

416
205

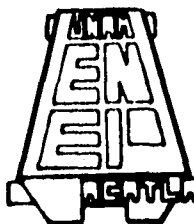


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN**

**"INCIDENTE DE TACHA DE TESTIGOS
EN MATERIA LABORAL"**

**TESIS PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ALBERTO TOVAR VEGA**



ACATLAN, EDO. DE MEXICO,

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

**FIDEL TOVAR
Y
ENRIQUETA VEGA**

Con todo el cariño, respeto
y agradecimiento que se
merecen por haberme dado
las bases para guiarme en
mi vida, que es la educación,
como mejor herencia que
un ser humano puede llegar
a recibir durante su existencia.

¡GRACIAS!

A MI HERMANA GUADALUPE:

Por su apoyo y comprensión
que me ha brindado en los
momentos difíciles, que
hemos pasado.

A VERONICA CASTILLO:

Por el lugar tan especial
que ocupa en mi vida, y
por el gran apoyo y confianza
que me brindó para la
culminación de mis
estudios profesionales.

A EL LIC. ALFREDO VALDEZ ESTEVEZ

**Agradeciéndole, por su acertada
asesoría y apoyo desinteresado para
la elaboración del presente trabajo.**

AL LIC. JESUS RAMIREZ RAMIREZ

En reconocimiento a su generosa
ayuda brindada, compartiendo
conmigo sus conocimientos y
experiencias profesionales
en forma tan desinteresada
para poder llevar a cabo la
culminación de este trabajo.

**PARA RODOLFO ALVA, ALICIA RAMIREZ
RUBEN LORETO Y
EL LIC. JESUS CUEVAS:**

Mi agradecimiento por la
paciencia que me tuvieron
durante la realización del
presente trabajo.

GRACIAS A DIOS

Por haber sembrado
la semilla de la vida
a través de la cual
existimos los seres humanos.

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL

CONCILIACION	1
ARBITRAJE	14
A) DEMANDA, CONTESTACION DE DEMANDA, OFRECIMIENTO DE PRUEBAS Y ADMISION DE PRUEBAS	17
B) DESAHOGO DE PRUEBAS	35
C) INCIDENTES	47
D) CIERRE DE INSTRUCCION Y ALEGATOS	64
EL LAUDO	67

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES DE LA PRUEBA

ANTECEDENTES	85
NATURALEZA JURIDICA	110
A) DOCTRINA	110
B) JURISPRUDENCIA.	117
REQUISITOS	124
A) LEGISLACION	124
B) DOCTRINA	134

CAPITULO TERCERO

	Pág.
DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	
NATURALEZA JURIDICA	136
REQUISITOS	147
A) DOCTRINA	148
B) LEY	151
C) JURISPRUDENCIA	154
CLASIFICACION Y DESAHOGO	163

CAPITULO CUARTO

INCIDENTE TACHA DE TESTIGOS

NATURALEZA JURIDICA	181
A) DOCTRINA	181
B) LEY	204
C) JURISPRUDENCIA	215

MOMENTO PROCESAL PARA INTERPONER LA TACHA, OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE PRUEBAS	227
--	-----

DIFERENCIA ENTRE TACHA DE TESTIGOS E INTERPRETACION DEL DICHO DEL TESTIGO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS	246
--	-----

CONCLUSIONES	254
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	260
--------------	-----

INTRODUCCION

De todos es sabido que la prueba testimonial juega un papel preponderante dentro de cualquier juicio (proceso), pero desafortunadamente la mayoría de los litigantes han abusado de la nobleza de dicha probanza al explotarla en forma indiscriminada al presentar dentro del proceso testigos que nunca presenciaron los hechos, aleccionándolos y preparándolos para que declaren en tal o cual sentido para acreditar los extremos de sus pretensiones y hechos narrados en sus demandas, obteniendo de esta manera beneficios tanto para ellos como para sus representados y los cuales en realidad no les corresponden por derecho.

Lo anterior motiva que la parte que se vea afectada en sus derechos, interponga los recursos que nuestras leyes les conceden para atacar el dicho de esos testigos, y en forma específica en la materia laboral dicho recurso es conocido como el Incidente de Tacha de Testigos, lo cual trae como consecuencia que los juicios se alarguen innecesariamente ocasionando con esto el desgaste tanto económico como material de las partes que intervienen en el proceso, incluyendo en este a la propia Junta como autoridad, y que en la mayoría de las ocasiones aún después de haberse acreditado la falsedad con la cual se conducen los terceros ajenos al juicio (testigos), éstos no reciben la sanción a la que se hacen acreedores, y una vez terminando de rendir sus testimonios y haberse acreditado la falsedad de los mismos, ya no son molestados por la autoridad competente debido a la falta de interés demostrada por la Junta para dar el aviso respectivo al C. Agente del Mi-

nisterio Público para que este ejercite la acción penal que co- -
rresponda y sea el Juez Penal quien aplique la sanción que proce- -
da.

Cabe aclarar que a raíz de las reformas de 1980, y especifi-
camente en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo,
se precisaron como únicos incidentes los de Nulidad, Competencia,
Personalidad, Acumulación y Excusas, pero en la vida práctica o -
real en las juntas, las tachas de testigos en esta materia se si-
guen tramitando como incidentes, tal y como puede verse en la si-
guiente audiencia llevada a cabo ante la Junta 3 Especial de la -
Federal de Conciliación, el día 9 de febrero de 1990, en el expe- -
diente laboral No. 419/89 Víctor Manuel Balderas González vs. - -
Transportadora Moreno, S. A. de C.V., "En la Ciudad de México, --
Distrito Federal, siendo las once horas del día nueve de febrero-
de mil novecientos noventa, día y hora señalados para la celebra-
ción de la audiencia testimonial ofrecida por la parte demandada-
a cargo de los CC. Jorge Garrido Luna, Angelica Cerón N. y Manuel
Carrera R., comparecen por la parte actora el C. Juna Felipe Pure
co Valencia y por la demandada el Lic. Fernando Héctor Contreras.
Comparecen los testigos con excepción del C. Manuel Carrera R.--
ESTANDO LEGALMENTE INTEGRADA LA JUNTA Y ABIERTA LA AUDIENCIA POR-
LA C. AUXILIAR presente en este acto el C. Jorge Garrido Luna, --
quien por sus generales dijo llamarse como queda escrito, de 46 -
años, casado, contador público, originario de Zacatlan, Pue, con
domicilio Río Canatlan 25-A Frac. Real del Moral, quien bajo pro-
testa de decir verdad a preguntas que le fueron formuladas por el
apoderado de la parte demandada contesto: - - - - -

DIRA SI SABE Y LE CONSTA.- - - - -

1.- Si conoce al Sr. Víctor Manuel Balderas González, actor en el presente juicio.- - - - R.- Que sí.- - - - 2.- Que diga con - que motivo conoció al actor.- - - -R.- Porque trabajaba en transportadora Moreno, S.A. de C.V.- - - - 3.- Si sabe desde cuando- trabajaba el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- La fe cha exacta no la recuerdo.- - - - 4.- Si sabe que empleo tenía el actor en la empresa que menciona.- - - -R.- Operador de tra iler.- - - - 5.- Si sabe y le consta que salario percibía el ac tor en la empresa demandada.- - - - R.- \$77,014.00 diarios. - - 6.- Si sabe si actualmente trabaja el actor en la empresa demanda da.- - - - R.- Ya no trabaja.- - - - 7.- Si sabe desde cuando ya no trabaja el actor en Transportadora Moreno, S.A. de C.V.-- R.- Desde el 10 de agosto de 1989.- - - - 8.- Si sabe porque ya no trabaja el actor en Transportadora Moreno, S.A. de C.V.- - - R.- Es debido a la huelga que hicieron el día 2 de agosto de 1989 celebrando un convenio ante la Junta el 10 de agosto de 1989 un - convenio para la liquidación de todos los trabajadores que se hizo ante el Sindicato, Trabajadores y empresa.- - - - 9.- Si sabe en que consistió el convenio de 10 de agosto de 1989 a que se refiere en su respuesta anterior.- - - - R.- En las vacaciones- o parte proporcional de vacaciones, prima vacacional, parte pro- porcional de aguinaldo, el importe de tres meses de salario y doce días de salario por cada año trabajado.- - - - De acuerdo al salario promedio determinado y del cual estuvo de acuerdo el tra- bajador. - - - - 10.- Que diga la razón de su dicho es decir -- porque sabe y le consta lo que ha declarado.- - - - R.- Porque soy contador de la empresa y tengo que ver los asuntos que se re-

fieren a los números.- - - - -

Repreguntado que fue por el apoderado de la parte actora contestó
1 R.P.- En relación a su idoneidad que diga el testigo en que fecha se entero que sería ofrecido como testigo en el presente juicio.- - - - R.- Hace aproximadamente ocho días la fecha exacta no la recuerdo.- - - - 2 R.P.- En relación a su idoneidad, que diga el testigo en que fecha se entero que tendría que venir a declarar el día de hoy a la presente audiencia.- - - - R.- Hace aproximadamente una semana.- - - - 3 R.P.- En relación a su idoneidad que diga el testigo que persona le pidió que sirviera de testigo en el presente juicio.- - - -Se Desecha. LA JUNTA ACUERDA:- Se desecha por incidiosa y no estar formulada conforme a derecho con fundamento en el art. 815 frac. V de la Ley Federal del Trabajo, continúese con la audiencia.- CONSTE.- - - - -

