

301809 70  
de J



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL  
DERECHO DEL TRABAJO

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**LUIS GUILLEN JIMENEZ**

PRIM. REVISION

LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO

SEG. REVISION:

LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR

MEXICO, D. F.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

1993



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

	PAG.
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
EL DERECHO PROCESAL LABORAL.	
A) ANTECEDENTES .....	3
B) CONCEPTO .....	6
C) PRINCIPIOS .....	9
D) AUTONOMIA .....	21
CAPITULO SEGUNDO	
LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.	
A) CONCEPTO DE PRUEBA.....	23
B) OBJETO DE LA PRUEBA.....	27
C) MEDIOS DE PRUEBA .....	31
D) TRAMITE .....	34
CAPITULO TERCERO	
LA PRUEBA TESTIMONIAL.	
A) CONCEPTO.....	40
B) QUIENES PUEDEN SER TESTIGOS.....	48
C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	54
D) ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.....	59

CAPITULO CUARTO

VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

A) SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE.....	80
B) SISTEMA LEGAL O TASADO DE VALORACION.....	88
C) SISTEMA MIXTO DE VALORACION .....	94
D) SOSTEMA APLICABLE EN EL DERECHO MEXICANO.....	99
CONCLUSIONES.....	119
BIBLIOGRAFIA .....	126

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

Para poder comentar respecto de la valoración de la prueba testimonial en el proceso laboral, en primer término analizaremos lo que es el derecho procesal laboral, sus principios y autonomía, siendo necesario referirnos a lo que son las pruebas, su concepto, objeto y medios de prueba, el trámite a seguir en la etapa correspondiente, de ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme a las reglas consignadas en la Ley Federal del Trabajo, asimismo que es un testigo, quienes pueden serlo, el ofrecimiento de la prueba testimonial y el desahogo de la misma para que se puedan analizar los diversos criterios de valoración de las pruebas y del sistema legal que se utiliza en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Cabe señalar que la prueba testimonial implica siempre - dos investigaciones: la primera, relativa a la veracidad del testimonio en la que se investiga la credibilidad subjetiva del testigo, la segunda investigación es sobre la credibilidad objetiva del testimonio, tanto de la fuente de percepción que el testigo afirma haber recibido como en relación al contenido y a la forma de la declaración. Advirtiéndose que si los testigos que deponen sobre actos que presenciaron, difieren en cuestiones accidentales, pero sus divergencias no alteran la sustancia de los hechos sujetos a prueba y con ello no se modifica la sustancia de su declaración, pues es obvio que la memoria no

conserva algunos detalles, su testimonio adquiere valor probatorio pleno, más aún si están administradas a otros elementos de prueba.

La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la ley en cita otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las juntas, al grado de tener por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pensar con justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad puede llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

De lo anterior podemos señalar que el sistema adoptado por nuestra legislación para la apreciación de las pruebas es dejar en gran parte al arbitrio judicial la apreciación de ellas, sin embargo ese no es absoluto, al estar restringido a determinadas reglas basadas en principios generales de la lógica de los que el juez no debe separarse.

## C A P I T U L O   P R I M E R O

### EL DERECHO PROCESAL LABORAL

A) ANTECEDENTES

B) CONCEPTO

C) PRINCIPIOS

D) AUTONOMIA.

## EL DERECHO PROCESAL LABORAL

### A) ANTECEDENTES

Es menester indicar que el Derecho Procesal Laboral es sumamente reciente; de suyo, el Derecho Procesal en General, al que podemos considerar como el tronco común del cual deriva, no se le conocía como una verdadera ciencia; todavía a mediados del siglo pasado, según comentan los historiadores del Derecho, ya que normalmente se hablaba de enjuiciamiento civil, prácticas forenses, práctica civil, etc., esto es, una serie de procedimientos que sólo se conocían a través de los comentarios de las leyes procesales de referencia. En ese entonces ante la falta de uniformidad y coordinación de los principios propios y distintivos de los mencionados procedimientos, era muy difícil concebir al Derecho Procesal como una ciencia, al carecer de una exposición dogmática, sistemática, ordenada y lógica, que pudiese regular los actos jurídicos procesales y los principios que lo informan.

Como la esencia del Derecho Procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, se consideró indispensable la creación de una ciencia que conociese de dicha actividad jurisdiccional, porque precisamente, en función de la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que le son comunes y por ende aplicables a todas las ramas del Dere-

cho, comenzándose, en consecuencia, a estructurarse una nueva ciencia, para obtener la paz social. Es así como nace a la vida jurídica, una nueva rama del Derecho, a la que se le denominó Derecho Procesal, para destacar su carácter científico, y de él deriva el Derecho Procesal del Trabajo.

Reconocemos que el legislador de 1931 debió encontrarse con evidentes tropiezos para separar en la ley las normas procesales. Una doble situación se lo impedía; por una parte, insistamos en que el constituyente de 1917 dejó a la Soberanía de los Estados la regulación jurídica de las normas de trabajo y pensó en una impartición de justicia laboral sencilla, sin el formalismo de las otras ramas del derecho; en segundo lugar, se carecía de una fuerte industrialización y los conflictos de trabajo, más individuales que colectivos, obligaron a un tratamiento uniforme, general para todo el país, imbuidos aún de una balbuceante división local y federal, sin alcances económicos de trascendencia, que exigía más una orientación práctica de los procesos que conocimientos jurídicos. El hecho de que ni siquiera se exigiese el título de licenciado en derecho para ocupar la presidencia de las juntas de conciliación y arbitraje, y que en cambio éste si fuese requisito para ocupar el puesto de secretario de cualquier junta, está indicando el propósito inicial del legislador, al no percibirse la profundidad e implicaciones que éste fenómeno traía consigo.

En el anteproyecto y proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo tampoco se hizo la conveniente separación que facilitaba el momento social que se vivía, atribuible más a razones políticas que jurídicas, pues se perdería, el control administrativo de las juntas y sería caltra la orientación de la justicia laboral hacia el campo del Poder Judicial, dentro del cual sin duda caería. "Fue el doctor don Alberto Trueba Urbina, quien más empeño puso por otorgar, aún cuando el proceso laboral, obteniendo, al menos, que se hablara con franqueza de la necesidad de un Derecho Procesal del Trabajo y se incluyera éste en una nueva reglamentación, no todo lo perfecto que se quisiera pero al menos con gradual autonomía para encarar los diversos conflictos de trabajo, dando a los colectivos el verdadero sentido económico que ostentan". (1)

Como ya se indicó, el derecho procesal del trabajo es su mamente reciente, tanto es así que, incluso las novedosas reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, que entraron en vigor el primero de mayo del mismo año, los títulos catorce y quince del ordenamiento legal antes invocado; se dedican al derecho procesal del trabajo, separándolo inclusive de aspectos propiamente de administración pública del trabajo, como correspondía; y dividiendo el procedimiento en ordinario y especial, ante la ex-

---

(1) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1983, p. 9.

tensión creciente y alcance normativo que ha tenido el derecho del trabajo en las últimas décadas, constituyendo el avance más significativo alcanzado hasta hoy por nuestra materia.

## B) CONCEPTO

El Maestro Nestor de Buen L. en su obra Derecho Procesal del Trabajo señala que "El derecho procesal del trabajo puede ser considerado desde la perspectiva objetiva, como norma o como objeto del conocimiento científico". (2)

Rafael de Pina, al establecer esa distinción, nos dice que como manifestación del derecho positivo, el derecho procesal del trabajo "Es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso". (3)

Como rama de la Enciclopedia Jurídica "Es la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos". (4)

Con un sentido teleológico, esto es, intentando una definición que atiende más a los propósitos de la disciplina que a su contenido. Por su parte Alberto Trueba Urbina, afirma que el derecho procesal del trabajo es "El conjunto de reglas jurí

-----  
(2) De Buen, Lozano, Nestor, Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1988, p. 39.

(3) De Pina Vara, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, México, - Editorial Botas, 1952, p. 8.

(4) *Ibíd.*

dicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales". (5)

Por otro lado y con un sentido descriptivo, el procesalista mexicano Mario Salinas Suárez del Real, después de afirmar que el derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público, señala que "Estudia las normas que regulan la actividad jurídica de los tribunales laborales, el trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, patrones o sindicatos". (6)

A su vez el profesor de la Universidad de Sonora, Francisco Ross Gámez, manifiesta que el derecho procesal laboral "Es la rama del derecho que conoce a la actividad jurisdiccional del Estado, respecto a la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero-patronales". (7)

El maestro Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S. en su obra el Derecho Procesal del Trabajo, (8) citan a algunos autores procesalistas quienes definen al Derecho Procesal del

(5) Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit., Pág. 74.

(6) Salinas Suárez del Real, Mario, Práctica Laboral Forense, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1980, Pág. 4.

(7) Ross Gámez, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, México, México, - Editorial Cárdenas, Segunda Edición, 1986, Pág. 20.

(8) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, El Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Trillas, 1989, P. 19.

Trabajo de la siguiente manera: Armando Porras López como --  
"Aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdic-  
cional del Estado respecto de las normas que regulan las rela-  
ciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económi-  
co".

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca, al analizar --  
acertadamente las tres funciones que realizan las Juntas de -  
Conciliación y Arbitraje, define al derecho procesal del trabaj  
o como "El conjunto de normas que regulan la actividad del Est  
tado, a través de dichos órganos, y cuya actividad tiende a -  
buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no  
ser esta posible, a resolverlos por vía jurisdiccional o emi-  
tiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro -  
de su propia orbita de facultades".

Por otro lado Nestor de Buen L. a su vez señala que "El  
derecho procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objet  
to concreto es, precisamente, el proceso. Como conjunto de re-  
glas el derecho procesal tiene una evidente vinculación con la  
acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva de ju-  
risprudencia integradora, con la acción de quienes al ejercer\_  
la función judicial, o jurisdiccional, para no vincular necesa  
riamente la expresión o la presencia de un juez sirven al Derej  
cho Positivo supliendo sus naturales deficiencias. Sin embargo,  
en una pretensión científica tenemos que vincular al derecho -  
procesal con la aportación de quienes lo convierten en el obje

to principal de su tarea científica. Por último el derecho procesal, como instrumento para hacer efectivos la justicia y la seguridad jurídica, que son pretenciones sociales, tiene que - vivir vinculado a la realidad". (9)

De todo lo anterior se infiere que la ciencia que se comenta esta en relación directa e inmediata de la acción que le corresponde al Estado, para el mantenimiento del orden jurídico existente dentro de un sistema de derecho.

#### C) PRINCIPIOS

Como tendremos oportunidad de comprobarlo después, en México a partir de la reforma procesal del 16 de mayo de 1980, éstas son actualmente diferentes de las del derecho procesal común. En particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad predominante, tutela en beneficio de la parte que se estima más débil, distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el de juzgamiento en conciencia.

Los principios del derecho procesal del trabajo, "En su acepción filosófica, son las máximas o verdades universales del derecho que han servido para orientar la misma ley positiva. De acuerdo con la escuela histórica, los principios de de-

-----  
(9) De Buen, Lozano, Néstor; Ob. Cit. P. 31.

recho son aquellos que han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio, y que igualmente han sido fuente de inspiración para los legisladores, al crear el acto legislativo, es decir, han servido para orientar el derecho mismo ". (10)

Nuestra materia se rige por principios especiales y particulares que poco a poco le han dado autonomía. En efecto, el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo determina; "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 derive 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 oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley". (11)

-----  
(10) De Buen Lozano, Néstor, Ob. Cit. P. 43.

(11) Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1992, P. 350, Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge.

De la anterior disposición, se pueden resumir los siguientes principios del derecho procesal del trabajo.

#### 1.- PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Las juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden manifestarse si las partes, los interesados, no actúan, es decir, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten, sus acciones. Este principio se ha llamado tradicionalmente iniciativa o instancia de parte, tal y como ocurre en nuestra materia, la impulsión del proceso tiene plena aplicación.

Lo anterior supone que el juzgador nada pueda hacer, si previamente no se lo piden los particulares. Ya los romanos decían: *nemo iudex sine actore*: no hay juez sin partes.

