relación con la Ley de 1970 que se considera positiva, aún cuando aparece confusa en cuanto a las consecuencias del incumplimiento a los supuestos jurídicos que dicha Fracción encierra. En efecto, se impone la obligación para el testigo de identificarse ante la junta, cuando así lo piden las partes y en caso de no hacerlo la junta le concederá tres días para hacerlo, pero no nos dice el precepto, cual será la consecuencia en caso de que no se cumpla con dicha prevención, por lo que cabría preguntarnos Se tomara en cuenta dicha probanza para su valorización? Quedaría a juicio de la junta tomarla o no en cuenta? Se tendrá por una probanza desierta o como no desahogada? Estos interrogantes tendrán por fuerza que ser cuestionados y resueltos en la vida diaria de los negocios". (63)

Muchas dudas refleja el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ al respecto, al grado de que independientemente de que la identificación se deje a criterio de las partes, el hecho de que no se identifique, aún en el término de tres días señalados, la parte que solicitó se identificara, puede

(63) ROSS GAMEZ, Francisco: "Derecho Procesal del trabajo"; Ob. Cit., Pág. 393

objetar válidamente dicha probanza.

Norman nuestro criterio anterior la siguiente jurisprudencia:

"TESTIGOS LA JUNTA CARECE DE FACULTADES PARA REQUERIR OFICIOSAMENTE SU IDENTIFICACION.- La junta no está facultada para requerir oficiosamente la identificación de las personas a cuyo cargo se desahogará la prueba testimonial; tampoco está autorizada para acordar previamente al desahogo de dicha prueba que los testigos deban comparecer a la audiencia respectiva con un documento idóneo que los identifique y mucho menos para decretar apercibimiento para el caso de que no se acate tal determinación, toda vez que el artículo 815 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece que los testigos únicamente deberán de identificarse a petición de partes y para los casos de que en la audiencia respectiva no cumplieren tal hecho, la junta otorgará un plazo de tres días para ello. (Informe 1987. Tercera parte. Vol. 1 Tercer Tribunal

Colegiado en Materia del Trabajo del
Primer Circuito; Pág. 319)"(64)

Nótese que el criterio establecido, es que en sí la junta no tiene facultad alguna para requerirlo, cuando las partes no han solicitado que el testigo se identifique.

Pero cuando una de las partes lo ha realizado, las consecuencias de no identificarse aún después de los tres días concedidos, irán directamente a ser las que a petición de parte pueda invocar, que se declare desierta, que carezca de validez, que se objete simple y llanamente, es la parte la que ha de presentar su objeción.

Lo anterior, es evidente, ya que si en el ofrecimiento de pruebas presento el nombre de una persona a declarar, y para el desahogo presenta a otra persona con el nombre ofrecido, es clara la suplantación de persona como delito penal.

Por otro lado, si en vez de la persona ofrecida presento otra con distinto nombre, dicha probanza va a carecer de eficacia debido a que no se ofreció en tiempo.

Así, la siguiente jurisprudencia también nos dará pauta para establecer nuestra opinión.

(64) CLIMENT BELTRAN, Juan: Ob. Cit., Pág. 177

"TESTIGOS.- SI AL OFRECERSE LA PRUEBA TESTIMONIAL SE MENCIONA EL NOMBRE DE CIERTA PERSONA PARA QUE SE RECIBA SU TESTIMONIO Y POSTERIORMENTE SE PRESENTA OTRA, LA PRUEBA CARECE DE EFICACIA POR NO HABER SIDO OFRECIDA LEGALMENTE Y EN SU OPORTUNIDAD. (A.d. 3406/54. Jesús Huerta, 12 de Mayo de 1965, Ponente: Lic. Arturo Martínez Adame.)"(65)

En base a todo lo anteriormente expuesto, es evidente que este derecho a solicitar que el testimonio o la persona que ha de rendir su testimonio deba de identificarse, va a recaer directamente en la parte interesada en que el testigo se identifique, y a mayor abundamiento, podemos decir que si ésta persona se identifica con una credencial vaga, o sin sellos o de dudosa procedencia, de todos modos ha de solicitar que la misma presente una identificación más fidedigna toda vez que la idoneidad en cuanto a su declaración, es la que a de tomar la junta para resolver de tal o cual manera.

Consideramos, que en general, la prueba testimonial en su desahogo, tiene forzosamente que tener un poco de mayor seguridad, misma que a aprendido por la flexibilidad de aleccionamiento en los testigos.

(65) BERMUDEZ CISNEROS, Juan: "Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 114

Por tales situaciones, la identificación será una de las partes esenciales, que han de vigilar los litigantes de manera especial, a efecto de que la persona ofrecida sea la que se presente a declarar.

D) Incidentes de Tacha de los Testigos.

Como ya habíamos afirmado, la prueba testimonial, es uno de los medios de la prueba, que con mayor facilidad se puede manejar.

Dicho de otra forma, que la testimonial a pesar de que está vertida por una persona que supuestamente vió los hechos, esta, puede estar ligada con el oferente, por algún afecto, amistad, que haga que su declaración, no sea completamente idónea.

El aleccionamiento, la preparación de la prueba testimonial como de todos es sabido, es una práctica constante y a diario, lo que ha hecho perder en gran medida, su valor como medio de prueba.

Lo anterior hace que las partes puedan tachar el testimonio de las personas que declaran, aduciendo alguna justificación, para que su valor jurídico no sea tan grande.

Para tener una idea clara de lo que la tacha es, vamos a pasar algunos conceptos que el maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ

nos ofrece al decir: "Las tachas de Ley, pueden considerarse como todas aquéllas situaciones externas o internas que afectan la credibilidad del testigo y que tienen relación íntima con el interés, amistad o parentesco. El hecho de que el testigo declare falsamente, ello en manera alguna implica necesariamente tacha legal, salvo que se refiere a las situaciones mencionadas; de suyo el interés es una apreciación subjetiva. El hecho de que el testigo sea trabajador de la empresa o dependa económicamente del patrón, para los efectos laborales no implicaría tacha legal, como lo sería para los efectos civiles."(66)

Notamos, como esa credibilidad del testimonio de la persona, va a opacarse, con alguna circunstancia que hagan que disminuyan la credibilidad de lo que el testigo está declarando.

Así el maestro BERMUDEZ CISNEROS, También nos hace aclaraciones respecto de la tacha de testigos, al decir: "Las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones de los testigos, el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo en su Fracción V dice (anterior a la reforma actual 818) las tachas se formularán al concluir a recepción de las pruebas respectivas. Y ante este artículo otorga un derecho a las partes para que traten de disminuir o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte;

(66) ROSS GAMEZ, Francisco; "Derecho Procesal del Trabajo"; Ob. Cit. Pág. 396

desgraciadamente se ha abusado de éste derecho, a tal grado que ya en forma casi obligada al desahogar la prueba testimonial, la contraparte tacha al testigo, la mayoría de las veces sin fundamento para ello, considerando que esta práctica es contraria a la institución de la prueba del Derecho procesal del trabajo, ya que si la finalidad perseguida por el legislador es obtener un proceso rápido y sin muchos incidentes, esto nos sucede en el caso que señalamos en que se obliga de manera casi natural en el proceso a señalar otra fecha después de desahogadas las pruebas que se ofrezcan por las partes con relación con las tachas y que en la mayoría de las ocasiones no operan porque las objeciones que hacen los testigos o no son probadas o resultan sin fundamento en derecho, requiere aclarar en este lugar que una cosa son las tachas y otra los impedimentos, pues conforme estos últimos, no se podrá prestar declaración de testigos y el juzgador al tener conocimiento de esos impedimentos, debe impedirlo de manera terminante y definitiva".

"Otra cosa diferente son las tachas, en las que el testigo si puede externar testimonio en juicio, pero sujeto a que la contraparte haga valer esas tachas y las compruebe en el momento procesal que corresponda, nugatorio el valor de las declaraciones por él externadas. La tramitación de las tachas debe ser en forma incidental o sea el día y hora señalados, la parte que tacha a los testigos podrá ofrecer pruebas únicamente respecto a esto brindándole a continuación la misma

oportunidad a la contraparte por si algo quiere exponer al respecto; pero viendo el Tribunal la procedencia o improcedencia de las tachas aducidas." (67)

Nótese como el maestro BERMUDEZ, ya nos lleva hasta el momento procedimental para hacer valer las tachas a los testigos en el proceso laboral.