4 R.P.- En relación a su idoneidad que diga el testigo que persona pidió al propio deponente que viniera a declarar a la presente audiencia.- - - - R.- El Lic. Héctor Contreras.- - - - -

5 R.P.- En relación a su idoneidad, que diga el testigo quien le indico la fecha y hora en que tenía que venir a declarar a la presente audiencia.- - - - LA JUNTA ACUERDA:- Se desecha la pregunta que antecede por inútil y con fundamento en el art. 815 frac.V de la Ley Laboral.- - - - 6 R.P.- En relación a su idoneidad, que diga el testigo si tiene interes en que la parte demandada -- salga absuelta en el presente juicio.- - - - R.- Por supuesto que sí.- - - - Ratificado que fue previa lectura firmando al -- margen para constancia.- - - - -

Presente en este acto la C. Angelica Cerón quien por sus generales dijo llamarse como queda escrito, de 25 años, soltera, secre-

taria, originaria de Cuautitlán, Ixcalli, Edo. de Mex., con domicilio Manuel Altamirano 16, quein bajo protesta de decir verdad a preguntas que le fueron formuladas por el apoderado de la parte demandada contestó:- - - - -

DIRA SI SABE Y LE CONSTA.- - - - -

- 1.- Si conoce al Sr. Víctor Manuel Balderas González, actor en el presente juicio.- - - - R.- Que si.- - - - 2.- Que diga con que motivo conoció al actor.- - - - R.- Porque él trabajaba ahí en Transportadora Moreno.- - - - 3.- Si sabe desde cuando trabajaba el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- Fue en el año de 1988 el 31 de marzo.- - - - 4.- Si sabe que empleo tenía el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- Era el chofer de trailer.- - - - 5.- Si sabe y le consta que salario percibía el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- El cobraba el 19.5 porcentaje por flete.- - - - 6.- Si sabe y le consta a que cantidad ascendía el porcentaje que percibía como salario el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- El 19.5 por ciento por flete.- - - - 7.- Si sabe que salario en dinero percibía el actor en la empresa que menciona.- - - - R.- Unos \$77,000.00.- 8.- Si sabe si actualmente trabaja el actor en la empresa demandada.- - - - R.- Que no trabaja.- - - - 9.- Si sabe desde cuando ya no trabaja el actor en Transportadora Moreno, S.A. de C.V.- R.- Desde el día 10 de agosto de 1989.- - - - 10.- Si sabe porque ya no trabaja el actor en Transportadora Moreno, S.A. de C.V.- R.- El junto con el demás personal sindicalizado y los representantes del sindicato llegaron a un convenio.- - - - 11.- Si sabe en que consistió el convenio a que se refiere en su respuesta anterior.- - - - R.- En que ellos iban a retirarse de sus labo-

res y la empresa les iba a pagar conforme a la Ley.- - - - -

12.- Que diga la razón de su dicho es decir porque sabe y le consta lo que ha declarado.- - - - R.- Porque yo trabajo como secretaria en el departamento de personal y estuve presente cuando ocurrieron los hechos yo vi y escuche.- - - - -

Repreguntada que fue por el apoderado de la parte actora contesto

1 R.P.- En relación a la tercera directa, que diga la testigo a que día de la semana correspondió el 31 de marzo de 1988.- - - -

R.- En jueves.- - - - 2 R.P.- En relación a la primera directa, así como a su idoneidad, que diga la testigo cuando fué la última vez que vió al actor.- - - - R.- El 10 de agosto de 1989.- - -

3 R.P.- En relación a la 9 directa, así como a la 10 directa, que diga la testigo si sabe en que lugar fue celebrado el convenio a que hace referencia.- - - - R.- El convenio lo celebraron los

representantes de la empresa y los representantes del sindicato.-

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA PARTE ACTORA DIJO:- Que solicita al C. Secretario de acuerdos que actúa en la presente diligencia a esta H. Junta, que requiera a la testigo que en este acto depone, para que manifieste concretamente si sabe o no en que lugar se celebro el convenio y no conteste con evasivas.- - -

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA DEMANDADA DIJO:- Que solicita se desechen las peticiones del apoderado del actor por carecer de razón y de fundamento legal alguno pues no puede obligarse a la testigo a declarar más de lo que voluntariamente expone y no hay precepto legal que fundamente su petición.- - - - -

LA JUNTA ACUERDA:- En este acto se le requiere a la testigo para que conteste si sabe en donde firmaron el convenio de referencia.

CONSTE.- - - - -

R.- Que no.- - - - 4 R.P.- En relación a su idoneidad y a la 7 directa, que diga la testigo si la propia deponente interviene en la contabilidad de la empresa Transportadora Moreno, S.A. de C.V. LA JUNTA ACUERDA:- Se desecha por incidiosa en virtud de no estar relacionada con la 7 directa y por lo que la propia testigo ha manifestado anteriormente.- CONSTE.- - - - 5 R.P.- En relación a la 7 directa, que diga la testigo porque \$77,000.00.- - - - - R.- Porque yo llevaba el control de las percepciones de los operadores y es aproximadamente su sueldo de los últimos 30 días trabajados por lo que se le saco el promedio del finiquito.- - - - - 5 R.P.- En relación a su idoneidad, que diga la testigo en que fecha se entero que tendría que venir a declarar la propia deponente el día de hoy a la presente audiencia.- - - - R.- El día de ayer a las 5 de la tarde.- - - - 6 R.P.- En relación a su idoneidad, que diga la testigo si le gustaría que la empresa demandada ganara en el presente asunto.- - - - R.- Que no me interesa. 7 R.P.- En relación con su idoneidad, que diga la testigo si tiene interes la propia deponente en el presente juicio.- - - - - R.- Simplemente vengo como testigo no me interesa si gane la empresa o el trabajador.- - - - 8 R.P.- En relación a su idoneidad, a sus generales y la 12 directa, que diga la testigo bajo -- que horario de labores presta sus servicios la propia deponente a la empresa Transportadora Moreno, S.A. de C.V.- - - - R.- Es de lunes a viernes de 8 a 5 p.m. y los sábados de 8 a.m. a 13 horas- y si hay trabajo nos tenemos que quedar otro poquito.- - - - Ra- tificado que fue previa lectura firmando al margen para constancia.- - - - -

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE DEMANDADA DIJO:- Que se desiste a su entero perjuicio de la testimonial a cargo del C. Manuel Carre ra R. - - - - -

EN USO DE LA PALABRA LA PARTE ACTORA DIJO:- Que formula incidente de tachas en contra de los dos testigos que depusieron en la presente audiencia, toda vez que los mismos no fueron contestes e idoneos, pues notese que al ser repreguntados, estos se condujeron y además demostraron ser testigos falsos, en virtud de que el primero de los testigos declaro tener interes en que la empresa gane en el presente juicio, y ambos testigos se contradijeron respecto al supuesto salario que manifestaron, por lo que no deberá darse valor probatorio alguno a la testimonial desahogada. Ofrece como pruebas en este incidente las siguientes:- 1.- La instrumental pública de actuaciones, derivada del presente juicio, principalmente lo actuado en la presente acta en todo lo que favorezca al actor, 2.- La presuncional legal y humana, en todo lo que favorezca al actor, y principalmente la derivada de las contradicciones en que incurrieron ambos testigos, toda vez que inclusive no precisaron circunstancias de modo, tiempo y lugar en que supuestamente acontecieron los hechos sobre los que declararon, solicita se le expidan copias certificadas con fundamento en el art. 19 de la Ley Laboral de la presente acta.- - - - -