Este principio es opuesto al principio o proceso inquisitorial, en donde funciona la oficiosidad como norma en el proceso.

#### 2.- LA FLEXIBILIDAD Y SENCILLEZ EN EL PROCESO.

Mientras en el proceso civil prepondera la aplicación rígida e inflexible, en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario, y el legislador tuvo en consideración para arri-

bar a esta conclusión que forzosamente una de las partes, el -  
trabajador, es una persona económicamente débil que está, por  
esa circunstancia, en desventaja frente al patrón.

Dicha característica deriva de imperativos legales, en  
el sentido de que en el derecho laboral no se exige forma de--  
terminada en las comparecencias, los escritos, las promociones  
o alegaciones, tal y como lo consignaba el artículo 685 de la  
Ley Federal del Trabajo de 1970.

Al respecto, la Ley de 1980 en su artículo 687 indica -  
"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, -  
no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán prec  
isar los puntos petitorios". (12)

Sin embargo dicha facultad al referirse a los proyectos  
de laudos se encuentra limitada por la fracción IV del artícu-  
lo 885 de la ley laboral, cuando declara que "Las consideracio  
nes que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo ale  
gado y probado ". (13) Se infiere, que cuando no estudien las\_  
cuestiones debatidas y los argumentos expuestos, analizando to  
das y cada una de las pruebas, falta el principio de congruen-  
cia que debe mediar en los laudos y las pretensiones deducidas  
por las partes en el juicio, toda vez que en el proceso se de-  
ben respetar las garantías de legalidad, audiencia, fundamenta

-----  
(12) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. P. 352.

(13) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit. P. 414.

ción y motivación.

### 3.- PRINCIPIO DE CONCENTRACION.

De acuerdo con la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación. Lo contrario a este principio es la dispersión, que trae como consecuencia la prolongación de los procesos, como ocurre en el derecho civil.

El principio de concentración se encuentra precisado fundamentalmente en los siguientes artículos:

a) Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta ley (artículo 761).

b) Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se sustanciará y resolverá de plano, oyendo, a las partes; el procedimiento se continuará 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 (artículo 763).

c) Además, de acuerdo con el artículo 848 de la ley, las resoluciones de las juntas no admiten ningún recursos. Las juntas no pueden revocar sus propias resoluciones, sólo las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurren sus

miembros.

Congruente con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley, expresa que las juntas ordenaran que se corrija - cualquier irregularidad que notaren en la sustanciación del - proceso, para el efecto de regularización el procedimiento sin que ello implique que pueden revocar sus propias resoluciones. (regularización del procedimiento).

#### 4.- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

La publicidad es garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir, el principio de publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen las partes a presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones del - buen servicio o morales. Al establecerlo, el legislador ha querido que las partes y el público influyan con su presencia para que las juntas obren con la mayor equidad y legalidad posible.

Al respecto el artículo 720 de la ley, previene, "que - las audiencias serán públicas. La junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada cuando - lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

5.- PRINCIPIO DE INMEDIATEZ O INMEDIACION DEL PROCESO.

El principio de inmediatez consiste esencialmente en -- que los miembros de las juntas de conciliación y arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: reciban pruebas, oigan sus alegatos, los interroguen, etc., para obrar con mayor justicia.

Armando Porras y López, señala que "el principio de inmediatez procesal consiste en que el juez o tribunal que deba conocer y fallar el negocio o conflicto laboral tendrá que estar en contacto directo, en relación próxima, cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, - en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa ". (14)

Por ello, las juntas estan obligadas a recibir todas - las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe; así mismo, los miembros de las juntas podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en - atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intere

-----  
(14) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Igalo, Ob. Cit., Págs. 23 y 24.

ses en juego.

#### 6.- ORALIDAD EN EL PROCESO

A diferencia del derecho común, el derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en la que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad. Por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral.

Se deduce que por dicha característica, predomina la pa labra hablada sobre la escrita, aunque no necesariamente se quiere decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la nece sidad de la constancia escrita, ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto. Al respecto el artículo 685 de la ley de la materia, establece que el proceso laboral es "pre dominantemente oral".

A mayor abundamiento, el artículo 713 de la ley prevé - que en las audiencias que se celebren se requerirá de la pre sencia física de las partes o de sus representantes o apoderados. En virtud de que el derecho del trabajo es de naturaleza es pecial, eminentemente oral.

En el caso de que no fuera así se tendría perdido el de

recho para alegar o justificar las pretensiones aducidas en el juicio. Por ello es que en ningún procedimiento, ni aún en el penal, triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo. Esto se debe, indudablemente a la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica justicia laboral.

#### 7.- GRATUIDAD EN EL PROCESO

Sin lugar a dudas, la gratuidad en el procedimiento laboral, deriva del artículo 17 de nuestra Carta Magna que determina: "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil. Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales".(15)

Además, en el artículo 685 antes citado, se establecen los principios procesales del derecho del trabajo que entre otros determina que éste será totalmente gratuito, y, por lo tanto, las Juntas de Conciliación y Arbitraje bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de una actividad jurisdiccional.

---

(15) Góngora Pimentel, Genaro David y Acosta Romero, Miguel, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Editorial Porrúa, S.A., 1987, P. 367.

8.- SUPLENCIA DE LA DEMANDA (NUEVO PRINCIPIO PROCESAL)

La segunda parte del artículo 685, que fue reformado en 1980, previene una novedad en materia laboral al establecer: - "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 esta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley".-

(16)

Dicho artículo presenta dos situaciones jurídicas totalmente diferentes, a saber: el supuesto de que la demanda del trabajador sea incompleta y la hipótesis de que la misma sea oscura o vaga.

a) En el primer caso, la demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley derivan de la acción intentada por el trabajador, - la junta, en el momento de admitirla subsanará las omisiones, - precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por ley le corresponden y que olvidó u omitió demandar el trabajador.

b) En la segunda hipótesis y de acuerdo con el artículo 873 relacionado con el 685 de la ley, tratándose de que el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la junta señalará - los defectos u omisiones en que hayan incurrido por irregularidades en la demanda, o cuando se hubieren ejercitado acciones contradictorias y fijará un término de tres días para que sean subsanadas dichas irregularidades.

El principio que comentamos constituye una salvedad al derecho estricto, porque suplir la deficiencia de la queja, - por parte de las juntas de conciliación y arbitraje, implica - que estas no deben ceñirse a los conceptos o pretensiones aducidas en la demanda, sino que deben subsanar las omisiones, - cuando no contenga las pretensiones que deriven por ley de la acción ejercitada o prevenirlo para que corrija por defectos u omisiones.

De lo anterior, se colige que suplir la deficiencia de la queja es suplir la demanda. La idea de deficiencia tiene - dos acepciones: la falta de algo y la de imperfección. Por ende, suplir una deficiencia es integrar lo que falta, remediar - una carencia o subsanar una imperfección, es decir, completarla y colmar las omisiones en que haya incurrido o perfeccionarla.

En esta virtud, la suplencia del error sólo significa - que las juntas pueden subsanar la demanda por incompleta o prevenir que se corrija cuando sea vaga u oscura, pero no pueden

alterar los hechos en que se funda la acción ejercitada.

Consideramos que esta facultad es obligatoria para las juntas, ya que de forma imperativa el artículo 685 de la ley\_ aduce que al admitir la demanda, la junta subsanará ésta, y no emplea una locución optativa ("podra suplirse"), como se-- ría en materia de amparo la facultad discrecional de suplir - la demanda de garantías respecto de la material laboral.

El sector patronal, con sobrada justificación, se pronunció en contra de la suplencia de la queja introducida en el procedimiento laboral, porque ésta rompe con el principio de paridad procesal, el cual consiste en que ambas partes deben\_ tener las mismas posibilidades e igualdades en el proceso, - confundiendo la desventaja social de un trabajador con el pro\_ ceso mismo.

En conclusión, de todo lo anterior, se desprende que el derecho procesal del trabajo se rige por sus propios princi- - pios que le han conferido autonomía y que constituyen las ca-- racterísticas esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, aunque desde el punto de vista científico existen dudas al respecto, ya que el derecho es homogéneo uni- - tario, y toda norma es creada por el poder estatal.

En ese orden de ideas el procedimiento mercantil tuvo - como destinatarios a los comerciantes, el procedimiento labo-- ral está reservado a las relaciones obrero-patronales. Esta -

circunstancia y el hecho de que en la nueva Ley Federal del -- Trabajo, vigente a partir del primero de mayo de 1970, en su artículo 17, que sustituyó al 16 anterior, no se encuentra al derecho común como fuente del derecho del trabajo, ha inclinado a algunos autores a sostener la autonomía científica del derecho procesal del trabajo. Transcribimos a continuación el artículo mencionado: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad." (17)

#### 9.- AUTONOMIA.

La autonomía científica del derecho procesal del trabajo, no es exclusiva de esta especialidad, en virtud de que también la presentan otras ramas del derecho y dado que esencial y fundamentalmente ésta función es de los sujetos que intervienen, esto es, que siendo el derecho procesal una ciencia, el derecho procesal del trabajo como rama de dicho tronco común goza también de autonomía científica por la naturaleza del derecho sustantivo que tutela. Está tendencia a destacado como disciplina autónoma el derecho procesal laboral constituye una

-----  
(17) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cip. P. 31

eficiencia acorde con el carácter indefinido y autónomo del de recho laboral en sí. Al igual que el derecho procesal mercan-- til, está en función de los actos de comercio y comerciantes y el derecho penal en función de los delitos y las penas, el de- recho procesal laboral con verdadera autonomía está en función del derecho del trabajo y de las relaciones obrero patronales.

## C A P I T U L O      S E G U N D O

### LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

A) CONCEPTO DE PRUEBA

B) OBJETO DE LA PRUEBA

C) MEDIOS DE PRUEBA

D) TRAMITE.

## LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

### A) CONCEPTO DE PRUEBA.

Para comprender lo que la prueba es, necesitamos analizar diversas acepciones, por tal motivo partiremos de su expresión gramatical; la palabra "prueba", señala el Diccionario - Real Academia, citado por el maestro Néstor de Buen L., en su obra el derecho procesal del trabajo, puede ser: "acción y - efecto de probar"; "razón, argumento, instrumento u otro medio conque se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa" ; "justificación de la verdad de los hechos - controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficacez la ley". (18)

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 esa razón, arugmento, testimonio o cualquier medio pr\_ batorio, con el fin de poder demostrar un hecho, acto o alguna situación en concreto.

Para Rafael de Pina, la palabra prueba, en su sentido - estrictamente gramatical, "expresa la acción y efecto de pro- bar, y también la razón, arugmento, instrumento u otro medio -

-----  
(18) De Buen, L., Néstor, Ob. Cit. P. 395.

con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa". (19)

Por otro lado, Eduardo Pallares, proporciona otro concepto más de prueba, 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, esto 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". (20)

De las anteriores definiciones, se desprende que coinciden directamente en un elemento, como es la demostración de una circunstancia.

Por lo anterior, el significado directo de la prueba es sin lugar a dudas, el hecho de demostrar la existencia o

(19) De Pina, Rafael, Tratado de las Pruebas Civiles, Lib. de Porrúa Hnos. y Cía., México, 1942, P. 35.

(20) Pallares Eduardo, Diccionario del Derecho Procesal Civil, Editorial - Porrúa, S.A., 15a. Edición, México, 1983, págs. 657 y 658.

inexistencia de tal o cual situación.

En términos generales, la prueba en cualquier ámbito, - ha de demostrar una circunstancia, de tal manera, que un signi- ficado 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.

Por otro lado, la esencia etimológica de la palabra - prueba, nos señala el maestro Alberto Trueba Urbina, "es el me dio 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 signi- fica la acción y efecto de probar y también la razón, argumen- to, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y ha- cer 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". (21)

Si bien, esa definición gramatical que dejamos estable- cida al inicio de nuestro estudio, consistente en demostrar la verdad de un hecho, por naturaleza tiene que ser de carácter -

-----  
(21) Trueba Urbina, Alberto, Ob. Cit., P. 371.

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.