Ahora bien, lo anterior, no quiere decir que la parte que hace la tacha al testigo, ya con esto signifique que el valor de la testimonial queda sin efecto.

Esta situación está sujeta a prueba, para que las razones que tiene el objetante de la testimonial puedan deducirse, y queden fehacientemente establecidas, a efecto para que la junta pueda normar su criterio y resolver al respecto.

En consecuencia de lo anterior, no importa que la parte objete el testimonio, sino que además debe demostrar las razones por las cuales objeta, para que la junta pueda decidir al respecto.

Para tener una visión más clara de esto, vamos a pasar la siguiente Jurisprudencia:

(67) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo", Ob.Cit. Pág. 82 y 83

"TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL.- Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refieren al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtué lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la junta, atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba."(68)

Queremos dejar asentado, que respecto de las testimoniales del patrón, estos en la gran mayoría han de presentar a sus propios empleados, siendo que podría pensarse que estos pueden ser fácilmente objetados, ya que de alguna manera tendrían algún interés en el juicio, pero la Jurisprudencia continuamente se a declarado en favor de que el patrón presente a sus propios empleados como testigos, dado

(68) ROSS GAMEZ, Francisco: Ob. Cit., Pág. 396 y 397.

quien sino ellos son los más sabedores de la situación que prevalece en la empresa.

Así, tenemos como cuando hablemos del valor jurídico de la probanza testimonial, este tipo de ofrecimiento de empleados, en ningún momento se afecta su credibilidad, por ser empleado del patrón que es parte en proceso laboral.

Ahora bien, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, va a establecernos, el derecho subjetivo de las partes, para objetar y tachar a los testigos que declaren en el procedimiento, dicho artículo establece los siguientes preceptos:

"ARTICULO 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.

Cuando se objetare de falso aun testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de ésta ley."(69)

En consecuencia, tenemos como esa tacha de testigos, va

(69) "Ley Federal del Trabajo"; México, Ob. Cit.

a constituir una objeción a los mismos, que va afectar la credibilidad de este testigo, cuando realmente se demuestra que él mismo tiene interés y de alguna manera vaya a desvirtuar lo que este declare, los parientes, las amistades, serán las causas por las cuales una declaración podría estar viciada de parcialidad, así, es la legislación entiende que esta objeción a la idoneidad en la declaración de los testigos, va a constituir un derecho de las partes, a efecto de encontrar la verdad legal que se busca.

En tal forma, en el desahogo de la testimonial, al terminar las preguntas formuladas al testigo, éste de conformidad con el artículo 815 en su Fracción VIII, debe de dar la razón de su dicho, esto es que debe de dar la razón por la cual sabe y conoce lo que declaró.

Es también este momento, como la testimonial puede estar viciada, cuando de la razón de su dicho; En muchas de las ocasiones, por no estar debidamente aleccionados, responden: porque así me lo dijeron, porque así me dijo el Abogado que declarará, porque así me lo indicaron.

Tal lo establecido en el momento del desahogo, al tener que dar la razón de su dicho el deponente, representa que esta circunstancia va también ilada a la misma declaración, y, será obligación de la junta, el que exprese la razón de su dicho el testigo.

E) Término para formular tachas a los testigos.

Como ya lo habíamos dejado establecido claramente en el inciso anterior, la tacha de testigo, va a constituir una objeción a la credibilidad de la declaración del deponente.

Y como podemos extraer de los conceptos del artículo 818 que transcribimos en el inciso anterior, el momento fijado para elaborar la objeción a la tacha, será cuando concluya el desahogo de esa prueba, y deberá hacerse en forma oral en ese momento.

Además de que la junta, está obligada a recibir esta objeción o tacha de testigos, debido a que de no hacerlo privaría algunos derechos de defensa para la parte que tacha y objeta las pruebas, de tal forma que la jurisprudencia se ha declarado en los términos siguientes:

"Si una de las partes en el juicio laboral formula tachas a los testigos de la contraría, ofreciendo prueba testimonial para pretender justificarlas, y la junta desecha de plano y en forma ilegal la promoción, a juicio de este Tribunal Colegiado se está en un caso de violación a las leyes del procedimiento de acuerdo con la Fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, el cual determina que se considerarán violadas dichas leyes en los casos análogos a los de las Fracciones que la preceden, toda vez que la situación

es similar a la de la Fracción III del mismo dispositivo, conforme a la cual se establece como violación del procedimiento que afecta las defensas del quejoso, cuando no se le reciben las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando se reciban conforme a la Ley, y, en el caso, la no admisión de las tachas implica la no recepción de las pruebas ofrecidas legalmente para justificar las objeciones a los testigos. (Boletín S.J.F.; Núm. 22 Pág. 119)"(70)

Lo anterior solamente nos conduce a pensar que este derecho de las partes a tachar las testimoniales desahogadas de la contraparte, va a constituir uno de los medios de defensa de los mismos, por los cuales, se ha de esclarecer la verdad que se busca.

De lo anterior, que la idea jurisprudencial, sea que cuando una de las partes alega o aduce alguna razón de tacha del testigo, como puede ser la íntima amistad, el parentesco, o la enemistad con la contraparte, ésta deba de demostrarse, para que el valor probatorio de la misma probanza, sea considerado por la junta, en base a lo demostrado en la tacha de los testigos.

Ahora bien, como incidente, nos dice el maestro RAFAEL DE PINA que: "Las legislaciones procesales articulan, en los (70) RAMIREZ FONSECA, Francisco; "La Prueba del Procedimiento Laboral"; Ob. Cit. Pág. 145

incidentes de tachas, el medio de que cada parte puede valerse para tachar los testigos de la contraria, cuando los considere parciales, por razón de interés, falso testimonio anterior, parentesco, enemistad u otros que puedan privar al testigo de la imparcialidad con que debe proceder en todo caso."(71)

Por lo anterior, siguiendo los lineamientos del artículo 818, y el artículo 763 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los momentos en que debe de formularse los incidentes, consideramos, que dicho artículo 763, por abrirse el incidente de tacha respectivo, éste se ha de desahogar en la misma audiencia, ya que dicho artículo expresa:

"ARTICULO 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y se resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá."
(72).

(71) DE PINA VARA, Rafael: "Curso de Derecho Procesal de Trabajo"; Ob. Cit. Pág. 187

(72) "Ley Federal del Trabajo"; Ob. Cit.

Nótese como el artículo de referencia, sólomente dispone de veinticuatro horas y de una audiencia o diligencia de desahogo, cuando se trata de la nulidad o competencia, casos de acumulación y excusas, sin que en ningún momento ataque la idea que ha estado prevaleciendo, y que el artículo 818 que hemos transcrito, dejó establecida esto es que en el momento en que termina la declaración de los testigos, las partes en forma oral van a proceder a tacharlos, y la junta resolverá posteriormente, incluso dentro de su laudo respectivo.

Aunque, cuando la tacha de testigo, va a fundamentarse por su falsedad y esta puede demostrarse, es necesario que conforme al término establecido por el artículo 763 que anteriormente transcribimos, se realice una audiencia, o incluso en la misma diligencia de desahogo de pruebas, a efecto de que se demuestren los fundamentos de la tacha.

Estas situaciones, se desprenden de los conceptos vertidos por la jurisprudencia siguiente:

"TESTIGOS, TACHA DE, EN LOS JUICIOS LABORALES.- La Ley Federal del Trabajo no señala cuales son los motivos en que pueda fundarse la tacha de los testigos, y, por lo mismo, debe interpretarse que puede constituir motivo de tacha cualquier

circunstancia que afecte la credibilidad de quienes han declarado en el juicio como tales, ya que este es el criterio que prevalece en las leyes procesales mexicanas según puede verse en los artículos 186 del Código Federal de Procedimientos Civiles y del Código de Procedimientos Civiles 371, para el Distrito Federal, que no limitan el concepto de tacha a circunstancias de parentesco, interés o amistad entre los testigos y la parte que los presenta. Por otro lado, es evidente que en caso de demostrarse que los testigos fueron instruidos por quién los presento para que declararan en el sentido en que lo hicieron, ello sería una circunstancia que habría afectado su credibilidad, por lo que en ese caso es preciso y procedente abrir el incidente de tachas y recibir las pruebas que se ofrezcan legalmente." (Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer circuito, S.J.F.; Séptima Epoca Vol. 63, Sexta Parte, Pág. 73)"(73)

(73) "Manual de Derecho del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 474 y 475.