EN USO DE LA PALABRA EL APODERADO DE LA DEMANDADA DIJO:- Que solicita se deseche el incidente de tachas planteado por no estar conforme a derecho, y por carecer de razón y fundamento legal todas y cada una de las manifestaciones de la parte actora, debiendo quedar la apreciación de la prueba testimonial en relación con las demás pruebas aportadas por la empresa demandada en el presen

te juicio, siendo falso lo expresado por la parte actora.- - - -
LA JUNTA ACUERDA:- Por celebrada la presente audiencia de la testi-
monial a cargo de los CC. Jorge Garrido Luna y Angelica Ceron -
al tenor de las preguntas y repreguntas que les fueron formuladas
y calificadas de lgales por esta Junta.- Visto lo manifestado por
la demandada se le tiene por desistido a su perjuicio de la testi-
monial a cargo del C. Manuel Carrera R.- Por hechas las manifesta-
ciones de las partes en relación al incidente de tachas para los-
efectos legales a que haya lugar. Y por ofrecidas las pruebas en
el presente incidente y toda vez que las mismas se desahogan por-
su propia naturaleza las mismas se aceptan y a las cuales se les-
dará el valor probatorio al dictarse la resolución.- Expidanse --
las copias solicitadas por la parte actora a su costa, y entreguen
sele previa toma de razón que quede asentada en autos.- NOTIFIQUE
SE- Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran
la Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Ar-
bitraje.- DOY FE.- - - - -

Así como también puede verse en el laudo emitido por la re-
ferida Junta Federal en fecha 8 de abril de 1991, y del cual se -
anexa copia simple.

Por lo que considero que ante esta situación y toda vez que
se reúnen los requisitos contemplados por la doctrina; "Para Sodi
se llama incidente o incidencia, toda cuestión que surja en el --
curso del juicio, y con mayor propiedad toda controversia que en-
torpezca la marcha regular de lo que es objeto del juicio, y que-
por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de un modo especial."

"Para Reus la palabra "Incidente" deriva del latin incido,- incidens (acontecer, interrumpir, suspender) significa, en su - - acepción más lata lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera lo principal, y juridicamente, la cuestión que sobreviene entre los litigantes durante el curso de la acción - - principal. La palabra incidente puede aplicarse a todas las excepciones, a todas las contestaciones, a todos los acontecimientos accesorios que se originan en un negocio e interrumpen o alteran o suspenden su curso ordinario y regular..." (Willebaldo Bazarre Cerdán.- Los incidentes en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios.- Ediciones Botas. México, 1961, pág. 9), para tramitarse como tal, y ante esta irregularidad existente en la práctica y en la legislación, se dé la orden tajante a las juntas para que deje de tramitarse en esta forma o que se siga considerando como incidente y se proceda a su regulación en la Ley Laboral.

Así mismo, es menester señalar que la Ley Laboral, continúa contemplando a las tachas de testigos en los artículos 771, 818 y 881, a pesar de que en las reformas arriba citadas se le ha negado reconocimiento, por lo que a juicio del exponente ha surgido la inquietud en que se sigan considerando como un incidente, en virtud de que ante las autoridades laborales se siguen considerando y tramitando como incidente, así como los litigantes siguen interponiendolas como tales, lo que trae como consecuencia que se suscite un descontrol en el manejo de las mismas entre las autoridades laborales y los litigantes, máxime que si se plantea la tacha de testigos, una vez desahogada la prueba testimonial, esto -

trae como consecuencia que se ofrezcan pruebas y se suspenda el desarrollo normal del proceso al señalar día y hora para el desahogo de las que se haya ofrecido que así lo requieran (testimonial, inspección) para su desahogo, esto trae como consecuencia una tramitación en vía incidental, por lo que considero que se debe tramitar como un incidente puesto que se faculta a ofrecer pruebas y desahogarse en forma especial (art. 818 "infine" L.F.T.) lo que deberá ser forzosamente en la forma incidental, o bien, de plano suprimir esta situación para que se entienda como una mera objeción, lo que traería como consecuencia que el juzgador únicamente aprecie estas objeciones sin quitar o restar valor probatorio a las declaraciones vertidas por el testigo, ya que no se ofreceran ni se desahogaran pruebas, motivo por el cual incisto en que se dejen de tramitar como incidente o se vuelvan a reglamentar en concordancia con el precepto que fué derogado en 1980 para continuar con la tramitación de los mismos.

Por un lado, y por otro no olvidar que el juzgador tiene los elementos que se le aportan por lo que no tiene sentido lo señalado en la parte final del artículo 818; y es precisamente que la parte que objete o tache a los testigos debe hacerlo al concluir el desahogo de los mismos y ofrecer en ese momento las pruebas que crea convenientes para acreditar las tachas hechas valor para que el juzgador las tome en cuenta y analice al momento de resolver sobre la procedencia de la objeción o tacha, debido a que cuando el testigo termina de declarar es cuando se conocen las circunstancias que lo rodean en relación con la parte que lo presenta, y se sabe con exactitud que se conduce con parcialidad-

en sus declaraciones para beneficiar al oferente, de otro modo, desde el instante mismo del ofrecimiento de las pruebas en la audiencia respectiva, se estarían haciendo notar esas circunstancias para que el juzgador únicamente las apreciara al resolver en el fondo del asunto, pero la situación de tachar al testigo se -- presenta al termino del desahogo para acreditar por ejemplo: que el testigo al momento de ocurrir los hechos se encontraba en otro lado y no precisamente en donde aquellos se suscitaron; lo que -- puede acreditarse con documentos fotografías o inclusive con testigos, y en tal sentido se debería de derogar la parte final del art. 818 de la Ley Laboral y dejar únicamente la facultad y obligación que tiene el juzgador de estudiar y analizar las pruebas para poder resolver el asunto o en su defecto, como he venido insistiendo regular su tramitación nuevamente, motivo por el cual -- he denominado el tema del presente trabajo Incidente de Tachas de Testigos en Materia Laboral.

Motivo por el cual en el presente trabajo propongo que la -- tacha al dicho del testigo no debe estar encaminada únicamente a disminuir el valor probatorio de las declaraciones, sino a anular por completo dichas manifestaciones al comprobarse la falsedad de estas y así mismo en los momentos en que la autoridad detecte que el litigante lo ha engañado en el sentido de ofrecer testigos falsos se le apliquen diversas sanciones, es decir, declarar la pérdida de esta probanza por encontrarse viciada, además de imponer la sanción y multa señalada en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, lo que también se le aplique al testigo falso aún y cuando se trate de trabajadores, esto por haberse prestado al en-

gaño del juzgador, y además se dé la intervención al Ministerio -
Público para que se ejercite acción penal en contra del testigo -
declarado falso, esperando que este tipo de sanciones sirvan para
que las personas que van a intervenir en un proceso como testigos
se conduzcan con la verdad real en el acto de su declaración en -
relación al como sucedieron los hechos controvertidos, y los liti-
gantes dejen de acudir a la institución del "testigo falso, alec-
cionado o preparado" y utilicen a las personas que realmente estu-
vieron presentes en el momento y lugar en que ocurrieron los he-
chos debatidos, para de esta forma la prueba testimonial recupere
el prestigio y calidad de excelencia y siga considerandose como -
la reina de las pruebas en cuanto a probanzas se refiere, logran-
do con esto una mejor aplicación de la justicia laboral.

JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES
EXPEDIENTE NUMERO 419/89
VICTOR MANUEL BALDERAZ GON
ZALEZ,

L A U D O :

VS.

TRANSPORTADORA MORENO, S.A.
DE C.V.