"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 "(22)

Podrían invocarse otras muchas definiciones: el campo de la prueba es propicio para intentarlas, pero no viene al caso. Lo importante es destacar tanto el valor instrumental de la prueba: medio para lograr un fin, como su objeto: crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.

Con las definiciones antes citadas y tomando en consideración

-----  
(22) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit., P. 108.

ración las mismas, tenemos la visión de lo que la prueba significa de manera general y lo que el derecho procesal entiende - por esa acción de probar tal o cual situación.

En ese orden de ideas y tomando en consideración los - elementos de cada una de las definiciones citadas anteriormente, esto es, el de la honradez, la fé, demostrar, establecer - con certeza un hecho, experimentar cualidades, esclarecer alguna situación dudosa, podemos desde nuestro punto de vista definir lo que la prueba es y que a continuación se indica.

La prueba, va de manera directa a establecer una situación real y concreta, que tiendan a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, con el objeto de que se norme un criterio fehaciente y confiable, debiendo las partes demostrarlo a través de los medios de prueba que la ley prevee, siendo además el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso; en el derecho laboral - las pruebas se deben hacer valer en la audiencia en su etapa - de ofrecimiento y admisión de pruebas.

#### B) OBJETO DE LA PRUEBA

Como se menciona con anterioridad, el objeto de la prueba será el de crear en el juzgador la convicción sobre lo alegado por las partes.

Con las acciones que el actor reclama en su demanda y - las excepciones y defensas opuestas por la demandada al contes- tar la misma, que generen la controversia, así como la forma - en que se controvierten los hechos de la demanda, es decir, - una vez fijada la litis, serán para nuestro sistema procesal, - laboral, los puntos en que ha de versar la prueba y los que de- berán ser demostrados por las partes.

En ese orden de ideas, a su vez el maestro Francisco - Córdoba Romero, afirma: "Sin duda que la prueba tiene por obje- to los hechos controvertidos materia de la litis, obviamente - con el fin de acreditar las afirmaciones vertidas por el ofe- rente de la prueba, al hacer valer su acción o excepción".(23)

De la anterior cita, cabe señalar, que el hecho contro- vertido es el que ha de necesitar probarse, de tal manera, que una vez que se fija la litis de un proceso, las partes, debe- rán preparar sus pruebas, a fin de demostrar los hechos contro- vertidos en el juicio.

Por otro lado, el maestro Rafael de Pina, señala: "Obje- to de la prueba son los hechos dudosos o controvertidos. Se - comprende también como objeto de prueba, en algunas legislacio- nes, el derecho consuetudinario y, con carácter de generalidad, el derecho extranjero.

-----  
(23) Córdoba Romero, Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, México, Edi- torial Cárdenas, 1988, P. 69.

... Solo los hechos estan 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 estan 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 fundamentales 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". (24)

El maestro de Pina, confirma nuestras aseveraciones anteriores 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.

En relación a esos comentarios, pdoemos 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 pudiéramos llamarle aparente, muy simple o sen

---

(24) De Pina Vara, Rafael, Ob. Cit., Págs. 173 y 174.

cillo, 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 de recho, 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 le- yes vigentes, cuando la fracción VIII del artículo 878 y 882 - de la Ley Federal del Trabajo vigente, 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.

... Más aún, todavía respecto del objeto de la prueba, - se requiere de una circunstancia más para que pueda constituir se como tal en relación con los hechos, como independientemente de que se trate de los acontecimientos alegados o controver tidos, que no sean tenidos legalmente como verdaderos y no es- té prohibida la prueba de los mismos, es necesario que tales - hechos, sean admisibles o creibles". (25)

Resulta ser obvio como la economía procesal menciona - nuestro derecho laboral, esto es, que solamente requiere que - el hecho controvertido deba ser real; de otra manera, la pro--

(25) Ross Gamez, Francisci, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Cárde- nas, Segunda Edición, México, 1986, Págs. 339 a 431.

banza ofrecida respecto de un hecho allanado, sería totalmente inútil y más aún, como lo señala el maestro Francisco Ross G., no debe admitirse sino la probanza, que sea también necesaria y en determinado momento creible.

### C) LOS MEDIOS DE PRUEBA

Tanto en la Ley Federal del Trabajo de 1931 como en la de 1970, el capítulo de pruebas presentaba serias anomalías que obligaban al manejo de las reglas supletorias del Código Federal de Procedimientos Civiles, particularmente en el tratamiento de una prueba fundamental en el proceso laboral como lo es la de inspección.

La reforma procesal de 1980 puso remedio, en términos generales, a esas omisiones, obviamente no de una manera perfecta pero sí suficiente. Para ello se sirvió del modelo del propio Código Federal (artículo 93) listando las pruebas y no, simplemente señalando las reglas aplicables como por el contrario lo hacían las leyes anteriores. Es importante advertir que no existe total coincidencia entre el artículo 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles y el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo. Además de denominaciones que acusan diferencias sutiles, en el Código no se incluye a la prueba instrumental de actuaciones que sí forma parte del catálogo de la ley laboral. Otra diferencia: el texto inicial del artículo 776 de dicho ordenamiento, que excluye como medios de prueba a

los contrarios a la moral y al derecho, con mejor fortuna aparece regulado en el artículo 87 del Código Federal que en lo conducente dispone que "Cuando la recepción de una prueba pueda ofender a la moral o el decoro social, las diligencias respectivas podrán ser reservadas, según el prudente arbitrio del tribunal".

El texto del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo es el siguiente:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y en general aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

El nuevo regimen probatorio, independientemente de enumerar los tradicionales medios de prueba que se aplican en el derecho procesal, consigna un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en

el proceso laboral y rompe con el inveterado principio de que el que afirma está obligado a probar.

Por otro lado, el precepto legal antes invocado y del cual emanan en el enlistado que aparece 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, siempre que no sean contrarios - la moral y el derecho, como requisito para poderlos ofrecer como probanza sobre los hechos controvertidos.

Asimismo, el artículo 777 de nuestra legislación vigente, establece que: "las pruebas deben referirse a los hechos - controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes" (26)

Es notable, como nuestra legislación permanece fiel al objeto directo de la prueba, sirviendo también como un parámetro legal, a fin de que las pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes sean desechadas por la junta.

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

-----  
(26) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., P. 381.

el de demostrar hechos dudosos o controvertidos por las partes, siendo destinatario de dicha demostración, la junta respectiva, a efecto de que ésta pueda tener elementos necesarios y firmes que le sirvan para conocer la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso.

#### D) TRAMITE

La mayor responsabilidad de las partes en un proceso es, obviamente, producir la prueba que corresponda a su posición - en el litigio. Los viejos axiomas han sido abandonados en el mundo del derecho procesal laboral y hoy no es cierto como se indicó anteriormente, que el que afirme esté obligado a probar y que los hechos negativos no reportan carga alguna.

Más allá de esa carga probatoria, las partes tienen facultades amplísimas en todo el tema probatorio. Desde luego a ofrecer cuantas pruebas convengan a sus intereses, con la limitación más formal que real como se ha señalado, de que no podrán utilizar medios de prueba contrarios a la moral y al derecho. Pero también a ejercer un derecho de crítica sobre las pruebas del contrario que se pueden manifestar de muy diferentes maneras: repreguntando a sus testigos y ratificantes; objetando los documentos que presente; asistiendo a las diligencias de inspección; nombrando peritos en las periciales ofrecidas por su contraparte; etcétera.

En ese sentido, en el artículo 781 de la ley en cita, - se establece: "Las partes podrán interrogar libremente a las - personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre - los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas - que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos - que se exhiban". (27)

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden a la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

En el procedimiento laboral mexicano, la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se ha sujetado a las siguientes reglas: Una primera regla aparece consignada en el artículo - 777 de la ley de la materia, que obliga a que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. En general todo ofrecimiento de - pruebas marca la relación de la prueba con el hecho que se pretende acreditar. A veces esa relación se hace individualizando el hecho y oa prueba.

Por lo que se refiere a la oportunidad de ofrecimiento, la ley es clara. En el artículo 778 de la ley laboral se indica que: "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia,-

-----  
(27) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., p. 381.

salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos". (28)

Otra regla es, como lo establece el artículo 780 de la ley ya citada, que "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo". (29)

Esto es importante, ya que las partes, al ofrecer sus pruebas, acompañen éstas de todos los elementos necesarios para su desahogo, pues de no hacerlo así, corren el peligro de que se les desechen por no estar ofrecidas conforme a lo dispuesto por el precepto legal antes invocado.

Con base en esas reglas y como lo dispone el artículo 880 de la ley "la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las del demandado;

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas rela-

(28) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., P. 381.

(29) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., P. 381.

cionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la constatación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de éste Título; y

IV.- Concluido el ofrecimiento, la junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche".

(30)

Según lo preceptuado en el artículo citado, las partes durante la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, podrán ofrecer las correspondientes a los hechos que cada una pretenda acreditar, haciéndolo primero el actor y en seguida el demandado, con la circunstancia de que los protagonistas podrán promover nuevos medios de convicción, siempre y cuando estén relacionados con los de la contraparte y dentro del plazo fijado para tal efecto, de suerte que si la junta antes de que fenezca tal dilación se opone a la recepción de una probanza, conculca las reglas del procedimiento en perjuicio del oferente.

---

(30) Ley Federal del Trabajo, Ob. cit., Pág. 411 y 412.

Ahora bien, como lo dispone el multicitado artículo que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término "en relación con los hechos controvertidos". Esa condición implica dos cosas. En primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos. En segundo término que si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no habiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas en primer lugar. Si no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será el quien deba ofrecer pruebas en contrario, en primer término. Podrá hacerlo después, el actor, si así conviene a sus intereses.

En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas al concluir el ofrecimiento del actor.

Debemos hacer mención respecto de la objeción de las pruebas del contrario. La objeción constituye un acto procesal por virtud del cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra o su ineficacia para producir convencimiento.

Ahora bien, mientras no este concluida la etapa del ofrecimiento de pruebas, las partes pueden ofrecer las que estimen pertinentes, siempre que se relacionen con los hechos controvertidos, aunque su ofrecimiento no se haga en el orden establecido por la fracción I del artículo 880 de la ley en ci

ta, pues tal precepto no prevé el desechamiento de las mismas por esa razón. Además, el diverso artículo 881 del mismo ordenamiento, dispone que concluida la etapa de ofrecimiento de pruebas sólo se admitirán las relativas a los hechos supervenientes o de tachas, lo que puede interpretarse en el sentido de que en tanto no concluya aquella etapa, cabe admitir las pruebas cuyo ofrecimiento hubiesen omitido las partes inicialmente, consecuentemente las juntas no deben rechazar las pruebas solo porque se hayan ofrecido fuera del orden establecido por el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto a la admisión y desechamiento de pruebas, como lo dispone la fracción IV del artículo 880, la junta deberá citar acuerdo, de inmediato, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que pueden requerir estudio detenido, las juntas suelen pasar por alto las exigencias de la ley y dictan un acuerdo reservándose para resolver al respecto.

CAPITULO TERCERO

LA PRUEBA TESTIMONIAL

A) CONCEPTO

B) QUIENES PUEDEN SER TESTIGOS

C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

D) ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA  
TESTIMONIAL

## LA PRUEBA TESTIMONIAL

### A) CONCEPTO

La prueba testimonial es la que las partes ofrecen a cargo de persona extraña al juicio, que declarará acerca de los hechos controvertidos y del mismo. El testigo recibe una impresión por los sentidos, se da cuenta de ello y guarda memoria; el testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del Tribunal los hechos relacionados con el conflicto y sus circunstancias de modo, tiempo y lugar.

El testigo es el órgano de prueba; el medio probatorio, en su manifestación, o sea el testimonio.

El maestro Briseño Sierra, al hablarnos de lo que es un testigo, señala como antecedente que "Muchas veces los jueces recibían lisa y llanamente los expedientes a confirmación por vía de justificación, con plazo limitado, por ejemplo por veinte y treinta días, y solían prorrogarlo hasta setenta y nueve, añadiendo algunos, la cualidad de que el período era preciso y perentorio. 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 conviniera a las partes confirmar algunos extremos nuevos de la pretensión, que por olvido podrían alegarlos en el mismo pedimento 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 hubieren 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 fuera pedimento de las partes o de oficio, cuando su dicho hubiera sido confuso o hubieran omitido preguntas o no hubieren dado razón de sus declaraciones!"