Con todo lo anteriormente expuesto, podemos ya fijar claramente, que el término para formular la tacha del testigo, será después de que éste ha sido debidamente declarado, y ha dado la razón de su dicho.

Siendo que la contraparte en forma oral, debe de proceder a tachar al testigo, y cuando su promoción quiera que sea fundamentada y tomada en cuenta, podrá ofrecer las pruebas pertinentes, incluso podrá ofrecerlas en la misma audiencia, a efecto de demostrar la parcialidad en el testigo, que va a influir en la credibilidad de su declaración.

En otros términos, la tacha de los testigos actualmente se usa ya como un sistema, esto es que por lo regular terminada la audiencia, sólo ha de tacharse al testigo, pero en ningún momento, la parte que le ocupa, presenta alguna evidencia que fundamente su promoción, y la validéz del testigo como pudimos observar a lo largo de nuestra exposición, no se va a afectar ya que la tacha para que sea tomada en cuenta por la junta, debe estar debidamente acreditada.

CAPITULO IV DE LA VALORIZACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

Con todo lo anteriormente expresado, esto es con aquéllos conceptos de significado objetivo de la prueba, en relación con los principios rectores del proceso laboral.

Con aquéllas ideas doctrinales establecidas y que norman los conceptos de testigo en su definición, ofrecimiento y desahogo, con todas esas situaciones que hemos establecido a lo largo de este trabajo, consideramos ya que tenemos los elementos suficientes para poder analizar la valorización de la prueba testimonial.

En consecuencia, para éste capítulo, vamos a hablar de tres sistemas conocidos para apreciar el valor de las pruebas, los cuales son: La Teoría de la libertad absoluta, del valor fijado por la ley y del valor mixto, siendo éste último el que consideramos puede funcionar para nuestra legislación laboral.

Por último, al hablar del sistema que se aplica en el derecho mexicano, haremos una crítica del mismo, tratando de proponer alguna situación que pueda llegar a darle fuerza probatoria a la prueba testimonial, que actualmente a perdido debido a tanto aleccionamiento la misma probanza.

A) Teoría de la Libertad Absoluta Para Apreciar el Valor de los Testimonios.

Para encontrar la Libertad absoluta de apreciación del valor de los testimonios, consideramos necesario empezar por el artículo de la Ley Federal del Trabajo, que norma al contenido de la resolución laboral, esto es que éste artículo 841, de la Ley Federal del Trabajo, nos va a establecer, el como la junta, necesitará apreciar no solamente la prueba testimonial, sino todo el medio probatorio y todo lo actuado ante su presencia.

Lo anterior, nos dejará en posición directa de hablar de esa teoría de la libertad absoluta de la junta, para la apreciación del valor de los testimonios.

En consecuencia el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

ARTICULO 841.- "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".(74)

(74) "Ley Federal del Trabajo"; Ob. Cit.

De esa situación que durante el transcurso del trabajo queríamos establecer, como era la búsqueda de la verdad legal, sobre la cual, los testimonios han de coadyuvar para su conocimiento, el punto directo por el cual la prueba se presenta.

Veíamos como cada parte de la Ley, iba dándonos el punto cristante para que la prueba testimonial, pudiese más que nada basarse en la verdad de como sucedieron los hechos.

En tal forma que la verdad legal, es la que se encontrará en la secuela del ofrecimiento de pruebas, no sólo a base de la testimonial, sino de los demás medios probatorios.

Ahora bien la buena fé guardada a que se refiere el artículo 841, sin duda alguna, es la idea presupuesta para la trilogía procesal esto es que el actor, demandado y junta, en su composición, van a guardar siempre una buena fé en su actuación y en sus resoluciones.

Así van a apreciar los hechos, en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos para la estimación de la prueba, lo que viene a resultar directamente esa libertad absoluta de apreciación.

En teoría, el hecho de que a la junta se le deje en conciencia apreciar la prueba, quiere decir que no necesita

sujetarse a reglas estrictas de la legalización, como sucede en el procedimiento penal o en el civil, en donde hay artículos expesos, que obligan al juez a apreciar la prueba de tal o cual manera.

En el proceso laboral, no sucede lo mismo, ya que la legislación no va a proporcionar esos formulismos, y la junta dictaminará conforme a su conciencia.

El maestro FRANCISCO CORDOVA ROMERO, cuando nos habla de este sistema de valorización de la prueba, nos dice: "En México, los Tribunales Laborales que son quienes administran la justicia, al momento de pronunciar el laudo que pone fin al juicio, están obligados a cumplir con los lineamientos señalados en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que sin lugar a dudas el sistema de valorización de la prueba, es libre.

Podemos agregar que como toda autoridad, las juntas de Conciliación y Arbitraje están sujetas a las disposiciones de nuestra Carta Magna, por lo que al valorar las pruebas rendidas en juicio debe motivar y fundamentar su razonamiento para concederles o negarles valor probatorio, porque a pesar de las opiniones de quienes consideran a las juntas como tribunales de conciencia o de equidad, en México son auténticos Tribunales de Derecho." (75)

(75) CORDOVA ROMERO, Francisco: "Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit. Pág. 105

Nótese como toda la teoría de la libertad absoluta, va a ir directamente enmarcada, al tribunal de conciencia o equidad, esto es que realmente la Junta al momento de resolver, no tiene disposición alguna que limite su apreciación.

Dicho de otra manera, que la junta incluso exista tacha, o alguna otra objeción a la prueba testimonial rendida, la junta sigue siendo libre para apreciar la prueba, tal y como su conciencia lo dictamine, guardando aquéllos principios de buena fé, y relacionando los hechos; con indicios, hasta lograr la verdad sabida.

En consecuencia, dicha apreciación o interpretación de la prueba, va a quedar al arbitrio directo de la junta, así, el maestro RAFAEL DE PINA, al hablarnos de la interpretación de la doctrina procesal, nos hace las siguientes indicaciones: "La interpretación de la prueba es una manifestación de la interpretación jurídica. Aunque no se suele dar a la interpretación de la prueba igual importancia que a la valoración, es indudable que la tiene en el mismo grado.

Interpretar la prueba y valorizarla son operaciones que tienen íntima relación, que se complementan, y a las que el juez debe dar la importancia que realmente merece, si quiere llegar a un conocimiento exacto, no sólo de la existencia o inexistencia de los hechos o actos afirmados por la partes, sino también de la verdadera naturaleza y significación de ellos.

La interpretación, en la esfera de Derecho, no es una actividad intelectual encaminada únicamente a conocer el verdadero sentido de las normas jurídicas; es también una actividad intelectual dirigida a conocer la verdadera significación de los hechos y actos jurídicos, y su eficacia en el caso concreto, en relación con las normas legales expresadas que el juez está llamado a aplicar."(76)

Es evidente como el maestro DE PINA junto con el maestro FRANCISCO CORDOVA ROMERO, ya nos establecen como esa libertad de interpretación que tiene la junta, a raíz de la misma legislación, que hace que las pruebas sean interpretadas, bajo la buena fé y la conciencia de la Junta.

Lo anterior nos conduce directamente a establecer esa absolutés en el momento de la apreciación del valor del testimonio.

Ya que la única limitación tajante que la misma legislación nos impone, es la establecida en al artículo 820 de la misma legislación laboral, el cual expresa:

"Un sólo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de

(76) DE PINA VARA, Rafael: "Curso de Derecho Procesal", Ob. Cit. Pág. 199

veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

FRACCION I.- Fué el único que se percató de los hechos.

FRACCION II.- La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

FRACCION III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad."(77)

En consecuencia; tenemos que cuando sólomente se presenta un testigo, si concurren aquéllas condiciones de las que nos habla el artículo 820 como son el que sea nada más un sólo testigo presencial, que su declaración no sea opuesta con otra prueba rendida en autos, o que por último el testigo goce de buena fé en la comunidad, esta prueba, hará la convicción o la presunción directa.

En tal forma que en nuestra legislación, atiende como un valor probatorio máximo a la prueba plena, esto es, a la testimonial de dos o más individuos, en sentido general, pero que la Legislación Laboral, no hace alusión en su contexto, por virtud del artículo 841, que deja a la buena fé y conciencia, la interpretación de la probanza en general.