México, Distrito Federal a CCNO DE Abril de Mil Novecientos -
Noventa y Uno . - - - - -

VISTOS para resolver en definitiva los autos del juicio labo-
ral arriba indicado; y. - - - - -

R E S U L T A N D O

1.- Por escrito presentado ante ésta Junta el 16 de octubre -
1989, el C. VICTOR MANUEL BALDERAZ GONZALEZ por conducto de su
apoderado, demandó de TRANSPORTADORA MORENO, S.A. DE C.V. el -
pago de indemnización constitucional salarios vencidos, vacacio
nes, séptimos días y su prima adicional, horas extras, despensa
correspondiente al mes de junio de 1989, parte proporcional de
aguinaldo y gastos de alimentación; manifestando en el capítulo
de hechos que con fecha 21 de julio de 1987 ingresó a prestar -
sus servicios a la demandada con la categoría de operador de trai
ler, que fué contratado por los CC. ALFONSO MORENO CARMONA y SA
LINO MORENO REGIL quienes ocupan cargos de Dirección y Adminis
tración dentro de la empresa demandada en el domicilio de la mis
ma, que se pactó que el salario sería a razón de 19.5% del flete
bruto de cada viaje que realizara, que además se comprometieron
a pagarle gastos de alimentación, tiempo extra, séptimos días, -
días de descanso obligatorio, vacaciones y prima vacacional; que
no obstante haberse pactado el pago de tales prestaciones la deman
dada se negó a pagarles; que su horario de trabajo fué de las 5 -
a las 22 horas diarias durante todos los días de la semana, repro
duciendo el capítulo de prestaciones de su demanda; que sus labo
res consistían en realizar viajes de México a Monterrey, Durango,
Veracruz, Villa Hermosa, Campeche, Mérida, CanCun y otras, que el
último camión que condujo fué el marca KENWORTH modelo 1974 con -
número económico 145, que el último salario que devengó fué de -
\$300,000.00 diarios mismo que debiera de servir de base para cuan
tificar las prestaciones que reclama; que el 22 de septiembre -

de 1989, aproximadamente a las 11:30 horas en el domicilio de la demandada los CC. ALFONSO MORENO CARMONA, SALINO MORENO REGIL y el LIC. MANUEL RIVERA ESTRELLA lo despidieron del trabajo, diciéndole que la empresa ya no los necesitaba y que por lo tanto estaba despedido, que lo anterior fué sin que mediara causa o motivo y sin hacerle entrega del aviso por escrito a que se refiere la fracción XV del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que dicho despido debe reputarse como totalmente arbitrario e injustificado. - - - - -

2.- Con fecha 9 de enero de 1990 se celebró la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofresimiento y admisión de pruebas misma en la que en la etapa conciliatoria las partes manifestaron que por el momento no era posible ningún arreglo en razón de lo que ésta Junta los tuvo por inconformes con el mismo y turnó los autos a la etapa de demanda y excepciones, misma en la cual la parte actora en primer término aclaró su demanda en términos del escrito de fecha 8 de enero de 1990 que obra a fojas 15 y 16 de los autos en el sentido de que respecto al inciso b) del capítulo de prestaciones aclaró que los salarios caídos se reclaman a partir de la fecha del injustificado despido, hasta aquella en que se dé cumplimiento a la presente demanda fundamentado en el art. 48 de la Ley Laboral; en cuanto al inciso c) aclaró que las vacaciones que se reclaman son las correspondientes a 1990 así como la prima vacacional correspondiente; del inciso d) de prestaciones aclaró que reclama el pago de 53 séptimos días (53 domingos) trabajados, más la prima dominical correspondiente, los cuales son 25 de septiembre, 2, 9, 16, 23, y 30 de octubre; 6, 13, 20 y 27 de noviembre; 4, 11, 18 y 25 de diciembre de 1988; 1, 8, 15, 22 y 29 de enero; 5, 12, 19 y 26 de febrero; 5, 12, 19 y 26 de marzo; 2, 9, 16, 23 y 30 de abril; 7, 14, 21 y 28 de mayo; 4, 11, 18 y 25 junio 2, 9, 16, 23 y 30 julio; 6, 13, 20 y 27 agosto; 3, 10 y 17 de septiembre de 1989 que la demandada se abstuvo de pagarle, con fundamento en los arts. 71 y 73 de la Ley Laboral; el inciso f) de prestaciones lo aclaró en el sentido de que la despensa que reclama es a razón de un 12% calculado sobre el monto de salario mensual devengado, por lo que tal prestación se reclama en cantidad líquida; el inciso h) del capítulo de prestaciones dijo que lo aclara en el sentido de que tal prestación fué pactada entre las partes -

y que se reclama a partir de la fecha del injustificado despido hasta aquella en que se dé cumplimiento a la presente demanda; de los hechos aclaró el número 2 en cuanto en que el último trailer abordo del cual trabajó para la demandada, fué el número económico 149; el hecho 3 lo aclaró en el sentido de que fué despedido en el domicilio de la demandada; enseguida reprodujo y ratificó su escrito inicial de demanda con las aclaraciones vertidas; Por su parte la empresa demandada produjo su contestación en el término del escrito que obra afojas de la 17 a la 21 de los autos, señalando que oponía como defensa y excepciones la de falta de acción y derecho del actor para reclamar indemnización constitucional consistente en el pago de 3 meses de salarios a razón de -- \$300,000.00 diarios ya que por una parte no fué despedido y por otra no percibía un salario tan elevado como pretende, sino que su salario era variable en términos del Contrato Colectivo de Trabajo al que estuvo sujeto mientras duró la relación de trabajo, que en los últimos 30 días efectivamente laborados dio un promedio diario de \$77,814.00; más el pago de los salarios vencidos y los que sigan venciendo, así como vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, despensas, séptimos días, horas extras, prima dominical, días festivos, despensas, el pago de vacaciones y prima en tanto se resuelva el conflicto; el pago de aguinaldo durante la tramitación del presente juicio; el pago de una despensa durante el mes de julio de 1989, el pago de gastos de alimentación que no se pactaron, en virtud de que jamás despidió al actor en la fecha que indica ni en ninguna otra, ni por la persona que señala ni por ninguna otra, que la verdad es que el contrato de trabajo del actor y de los demás trabajadores de la demandada así como el Contrato Colectivo de Trabajo de la misma fueron dados por terminados en forma voluntaria en términos de la cláusula primera incisos c) y d) del convenio celebrado por la demandada y el actor como afiliado al SINDICATO REVOLUCIONARIO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA / DEL TRANSPORTE, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, pues por virtud de la cláusula de exclusión pactada en el Contrato Colectivo, todos los trabajadores como el actor, para laborar en la demandada pertenecían a dicho sindicato; ante la SRIA. AUXILIAR DE --

HUELGAS ESTALLADAS de -ésta JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE con fecha 10 de agosto de 1989, en el expediente número III-2242/89, con motivo de la huelga estallada en la demandada - con fecha 2 de agosto de 1989, la cual concluyó mediante dicho convenio con fecha 14 de agosto de éste año y consecuentemente carece de acción y de derecho el actor, diciendo estar-se en todo tiempo y lugar a lo convenido el 10 de agosto de - 1989, pues así fué - acordado y aprobado por ésta Junta en - términos de lo dispuesto por los arts. 33, 53 fracción I y de mas relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo en - vigor por acuerdo expreso de los trabajadores huelguistas, re- presentados en dicho juicio en términos de lo que dispone los arts. 374, 375, 376 y demás aplicables de dicha ley, convenio que fué cumplimentado en sus términos, obrando en autos de - dicho expediente las constancias de cumplimentación respecto- de los demás trabajadores de la empresa demandada, lo que de- muestra la existencia del acuerdo expreso de los trabajadores y la demandada, para la celebración del convenio de referen- cia, por lo que el actor en el presente juicio ésta obligado- a acatar lo convenido en dicho expediente, por tratarse de un juicio universal, colectivo de naturaleza especial como es el procedimiento especial de huelga regido en términos del art.- 469 de la Ley Federal del Trabajo fracción I de la Ley de la Materia, que permite la celebración de convenios en materia - de huelga, los cuales son perfectamente legales y válidos y- deben respetarse por seguridad jurídica; también opuso la ex- cepción de cosa juzgada en términos de lo establecido por los arts. 33 fracción I, 469 fracción I, 34, 039 y demás relativos y aplicables de la Ley de la Materia, puesto que se ha hecho - un pronunciamiento de derecho entre las mismas partes respecto de la terminación voluntaria de la relación de trabajo entre - el actor como trabajador de la demandada, y la forma de su li- quidación pactada en la clausula primera inciso d) del convenio elevado a la categoria del laudo ejecutoriado, elevado a la - categoría de cosa juzgada en el acuerdo dictado con fecha 10 - de agosto de 1989 por la SRIA. AUX. DE HUELGAS ESTALLADAS de - ésta Junta en el expediente III-2242/89, además de que com-