De lo anterior cita, se desprende la importancia y objeto que persigue el testigo en el procedimiento. Esto es, que básicamente éste sujeto tercero en el juicio, no tiene interés en el mismo, no obstante le consten los hechos o las situacio-

-----  
(31) Briseño Sierra, Humberto, Juicio Ordinario Civil, Editorial Trillas, Primera Reimpresión, Tomo II, México, 1980, Pág. 604.

nes controvertidas en el debate procesal. Asimismo surgen como uno de los primeros medios probatorios el hecho de llamar a testigos, para afirmar las declaraciones de los litigantes, respondiendo a aquel significado y objeto de la prueba referida al inició del presente trabajo.

A su vez, los maestros Hugo Italo Morales Saldaña y Rafael Tena Suck, nos proporcionan también el concepto de lo que son los testigos, y al respecto dicen: "El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidos en la relación procesal.

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 puede, al ser relativa y subjetiva, proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos". (32)

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 pro

-----  
(32) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit., Pág. 115.

batorio sin duda en la antigüedad era por medio de testigos, - actualmente ésta prueba como lo dicen los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales S., 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.

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 precisamente por haber sido apreciados por éste.

Por su parte el maestro Rafael de Pina Vara, nos hace una definición 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 ese 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". (33)

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

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.

Ahora bien, la legislación laboral no establece un artículo expreso que nos defina lo que por testigo debemos de entender, pero esta circunstancia, no estimamos 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, sería tanto como hacer doctrina dentro de la misma legislación.

-----  
(33 De Pina Vara, Rafael, Ob. Cit., Pág. 187.

El Manual del Derecho del Trabajo, Editado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, establece al respecto, - definiendo a los testigos como: "Personas que tienen un conocimiento directo de un hecho, así como de sus particularidades y circunstancias, por haberlo presenciado. Los testigos son auxiliares del procedimiento. Mediante su declaración, la junta adquiere información que le permitirá fallar en conciencia".(34)

Quando se ofrece la prueba confesional para hechos propios, a cargo de las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando - los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien - que por razones de sus funciones les deban ser conocidos, y ya sea que la empresa demandada bajo protesta de decir verdad, manifieste que el o los absolventes ya no laboran para la misma, o que el C. actuario al llevar a cabo la notificación personal a la persona que deba ser notificada, asiente en su razón, previamente cerciorado, que ya no habita o trabaja en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación correspondiente, deja de ser parte en el proceso, cambiando la naturaleza de la prueba confesional para hechos propios, para transformarse en testimonial.

-----  
(34) Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 3a. Edición, 1982, Pág. 479.

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 empre-  
sa, sino la confesión sobre hechos propios, que por la relevan-  
cia del cargo pueden obligar a la empresa; y por tanto no pue-  
de 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, porque\_  
un gerente general de una empresa que tenga miles de empleados,  
puede abarcar un sin números de actos administrativos que de--  
ban serles conocidos administrativamente, pero que prácticamen-  
te los ignoren. En esas circunstancias no puede estar obligado  
a contestar posiciones para ésa confesional sui generis, por--  
que de ninguna manera son hechos propios, los que hayan sido co  
nocidos, y no los que deban ser conocidos. Además, traé las si  
guientes implicaciones: si la persona que ha ejercido funcio--  
nes de dirección en la empresa, dejó de prestar sus servicios\_  
a la misma, ésa 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 mo-  
tivos voluntarios o por despido, y entonces se trataría de un  
testigo de dudosa idoneidad, aún cuanto tampoco ésta circuns--  
tancia impidiera que se valore su declaración, según la veraci-  
dad de 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 motivan la declaración sea el mismo". (35)

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 porque el hecho es conocido - por éste, debe declararlo, de una forma u otra.

En resumen la prueba confesional, cambia a testimonial cuando el absolvente deja de representar al patrón, es decir, si al ofrecer o al desahogar la prueba confesional a cargo de quien ejercita actos de dirección o administración de una empresa, ya no los desempeña, no es dable que la junta le tenga por confeso fictamente porque no ocurre a la audiencia, pues tal probanza por no ser idónea resulta improcedente, en todo caso, sólo puede revestirse como testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración.

En general, tenemos que cada uno de los medios de prueba van 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 intentan demostrar los hechos controvertidos, hacia la junta, quien ha de resolver en base a la probanza ofrecida y desahogada.

---

(35) Climent Beltran, Juan, Elementos de Derecho del Trabajo, México, Editorial Esfinge, 1989, Págs. 159 y 160.

Para finalizar éste inciso y dejar claramente establecida la conceptualización de lo que son los testigos, diremos tomando como base las definiciones citadas con anterioridad, el testigo, en principio, debe ser una persona extraña a los intereses del juicio, pero que debe tener el conocimiento directo adquirido a través de sus sentidos de los hechos que se debaten en el litigio, debiendo obrar de buena fé en el testimonio que rindan.

#### B) QUIENES PUEDEN SER TESTIGOS

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 profesal, 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 él 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 éste 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 éste 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, sólo 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 la prueba testimonial debe realizar". (36)

Ese concepto de idoneidad al que nos estabamos refiriendo, se va a reflejar en esos cuatro requisitos del maestro Miguel Bermudez Cisneros, en que la persona que puede ser testi-

-----  
(36) Bermudez Cisneros, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, México, Editorial Cárdenas, Tercera Edición, 1989, Págs. 29, 30 y 31.

go debe de reunir y que a continuación se señalan:

- 1.- Debe rendirse personalísimamente.
- 2.- Debe provenir de un tercero extraño al juicio.
- 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 debidamen-  
te realizados, sin opinar sobre el presente o el fu-  
turo.

Por el hecho de que puedan ser testigos los que puedan\_ declarar sobre los hechos que reúnan 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 testi- go. De lo anterior cabe señalar que solamente las personas fí- sicas pueden llegar a ser testigos, ya que son hechos conoci- dos a través de los sentidos, los cuales la persona moral ja- más podrá tener.

Ahora bien, esta prueba esta supeditada a la buena fé y a la memoria del testigo, la cual lamentablemente a través de los tiempos, se ha llegado a deformar, al grado de que la ma- yor de las veces se utilizan los testigos falsos a los que - realmente no les consten los hechos, por lo que, otra de las situaciones que como elementos debemos asentar y citados ante- riormente, es la memoria y la buena fé de quienes rindan su -

testimonio, y de las que el maestro Rafael Tena Suck y Hugo -- Italo Morales S., 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". (37)

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

El testimonio de las personas, por ley tienen carácter obligatorio. Cualquier persona a quien realmente le consten los hechos tiene la obligación de declarar ante la autoridad que le requiera, lo que sabe respecto de los mismos.

---

(37) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit., Pág. 115.

El maestro Rafael de Pina Vara, nos expresa en relación a lo anterior las siguientes consideraciones: "La persona llamada a declarar está 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". (38)

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.

De tal forma, pueden ser testigos las personas que reúnen los requisitos ya señalados y de ésto resulta la idoneidad

-----  
(38) De Pina Vara, Rafael, Ob. Cit., Págs. 185 y 186.

de los mismos, que como decíamos va directamente enfocado a de mostrar la veracidad de las circunstancias. Norman el comentario anterior los siguientes precedentes que no constituyen jurisprudencia y que a continuación se transcribe.

"TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la validez 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)". (39)

Con los elementos ya expresados, podemos establecer -- quienes pueden ser testigos, siendo toda persona física que tenga conocimiento o le consten los hechos ocurridos en relación con la controversia laboral, y que los haya percibido por medio de los sentidos.

---

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

### C) OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

La reforma de 1980 introdujo modificaciones importantes a la prueba testimonial. Desde luego ha sido mucho más precisa que las anteriores, reflejando un claro propósito de cumplir - exigencias técnicas que la práctica de muchos años y de alguna manera la jurisprudencia, han aconsejado.

El ofrecimiento de la prueba testimonial deberá hacerse en la audiencia en los términos de lo dispuesto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial\_ deberá cumplir con los requisitos siguientes:

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

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 justificados que le impidan presentar los directamente;

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el ofrente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser

examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. - Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y

IV.- Cuando el testigo sea 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". (40)

Puede notarse que se intenta aligerar la prueba, al reducir y limitar el número de testigos que se puede ofrecer por cada hecho controvertido, de cinco a tres por considerarse suficientes y menos embarazoso el procedimiento laboral.

Sobre estos aspectos el maestro Francisco Ross Gámez, - señala lo siguiente: " 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 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 hubiese 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. Su aceptamos la realidad práctica de la dilación normal de los conflictos en donde siempre ha existido un gran porcentaje de deserción de los testigos presenciales de los hechos, habremos de comprender la importancia 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 supuestos jamás podrá tener fé probatoria". (41)

Por lo que se refiere a lo expresado por el maestro - Francisco Ross G., es evidente que por cada hecho controvertido, se ha limitado el número de testigos, como ya se indicó anteriormente.

Ahora bien por lo que respecta 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 quien ha de citarlos con el apercibimien-

-----  
(41) Ross Gámez, Francisco, Ob. Cit., Pág. 387.

to legal correspondiente del que más adelante hablaremos.

Con lo anterior, tenemos que se va preparando legalmente la prueba testimonial, y ha de notificársele al testigo, para que acuda a la Junta a manifestar en relación a los hechos controvertidos.

En ese aspecto, el maestro Francisco Córdova Romero, nos alude las siguientes 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 da 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 a 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". (42)

Cabe hacer notar como el autor habla del objeto directo del ofrecimiento de la testimonial con los requisitos establecidos por el artículo 813 de la ley, en especial en su fracción II; Esto es, se debe conocer y proporcionar el nombre y domicilio del testigo, para el efecto de que se pueda lograr

-----  
(42) Córdova Romero, Francisco, Ob. Cit., Pág. 96.

su comaprecencia ante la junta y llevar a cabo el desahogo de la prueba propuesta por quien la haya ofrecido.

Ahora bien, el mismo artículo 813, establece la reglamentación respecto de la comparecencia de testigos que tengan su domicilio en lugar distinto de aquel en que resida la Junta, la prueba a su cargo se desahogará mediante exhorto que se dirija a la autoridad jurisdiccional competente en el domicilio de aquellos, debiendo el oferente acompañar interrogatorio por escrito y correlativamente, el derecho de su contraparte para optar por exhibir el pliego de repreguntas correspondiente en sobre cerrado, o bien reservarse su derecho de repreguntar ante la autoridad exhortada, es decir, formularlas directamente, El no exhibir el pliego de preguntas implica el desechamiento de la prueba ofrecida.

El maestro Francisco Ross Gámez, al respecto nos dice:-  
"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 inclusive previene que la prueba se declarará desierta en caso de que el oferente no acompañe al 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 autoridad exhortada, al desaparecer dicha facultad y conservar únicamente la obligación de formular repreguntas dentro de los tres días siguientes en sobre cerrado". (43)

De la anterior cita, cabe indicar que a lo que se refiere el maestro Ross Gámez, es que en el momento en que se ha de desahogar la prueba testimonial mediante exhorto, el pliego de preguntas o interrogatorio, y las repreguntas, parten directamente, no pudiendo formularse más de las contenidas en dichos pliegos, debido a que por la distancia, la diligencia se llevará a cabo en otra jurisdicción.

Por último, es evidente que los altos funcionarios públicos, es muy difícil que dejen su ejercicio, para presentarse a declarar personalmente en el local de la Junta, por lo que podrá rendir su declaración por medio de oficio.

#### D) ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

En materia laboral, son admisibles en el proceso doso los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho.

Además deberán ser ofrecidas en los términos estableci-

-----  
(43) Ross Gámez, Francisco, Ob. Cit., Pág. 391.

dos por la Ley Federal del Trabajo, para que la autoridad pueda admitirlas.

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 sostenida por ellas". (44)

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 913 de la ley en cita.