Así podemos notar claramente las bases de la teoría de

(77) "Ley Federal del Trabajo"; Ob. Cit., Pág. 512

la libertad absoluta, como esa situación en la que la Junta no ha de atender a los principios de derecho establecido y practicados, sino que más que nada a la conciencia buena fé y a la interpretación y apreciación que la misma Junta le pueda dar a la probanza.

Por lo anterior, aquéllas ideas de la prueba plena, del indicio, de la presunción, o de la convicción, van a estar supeditadas única y sencillamente al criterio de la Junta.

Con la sólo limitación de la que hablábamos, y que esta establecida en el artículo 820 que acabamos de transcribir.

Y además, con la obligación por parte de la Junta a seguir los lineamientos constitucionales, esto es que conforme al artículo 16, dicha apreciación de la prueba testimonial así como de la prueba en general, debe de estar relacionada, esto es motivada y fundamentada.

Lo anterior quiere decir que en el momento en que va a establecer sus considerandos en la parte de el laudo por el que se resuelve la situación, se tiene necesariamente que hilar la probanza testimonial, con la búsqueda y la verdad sabida, esto es que a base de cúmulo de conocimientos, indicios, probanzas, que nos conduzcan desde la verdad desconocida hasta la que se busca, será el momento en el cuál, tras la hilación de toda la probanza, pudiésemos decir que la testimonial encontrará su verdadera eficacia.

Independientemente de que la misma la pueda perder por situaciones meramente técnicas como es el hecho de no expresar la razón de su dicho, lo que pone en duda su declaración, y la eficacia de la misma prueba, o que dicha testimonial haya sido probada la objeción o la tacha hecha en contra, y se demuestre su parcialidad.

Consideramos, que a pesar de estas situaciones, la Junta puede tomar en cuenta la probanza, incluso para atacar la mala fé del oferente de dicha prueba.

Por lo anterior tenemos que es evidente como la Junta va a tener ese principio de libertad en la interpretación, y apreciación o valorización de la probanza en general, que le va a permitir resolver en conciencia y equidad, con la simple obligación de motivar y fundamentar sus cuestionamientos de considerandos.

B) Del Valor Fijado por la Ley.

Tenemos como en el Derecho Procesal Penal, en donde se juega la Libertad de un individuo y un valor jurídico apreciado por la sociedad, por el lado del ofendido, la valorización de la probanza, está fijada por la Ley, en algunos aspectos.

En el Procedimiento Civil, en donde se litigan acciones civiles entre las partes, también existe un capítulo de

valorización de pruebas, y establecen al juez, la manera de como debe apreciarla.

Estos sistemas de valor fijado por la Ley, a pesar de que no es absoluta ni tajante, nuestra legislación mexicana, si en algo, va a reflejar, situaciones que dirijan el criterio del Juez.

En este sentido, los comentarios del maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS abundan al respecto diciendo: "Este sistema es el más antiguo. A él se apega todo el pasado sistema jurídico español, desde el Fuero de Castilla, pasando por el Fuero Real, hasta el ordenamiento de Alcalá. El mismo sistema fué adoptado por el Romano CANONICO, que tanto florecimiento tuvo en la Europa de su época. La prueba legal, que por cierto tiene aún sus defensores, es un sistema en que el legislador fija reglas de carácter general y, de acuerdo con ellas, ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba como se ve, este sistema constriñe el papel desempeñado por el Juez, convirtiéndolo en un acumulador de pruebas rendidas, con el valor probatorio y prefijado por la Ley, por lo que se le reserva una función muy reducida si se compara con la alta designación de que ha sido objeto. Con limitación en el fondo, representa falta de confianza del legislador hacia el juez que tendrá a su cargo la aplicación de la Ley, puesto que lo constriñe de tal manera.

La teoría general de la prueba señala que el Derecho

Canónico, con la saludable intención de excluir el derecho de los juzgadores y de asegurar el triunfo de la verdad real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del juez, meditada las reglas para dirigir su juicio respecto al valor de las pruebas, así como para algunas de ellas dictó normas precisas sacadas de los principios racionales a cuyas reglas le obligan a atenerse y obligándose a sentenciar según los resultados externos del proceso; Puede decirse que inicio el sistema denominado tasa legal de la prueba."(78)

Es evidente, este sistema de valorización de pruebas, va a rendir, en el momento en que la legislación pudiese tener en sí, toda esa normatización, a la cual debe de sujetarse el juez, además de que para valorizarla debidamente, los presupuestos de tal legislación debe estar totalmente rendidos.

Por otro lado, el maestro RAFAEL DE PINA, al hablarnos de la probanza legal o del valor jurídico fijado por la Ley nos dice: "En el sistema de la prueba legal o tasada la valorización de las pruebas no depende del criterio del juez".

La valorización de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la Ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, sea cual fuere su criterio personal.

(78) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: "Derecho Procesal del Trabajo"; Ob. Cit., Págs, 84 y 85

En este sistema el legislador da al juez reglas fijas con carácter general y según ellas tiene que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y sobre su fuerza probatoria.

El sistema de la prueba legal padece un defecto fundamental, que es el consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el jurídico. El sistema de la prueba legal o tasada se asienta sobre desconfianza hacia el juez, al que convierte en un autómatas, y es, por su inflexibilidad y dureza incompatible con la eficaz percepción de los hechos que juegan en el proceso, cuya apreciación en el caso concreto escapa a las provisiones legales del tipo general, que suelen llevar a la fijación de una verdad formal, sin enlace alguno con los elementos vitales que palpitan en toda contienda judicial."(79)

Consideramos que el valor jurídico o de la probanza fijada por la Ley, no debe de ser tan rígido, y esto lo veremos al hablar del sistema mixto, que es el que consideramos en el procedimiento penal y en el civil.

Si bien es cierto, establecimos el ejemplo del procedimiento penal y civil para esta parte, fué a manera de como nuestra legislación mexicana, trata de crear normas por

(79) DE PINA VARA Rafael: "Curso de Derecho Procesal del Trabajo" Ob. Cit., Pág. 201.

la cuales se fije el valor jurídico de la prueba, aunque, no es tan tajante como la teoría dogmática que la prueba tasada establece.

Nosotros, consideramos, que este sistema, no va a permitir que el juez pueda sentir el juicio, esto es que ya no basta su criterio para que él mismo pueda resolver, sino que todos los presupuestos a de llenarlos a base de los elementos que integren la convicción de la norma.

En este sentido, la opinión del maestro MORENO CORA, quién al respecto opina. "Como le han hecho los códigos modernos, un sistema según el cual se establezca reglas de apreciación de la prueba, procurando que estas vayan de acuerdo con los principios generales aceptados en materia de crítica, y dejando siempre cierta amplitud a la conciencia del juez para que nunca la certidumbre moral sea diversa a la certidumbre judicial."(80)

Nótese como el maestro MORENO CORA, nos habla de dos elementos principales, que deben de ser manejados para la fijación del valor de la prueba como son la certidumbre moral y la judicial.

En el sistema legalista, la probanza va a tener que

(80) MORENO CORA, F.: "Tratado de las Pruebas Judiciales"; México, S/E, 1950, Pág. 37

responder a reglas, y estas reglas van a determinar la conducta del juez.

En el sistema libre en contraposición, la conciencia y la buena fé serán los parámetros a seguir para la apreciación de la prueba, en tales conceptos, que el juez está autorizado para apreciarla en conciencia.

Para considerar cual de los dos sistemas es mejor, debemos de cimentar nuestra posición en una forma moderada, esto es que como lo establece el maestro MORENO CORA, no se puede tajantemente establecer normas de apreciación de la norma, ya que le restaría el carácter humanitario a la visión del juez, y por otro lado no se le puede dejar de establecer normas de apreciación al juez, debido a que los sentimientos del mismo podría, conducirlo a una mala resolución.

Ahora bien nuestra legislación al no abrir un capítulo en el cual se asienten las normas que la junta debe de observar para la apreciación de las mismas, y en sentido contrario, se establece la normatización en el artículo 841 que hemos transcrito anteriormente, esta idea presupone claramente que el sistema penalista para el derecho laboral simple y sencillamente no va.

Esto, consideramos debe de volverse a replantear, ya que incluso existe como lo vimos, situaciones de convicción, establecidas por el artículo 820 de la Ley, y otras como la

tacha de testigos que pueden dar la ineficiencia a la declaración de los mismo.

Consideramos que si bien es cierto no debe ser totalmente un sistema legalista, cuando menos debería tener tintes del sistema mixto, para que la junta tuviera parámetros legales establecidos para la apreciación de la prueba.