forme al art. 848 de la Ley Federal del Trabajo, las resoluciones de ésta Junta no admite ningún recurso y ésta no puede revocar sus propias resoluciones, consecuentemente al no haber sido impugnado el acuerdo que aprobó el convenio en tiempo y formas debidos, a causado estado; hizo valer además la excepción de prescripción en forma cautelar respecto de toda reclamación que exceda de un año anterior a la fecha de presentación de la demanda - en términos de lo que dispone el art. 516 y 518 de la Ley Federal del Trabajo; también señaló que oponía la excepción de obscuridad y efecto legal de la demanda en virtud de que el actor deja indefensa a la demandada al no precisar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y demás relativas a los hechos en que pretende fundar su reclamación; en cuanto a los hechos de la demanda los controvertió manifestando que el hecho uno es falso en parte y se niega que la verdad es que el actor fué contratado por la demandada el 31 de marzo de 1988, que es cierto que tenía la categoría de operador de trailer de auto transporte especializado de carga y que estuvo trabajando diversos vehiculos de la empresa, negando que percibiera como último salario integrado el que señala en su demanda de \$300,000.00 diarios, pues el actor estaba sujeto a salario variable, a razón de 19.5% del importe que obtuviera el trailer por concepto de flete que operaba conforme al contrato colectivo de trabajo de la demandada al que estuvo sujeto el actor y en término al art. 89 de la Ley Laboral, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario en promedio de las percepciones obtenidas en los 30 días efectivamente laborados antes del nacimiento del derecho, por lo que es aplicable el salario de \$77,814.00 diarios que obtuvo como promedio durante los últimos 30 días efectivamente laborados, siendo exageradamente el pretender que obtenía - \$9,000,000.00 mensuales pues si esa cantidad fuera el 19.5% del flete, el vehículo que operaba debía de obtener mas de - - - - - \$45,000,000.00 de flete al mes lo cual es increíble; indicó que el hecho dos de la demanda es falso y se niega, siendo la verdad que el actor estuvo sujeto al contrato colectivo de trabajo en la empresa demandada laborando en cualquiera de los vehículos que se le asignaran y laborando en toda la república que su salario era variable en términos del contrato colectivo de trabajo a razón de 19.5% del importe del flete del vehículo que condujera, habiendo -

obtenido como promedio diario por los últimos 30 días laborados la cantidad de \$77,814.00 diarios, que es falso y se niega ya que como lo establece el contrato colectivo de trabajo en el 19.5% que por concepto de salario por flete percibió el actor, se encuentran incluidos el pago de séptimos días, parte proporcional de séptimos días, prima dominical, días de descanso legal y obligatorios y tiempo extra, siendo la verdad - lo ya manifestado, negando que ganara la cantidad que expresa en el correlativo, sino la cantidad de \$77,814.00 diarios en promedio en los últimos 30 días efectivamente laborados, que - al verse ádo por terminada la relación de trabajo en términos del convenio citado, con el cual estuvo de acuerdo el actor - por conducto de su representante sindicales, al haberlo determinado en forma colectiva lo que se comprueba con el hecho de que los demás trabajadores de la empresa recibieron ante la - SRIA. AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS el importe de los finiquitos formulados con base a dicho convenio de 10 de agosto de - 1989; que son falsas e improcedentes las demás manifestaciones del actor en su demanda por lo que se niega; del hecho tres dijo que es falso y se niega, que la verdad es que éste dió por terminado su contrato de trabajo en forma voluntaria en términos del convenio celebrado en al SRIA. AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS de ésta Junta, con fecha 10 de agosto de 1989, negó - que los CC. ALFONSO MORENO CARMONA, SABINO MORENO REGIL y el - LIC. MANUEL HERRERA ESTREILA le hayan manifestado que la empresa ya no lo necesitaba y que quedaba despedido; que es falso y se niega el injustificado despido que alega el actor, reproduciendo los hechos de su contestación, que al no haber despedido tampoco hubo obligación de darle aviso de rescisión que señala la parte final del art. 47 de la Ley Laboral, que la verdad es que con motivo de la huelga estallada el 2 de agosto de 1989 - y mediante convenio suscrito ante la SRIA. AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS de ésta Junta, se dieron por terminados todos y cada uno de los contratos individuales de trabajo, incluido el - del actor por convenio celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo, representante de los intereses del actor - conforme lo disponen los arts. 374, 375, 376 y demás aplicables

de la Ley Federal de Trabajo en vigor; que con motivo de dicho convenio se formuló liquidación al actor que exhibe de fecha 10 de agosto de 1989 en la que se expresó su categoría de operador, su fecha de ingreso 31 de marzo de 1988, fecha de baja 10 de agosto de 1989 por percepciones de aguinaldo de - - - - - \$1,183,198.00, vacaciones de \$847,638.00, prima vacacional de \$423,819.00, tres meses de salario de \$7'093,260.00, 12 días por año de \$933,768.00 y deducciones de impuesto sobre el producto de trabajo de \$2,267,345.00, un faltante del talón número 044487 por la cantidad de \$2'149,903.00, un contra de la liquidación 5435,538353 835,218.00 faltante de inventario de - - \$480,000.00 dando un total a pagar de \$4'659,217.00 que exhibió al contestar la demanda mediante cheque certificado número 16400196 a favor del actor y a cargo de BANCO MEXICANO SOMEX, S.N.C., solicitando a disposición del actor. en el mismo escrito de contestación la demandada reconvino al actor el pago de - \$480,000.00 por concepto de faltante de inventario y refacciones que recibió mediante inventario al iniciar sus labores para la - empresa y que no entregó al momento de entregar la unidad a su - cargo; el pago de \$835,218.00 por concepto de liquidaciones - números 5435 y 5383 que salieron en contra ya que no comprobó el importe de las cantidades recibidas como anticipo del viaje y los gastos efectuados quedando dicha cantidad como saldo en contra; el pago de \$2'267,345.00 por concepto de impuestos sobre productos de trabajo que son a cargo del actor con motivo de la liquidación conforme al convenio de 10 de agosto de 1989; el pago de \$2'149,903.00 por concepto de faltante de una bobina según talon número 044487; la demandada fundó la referida reconvención en los siguientes hechos, que el actor estuvo laborando a su servicio como operador y con dicho motivo recibió como anticipo de viajes diversas cantidades como consta en los recibos - número 3032 de fecha 31 de julio de 1989 por \$410,000.00; recibo número 325 de 2 de agosto de 1989 por la cantidad de - - - - - \$400,000.00; recibo número 326 de 10 de agosto de 1989 por la - cantidad de \$300,000.00; recibo provisional número 106 de anticipos de gastos de fecha 24 de julio de 1989 por \$800,000.00, - cantidades que debería haber justificado mediante comprobantes- idonios que acreditaban los gastos efectuados y que no justifi-

có con forme a las liquidaciones- número 5383 y 5435 relativas a los viajes efectuados, teniendo a su cargo un saldo en contra por la suma de \$835,218.00 que le reclama; que con motivo del viaje efectuado del día 31 de julio al 2 de agosto - de 1989 el actor recibió para su transporte al almacén Monterrey de Telefonos de México, S. A. de C.V, ubicado en Cordillera de los Andes No. 701 en San Nicolás de los Garza Nuevo León 77 bobinas aparadas con el talón número 044487 de fecha 28 de julio de 1989, habiendo entregado en su destino dicha carga con excepción de una bobina con valor de \$2'149,903.00 que en éste acto se le reclama por ser a su cargo; que conforme al finiquito laborado en relación al convenio celebrado en la SRIA. DE HUELGAS ESTALLADAS de ésta Junta el 10 de agosto de 1989, el actor está obligado a entregar a la demandada todos y cada uno de los efectos que le fueron entregados mediante inventario - relativos a herramienta y refacciones y al no haberlos entregado le reclama el importe de \$400,000.00 por concepto de faltante de inventario así como la suma de \$2'267,345.00 por concepto de impuestos sobre el producto de trabajo que debe retenerle y enterar conforme a la ley del impuesto sobre la renta a cargo de dicho actor; dicha parte demandada en el cuerpo del - acta respectiva que obra de fojas 83 a 87 de los autos aclaró en relación por la excepción de prescripción opuesta que al - haberse dado por terminada la relación de trabajo con el actor mediante convenio de fecha 10 de agosto de 1989, celebrado en el expediente número III-2242/89 seguido ante la SRIA. AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS de ésta Junta y haber presentado el actor su demanda el 16 de octubre de 1989, transcurrieron en exeno los 2 meses a que se refiere el art. 518 de la Ley - Federal del Trabajo y consecuentemente se encuentran prescritas las acciones intentadas por el actor en el presente juicio manifestó que exhibía el cheque certificado número - - - - - 16400196 a favor del actor y por la suma de \$4'659,217.00 a cargo del BANCO MEXICANO SOMEX, S.N.C. y que corresponde al - pago de la liquidación total en términos del convenio antes - citado el que solicitó se pusiera a disposición del actor; - que en relación a la aclaración y ampliación de éstos de la - demanda la contesta negandola en todas sus partes y haciendo valer la excepción de pago y cumplimiento del contrato en re-