Sobre estos aspectos, el maestro Miguel Bermudez Cisneros, señala: "Previendo que concluyó el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente cuáles son las pruebas que admite y cuales son las que desecha, 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,

---

(44) Pallares, Eduardo, Ob. Cit., Pág. 72 y 73.

como si tratarán de convencerla, de que la razón le asiste. Re-  
petimos que el ofrecimiento; debe ser dirigido al tribunal juz-  
gador 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 ob-  
jetar las pruebas que su respectiva contraparte haya presenta-  
do. 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 concoe, lo haga -  
notar al tribunal, a fin de que deseche esta prueba" (45)

Ahora bien, los maestros Rafael Tena Suck y Hugo Italo\_  
Morales Saldaña, opinan: " Las pruebas deben de ofrecerse en  
la misma audiencia (conciliación, demanda y excepciones, ofre-  
cimiento 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)". (46)

En consecuencia de lo anterior, podemos afirmar, que--  
las pruebas ofrecidas en tiempo y que se relacionen con la li-  
tis, además de que no sean contrarias a la buena fé y a las -  
buenas costumbres, deben de ser admitidas por la Junta, para -

(45) Bermúdez Cisneros, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, México, Edi-  
torial Trillas, 2a. Edición, 1989, Pág. 142.

(46) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit., Pág. 110.

el efecto de proceder a su desahogo.

Debemos tomar en consideración, los comentarios que al respecto el maestro Miguel Bermudez Cisneros ofrece, 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 le deseche". (47)

Podemos decir que la calificación o admisión de las pruebas, es un acto jurídico exclusivo de la autoridad jurisdiccional, debiendo estar siempre fundada y motivada, estudiando cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, debiendo estar debidamente relacionadas con la litis planteada para su aceptación, y la prueba testimonial materia de nuestro trabajo no escapa a estas reglas, ratificando lo expuesto anteriormente

-----  
(47) Bermudez Cisneros, Miguel, Ob. Cit., Pág. 143.

te en el sentido de que dicha prueba deberá ser ofrecida en términos de lo establecido por el artículo 813 de la multicitada Ley.

Cabe hacer mención las causas por las cuales puede desecharse el ofrecimiento de la prueba testimonial, siendo las siguientes:

1.- Cuando no se relaciona con los hechos controvertidos (Artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo).

2.- Cuando no tenga relación con la litis planteada, o resulte inútil o intrascendente expresando el motivo de ello (artículo 779).

3.- cuando el oferente de la prueba testimonial tiene la carga de señalar tanto el domicilio como el nombre de los testigos (los cuales se limitan a tres), independientemente que se comprometa a presentarlos ante la Junta, la omisión de tales requisitos, trae como consecuencia que se tenga por mal ofrecida esa prueba y que se admita (Artículo 813 fracción II).

4.- Cuando el desahogo de la prueba testimonial sea mediante exhorto, en virtud de que el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, y el oferente no acompaña interrogatorio o pliego de preguntas por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado (Artículo 813 fracción III).

Consideramos que estos son los motivos por los cuales -

la autoridad jurisdiccional desechará la prueba testimonial es decir, cuando el oferente de la prueba no cumple con los requisitos establecidos por la ley.

Una vez que la prueba testimonial es admitida, procedemos al desahogo de ese medio de prueba.

A partir de un principio de evidente desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles. Es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos, lo que puede oscilar desde un ejercicio de memoria, tratando de que recuerden juntos los puntos principales que deberán exponer, a un ejercicio de mentira, constituyendo una declaración que no éste respaldada por su propia experiencia.

Puede darse el caso, no tan infrecuente, que los hechos sobre los que habrán de declarar sean ciertos aunque a los testigos no les consten. Ello no altera la naturaleza falsa de su declaración aún cuando desde un punto de vista de moral, pudiera justificarse en alguna medida si, previamente, la otra parte funda su ataque o su defensa en hechos evidentemente falsos.

Tomando en consideración ese principio de desconfianza que, a su vez, se desdobra en toda una serie de principios secundarios, complementados por regla general y que podrían resumirse de la siguiente manera:

1.- Principio de la carga de presentación.- Cada parte debe presentar a sus testigos salvo que tenga motivos justificados, que habrá de invocar, para no hacerlo, de lo anterior - se desprenden dos circunstancias:

b) El oferente de la prueba, deberá presentarlos personalmente;

b) Cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

Por lo que se refiere a la primera situación, el oferente de la prueba deberá presentar directamente a sus testigos, - al respecto los maestros Hugo Italo Morales Saldaña y Rafael - Tena Suck, señalan: "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". (48)

En el segundo caso cuando la parte quien ofreció la prueba no pueda presentar al testigo directamente, la Junta deberá ordenar se le cite para que rinda su declaración el día y hora que al efecto señalen. Para presionar su presencia, la ley autoriza que se apercibe al testigo que de no presentarse,

-----  
(48) Tena Suck, Rafael y Morales S. Hugo Italo, Ob. Cit., Pág. 117.

será presentado por conducto de la policía (Artículos 814 y 819).

2.- Principio de la identidad del testigo.- En general - se manifiesta con la exigencia legal de señalamiento previo del domicilio del testigo, lo que debe hacerse desde el ofrecimiento de la prueba, obviamente con el objeto de dar oportunidad a la contraparte para investigar sus antecedentes y, en su caso, - preparar adecuadamente la objeción o tacha.

El maestro Rafael de Pina, señala: "Identificación en general, es un medio empleado para la comprobación de que una determinada persona es aquella de la que se trata; resultado favorable de esa actividad; procedimientos científicos seguidos para descubrir la verdadera personalidad de quien se encuentra so metido a una persecución penal. Existen diferentes métodos de - identificación, especialmente utilizado en la esfera de las actividades policiales y judiciales". (49)

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 misma, y poder tomar su declaración de los hechos que presenció.

Así, el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, dispone en su fracción II que "El testigo deberá identificarse an-

---

(49) De Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, S.A., - Segunda Edición, México, 1970, Pág. 120.

te 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". (50)

En relación a lo anterior, comenta el maestro Francisco Ross Gámez: "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 pidan 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 tomará en cuenta dicha probanza para su valoración? se tendrá por una probanza desierta o como no desahogada? Estas interrogantes tendrán por fuerza que ser cuestionadas y resueltas en la vida diaria de los negocios". (51).

Al respecto, cabe indicar que en la práctica, si el testigo no se identifica dentro del término de tres días que la ley le concede, la Junta lo tiene por no rendida su declaración.

Ahora bien, el problema fundamental es que en México no

-----  
(50) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 392.

(51) Ross Gámez, Grancisco, Ob. Cit., Pág. 393.

existe un sistema de identificación nacional. No todo el mundo usa licencia de manejo o pasaporte, de manera que el valor de otro tipo de identificación siempre será relativo. Aunque la ley no lo dice, debe inferirse que si el testigo no se identifica, ni en el momento de la diligencia ni dentro de los tres días, como ya se señaló, se deberá tener por no desahogada la prueba.

3.- Principio de la separación de los testigos.- Para evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido interrogado alguno, los testigos deben separarse, pero no sólo entre sí sino también de los representantes y de la parte por la que declaran.

4.- Principio de la veracidad.- Es evidente que una prueba testimonial no puede tener otro objeto que el conocer la verdad de ciertos hechos. Pero la desconfianza notoria y justificada frente a la prueba obliga a la autoridad a tomar ciertas providencias destinadas a evitar o, por lo menos, a hacer más difícil, la declaración mentirosa. Para ello se advierte al testigo, al iniciar su comparecencia, de las penas en que incurrirán los testigos falsos, la protesta de conducirse con verdad y el apercibimiento tienen por objeto obligar al testigo a decir la verdad sobre los hechos. Así al respecto, el maestro Rafael de Pina Vara, al hablarnos del apercibimiento, expresa lo siguiente: "Conminación que el Juez hace a una persona cuando se cree, con fundamento, que ésta 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 dirige a un funcionario intimándole a regular la repetición de la falta; prevención o aviso" (52).

Una vez que al testigo en términos de lo establecido - pro la fracción IV del artículo 815 del ordenamiento legal antes invocado, se le ha tomado la protesta de conducirse con - verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, es preciso que el mismo proporcione sus generales, antes de rendir su declaración, para el efecto de que la junta pueda cerciorarse de que quien comparece a la audiencia es precisamente la persona que propuso el oferente y cuyo nombre proporcionó al ofrecer la prueba. La idoneidad constituye la actitud del testigo para declarar en relación con el hecho que se pretende probar con su testimonio, razón por la que han de tomarse en cuenta todas las circunstancias de las que puede inferirse la veracidad o mentira con que se produzca, para poder - valorar dicho testimonio.

5.- Principio del libre interrogatorio.- Está previsto, como vimos antes, en el artículo 781 que señala: "Las partes - podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, -

-----  
(52) De Pina Vara, Rafael, Diccionario de Derecho, Ob. Cit., Pág. 48.

hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban". (53) Y reforzado por la fracción V del artículo 815 de dicho ordenamiento que dice que "Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación". (54)

6.- Principio de indivisibilidad de la prueba.- Es un principio relativo que encierra, fundamentalmente, sólo una pretensión de unidad en la recepción de la prueba. Nada dice sobre el particular La Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles, sólo indica que los testigos serán examinados separada y sucesivamente, sin que puedan presenciar las declaraciones de los otros. Cuando no fuere posible terminar el examen de los testigos en un sólo día, la diligencia se suspenderá para continuarse al día siguiente hábil.- (art. 177).

En realidad la invisibilidad de la prueba se explica porque la recepción en días distintos, así sean sucesivos, da oportunidad a la parte que los ofrece a preparar a los testigos faltantes, precisamente a la vista de lo que haya ocurrido y, de manera especial, de las repreguntas de los contrarios. -

-----  
(53) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 381.

(54) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 393.

Sin embargo, en la práctica es frecuente que se produzca esa división. Las únicas medidas que suelen tomarse es que la audiencia se continúe al día hábil siguiente y que no se entregue copia de lo actuado a las partes sino hasta el término de la diligencia.

7.- Objeciones o tachas a los testigos.- Las tachas a los testigos en materia laboral constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe 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.

Para Francisco Ross Gámez, "Las tachas de Ley, pueden considerarse como todas aquellas 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 refiera 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 la

borales no implicaría tacha legal, como lo sería para los efectos civiles". (55)

Aún cuando los testigos dependan económicamente de la parte que los presenta, esa circunstancia no es suficiente para desestimar sus dichos considerándolos parciales, pues para desvirtuar un testimonio de esta clase, es preciso justificar con razones fundadas que los testigos no son dignos de fe, puesto que el hecho de que sean empleados o dependientes de la parte que los presenta, no afecta por sí solo su imparcialidad ni significa un uso imprudente del arbitrio judicial para valorar dicha prueba.

Por su parte Miguel Bermúdez Cisneros, señala que: "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 la 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; 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 ésta 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 a los testigos o no son probadas o resultan sin fundamento en derecho, requiere aclarar 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". (56)

---

(56) Bermudez Cisneros, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 82 y 83.

Luego entonces podemos afirmar que no basta que la parte contraria a quien ofreció la prueba testimonial, en atención a las circunstancias personales que concurren en el testigo, formule tachas a este, sino que además debe demostrar las razones por las cuales hace dicha objeción.

Ahora bien, el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, establece lo siguiente:

"Artículo 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 a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley". (57)

La Ley Federal del Trabajo maneja el concepto de tacha en el sentido de acción de objetar a un testigo que se considere falso e indica que deben hacerse valer las tachas "oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta", con lo que parece que también confunde la valuación de la prueba con la situación de interés presunto del testigo. Sin embargo, en el segundo párrafo del mismo artículo 818 alude específicamente al acto de tachar al testigo dándole un tratamiento incidental, si bien dentro de la

misma etapa de desahogo de pruebas. "Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta ley", dispone dicho párrafo.