Si la prueba se deja a conciencia de la Junta, es evidente que siempre tenderá a resolver lo más favorable al trabajador, debido a su alto contenido de derecho social, esto es que ha de proteger a la parte débil del proceso laboral como es el trabajador.

Para tener mayores elementos de convicción, vamos a pasar a hablar del sistema mixto.

C) Del Valor Mixto.

Es evidente que este sistema, va a cumplimentar tanto al sistema legalista como al libre, esto es que sólomente establecerá algunas normas mediante las cuales el juez tenga que observar la valorización de la prueba, pero dejará a criterio algunas otras que son más que nada de carácter práctico, ésto es, que al juez le permitan sentir su procedimiento.

El maestro MIGUEL BERMUDEZ, cuando nos habla del

sistema mixto nos hace la siguiente referencia: "En la actualidad son aplicantes de este sistema la gran mayoría de la codificaciones, pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es bien distinta, ya que si en verdad existen conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada con los sistemas de la libre apreciación de la prueba, en la práctica ha permitido que exista una confusión que trate como consecuencia una máxima limitación a su aplicación que la podría tener un sistema estricto de la prueba tasada. Muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues, en cuerpo de los mismos artículos se lo condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios, que en vez de darle flexibilidad, anquilosan ó dificultan su aplicación y coincidimos con el maestro DE PINA quien afirma: Que tal método en vez de resolver los inconvenientes del sistema de la prueba libre y de la prueba legal, lo que sucede es que lleva al proceso inconvenientes de uno y de otro.

Este sistema caracterizado por pretender limitar los inconvenientes de una aplicación radical del sistema de la prueba libre y los de la prueba tasada o legal, es el que han incorporado en su articulado las codificaciones modernas. Viendo el problema desde el punto de vista nacional, podemos afirmar que nuestro sistema jurídico mexicano adopta este sistema mixto y así desprende del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales que lo señala

en el Título Séptimo bajo el rubro de "EL VALOR DE LAS PRUEBAS", donde analizando las disposiciones contenidas en este título, podemos concluir que existe ciertamente una liberalidad para la apreciación que va a hacer el juzgador, liberalidad que condiciona sin embargo la Suprema Corte al interpretar tales principios con ciertos carácter restrictivos."(81)

Ya anteriormente comentábamos como el procedimiento penal y el procedimiento civil, iban a estar implementados con un gran contenido de sistemas legalistas en la apreciación de las pruebas, que lo hacen incurrir en el sistema mixto para estos dos tipos de procedimientos, en consecuencia, tenemos que el sistema mixto que hemos expresado, va a presentar también algunos problemas, éste es, que tanto debe dejarsele a criterio al juzgador, y que tanto no.

Por lo anterior, debemos de decir que el sistema mixto, es el que ha funcionado para el sistema procesal penal y civil mexicanos, y por ende, podría llegar a funcionar para el procedimiento laboral.

Queremos decir, que necesariamente deba de existir el sistema de valorización mixto para nuestra legislación laboral que es vital que se considere que no solamente por la

(81) BERMUDEZ CISNERO Miguel: "La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo", Pág. 97.

testimonial rendida, sino por todos y cada uno de los medios de prueba, la Junta deba de tener parámetros legales, que le hagan apreciar y decidir de tal o cual forma.

No olvidamos los principios rectores del derecho laboral en general y menos aún los del proceso laboral, lo que queremos proponer, más que nada es considerar que por lo que se refiere a la valorización de la probanza, en nuestro país bien podría pensarse que el sistema mixto podría dar mayores resultados, y mayor seguridad jurídica a las partes.

Debemos de decir para sostener lo que hemos comentado, que a pesar de que el derecho laboral de contenido social, va a proteger siempre a la parte débil de la relación procesal como es el trabajador, ésto, da como resultado de la gran desproporción económica del empresario industrial con su empleado.

Por otro lado, y en estricta filosofía del derecho, esta situación podría un poquito afectar la seguridad jurídica, para explicar ésta situación, vamos a pasar a hacer el concepto de lo que debemos de entender por seguridad jurídica.

De tal forma, el maestro RAFAEL PRECIADO HERNANDEZ, nos ofrece la siguiente definición: "La seguridad es la garantía dada al individuo de que su persona, sus bienes y sus derechos no serán objeto de ataques violentos o que, si estos llegan a

producirse, le serán asegurados por la sociedad; protección y reparación. En otros términos, está en seguridad aquel que tiene la garantía de que su situación no será modificada sino por procedimientos societarios y, por consecuencia regulares, legítimos y conforme a la Ley." (82)

Si seguimos la idea de la seguridad jurídica, tendremos como en el derecho laboral, existe la seguridad plena para el trabajador, esto es, que si no se presenta a la audiencia de conciliación, etc., etc., se le tendrá por ratificada su demanda y ofrecidas las pruebas convenientes, pero que sucede con el patrón, que acaso el patrón no puede tener esa seguridad jurídica que le proporciona al individuo en su persona, bienes y derechos, no pueden ser objeto de ataques violentos, y que en determinado momento, se establezca un procedimiento societario, ésta idea de societario, debe interpretarse como de igualitario, para toda la sociedad.

En el derecho laboral no sucede así, cuando el patrón es el que incumple, el desvalence en la relación procesal laboral, ha de favorecer siempre al trabajador, ya cuando empezábamos a hablar del derecho procesal laboral, veíamos que todos sus principios, iban a favorecer a la seguridad jurídica del trabajador.

(82) PRECIADO HERNANDEZ, Rafael: "Lecciones de Filosofía del Derecho": México, Editorial JUS, Decima Edición, Págs. 233.

Con ésto, queremos decir que tal vez el sistema mixto, podría brindarle un poco más de seguridad jurídica al patrón, cuando éste supiera que la Junta tendría que valorizar las pruebas de tal o cual forma según como estuviera normado en la Ley.

Por éstas razones, hemos tenido que hablar de la seguridad jurídica, y de la misma consideramos, que por lo que se refiere a la relación procesal en materia laboral, la balanza se inclina al trabajador, en virtud del derecho social que contiene la legislación laboral, pero no llega a romper el concepto de la seguridad jurídica.

Ya que el patrón cuando cumple en los términos establecidos por la legislación, va a poder tener ese derecho de ser oído y vencido para que su situación jurídica pueda ser cambiada.

En consecuencia, por ser de contenido social, el derecho laboral más que nada, debe seguir la doctrina de la valorización libre y absoluta por parte de la Junta.

Aunque, pudiésemos pensar que un sistema mixto en el cual se establecieran normas de valorización para la apreciación de la probanza, podría lograr algún resultado positivo, un poco más favorable para el patrón, el cual siempre tendría los elementos de convicción que la Junta estaría obligada a observar en la valorización de la prueba.

En consecuencia, el sistema mixto que estudiamos en este inciso, es el sistema que en un momento determinado podría favorecer al procedimiento laboral.

D) Sistema que se Aplica en el Derecho Mexicano.

Si bien es cierto, como pudimos establecer en los incisos anteriores, el sistema de aplicación en el derecho laboral mexicano, es sin duda el sistema libre en forma absoluta en la apreciación y valorización de la prueba.

Consideremos que el artículo 841, en relación con el 820 como limitación, va a estar supeditado invariablemente a la Jurisprudencia.

Dicho de otra manera, que las testimoniales en su valorización, también la Jurisprudencia va a ir reglamentando su apreciación por lo que el sistema procesal laboral mexicano va tendiendo a conformarse al sistema mixto que sigue la generalidad de los procedimientos de nuestro país.

En tal forma, vamos a hacer un análisis extensivo de la Jurisprudencia, para fundamentar lo que en el inciso anterior decíamos, que el sistema procesal mexicano, tiende necesariamente a ser un sistema mixto en el cual se le deje a criterio la valorización de las pruebas al juez, pero con ciertas excepciones, que han de resultar de la legislación.

Vamos a ver de las tesis de Jurisprudencia que tanto se desprende.