lación sobre el punto c) del capítulo de prestaciones y prima vacacional y vacaciones del año próximo pasado los cuales que dan cubiertos con el cheque exhibido entre otras prestaciones pactadas en el convenio multicitado, que en relación al punto d) del capítulo de prestaciones hace valer la excepción de - falta de acción y de derecho en virtud que el actor no laboró en ninguno de los 53 domingos que reclama y en el supuesto caso de que hubiere laborado el importe de su salario quedó pagado en términos del Contrato Colectivo de Trabajo de la demandada al estar comprendido dentro del concepto de porcentaje que vino percibiendo el actor mientras estuvo a su servicio según - lo establece la cláusula Trigésima Primera y Quincuagésima - Segunda de dicho Contrato Colectivo; en cuanto al punto f) del capítulo de prestaciones hizo valer la excepción de falta de acción de derecho del actor para reclamar el pago de despensa en virtud de que en términos de la cláusula Quincuagésimo del Contrato Colectivo de Trabajo dicha despensa mensual únicamente se pagaba a los operadores que tuvieran el primero y segundo lugar como mejores trabajadores y el actor no está en dicho supuesto; que en cuanto al inciso h) referente al pago de gastos de alimentación que reclama, dentro del contrato colectivo de trabajo la parte final de la cláusula Trigésima Primera se estableció que dentro del porcentaje se contempla los viáticos y que no se pagaría porcentaje mas viáticos que por lo consiguiente el actor carece de acción y derecho para reclamar dicha prestación; que al no haber sido despedido sino que se dió por terminada la relación de trabajo mediante el convenio antes citado, carece de acción y de derecho para reclamar el punto - b) del capítulo de prestaciones relativo a los salarios caídos que en cuanto al hecho dos se niega por falso que el actor hubiera laborado a su servicio en el trailer número económico - 149, pues como se desprende de su demanda inicial el último - vehículo en el cual laboró fué el trailer 145 con el cual recibió el viaje de México, Monterrey Nuevo Leon de fecha 31 de julio de 1989, según la liquidación número 5435; que en cuanto - al hecho numero 3 se niega por falso que el actor haya sido - despedido en el domicilio de la demandada ni en la fecha que - indica ni en ninguna otra, negando que los señores ALFONSO MORE

NO CARMONA, SABINO MORENO REGIL y MANUEL HERRERA ESTRELLA hayan despedido al actor y que le hayan manifestado que la empresa ya no lo necesitaba y por lo tanto estaba despedido siendo la verdad la contenida en el escrito de contestación de la demanda.---

3.- La parte actora envía de réplica manifestó que por lo que hace al salario que aduce la parte demandada en el hecho número 1, al ser controvertido corresponde a la misma la carga probatoria; en cuanto a lo contestado al hecho 2 dijo que en ningún momento el actor celebró convenio ni expidió finiquito en favor de la demandada, desconociendo cualquier convenio que dicha empresa haya celebrado con el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, por lo que no deberá darsele valor alguno, que la relación laboral entre las partes se prolongó hasta la fecha del injustificado despido que se menciona en el hecho 3 de la demanda. Respecto a la reconversión que en su contra planteó la demandada la contestó oponiendo la excepción de falta de acción y derecho para demandarle las cantidades que se especifican en los incisos del a) al d), toda vez que el actor no adeuda ni ha hecho uso indevido de tales cantidades, oponiendo a cautela y sin conseder la procedencia de la reconversión, la excepción de prescripción con fundamento en el art. 517 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que a la fecha transcurrió en exceso el término de 30 días que la demandada tenía para demandar tales cantidades para el caso de que las adeudada, lo que no se consede; - en cuanto a los hechos de la reconversión dijo que el hecho 1 - se niega por falso ya que no adeuda a la demandada las cantidades especificadas en el correlativo, pues de haberle sido entregadas en concepto de gastos, éstos como su nombre lo indica fueron gastados en combustible para el trailer, viajes por autopistas, reparación de llantas etc. que si mismo se recoge la declaración judicial que hace la demandada en el hecho 1 de la reconversión en el sentido de que el 10 de agosto de 1989 le entregó la cantidad de \$300,000.00 mediante recibo provisional número - 106, con lo que se acredita que la relación de trabajo se prolongó con posterioridad al 10 de agosto de 1989 y hasta la fecha en que ¹⁾ injustificadamente despedido; por lo que hace al-

hecho 2 lo negó por falso toda vez que ya tiene conocimiento del viaje amparado con el talón número 044487, por lo tanto no pudo haber falta de la bobina que aduce la demandada; en cuanto al hecho 3 lo negó por falso que haya expedido finiquito en favor de la demandada y además porque no adeuda la cantidad de \$400,000.00.

4.- Las partes ofresieron las pruebas que su respectivo interés convino y desahogadas las que fueron admitidas y así lo ameritaron, mediante acuerdo dictado por ésta Junta el 17 de agosto de 1990 se declaró cerrada la instrucción, remitiendose los autos a proyecto de resolución; y.

C O N S I D E R A N D O

I.- Esta Junta Especial Número Tres de la Federal de Conciliación y Arbitraje es competente para conocer y resolver el presente juicio en términos de lo dispuesto por el art. 123 Constitucional apartado "A"; fracción XXXI en relación con los arts. 527 y 564 de la Ley Federal del Trabajo.

II.- En cuanto al principal, de la demanda y respectiva contestación se desprende que la litis quedó fijada para determinar si como lo adujo el actor fué injustificadamente despedido de su trabajo; o bien si como lo argumentó la demandada, la relación de trabajo concluyó en forma voluntaria mediante el convenio celebrado entre dicha empresa y el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la misma; en los anteriores consiciones, en el presente caso la carga de la prueba le corresponde a la parte demandada.

III.- Para acreditar su dicho la demandada ofresió y le fueron admitidas las siguientes pruebas; la confesional a cargo del actor, misma que aparece desahogada a fojas 95 de los autos la cual no beneficia a su oferente en virtud de que el absolvente negó la totalidad de las posiciones que le fueron formuladas y en consecuencia de su contenido no se deriva elemento alguno que pruebe que la relación laboral existente entre las partes concluyó mediante convenio por mutuo consentimiento; la instrumental pública de actuaciones consistente en las actuaciones practica

por la SRIA. AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS en el expediente de huelga número III-2242/89 seguido por el Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria del Transporte, Similares y Conexos de la República Mexicana en contra de la demandada, no beneficia a su oferente dado que de las mismas no se desprende que el actor haya celebrado convenio alguno de terminación de las relaciones laborales que lo vinculaba con dicha demandada, por otra parte cabe mencionar que de los presentes autos no se desprende elemento alguno que justifique que el actor era miembro del sindicato antes referido, por lo que en su caso el convenio que éste celebró con la empresa demandada ningún perjuicio le depara al citado actor; la documental consistente en copia del contrato individual de trabajo celebrado entre el actor y la demandada que obra a fojas 62 de los autos el cual tiene valor probatorio en cuanto a que no fué objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma y favorece a su oferente únicamente para acreditar que el actor comensó a prestar sus servicios para la demandada el 31 de marzo de 1988 con el caracter de operador de trailer; la documental consistente en el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la demandada y el Sindicato Revolucionario de Trabajadores de la Industria de Transportes, Similares y Conexos de la República Mexicana de fecha 2 de noviembre de 1988 el que no favorece a su oferente no obstante tener valor por no haber sido objetado en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, toda vez que del mismo no se desprende que el actor hubiera dado por terminada voluntariamente con la demandada la relación de trabajo que los vinculaba, y si bien es cierto que en el mismo se señalan los términos y condiciones bajo los cuales laboran los trabajadores de la demandada, también lo es que de autos no se desprende que el actor hubiese sido miembro del sindicato titular de dicho contrato, por lo que el mismo no es aplicable al actor y ningún perjuicio le depara; la testimonial a cargo de los CC. JORGE GARRIDO LUNA y ANGELICA CERON, misma que aparece desahogada de fojas 103 a 104 de los autos, la que no favorece a su oferente en razón de que por lo que hace al primero de los testigos JORGE GARRIDO LUNA su declaración carece de validez y eficacia legal por tratarse de un testigo evi-