Esa exigencia legal de que las pruebas de la tacha se ofrezcan en el mismo momento en que ha concluido la recepción de la prueba, pone de manifiesto que la tacha no es consecuencia directa e inmediata de la declaración, aunque sólo tenga - objeto plantearla a partir de ella, si ésta favorece a quien - presenta al testigo. No sería lógico que se exigiera preparar las pruebas desde antes, si sólo estuvieran relacionadas con la declaración. Pero, precisamente por ello, al ofrecer la prueba testimonial se debe dar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la obra parte pueda conocer sus antecedentes, investigar sus relaciones con la contraria y estar en condiciones de probar esas relaciones, lo que pone de manifiesto que la tacha se actualiza con la declaración pero no deriva de ella.

La tacha nace, por regla general, de una conducta procesal de la parte afectada por una declaración testimonial. Sin embargo, puede ocurrir que no obstante existir causa, no se invoque la tacha por el afectado. En esos casos las juntas pueden tener en cuenta, sin embargo, el motivo de tacha y actuar en consecuencia.

8.- Termino para formular tachas a los testigos.- Como ya lo habíamos establecido claramente en el inciso anterior la tacha al testigo, va a constituir una objeción a la credibilidad de la declaración del deponente.

Las tachas a los testigos deberán formularse al concluir la recepción de la prueba, y deberá hacerse en forma oral en ese momento.

La Junta está obligada a recibir esa objeción o tacha de testigos, ya que de no hacerlo así privaría el derecho de defensa para la parte que le corresponda hacerlo.

Ahora bien, como incidente, nos dice Rafael de Pina, que: "Las legislaciones procesales articulan, en los 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". (58)

Por lo anterior, siguiendo los lineamientos del artículo 818 y 763 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece los momentos en que deben de formularse los incidentes, consideramos, que como lo dispone este último artículo, el incidente se ha de desahogar en la misma audiencia, ya que tal precep

-----  
(58) De Pina Vara, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 187.

to legal expresa:

"Artículo 763.- Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y 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". (59)

El incidente sobre tachas de testigos sólo es operante cuando se funda en circunstancias personales de los mismos, en relación con las partes y que no se evidencian al ofrecerse o rendirse la prueba, sino que es necesario hacerlas valer para que sean del conocimiento de la autoridad juzgadora, y además que las pruebas para demostrar el motivo de la tacha se hagan por medios distintos de aquellos que fueron útiles para probar las acciones o excepciones opuestas, pues cuando la tacha se hace consistir en circunstancias que en el desahogo de la prueba testimonial se manifiestan, la autoridad juzgadora al valorar la prueba, tendrá ocasión de percatarse de ellas y en vista de la misma, concederle o no crédito al dicho del testigo, sin que quepa resolución especial sobre la tacha propuesta.

Estas situaciones se desprenden de los conceptos verti-

dos 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 circunstan-- cias 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 instruídos por quién - los presento para que declararían 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 de Trabajo del Primer Circuito, S.J.F.; Séptima Epoca Vol. 63, Sexta Parte, Pág. 73)". (60)

Con todo lo antes expuesto, podemos indicar claramente, que el término para formular la tacha a los testigos, será des

-----  
(60) Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 474 y 475.

pués de que éste ha rendido su declaración y dado la razón de su dicho.

La contraparte de quien ofreció los testigos, en forma oral, debe de proceder a tachar al testigo, debiendo ofrecer las pruebas que estime pertinentes, a efecto de demostrar la parcialidad del testigo.

La tacha a los testigos actualmente se usa ya como un sistema, esto es, que por lo regular terminada la audiencia se procede a tachar 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.

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

C A P I T U L O      C U A R T O

VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

A) SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE

B) SISTEMA LEGAL O TASADO DE VALORACION

C) SISTEMA MIXTO DE VALORACION

D) SISTEMA APLICABLE EN EL DERECHO MEXICANO

## VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

### A) SISTEMA DE LA PRUEBA LIBRE

Para encontrar la libertad absoluta de apreciación del valor de los testimonios, consideramos necesario comenzar por el precepto legal de la Ley Federal del Trabajo, que norma el contenido de la resolución laboral, al respecto el artículo - 841 del citado ordenamiento, establece, cómo la junta deberá apreciar no solamente la prueba testimonial, sino todo medio - de prueba.

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 la declaración que rindan los testigos.

El referido artículo 841 de la Ley Laboral establece - que: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fue 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". (61)

Esa situación consistente en la búsqueda de la verdad - legal, sobre la cual, los testimonios han de coadyuvar para su

(61) Ley Federal del Trabajo, Ob. Cit., pág. 399.

conocimiento, el punto directo por el cual la prueba se presenta.

De 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 fe guardada a que se refiere el artículo 841 de la ley laboral, sin duda alguna, es la idea presupuesta para la trilogía procesal esto es que el actor, demandado y la Junta, en su composición, van a guardar siempre una buena fe 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 expresos, 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 Córdova 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". (62)

Nótese cómo 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 incluso cuando exista tacha, o alguna otra objeción a la prueba testimonial rendida, la Junta sigue siendo libre para apreciar la prueba, tal y como su

-----  
(62) Córdova Romero, Francisco, Op. Cit., Pág. 105.

conciencia lo dicte, guardando aquellos principios de buena fe 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 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 las partes, sino también de la verdadera naturaleza y significación de ellos.

La interpretación, en la esfera del 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". (63)

-----  
(63) De Pina Vara, Rafael, Curso de Derecho Procesal, Ob. Cit., Pág. 199.

Es evidente cómo el maestro De Pina, así como el maestro Francisco Córdova Romero, ya nos establecen cómo esa libertad de interpretación que tiene la Junta, a raíz de la misma legislación, que hace que las pruebas sean interpretadas, bajo la buena fe y la conciencia de la Junta.

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

La única limitación tajante que la misma legislación nos impone, es la establecida en el artículo 820 de la Ley Laboral, el cual expresa:

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

I.- Fue el único que se percató de los hechos;

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

III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad". (64)

Cabe señalar que ni la Ley Federal del Trabajo de 1931

---

(64) Ley Federal del Trabajo, Op. Cit., Págs. 394 y 395.

ni la versión de 1970 contemplaban la declaración de un testigo único. Sólo la jurisprudencia de la Corte se había ocupado de ellos y, por cierto, en términos razonables, al respecto - Nestor de Buen L., en su obra Derecho Procesal del Trabajo, cita la siguiente jurisprudencia que a continuación se transcribe:

"TESTIGO SINGULAR. CUANDO SU DECLARACION NO PUEDE TENER VALOR PROBATORIO PLENO.- Si un testigo singular incurre en alguna falsedad o inexactitud al rendir su declaración, ello significa que en el mismo no concurren garantías de veracidad, y por lo mismo no puede concedérsele valor probatorio pleno a su declaración. (Amparo directo 885-1971. Secretario de Comunicaciones y Transportes. Junio 24 de 1971. 4a. Sala, Séptima Epoca, Vol. 30, Quinta Parte, p. 67)". (65)

En realidad un solo testigo sería creíble salvo que las circunstancias de su declaración fueran de tal naturaleza que la Junta no tuviera más remedio que darles valor. Precisamente por ello, en la reforma de 1980, al aceptar la prueba de un testigo único, se condicionó su validez a determinadas exigencias, indicadas en el artículo 820 de la Ley, antes referido.

En consecuencia, tenemos que cuando solamente se presenta un testigo, si concurren aquellas condiciones de las que -

-----  
(65) De Buen L. Nestor, Op. Cit., Pág. 458.

nos habla el artículo 820 como son el que sea nada más un solo testigo presencial, que su declaración no sea opuesta con otra prueba rendida en autos, o que el testigo goce de buena fe, - así, creará convicción.

En tal forma, 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, en atención al artículo 841, que deja a la buena fe y conciencia, la interpretación de la probanza en general.

Así podemos notar claramente las bases de la teoría de 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 apela a la conciencia, buena fe y a la interpretación y apreciación que la misma Junta le pueda dar a la prueba.

Por lo anterior, aquellas 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 sola limitación de la que hablábamos, y que está establecida en el artículo 820 que acabamos de transcribir.

Y además, con la obligación de la que también señalamos, por parte de la Junta a seguir los lineamientos constituciona-

les, esto es, que conforme a lo establecido por el artículo - 16, dicha apreciación de la prueba testimonial, así como de to do medio de prueba previsto por la ley, debe estar relacionada, es decir, fundada y motivada.

Lo anterior quiere decir que en el momento en que va a establecer sus considerandos en la parte del laudo por el que se resuelve el negocio, se tiene necesariamente que relacionar la prueba testimonial, con la búsqueda de la verdad sabida, es to quiere decir que a base de cúmulo de conocimientos, indi-- cios, probanzas, y lo más importante, lógica en el raciocinio, que nos conduzcan desde la verdad desconocida hasta la que se busca, será el momento en el cual, tras la hilación de toda - 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 tacha, y se demuestre su parcialidad.

Consideramos que a pesar de estas situaciones, la Junta puede tomar en consideración dicha prueba testimonial, incluso para atacar la mala fe del oferente de dicha prueba.

De lo antes señalado tenemos que es evidente cómo la - Junta va a tener ese principio de libertad de 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 en los considerandos.

#### B) SISTEMA LEGAL O TASADO DE VALORACION -

Tenemos cómo en el Derecho Procesal Penal, en el cual - se juzga la libertad de una persona física y un valor jurídico apreciado por la sociedad, por el lado del ofendido, la valorización de la prueba, está fijada por la ley, en algunos aspectos.

En el procedimiento civil, también existe un capítulo - de valorización de pruebas, e indican al juez, la manera como debe apreciarlas.

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 ese sentido, los comentarios de Miguel Bermúdez Cisneros abundan al decirnos: "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 fue adscrito por el Romano

Canónico, 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 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 inició el sistema denominado tasa legal de la prueba". (66)

Puede notarse que este sistema de valorización de prue-

---

(66) Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., págs. 84 y 85.

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

Por otro lado, el maestro Rafael de Pina, al hablarnos de la prueba legal o del valor jurídico fijado por la ley indica: "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. En este sistema el legislador da al juez reglas fijadas con carácter general y según ellas tiene que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y sobre su fuerza aprobatoria.

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 previsiones 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". (67)

Consideramos que el valor jurídico de la prueba fijada por la ley, no debe ser tan rígido, y esto lo veremos al hablar del sistema mixto.

Si bien es cierto, establecimos el ejemplo del procedimiento penal y civil para esta parte, fue a manera de cómo - nuestra legislación mexicana trata de crear normas por las 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 el mismo pueda resolver, sino que todos los presupuestos ha de llenarlos a base de los elementos que integren la convicción de la norma.

En este sentido y al respecto el maestro Moreno Cora, - opina: "Como le han hecho los códigos modernos, un sistema según el cual se establezca reglas de apreciación de la prueba, procurando que éstas vayan de acuerdo con los principios gene-

---

(67) De Pina Vaz, Rafaél. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., Pág. 201.

rales 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". (68)

Nótese cómo el autor nos habla de dos elementos principales, que deben de ser manejados para la fijación del valor de la prueba con son la certidumbre moral y la judicial.

En el sistema legalista, la probanza va a tener que responder a reglas, y estas reglas van a determinar la conducta del juez.

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

Para considerar cuál 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 podrían conducirlo a una mala resolución.

---

(68) Moreno Cora, F. Tratado de las Pruebas Judiciales, México, S/E, 1950, Pág. 37.

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 con anterioridad, 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 mismos.

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 la 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 hablar del sistema mixto.

### C) SISTEMA MIXTO DE VALORACION

Este sistema va a cumplimentar tanto el sistema legalista como al libre, esto es que solamente establecerá algunas - normas mediante las cuales el juez tenga que observar la valoración de la prueba, pero dejará a criterio algunas otras - que son más que nada de carácter práctico, haciéndole sentir - al juez su procedimiento.

Miguel Bermúdez, cuando se refiere al sistema mixto expresa lo siguiente: "En la actualidad son aplicantes de este sistema la gran mayoría de las 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 existe 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, el cuerpo de los mismos artículos se lo condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios, que en vez de darle flexibilidad, anquilosan o 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 in convenientes 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 se 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", don de 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 princi pios con cierto carácter restrictivos". (69)

Ya anteriormente comentábamos cómo 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 es tos dos tipos de procedimientos, en consecuencia, tenemos que el sistema mixto que hemos expresado, va a presentar también algunos problemas, esto es, qué tanto debe dejársele a critere rio del juzgador, y qué tanto no.