"TESTIGOS SINGULARES EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO. Aún cuando en materia laboral no existe ninguna disposición expresa acerca de que solamente dos o más testigos pueden producir convicción en el ángulo de la autoridad sentenciadora, y aunque es cierto también que en el caso no podría tener aplicación supletoria la disposición relativa del Código Federal de Procedimientos Civiles, igualmente lo es, que única y exclusivamente cuando las autoridades del trabajo estiman en conciencia, que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirle la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado en toda una prueba plena, sin que en tal caso, esta Suprema Corte pueda sustituir su criterio al de las autoridades del trabajo, por impedirlo el artículo 550 del Código Laboral de 1931,

concordantemente, cuando dichas autoridades consideren haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la declaración de un sólo testigo es insuficiente para integrar plena prueba, este alto tribunal, de acuerdo con el precepto antes invocado carece también de la facultad de sustituir su criterio ante las autoridades del trabajo, pues sería absurdo que en ese caso se amparará el quejoso en el juicio de garantías, para el efecto de que las autoridades de que se trata, atribuyeran, en conciencia, pleno valor probatorio a la declaración de un sólo testigo. Por tanto, no es violatorio de garantía la decisión de la autoridad responsable, considerando que una excepción opuesta por la empresa quejosa, no quedó demostrada con la declaración de uno de los testigos, de los dos que ofreció.

(5a. Epoca, Tomo XCII, Pág. 1091.- Compañía Minera Tres Coronas)." (83)

83) "Manual de Derecho del Trabajo"; Ob. Cit., Pág 480.

Notamos que la Jurisprudencia citada es un antecedente directo del artículo 820 que comentábamos como excepción a la regla de la apreciación de conciencia de las pruebas por parte de la Junta.

La misma Suprema Corte, va estableciendo a través de Jurisprudencia la Ley, así, al citar el antiguo artículo 550 del Código Laboral de 1931; (841 Actual) va dando margen a que dicha apreciación, se vaya sometiendo a aquél sistema mixto del que hablábamos en el inciso C). Esto es que no se trate de un sólo testigo no pueda en un momento demostrar una excepción, sino que él mismo, pueda hacer convicción si en el caso aparecen los requisitos establecidos en el mismo artículo 820 que ya veíamos anteriormente.

Otra tesis digna de mención, es la siguiente:

"TESTIGOS, VALOR PROBATORIO DE LAS DECLARACIONES DE LOS.- No basta que los testigos presentados por una de las partes del juicio, no sean repreguntados, contradichos o tachados, para que sus declaraciones tengan valor probatorio pleno, pues si de los propios atestados de estos testigos se desprenden datos de parcialidad o inverosimilitud, es obvio que resultan ineficaces las

declaraciones a las pretenciones del oferente." (S.J.F. Séptima Epoca, Vol. 1958, Quinta Parte, Pág. 55, 4a. Sala). (84)

Otra situación indispensable para observar la conciencia y la buena fé de la junta en el momento de su apreciación que hacen que no sea tan libre y que la someta hacia una directriz, es la eficacia de la probanza en los términos establecidos en la Jurisprudencia anterior, ésto es que no basta que sean tachados contradichos y demás, sino que lo que verdaderamente importa para los testigos, es que su credibilidad salga a flor de tierra, ésto es que por algún motivo, su credibilidad sea evidentemente falsa.

Esto sin lugar a dudas pone de manifiesto como la Junta debe de apreciarlos conforme a la Jurisprudencia citada.

Otra tesis digna de mención es la siguiente:

"TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.- Es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón o demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la

(84) Manual de Derecho de Trabajo, Ob. Cit., Pág 480.

presunción de que se inclinen a favor de quién los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran. (Jurisprudencia 4a. Sala, Informe 1981. Segunda Parte, Tesis 206, Pág. 158). "(85)

Nótese como la Junta, siguiendo ése principio de libertad absoluta para apreciar el valor ante la testimonial, está supeditada a ciertos criterios, que hacen que la evolución de la legislación Laboral siga su marcha. Como se desprende la primera Jurisprudencia citada.

En efecto, la Junta no va a poder considerar que hay relaciones de afecto, de amistad entre el trabajador que es el testigo del patrón, y demandado, que exista alguna enemistad con el trabajador y el actor. Así, la misma Jurisprudencia a supeditado esta situación a que necesariamente no pueda tachárseles a este tipo de testimoniales, debido a la naturaleza de los mismos.

(85) CORDOVA ROMERO, Francisco: Ob. Cit., Pág 604.

Otra tesis que podemos mencionar es la siguiente

"TESTIGOS PRESENCIALES IDONEIDAD DE LOS.- Para la validéz de una prueba testimonial no sólomente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emitan su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud, de su presencia en donde ocurriéron los hechos. Informe de la 4a. Sala H. Suprema Corte de Justicia, Año de 1982, Pág. 23)." (86)

Como es evidente que la junta tiene lineamientos expresos por la Jurisprudencia para poder decidir y apreciar la prueba, ésto es que no sólomente estará su conciencia y buena fé para apreciarla, sino que forzosamente la Junta tiene que observar que la razón que expresa el testimonio al final de si declaración, cuando dá la razon de su dicho, pueda ser

(86) Idem, Pág. 605

porque estuvo presente en el lugar de los hechos, y máxime si hay alguna otra probanza que así lo demuestre.

En tal forma que las testimoniales que muchas de las veces son tan preparadas, que no fallan y las respuestas son similares, va a ser totalmente fundamental que para la apreciación, y valorización correcta de la prueba, se tenga alguna certeza de que dicho testigo haya estado presente en el lugar de los hechos.

Otra tesis que podemos mencionar es la siguiente:

"PRUEBA TESTIMONIAL.- Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos a parte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, sólomente den a conocer al Juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características definidas distintas, correspondiendo a los testigos la

narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos de apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho. (Amparo Directo 2827 - Ferrocarriles Nacionales de México, resuelto el 13 de Junio de 1958)."(87)

Consideramos que dada la Jurisprudencia que hemos podido estar ofreciendo, es evidente que el sistema mixto para la valorización de la prueba testimonial, es fundamental que se establezca en la legislación laboral.

La tesis anterior, refleja el como también se debe de apreciar la testimonial, para efecto de darle valor. Lo que sólomente nos indica que no es tan absoluta la libertad de apreciar en conciencia y buena fé como lo establece el artículo 841, y que en el caso concreto, esa voluntad conciencia de buena fé, siempre irá inclinada a proteger los intereses del trabajador.

(87) BERMUDEZ CISNEROS, Miguel: La Carga ..."; Ob. Cit., Pág. 145

No queremos decir con ésto, que no estamos de acuerdo en que el derecho laboral sea un derecho social, no, al contrario apoyamos la idea, que el trabajador en un momento determinado por su escasa preparación pueda tener derechos que soporten esa situación, en contra de un patrón que va a tener los mejores abogados.

Pero, a la luz de la seguridad jurídica que veíamos en el inciso anterior, el derecho tiene que ser un poco más igualitario para las partes, y ofrecer un mayor cúmulo de ordenamientos previniendo las situaciones que en determinado momento se le plantearan.

En consecuencia, vamos a pasar a citar la siguiente Ejecutoria:

"TESTIGOS PARCIALES.- La circunstancia de que los testigos de la parte actora sean hijos de una persona que tiene entablado juicio laboral en contra de los mismos demandados, implica que tengan interés en el asunto en que declaren se resuelva en forma adversa a los intereses de aquellos y esto impide que su testimonio sea imparcial. (Amparo Directo 2987/83, Roberto Cota Vázquez, 16 de Agosto de 1963, 5 Votos, Ponente: Ministro

Alberto Padilla."(88)

Ya cuando hablábamos de la tacha de los testigos veíamos esa situación, de amistad, de parentesco, que son criterios que no están dados a la conciencia de la junta. Ni sue buena fé, sino que son criterios establecidos legalmente, que forma parte de aquél valor fijado por la Ley, o de la prueba tasada, de la que hablábamos en el inciso B de éste capítulo.

Como resultado de lo anterior, tenemos varios parámetros perfectamente definidos por la jurisprudencia, por los cuales, es evidente que notan la conciencia y la buena fé de la junta va a prevalecer en su apreciación de las pruebas presentadas.

Queremos decir con lo anterior, que nuestras ideas respecto de la inclinación de nuestra legislación al sistema mixto, son evidentes, y el tiempo podría darnos la razón.

Así, podemos citar otra tesis más que dice:

"TESTIGOS. DECLARACIONES DEFICIENTES
DE LOS.- La responsable de si estimó
correctamente la testimonial
propuesta, pués aunque los testigos

(88) Idem, Pág., 143

coincidió en que el actor faltaba con frecuencia a su trabajo y que sólo asistía uno o dos días por la semana, no precisaron los días exactos de la inasistencia; motivo suficiente para que con esa prueba la demandada no comprobará que el trabajador incurrió en las inasistencias imputadas.