dentemente parcial como se desprende de la respuesta que dió a la repregunta número 6 que le fué formulada por la parte actora en el sentido de que si tiene interés en que la demandada salga absuelta en el presente juicio, a lo que contestó "por supuesto que sí" lo que desde luego niega credibilidad a su dicho pues es obvio su interés de beneficiar a su oferente con su declaración; en las anotadas condiciones el testimonio de la C. ANGELICA CERON deviene singular y toda vez que dicha testigo no fué ofrecida como testigo singular ni llega los requisitos de los mismos, su declaración resulta ineficaz, además de que no dá fundada razón de su dicho y al contestar la repregunta número 3 respecto si sabe en que lugar se celebró el convenio mediante el cual según su dicho se dieron por terminadas voluntariamente las relaciones laborales que vinculaban a las partes contestó que no sabía, no obstante haber señalado con exactitud que le constaba lo declarado cuando ocurrieron los hechos; en tal virtud como ya se dijo la prueba testimonial que nos ocupa carece de eficacia probatoria en beneficio de la demandada; la documental consistente en copias de las actuaciones practicadas en el expediente III-2242/89 relativa al emplazamiento de huelga del Sindicato Revolucionario De Trabajadores de la Industria del Transportes, Similares y Conexos de la República Mexicana en contra de la demandada, de fechas 2, 3, 7, 9, 10, 14, 17 y 18 de agosto de 1989 que corren agregadas de fojas 30 a 43 y 44 de los autos, mismas que no favorecen a su oferente pues como ya se dijo de ellas no se desprende que el actor hubiese celebrado en lo personal convenio alguno de terminación de la relación laboral con la demandada, ni que éste hubiese sido miembro del sindicato antes referido que fué quien celebró el convenio de 10 de agosto de 1989 con la demandada; debe señalarse que de la instrumental de actuaciones del presente juicio se desprende la inexistencia del despido alegado por la demandada con el actor mediante el cual según dijo se dieron por terminadas voluntariamente las relaciones de trabajo que vinculaban a las partes, en razón de que la propia demandada reconoció expresamente en su escrito de contestación que no le había cubierto cantidad alguna, lo que queda demostrado con el hecho de que exhibió el importe de las cantidades que por dicha -

terminación de las relaciones laborales correspondían al aludido trabajador; la documental consistente en la liquidación número 5383 correspondiente al viaje efectuado del 24 de julio al 31 de julio de 1989 que obra a fojas 63 de los autos el cual no beneficia a su oferente dado que del mismo no se desprende que el actor hubiese recibido la cantidad que señala la demandada ni la forma en que según su dicho se determinó el saldo en contra del actor por la cantidad de \$599,100.00; documental consistente en la liquidación número 5435 correspondiente al viaje del 31 de julio al 2 de agosto de 1989 que por las mismas razones que la probanza anterior no beneficia a su oferente, talón 044487 que obra a fojas 72 de los autos, mismo que tampoco beneficia a su oferente pues en el mismo aparece como operador en C. HUGO DE AVILA, persona ajena y diversa al actor; recibos números 3032 de fecha 31 de julio de 1989 por \$410,000.00, recibo número 325 de fecha 2 de agosto de 1989 por la cantidad de \$400,000.00 y recibo número 326 de 10 de agosto de 89 por la cantidad de \$300,000.00 que obran a fojas de la 77 a 79 de los autos los que por tratarse de copias fotostáticas carecen de valor probatorio en razón de que siendo documentos de la propia demandada y que por lo tanto deben obrar en su poder, ésta estaba obligada a exhibir sus originales en términos del art. 797 de la Ley Federal del Trabajo; la documental consistente en liquidación de fecha 10 de agosto de 1989 que obra a fojas 82 de los autos la que no tiene valor probatorio alguno en razón de que no se encuentra suscrita por el actor, es de mencionar que de las documentales antes indicadas no se desprende el último salario percibido por el actor dado que como ya se dijo las mismas carecen de alcance y eficacia probatoria por los motivos antes expuestos; la parte actora ofreció y le fueron admitidas como pruebas de su parte, la confesional de la demandada que aparece desahogada a fojas 95 de los autos misma que no favorece a su oferente en razón de que quien absorbió posesiones por la demandada negó en su integridad las que le fueron formuladas; las confesionales para hechos propios a cargo de los C.C. ~~ALFONSO MORENO CASTRO~~, ~~SABINO MORENO REBEL~~ y ~~JUANES HERRERA ESTRELLA~~ que aparece desahogadas a fojas 100 de los autos, las que no benefician a su oferente en virtud de que los absolventes-

negaron en su integridad las posiciones que les fueron formuladas; la documental consistente en copia fotostática del aviso de inscripción del actor ante el IASS, la que carece de eficacia probatoria alguna en virtud de que no perfeccionada ^(51c) como se desprende del proveído dictado por ésta Junta el 8 de mayo de 1990 que obra a fojas 108 de los autos; la documental privada consistente en los recibos de pago de fechas 20 de junio y 20 de julio de 1989 que obran a fojas 26 y 27 de los autos, las cuales no favorecen a su oferente por que con las mismas no acredita tener derecho al pago de la despesa correspondiente al mes de julio de 1989, puesto que en todo caso con las mismas sólo demuestra que durante los meses de mayo y junio de 1989 obtuvo el primer lugar ~~en el concurso de 1989~~ lo que no tiene relación con la ~~litis planteada~~; la inspección ocular que no favorece a su oferente en razón de que se desistió de la misma, como consta de la razón actuarial que obra a fojas 98 de los autos y de la promoción presentada por la parte actora que obra a fojas 101 de los mismos; memorandum de fecha 21 de septiembre de 1989 que corre agregado a fojas 28 de los autos mediante el cual la demandada ~~hago constar un faltante de diversas partes del carro número 149 propiedad del actor, el cual tiene un valor de \$300,000.00 en razón de que se tuvo por perfeccionado según acuerdo de ésta Junta de 21 de junio de 1989, no obstante lo cual no favorece a su oferente pues del mismo no se acredita que hubiese sido laborado con posterioridad al 16 de agosto de 1989; la ~~testimonio~~ a cargo del C. MARIO MONTE-HERNANDEZ la que no la favorece en virtud de que le fué declarada ~~decaída~~ como consta a fojas 102 de los autos. - - - - -~~

IV.- Del análisis y valoración de las probanzas ofrecidas por las partes que antecede, se desprende que la demandada no acreditó su dicho en el sentido de que la relaciones laborales que la vinculaba con el actor concluyeron mediante convenio por mutuo consentimiento, por lo que se tiene por acreditado el despido injustificado alegado por éste y en consecuencia es procedente condenarla al pago de la indemnización constitucional que le reclamó en su demanda el actor, así las cosas tenemos que a éste le corresponden por el concepto aludido 90 días de salario que a razón de un salario diario de \$300,000.00 que señaló el actor que percibía a su

servicio, mismo que se tiene por cierto a razón de que la demandada no acreditó que fuera otro el salario percibido por éste, - nos da la cantidad de \$271,000,000.00 consecuentemente resulta - procedente condenar a la demandada al pago de los salarios caí - dos que se computan de la fecha del injustificado despido, el 22 de septiembre de 1989 al 2 de octubre de 1990, fecha de la presen - te resolución, resultando por lo tanto 375 días que multiplicados por el salario diario de \$300,000.00 que quedó acreditado perci - bía el actor al servicio de la demandada, nos da la cantidad de - \$112,500,000.00, sin perjuicio de los salarios que se sigan gene - rando hasta la fecha en que la demandada dé cumplimiento total a - la presente resolución. - - - - -