Por lo anterior, debemos de decir que el sistema mixto

---

(69) Bermúdez Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit., Pág. 97.

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 el sistema de valoración mixto para nuestra legislación laboral que es vital que se considere que no solamente por la 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 hay que olvidar los principios rectores del derecho laboral y menos aún los del proceso laboral. Lo que queremos más que nada es considerar que por lo que se refiere a la valoración 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 laboral procesal como es el trabajador, esto, como resultado de la desproporción económica entre la empresa y el trabajador.

Por otro lado, esta situación podría afectar la seguridad jurídica, para explicar esta situación, vamos a pasar a ver el concepto de lo que debemos de entender por seguridad jurídica.

El maestro Rafael Preciado Hernández, aporta 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 éstos llegan a producirse, le serán asegurados por la sociedad; protección y reparación. En otros términos, está en seguridad aquél 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". (70)

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, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.

Con esto, 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.

---

(70) Preciado Hernández, Rafael. Lecciones de Filosofía del Derecho. México, Editorial Jus, Décima Edición, Pág. 233.

Por estas 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 laboral, 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 valoración libre y absoluta por parte de la Junta.

Aunque pudiésemos pensar que un sistema mixto en el cual se establecieran normas de valoración 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 valoración de la prueba.

Por todo lo antes expuesto, podemos decir que el sistema mixto que estudiamos en este inciso, es el sistema que en un momento determinado podría favorecer al procedimiento laboral.

#### D) SISTEMA APLICABLE 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 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 820 del mismo ordenamiento, va a estar supeditado invariablemente a la Jurisprudencia.

Dicho de otra manera, que la prueba testimonial 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 en nuestro país.

En tal forma, haremos un análisis de la jurisprudencia para fundamentar lo que en el inciso anterior manifestábamos, 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.

A continuación transcribiremos tesis de jurisprudencia para acreditar lo anterior:

"TESTIGOS SINGULARES EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO. Aun

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 de 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 solo 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 amparara al 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 solo 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)". (71)

Notamos que la jurisprudencia citada es un antecedente directo del artículo 820 de la Ley Laboral, 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 la 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 aquel sistema mixto del que hablábamos anteriormente. Esto es, que no se trate de un solo testigo que 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 señalábamos.

Otra tesis que podemos citar 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 da

-----  
(72) Manual de Derecho del Trabajo, Ob. Cit., Pág. 480.

tos de parcialidad o inverosimilitud, es obvio que resultan -  
ineficaces las declaraciones a las pretensiones del oferente.  
(S.J.F., Séptima Epoca, Vol. 1958, Quinta Parte, Pág. 55, 4a.  
Sala)". (72)

Otra situación indispensable para observar la concien-  
cia y la buena fe de la Junta en el momento de su apreciación  
que hacen que no sea tan libre y que la someta hacia una direc-  
triz, es la eficacia de la probanza en los términos estableci-  
dos en la Jurisprudencia anterior, esto es que no basta que -  
sean tachados, sino que lo que verdaderamente importa para los  
testigos, es que sus declaraciones sean verosímiles.

Esto sin lugar a dudas pone de manifiesto cómo la Jun-  
ta debe de apreciarlos conforme a la Jurisprudencia citada.

Otra tesis que podemos citar 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 presunción de que se incli-  
nen a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la  
mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más tes-  
tigos que sus propios trabajadores por ser los únicos que pu-

---

(72) Ibidem, Pág. 480.

dieron haber presenciado el hecho sobre el que declaran. (Jurisprudencia, 4a. Sala, Informe 1981. Segunda Parte, Tesis 206, Pág. 158)". (73)

Cabe señalar que la declaración que rindan los testigos, permitirá establecer que estuvieron en condiciones de percibirse de los hechos sobre los que declararon. La valoración de la prueba testimonial implica siempre dos investigaciones: la primera relativa a la veracidad del testimonio en la que se investiga la credibilidad subjetiva del testigo, la segunda investigación es sobre la credibilidad objetiva del testimonio, tanto de la fuente de la percepción que el testigo afirma haber recibido como en relación al contenido y a la forma de la declaración. Consecuentemente es de tomarse en cuenta el testimonio de los testigos propuestos por cualquiera de las partes tomando en consideración, que si aquéllos declaran en relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito, y de esa coincidencia no puede inferirse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades.

Otra tesis que podemos citar es la siguiente:

"TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la va-

---

(73) Córdova Romero, Francisco, Ob. Cit., Pág. 604.

lidez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho 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 ocurrieron los hechos. (Informe de la 4a. Sala H. Suprema Corte de Justicia, año de 1982, Pág. 23)." (74)

Como es evidente que la Junta tiene lineamientos expresos de la Jurisprudencia para poder decidir y apreciar la prueba, esto es, que no solamente estará su conciencia y buena fe para apreciarla, sino que forzosamente la Junta tiene que observar que la razón que expresa el testimonio al final de su declaración, cuando da la razón de su dicho, pueda ser porque estuvo presente en el lugar de los hechos, y máxime si hay alguna otra prueba 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.

-----  
(74) Ibidem, Pág. 605.

Podemos mencionar otra tesis:

"PRUEBA TESTIMONIAL.- Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente 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 1827.- Ferrocarriles Nacionales de México, resuelto el 13 de junio de 1958)". (75)

Consideramos que dada la Jurisprudencia que hemos podido estar citando, 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 cómo se debe de apreciar la

-----  
(75) Bermúdez Cisneros, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit., Pág. 145.

prueba testimonial, para el efecto de darle el valor correspondiente. Lo que solamente nos indica que no es tan absoluta la libertad de apreciar en conciencia y buena fe como lo establece el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, y que en el caso concreto, esa voluntad de buena fe guardada y apreciación de los hechos en conciencia en el sistema adoptado por nuestra legislación, es dejar en gran parte al arbitrio judicial la apreciación de las pruebas, sin embargo ése no es absoluto, al estar restringido a determinadas reglas basadas en principios generales de la lógica, de los que el juez no debe separarse.

A la luz de la seguridad jurídica que veíamos anteriormente, el derecho tiene que ser más igualitario para las partes.

Al respecto citaremos la siguiente Ejecutoria:

"TESTIGOS PARCIALES.- La circunstancia de que los testigos de la parte actora sean hijos de una persona que tiene establecido juicio laboral en contra de los mismos demandados implica que tengan interés en el asunto en que declaran se resuelva en forma adversa a los intereses de aquéllos y esto impide que su testimonio sea imparcial. (Amparo Directo 2897/83, Roberto Cota Vázquez, 16 de Agosto de 1963, 5 Votos, Ponente : Ministro Alberto Padilla)". (76)

-----  
(76) Ibidem, Pág. 145.

Ya cuando hablábamos de la tacha de los testigos veíamos esa situación, de amistad, parentesco, que son criterios - que no están dados a la conciencia de la Junta. Ni su buena fe, sino que son criterios establecidos legalmente, que forman parte del valor fijado por la ley, o de la prueba tasada.

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 fe de la Junta va a prevalecer en su apreciación de las pruebas presentadas.

Ahora bien, la estimación de las pruebas, por parte de las Juntas, sólo es violatoria de garantías individuales si en ella se alteran los hechos o se incurre en defecto de lógica - en el raciocinio.

Con lo anterior queremos decir que la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica - que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de poder tener - por cierto un hecho sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar con justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda

llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, - ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

Queremos decir con lo antes expuesto, que nuestras - ideas respecto a la inclinación de nuestra legislación al sistema mixto, son evidentes y claras.

Así podemos citar otra tesis más que señala:

"TESTIGOS. DECLARACIONES DEFICIENTES DE LOS.- La responsable de si estimó correctamente la testimonial propuesta, pues aunque los testigos coincidieron 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 comprobara que el trabajador incurrió en las inasistencias imputadas. (Informe 1987, Tercera Parte. Vol. 2. Tribunal Colegiado Supernumerario en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, Pág. 477)". (77)

---

(77) Climent Beltrán, Juan. Elementos de Derecho del Trabajo. Ob. Cit., Pág. 181.

Si bien es cierto, el sistema de libertad absoluta para apreciar el valor de la prueba testimonial es claro en el artículo 841 del ordenamiento legal antes invocado, también lo es que las interpretaciones que hemos estado estudiando de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Colegiado van a normar ciertamente tal interpretación valorativa.

Es indiscutible que los juzgadores están impedidos para verter en sus sentencias los conocimientos extraprocesales que tengan respecto a determinados hechos, ya que aceptar el criterio de que las juntas de antemano tienen conocimiento de éstos, ocasionaría que fuera inútil el desarrollo de un juicio en el que se ofrecen y desahogan pruebas para acreditar las acciones y las excepciones, si de todas formas las autoridades para resolver no se sujetaran a tales medios probatorios sino que en su lugar pudieran resolver de acuerdo con los conocimientos que tuvieran de los hechos fuera del proceso, pues si bien es verdad que el artículo 841 de la ley laboral, señala que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas; también es verdad que ello es en relación con los hechos que integran la litis, y en relación con las pruebas desahogadas en autos, debiendo expresar al efecto los motivos y fundamentos legales en que se apoya dicha resolución.

Otra tesis que podemos mencionar es la siguiente:

"TESTIMONIAL, EFICACIA 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 éstos 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 Ma- teria de trabajo del Primer Circuito, Pág. 288)". (78)

Notamos cómo es evidente que la prueba testimonial, pa- ra su valorización correcta, presenta algunos rasgos de convic- ción que no se dejan directamente al arbitrio de la Junta, es- to es, que se ha de señalar lo que realmente la Junta ha de ob- servar, y lo que debe de apreciar, con lo que aquel principio absoluto de libertad, se ve restringido por la Jurisprudencia.

Una ejecutoria que también podemos citar, es la que a continuación transcribimos:

"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 preconstituida que ordinariamen- te carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en el juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como tes-

-----  
(78) Ibidem, Págs. 181-182.

tigos 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 sí debe dársele valor probatorio. (Amparo Directo 4037/60. Juan Pérez. Resuelto el 30 de enero de 1961. Ponente Ministro Azuela)". (79)

Podemos notar que no hace prueba plena el acta levantada por una de las partes en presencia de testigos, siendo ésta una prueba preconstituída la cual carece de valor probatorio, - hasta el momento en que las personas que declararon en el acta reconozcan el contenido y firma de ese documento ante la Junta.

Una jurisprudencia más que podemos citar es la que a continuación se transcribe.

"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 solo testigo puede formar convicción en el Tribunal si en el mismo concurren circunstan-

---

(79) Ramírez Fonseca, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, México, Editorial Pac, Octava Edición, 1991, Pág. 174.

cias que son garantías de veracidad pues no es solamente 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 cierto, sin embargo, que única y exclusivamente cuando las Juntas estiman en conciencia, que el testimonio de una sola 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 solo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, la Cuarta Sala no puede sustituir su criterio al de las Juntas, por impedírsele así el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo. (Amparo Directo 2768/72, Fructuoso Valeras y coags. 31 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo)". (80)

Nótese cómo 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

---

(80) Ibidem, Pág. 175.

te la probanza, dando lugar que en algunas ocasiones la buena fe 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.

De lo anterior podemos señalar que conforme al artículo 820 de la Ley en cita, un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, y si "I.- Fue el único que se percató de los hechos". Luego entonces, si se ofrecen tres testigos y la prueba se desahoga sólo en cuanto a uno de ellos, como no fue el único que se percató del hecho que se pretendía probar, su declaración no puede formar convicción por no satisfacer el requisito que establece la fracción I del citado artículo.

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 trabajador o al patrón, y dependiendo de alguna circunstancia más fuerte de conveniencia, que se presentará 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 o hechos formulados por las partes. De la anterior expresión notamos que en nuestro país, ningún otro tribunal tiene esa facultad de "Apreciar las pruebas en conciencia".

El sistema libre de valorización de las pruebas, permite al jugador apreciar las pruebas libremente, puede formarse su convicción de esa manera, haciendo la revalorización de acuerdo con su sentir personal, racional, en consecuencia sin impedimentos de ninguna especie.