(Informe 1987, Tercera Parte. Vol. 2. Tribunal Colegiado Supernumerario en Materia del Trabajo del Tercer Circuito, Pág. 477)"(89)

Si bien es cierto, el sistema de libertad absoluta para apreciar el valor de la testimonial es evidente en el artículo 841, también lo es que las interpretaciones que hemos estado observando de la Suprema Corte de Justicia y el Tribunal Colegiado, van a normar ciertamente tal interpretación valorativa.

Con lo cual, aquéllas ideas de interpretación absoluta van quedándose resagadas y supeditadas a puntos de interpretación que la Suprema Corte de Justicia y el Colegiado nos ofrece.

(89) CLIMENT BELTRAN, Juan: "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo"; Ob. cit. Pág. 181.

Otra tesis que podemos mencionar es la siguiente

"TESTIMONIAL, EPICACIA PROBATORIA DE LA.- La eficacia probatoria de la testimonial no depende de la contraparte de quien la ofreció formule o no tachas u objeciones contra los testigos sino de que en las declaraciones de estos concurren circunstancias que llevan a la convicción de que realmente les constaron los hechos sobre los que depusieron. (Informe 1987. Tercera Parte. Vol. 1. Segundo Tribunal Colegiado en materia del Trabajo del Primer Circuito, Pág. 288.)"(90)

Notamos como es evidente que la prueba testimonial, para su valorización correcta, presenta algunos rasgos de convicción que no se dejan directamente a la junta, esto es que se ha de señalar que es lo que realmente la junta debe de observar, y lo que debe de apreciar, con lo que aquél principio absoluto de libertad, se ve restringido por la Jurisprudencia.

(90) Ob. Cit. Págs. 181 y 182

Una ejecutoria que también podemos citar es la siguiente:

"Si bien es cierto que una acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, por los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituída que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados, en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconoce su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias si debe dársele valor probatorio. (Amparo Directo 4037/60. Juan Pérez. Resuelto el 30 de enero de 1961. Ponente Ministro Azuela)"(91)

(91) RAMIREZ FONSECA, Francisco: Ob. Cit., Pág. 174

Es evidente, que se está generando el derecho positivo a través de la Jurisprudencia, y llegará el momento en que trabajadores y patrones, para saber exáctamente hasta que punto pueden llegar sus convicciones, exijan que el sistema mixto en la legislación laboral sea accesible a la misma.

Lo anterior debido a que la Jurisprudencia o ésta manera de interpretarla no está contenida en los códigos, y para algunos Abogados es de difícil búsqueda, lo que implica un desconocimiento de la misma.

Por lo que, es evidente el positivismo respecto de nuestra opinión al sistema mixto.

Una Jurisprudencia más que podríamos citar es la siguiente:

"Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció en la Tesis de Jurisprudencia número 185, que aparece publicada en la página 173, Quinta Parte, de la compilación de 1965, que un sólo testigo puede formar convicción en el Tribunal si en el mismo concurren circunstancias que son garantías de veracidad pues no es sóloamente el número de

declaraciones; lo que puede evidenciar la verdad sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, no es menos ciertos, sin embargo, que única y exclusivamente cuando las juntas estiman en conciencia, que el testimonio de una sólo persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testigo aislado integra prueba plena; pero cuando las juntas, haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, consideran que la declaración de un sólo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, la Cuarta Sala no puede sustituir su criterio al de las juntas, por impedirlo así el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo. (Amparo Directo 2768/72 Fructuoso Valeras Icoags. 31 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos,

ponenete: María Cristina SalMoran de Tamayo.) "(92)

Nótese como la última tesis, nos revela la problemática que puede surgir, en virtud de la libertad en la apreciación de la prueba como facultad de la Junta.

Dicho de otra manera, la junta puede apreciar libremente la probanza, dando lugar que en algunas ocasiones la buena fé en su resolución pueda verse poco afectada.

En consecuencia, tenemos que se debería implementar en base a las jurisprudencias citadas, ejecutorias y demás, una normatización que creara un marco jurídico preestablecido para que la Junta no cambie de criterio en su valorización.

Existe la posibilidad de que la junta en casos semejantes, les de el valor probatorio en un caso y en otro no, sin que esto signifique alguna violación en la garantía debido a la facultad que la misma junta tiene.

Lo anterior, nos impulsa nuevamente a hablar de la seguridad jurídica, ahora en favor de las dos partes, tanto el trabajador como el patrón, siendo que si en algún momento dado la Junta tiene ya parámetros establecidos para valorizar la

prueba, actor y demandado, podrán conocer su derecho incluso antes de que esté resuelto.

Debido a que sigue los lineamientos a los cuales la Junta debe de resolver y apreciar la prueba.

Ahora bien, en la actualidad con el sistema libre, la Junta puede variar su criterio de un momento a otro, y dejar desprotegido o no dar la seguridad jurídica al obrero o al patrón, y dependiendo de alguna circunstancia más fuerte de conveniencia, que se presentara en el caso concreto.

Así, es evidente nuestra propuesta al sistema mixto, con el fin de que se tenga mayor seguridad jurídica.

Ampliando las ideas sobre la apreciación de la prueba en conciencia sabemos que es el acto que realizan las juntas de conciliación y arbitraje, para hallar la verdad en las afirmaciones ó hechos formulados por las partes. De la anterior expresión nos percatamos que en nuestro país, ningún otro tribunal tiene esa facultad de "Apreciar las pruebas en conciencia".

Esta tarea es delicada en extremo y requiere para su ejercicio gran experiencia de la vida, del hombre, así como del medio social y sobre todo honestidad. El sistema de la prueba libre permite al juzgador apreciar las pruebas sin traba legal; puede formarse su convicción libremente haciendo

la valorización de acuerdo con su sentir personal, racional o en consecuencia, sin impedimentos de ninguna especie, ni siquiera de orden jurídico.

El derecho procesal laboral es concordante con este principio, pues las juntas deben formar su convicción libremente acerca de la verdad de los hechos por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento que tengan de la vida social, y política. Esto es, apreciación libre pero en conciencia, para hacer efectiva la teoría tutelar y reivindicatoria de los trabajadores que proclama el artículo 123 constitucional."(93)

El principio, de la apreciación de las pruebas en conciencia, sin obstáculos jurídicos, se consagra expresamente en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que textualmente dice: "Los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia".

Los antecedentes del mencionado precepto se encuentran en la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929 que expresa:

(93) "TRUEBA URBINA, Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Ob. Cit., Pág 384.

"La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio."(94)

A efecto de percatarnos del funcionamiento del principio ya citado, a continuación transcribiremos algunas tesis sustentadas por nuestra Suprema Corte de Justicia.

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS, POR LAS. La apreciación de las pruebas hechas por las juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede substituir su propio criterio al de las juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas,

(94) CHIOVENDA, Giuseppe, "La idea romana en el Proceso Civil Moderno", en Revista General de Derecho y Jurisprudencia, Tomo IV, México, 1933, Pág. 168

sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 constitucional."(95)

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS. Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales conceden o niegan valor aprobatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse el amparo, a efecto, de que la Junta respectiva dicte nuevo laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes resuelva lo que procede."(96)

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LAS. Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existan en los autos, de tal manera que si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por aprobado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal."(97)

(95) Apéndice de jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México, 1955, Tesis 602, Pág. 1079

(96) Idem, Tesis 603, Págs. 1081 y 1082

(97) Idem, Tesis 622, Págs. 1113

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- El significado de la prueba en materia laboral, se va a identificar con el objeto mismo, ésto es, que va directamente destinada a los miembros de la junta para que estos puedan resolver en conciencia y buena fé, los puntos contradictorios entre las partes.

SEGUNDA.- El Derecho procesal laboral sirve como instrumento para hacer efectiva la justicia y la seguridad jurídica, tendiente a proteger a la parte más débil, siendo en éste caso el trabajador; brindándole supresión de formalidades en la presentación de su demanda y rapidez durante la tramitación.

TERCERA.- Los testigos son por definición personas que estando en el lugar de los hechos, han percibido los acontecimientos contradictorios en el juicio a través de los sentidos.