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.

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 dictarán 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 exprese:

"La apreciación de la prueba en conciencia significa -  
plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio -  
lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para con-  
cluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado  
en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los he-  
chos planteados a nuestro juicio". (81)

A efecto de percatarnos del funcionamiento del princi-  
pio antes citado, transcribiremos algunas tesis sustentadas -  
por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"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 so-  
berana 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

---

(81) Chioverda, Giuseppe. La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno. Revis-  
ta General de Derecho y Jurisprudencia, Tomo IV, México, 1933, Pág.168.

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, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 constitucional". (82)

"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 probatorio, 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". (83)

"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,

-----  
(82) Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, México, 1955, Tesis 602, Pág. 1079.

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

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". (84)

En realidad, detrás de estas serias limitaciones a la aparente libertad de juzgar en conciencia que se les otorga a las juntas, está latente una notable desconfianza por su eficacia en la impartición de la justicia social. De esa manera el juicio de amparo constituye una garantía de control sobre la - libertad de apreciación nominalmente concedida, poniendo de manifiesto la preocupación del Estado por garantizar un mínimo - de seguridad jurídica que se produce a partir de esa relativa estabilidad que resulta de la observancia obligatoria de la interpretación de los tribunales de amparo.

De todo lo antes expuesto, podemos resumir en relación a cada uno de los sistemas probatorios señalados lo siguiente:

a) Sistema de la prueba libre.- Este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración. - La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento - alguno de carácter positivo, lo que quiere decir, sin que el -

-----  
(84) Idem, Tesis, 622, Pág. 1113.

legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

b) Sistema de la prueba legal o tasada.- En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

c) Sistema mixto.- Es aquél en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio.

Es importante advertir que no siempre es el legislador el contralor del juez en la valoración de las pruebas. En ocasiones toca un papel semejante a los tribunales de amparo que, al sentar jurisprudencia, vinculan a los jueces y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a un determinado modo de ponderar las pruebas.

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

PRIMERA.- La prueba va de manera directa a establecer una situación real y concreta, que tienda a hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse - con toda precisión, con el objeto de que se norme un criterio fehaciente y confiable, debiendo las partes demostrarlo a través de los medios de prueba que la ley prevé, siendo además - el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso.

SEGUNDA.- El derecho procesal laboral, sirve como instrumento el cual regula la actividad jurisdiccional de los tribunales, aplicando el derecho del trabajo por la vía del proceso, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

TERCERA.- Los testigos son personas físicas que no tienen interés en el juicio, no obstante le consten los hechos o las situaciones controvertidas en el debate procesal. En consecuencia las personas morales en ningún momento podrán constituirse como tales.

El testigo recibe una impresión por los sentidos, motivo por el cual esta prueba, al relativa y subjetiva, no puede proporcionar las garantías de precisión y exactitud de

otros medios de prueba como serían los documentos.

CUARTA.- El ofrecimiento de la prueba testimonial está debidamente regulado por la Ley Federal del Trabajo, indicando ésta los requisitos que deben cumplirse por la parte que ofrezca la misma, el artículo 813 de la ley en cita, en su fracción I, señala que no podrá exceder de tres por cada hecho controvertido que se pretenda probar, por considerarse suficientes y menos embarazoso el procedimiento laboral, sobre todo tomando en cuenta que un solo testigo puede formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantías de veracidad. La fracción II del precepto legal antes invocado, impone al oferente la obligación de indicar en el acto del ofrecimiento los nombres y domicilios de los testigos propuestos, lo que implica prohibición de presentar en el momento de su recepción otros diferentes, evitando la suplantación de los testigos; - respecto al domicilio cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse a la junta que los cite, señalando la causa o motivos justificados que le impidan presentarlos directamente.

QUINTA.- Si el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, señala que son admisibles todos los medios de prueba y por ende la prueba testimonial es un medio probatorio susceptible de ser admitido si está ofrecida conforme a derecho, y no ser contraria a la moral y al derecho, sin embargo, ello no significa que en todos los casos debe ser admitida, supuesto que

ha de atenderse a lo que con tal probanza pretende acreditarse, a fin de que pueda o no procederse en los términos previstos - por el artículo 779 de la ley laboral, es decir, que el desechamiento de una prueba no siempre se da en relación a la falta de requisitos legales y/o formales con que son ofrecidas si no también a que lo que con ella pretenda probarse sea o no el medio adecuado.

SEXTA.- Es importante para la Junta el hecho de que - sean identificados los testigos al momento de rendir su declaración, para que la junta al decidir la controversia sobre la idoneidad no le quede la menor duda de que se trata de la misma persona, sin embargo ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo faculta a las juntas para acordar, al momento de - admitir la prueba, que los testigos deben identificarse ya que lo previsto en el artículo 815 fracción II, es que el testigo - deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, le concederá tres días para ello, menos aún encuentra fundamento en la ley la pretensión de que los testigos se identifiquen con un documento "oficial" máxime cuando se trate de testigos presentados por el trabajador; luego entonces, al declarar desierta la prueba por falta de identificación "oficial" de los testigos, se estaría violando las leyes del procedimiento.

SEPTIMA.- Las objeciones o tachas a los testigos en materia laboral constituyen solamente circunstancias personales

que concurren en el testigo y hacen que su dicho, es decir, porque sabe y le consta lo que ha declarado, sea analizado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de sus declaraciones. La tacha actualmente se usa ya como un sistema, esto es, que por lo regular terminada la audiencia se procede a tachar al testigo, pero en ningún momento la parte que le ocupa, presenta alguna evidencia que fundamente su promoción y la validez del testigo, no se va a afectar ya que la tacha para que sea tomada en cuenta por la junta, debe estar debidamente acreditada.

OCTAVA.- La junta debe agotar los medios de apremio para lograr la comparecencia de los testigos, si el oferente manifiesta impedimento para hacerlos concurrir. Si se ofrece la testimonial solicitando que la junta cite a los testigos porque manifestaron al oferente no querer asistir a rendir su declaración a menos que la autoridad competente los llamara, la junta debe no únicamente citar una sola vez a los testigos sino, de acuerdo con los artículos 813 fracción II, 814, 815 fracción I y 819 en relación con el 731 de la Ley Federal del Trabajo; insistir en que los testigos concurren al desahogo de la prueba, empleando los medios de apremio que indican los preceptos legales antes citados.

NOVENA.- Acertada es la disposición que se refiere

el artículo 1006 de nuestra ley laboral, al prever en sancio--  
nar con imponer una pena de seis meses a cuatro años de prisión  
y multa de ocho a ciento veinte veces el salario mínimo gene--  
ral que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta. -  
Esta disposición poco aplicable en la práctica tiende a termi--  
nar con la práctica generalizada de utilizar en los conflictos  
laborales testigos falsos, pero a la vez implica una responsa--  
bilidad para los funcionarios de las juntas, quienes deben dic--  
tar sus resoluciones en conciencia y a buena fe guardada, apli--  
cándoles en su caso, las disposiciones contenidas en la Ley Fe--  
deral de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

DECIMA.- La valoración de la prueba testimonial impli--  
ca siempre dos investigaciones: la primera, relativa a la ver--  
dad del testimonio en la que se investiga la credibilidad -  
subjetiva del testigo, la segunda investigación es sobre la -  
credibilidad objetiva del testimonio, tanto de la fuente de la  
percepción que el testigo afirma haber recibido como en rela--  
ción al contenido y a la forma de la declaración.

DECIMA PRIMERA.- Aunque el artículo 841 de la Ley Fede--  
ral del Trabajo, autoriza a las juntas para dictar los laudos  
a verdad sabida y buena fue guardada, apreciando los hechos en  
conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos  
sobre estimación de las pruebas, ello no las faculta para omi--  
tir el estudio de dichas pruebas, o hacer un análisis somero o  
vago de una probanza que es fundamental en el litigio, las cua--

les deben analizar pormenorizadamente, con expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar con - justo criterio lógico el valor de las producidas en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

DECIMA SEGUNDA.- El sistema libre de valoración de las pruebas, 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 incluso cuando exista tacha, o alguna otra objeción a la prueba testimonial rendida, la junta si que siendo libre para apreciar la prueba, tal y como su conciencia lo dicte, guardando aquellos principios de buena fe, y relacionando los hechos, con indicios, hasta lograr la verdad sabida. Con este sistema, la junta puede variar su criterio - de un momento a otro, y dejar desprotegido o no dar la seguridad jurídica al trabajador o al patrón, y dependiendo de alguna circunstancia más fuerte de conveniencia, que se presentará en el caso concreto.

En el sistema de la prueba legal o tasada, la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal, consideramos que este sistema no va a permitir que el juez pueda sentir el juicio, esto es, que no basta su criterio para que el mismo pueda resolver, sino que todos los presupuestos ha de llenarlos a base de los elementos que integren la convicción de la norma.

Diferente situación va a establecer el sistema mixto, el cual va a cumplimentar tanto el sistema legalista como el libre, esto es que solamente 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, haciéndole sentir al juez su procedimiento.

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

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

- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel "La Carga de la Prueba en el -  
Derecho del Trabajo"  
Editorial Cárdenas  
Tercera Edición  
México, 1983.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel "Derecho Procesal del Trabajo"  
Editorial Trillas  
Segunda Edición  
México, 1989.
- BRISEÑO SIERRA, Humberto "Juicio Ordinario Civil"  
Editorial Trillas  
Primera Reimpresión  
Tomo II  
México, 1980.
- CLIMENT BELTRAN, Juan "Elementos de Derecho del Tra-  
bajo"  
Editorial Esfinge  
México, 1989.
- CORDOVA ROMERO, Francisco "Derecho Procesal del Trabajo"  
Editorial Cárdenas  
México, 1988.
- DAVALOS, José "Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Segunda Edición.  
México, 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor "Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Sexta Edición  
México, 1986.

DE BUEN LOZANO, Néstor

"Derecho Procesal del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario

"El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajador"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Tomo I  
Décima Edición  
México, 1988.

DE LA CUEVA, Mario

"El Nuevo Derecho Mexicano del  
Trabajador"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Tomo II  
Quinta Edición  
México, 1989.

DE PINA VARA, Rafael

"Tratado de las Pruebas Civi--  
les"  
Librería de Porrúa Hermanos y  
Compañía  
México, 1942.

DE PINA VARA, Rafael

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

GUERRERO LOPEZ, Euquerio

"Manual de Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1989.

MORENO CORA, Francisco

"Tratado de las Pruebas Judicia  
les"  
México, 1950.

PRECIADO HERNANDEZ, Rafael

"Lecciones de Filosofía del De  
recho"  
Editorial Jus  
Décima Edición  
México, 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.

SALINAS SUAREZ DEL REAL, Mario "Práctica Laboral Forense"  
Cárdenas Editor y Distribuidor  
México, 1980.

TENA SUCK, Rafael y "El Derecho Procesal del Trabajo"  
MORALES SALDAÑA, Hugo Italo  
Editorial Trillas  
México, 1989.

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.  
México, 1983.

#### L E G I S L A C I O N

GONGORA PIMENTAL, Genaro David y ACOSTA ROMERO, Miguel Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge Ley Federal del Trabajo  
Editorial Porrúa, S.A.  
México, 1992.

JURISPRUDENCIA

Apéndice de Jurisprudencia México, 1955.  
al Semanario Judicial de la  
Federación

REVISTAS Y DOCUMENTOS

- CHIOVENDA, Giuseppe "La Idea Romana en el Proceso Civil Moderno"  
Revista General de Derecho y Jurisprudencia  
Tomo IV  
México, 1933.
- DE PINA VARA, Rafael "Diccionario de Derecho"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Segunda Edición.  
México, 1970.
- PALLARES, Eduardo "Diccionario de Derecho Procesal Civil"  
Editorial Porrúa, S.A.  
Décimo Quinta Edición  
México, 1983.
- MANUAL DE ACCESO A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
JURISPRUDENCIA LABORAL 1979 Servicio de Información Sobre Asuntos Laborales.  
México, 1986.
- MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Edición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social  
Tercera Edición  
México, 1982.