Todas las personas físicas que tengan la capacidad de percibir su medio ambiente, pueden ser testigos. En consecuencia, las personas morales en ningún momento podrán constituirse como tales.

CUARTA.- El ofrecimiento de la prueba testimonial en materia laboral, está debidamente regulada,

indicando la Legislación los requisitos que deben cumplirse por parte del oferente. En ningún caso el número de testigos podrá ser superior a tres por cada hecho controvertido, con esto se pretende se logren los principios rectores del proceso laboral y en especial el de rapidez para darle al trabajador pronta satisfacción a sus intereses.

QUINTA.- Debe admitirse la prueba testimonial, siempre que esté ofrecida conforme a derecho, ésto es, que se ofrezca en tiempo, que no vaya contra la moral y las buenas costumbres, y cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de no hacerlo, el Derecho de defensa para las partes, se verían infringidos y el criterio de valorización no se realizaría conforme a derecho.

SEXTA.- Para lograr que los principios rectores del proceso laboral lleguen a materializarse, en especial, la prontitud como en el caso a que se refiere la fracción II, del artículo 813, en que el oferente tiene la obligación de indicar los nombres y domicilios de los testigos cuando exista impedimento para presentarlos directamente, debiendo solicitar a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impiden presentarlos.

SEPTIMA.- Acertada es la disposición, a que se refiere el artículo 1006 de nuestra Ley laboral al prever en sancionar con carcel a aquel que presente documentos

o testigos falsos y cuya sanción varía de 6 meses a 4 años de prisión.

OCTAVA.- Es de trascendencia para la junta, el hecho de que sean identificados los testigos al momento de rendir su declaración, lo cual, se refleja cuando la Junta vaya a valorizar las pruebas y a examinar sobre la idoneidad del testigo; esto es, que corresponda a la misma persona que fué ofrecido su testimonio.

NOVENA.- No basta que los testigos sean tachados, sino que la parte que los tacha, debe de fundamentar evidentemente el motivo por el cual lo hace, ésto es, debe demostrar, que dicho testimonio está viciado de parcialidad, ya bién, porque tiene amistad directa con la parte oferente o porque tiene enemistad directa con su contraparte, o porque de alguna manera, dicho testigo puede demostrar que no estuvo en el lugar de los hechos, en tal forma, que éste incidente debe de invocarse en forma oral en el momento que termina la diligencia de desahogo.

En caso contrario, se entenderá consentido el acto y la valorización de la probanza ofrecida, vá a estar directamente encargada a conciencia y buena fé de la junta.

DECIMA.- Actualmente por disposición legal, la junta no tiene normatividad estricta que constriña

su criterio al valorizar la prueba de tal o cual forma; existe un caso y es al que se refiere el artículo 820 de nuestra Ley, que habla del testigo singular cuando su testimonio hace convicción plena.

La junta ha de proceder a hilar sus pruebas, para establecer la verdad que se busca bajo el concepto de buena fé y mediante la apreciación de dichas probanzas bajo su propia conciencia, lo cual es evidente que puede variar en casos semejantes de un momento a otro.

UNDECIMA.- El sistema de prueba tasada, no es el idóneo para nuestro procedimiento en la formulación de criterios para valorar la prueba testimonial en materia del trabajo ya que el proceso laboral, siempre debe tener un carácter humano por parte de la junta que observa la conducción de las partes en el momento en que va diligenciando cada una de las secciones del procedimiento.

Diferente situación, la va a establecer el sistema mixto, en el que se apoya la mayoría del derecho adjetivo mexicano, ésto es, principalmente en las ramas del derecho civil y penal, en el que cierta parte se le norme al Juez, para que valore y se le deje a criterio otras circunstancias que evidentemente surgen de la relación con el procedimiento.

Proponemos que en nuestro Derecho Procesal Laboral sea

aplicado el sistema mixto para valorización de las pruebas.

Artículo 841 (Actual) dice:

"Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fé guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

PROYECTO DE REFORMA A DICHA DISPOSICION LEGAL.

ARTICULO 841.- Las pruebas admitidas y desahogadas, deberán ser valoradas en su conjunto unas contra otras por el juzgador, de acuerdo a la lógica y la experiencia, debiendo exponer el Tribunal, los fundamentos de la valoración jurídica.

B I B L I O G R A F I A

DOCTRINARIOS

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel "Las obligaciones en el Derecho del Trabajo" Editorial Cárdenas 1978.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Trillas Segunda Edición México, 1989.
- BERMUDEZ CISNEROS, Francisco "La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo" Editorial Cárdenas Tercera Edición México, 1983.
- BRISÑO SIERRA, Humberto "Juicio Ordinario Civil" Editorial Trillas 1975
- CASTORENA, Jesús "Manual de Derecho Obrero" Editorial ACE México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar "Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales." Editorial Trillas México, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar "Lecciones de Derecho Laboral".
- CAVAZOS FLORES, Baltazar "El artículo 123 Constitucional y su proyección en Latinoamérica.
- CHIOVENDA, Giuseppe "La idea romana en el proceso Civil"

Revista general de Derecho y
Jurisprudencia.
México, 1933

CLIMENT BELTRAN, Juan

"Elementos de Derecho del
Trabajo"
Editorial Esfinge
1989.

CORDOBA ROMERO, Francisco

"Derecho Procesal del
Trabajo"
Editorial Cardenas
México, 1986

DAVALOS, José

"Constitución y nuevo Derecho
del Trabajo"
Editorial Porrúa
1988.

DAVALOS, José

"Derecho del trabajo"
Editorial Porrúa
Segunda Edición
México, 1988

DE BUEN L, Nestor

"Derecho Procesal del trabajo"
Editorial Porrúa
1988.

DE LA CUEVA, Mario

"El nuevo Derecho mexicano
del trabajador"
Editorial Porrúa
Tomo I Décima Primera Edición
1988.
Tomo II Quinta Edición, 1989.

DE PINA VARA, Rafael

"Curso de Derecho Procesal
del Trabajo"
Editorial Botas
México, 1952

GUERRERO LOPEZ, Euquerio

"Manual de Derecho del
Trabajo"
Editorial Porrúa
Decimosexta Edición
México, 1989.

- KROTOSCHIN, Ernesto "Tratado práctico de Derecho del Trabajo" Edición De Palma. Cuarta Edición, Volúmen I y II. Buenos Aires, Argentina, 1987.
- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y TENA SUCK, Rafael "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Trillas Tercera Edición, 1989
- MORENO CORA, F. "Tratados de las pruebas Judiciales" México, 1950
- PRECIADO HERNANDEZ, Rafael "Lecciones de Filosofía del Derecho" Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Publicaciones. Segunda Edición, 1984
- RAMIREZ FONSECA, Francisco "La prueba en el procedimiento laboral" Editorial Pac Octava Edición México, 1991
- ROSS GAMEZ, Francisco "Derecho Procesal del Trabajo" Editorial Cárdenas Segunda Edición México, 1986
- TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo "Derecho de la seguridad" Editorial Pac Segunda Edición S/F
- TENA SUCK, Rafael y MORALES S., Hugo Italo "Derecho Procesal del trabajo" Editorial Trillas México, 1986.
- TRUEBA URBINA, Alberto "Nuevo Derecho del trabajo" Editorial Porrúa, S.A.

Segunda Edición
México, 1972.

TRUEBA URBINA, Alberto

"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Porrúa, S.A.
Segunda Edición
México, 1973.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Editorial Porrúa, S.A.
Octagésima Segunda Edición
México, 1987

Ley Federal del Trabajo

Editorial Porrúa, S.A.
Sexagésima Sexta Edición
México, 1991

JURISPRUDENCIA

Apéndice de Jurisprudencia al semanario Judicial de la Federación

México, 1955

REVISTAS Y DOCUMENTOS

DE PINA VARA, Rafael

"Diccionario de Derecho"
Editorial Porrúa, S.A.
Décimoséptima Edición
México, 1991

GARCIA PELAYO GROSS, Ramón

"Diccionario Larrouse Ilustrado"
Editorial Larrouse, 1968

PALLARES, Eduardo

"Diccionario de Derecho

Procesal Civil"
Editorial Porrúa, S.A.
Edición 1983

Manual de acceso a la
Jurisprudencia laboral 1980

Secretarías del Trabajo y
Previsión Social
México, 1982
Edición S/F

Manual de Derecho del Trabajo

Secretaría del Trabajo y
Previsión Social
Edición Tercera, 1982