V.- Toda vez que la demandada con ninguna de sus pruebas acreditó haberle cubierto al actor el pago de vacaciones correspondientes al último año de prestación de servicios, es procedente conde - narla a cubrirle el importe respectivo y tomando en cuenta que de autos quedó probado que el actor comenzó a laborar para la deman - dada con fecha 31 de marzo de 1988, tenemos que de esa fecha al - 31 de marzo de 1989, en términos del art. 76 de la Ley Federal - del Trabajo le corresponden 6 días de vacaciones que multiplica - dos por el salario diario ha determinado, nos da la cantidad de - \$1,800,000.00; consecuentemente en términos del art. 80 de la Ley - Laboral al actor le corresponde la cantidad de \$450,000.00 por - prima vacacional; por lo que hace del 1.º de abril al 22 de sep - tiembre de 1989, proporcionalmente le corresponden al actor por - vacaciones 4 días que multiplicados por el salario diario antes - indicado nos da la cantidad de \$1,200,000.00; consecuentemente - por dicho lapso por prima vacacional tiene derecho a \$300,000.00; en tales condiciones resulta que al actor le corresponden por va - caciones en total la cantidad de ~~\$3,000,000.00 y \$750,000.00 por~~ ~~prima vacacional~~, de la misma manera dado que la demandada no acre - ditó con prueba alguna haberle cubierto al actor la parte propor - cional de aguinaldo correspondiente al año de 1989, debe condenar - sele a su pago, y tomando en cuenta lo previsto con el art. 87 de - la Ley Laboral tenemos que al actor le corresponden proporcional - mente por dicho concepto 11 días, los que multiplicados por el sa - lario diario de \$300,000.00 que quedó establecido, nos da la can - tidad de \$3,300,000.00; las cantidades antes indicadas son salvo -

error u omisión de caracter aritmético. - - - - -

VI.- Toda vez que el actor no acreditó haber laborado para la demandada los séptimos días es decir los domingos que indicó en su demanda al servicio de la demandada, procede absolver a ésta de su pago y consecuentemente de la prima dominical, asimismo dado que el actor tampoco acreditó su derecho al pago de la despena correspondiente al mes de julio de 1989 pues no probó que tal prestación se hubiese pactado, debe absolverse a la demandada, de la misma; por las mismas razones es decir porque el actor no probó que se hubiese pactado con la demandada el pago de gastos de alimentación ni tampoco que hubiese logrado cantidad alguna de su peculio por ése concepto, debe absolverse a la demandada, de dicha reclamación. - - - - -

VII.- Con lo que toca a la reclamación de tiempo extra que el actor formuló en su demanda, toda vez que ambas partes estuvieron de acuerdo que el salario se fijó en base a un porcentaje del flete bruto de cada viaje realizado por el actor, resulta que en la especie la relación laboral que los unía se regulaba por el capítulo de la Ley Federal del Trabajo relativo al trabajo del auto-transporte; y dada la naturaleza especial de dicha actividad, no hay determinación de tiempo extra, pues lo que se prevé cuando el salario se fija por viaje, como en el presente caso, de conformidad con el art. 257 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, es que los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no le sea imputable a los propios trabajadores; y toda vez que el actor no adujo en su demanda dicha circunstancia su reclamación de tiempo extra es improcedente y debe absolverse a la demandada de su pago. - - - - -

VIII.- En cuanto a la ~~reconvención~~ planteada por la demandada en contra del actor, dado que éste ~~hizo valer la excepción de prescripción~~ con fundamento en el art. 517 de la Ley Federal Del Trabajo se analiza la misma y ~~toda vez que no fué que esta ilegalmente~~ pues el actor en el principal ~~omitio señalar la fecha a partir de la cual consideraba que comenzaba a correr el término prescriptorio~~ elemento esencial para la procedencia de la misma, la referida exoección resulta inatendible; no obstante ello en razón de que como se desprende del ~~análisis~~ que con antelación se formuló res-

pecto de las pruebas ofrecidas por las partes y en particular -
por la demandada en el principal ésta no acreditó la proceden-
cia de su acción por ser ineficaces las pruebas aportadas, es -
procedente absolver al actor del pago de las cantidades que le
reconvino la demandada en el principal. - - - - -

II.- Se hace notar que las excepciones de cosa juzgada y de pres-
cripción que hizo valer la demandada respecto del principal son
inprocedentes porque por lo que hace a la de cosa juzgada en au-
tos no acreditó que ya existiera resolución legal respecto de las
mismas partes en éste juicio y con relación a las mismas presta-
ciones que en el mismo se reclaman; y por lo que hace a la de pres-
cripción que fundó en el art. 518 de la Ley Laboral se advierte -
que en el presente caso el actor alegó haber sido despedido el 22
de septiembre de 1989 y formuló su demanda como se desprende del
sello fechador de ésta Junta el 13 de octubre del mismo año por lo
que no transcurrió el término de dos meses a que se refiere dicho
precepto. // - - - - -

Por lo expuesto y fundado, es de resolverse y se - - - - -

R E S U E L V E

~~PRIMERO~~ PRIMERO.- La parte actora en el principal probó parcialmente los
extremos de su acción y la demandada justificó de la misma manera
sus defensas y excepciones. - - - - -

SEGUNDO.- Se condena a la demandada TRANSPORTADORA MORENO S.A. -
DE C.V. a cubrirle al actor la cantidad de \$27'000,000.00 por con-
cepto de indemnización constitucional; - - - - -
\$112'500,000.00 por concepto de salarios caídos computados del 22
de septiembre de 1989 al 2 de octubre de 1990, sin perjuicio de -
los que se sigan generando hasta que la demandada dé cumplimiento
total a la presente resolución; \$3'000,000.00 por vacaciones, - - -
\$750,000.00 por prima vacacional y \$3'300,000.00 por aguinaldo, can-
tidades que se señalan salvo error u omisión de carácter aritmético-

TERCERO.- Se absuelve a dicha demandada de las demás prestaciones-
que le reclamó el actor en su demanda. - - - - -

CUARTO.- Toda vez que la demandada en el principal no acreditó -
los extremos de la reconvención que planteó en contra del actor -
en tanto que éste probó sus defensas y excepciones, se absuelve -

al mismo de las cantidades que le reconvinó la demandada en el principal.-----
QUINTO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES, CUMPLASE y hecho que sea archivase el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido .-----

ASI LO RESOLVIERON Y FIRMAN CON MAYORIA DE VOTOS DE LOS CC.- REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y TRABAJADORES EN CONTRA DEL VOTO DEL C.REPRESENTANTE DE LOS PATRONES POR LO QUE CONDENA Y EN CONTRA DEL VOTO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES POR LO QUE ABSUELVE POR LO QUE HACE AL PRINCIPAL Y EN LA RECONVENCION FIRMAN POR MAYORIA DE VOTOS DE LOS CC.REPRESENTANTES DEL GOBIERNO Y TRABAJADORES EN CONTRA DEL VOTO DEL REPRESENTANTE DE LOS PATRONES POR LO QUE ABSUELVE ;MIEMBROS QUE INTEGRAN LA JUNTA ESPECIAL NUMERO TRES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE-DOY FE .-----

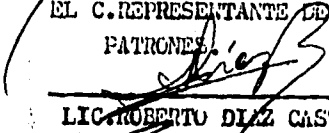
EL C.PRESIDENTE DE LA
JUNTA ESPECIAL NUM.TRES.


LIC.ERASTO ZAMORES CERVANTES.

EL C.REPRESENTANTE DE LOS
TABAJADORES


C. ALEJANDRO NOTTA CONTRERAS.

EL C.REPRESENTANTE DE LOS
PATRONES


LIC.ROBERTO DIAZ CASTRO.

EL C. SECRETARIO


CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL

I. CONCILIACION

II. ARBITRAJE

III. EL LAUDO

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES DEL PROCESO LABORAL

Para empezar a desarrollar este tema referido al proceso laboral en general, mencionaré algunos conceptos de lo que es el proceso y el procedimiento para apreciar las diferencias existentes entre uno y otro, y así poder aplicar con exactitud cada término en su momento oportuno, por lo general, tanto el proceso como el procedimiento se utilizan como sinónimos, lo que en realidad no son:

PROCESO, "Es un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo."¹ Siendo el concepto de proceso el resultado de una verdadera suma procesal, como lo menciona el ilustre Maestro Cipriano Gómez Laza; la acción, más la jurisdicción, más la actividad de terceros da como resultado el proceso; lo que se puede ejemplificar de la siguiente forma: $A + J + 3es. = P$

Los actos del Estado son ejercicio de jurisdicción, los actos de las partes interesadas son acción y, finalmente los actos de los terceros son actos de auxilio al juzgador o a las partes que convergen junto con la jurisdicción y con la acción dentro

¹ Cipriano Gómez Lara.- Teoría General del Proceso.- Edit. UNAM. México 1981. Pág. 121.

del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de este, la sentencia; esos actos de los terceros pueden consistir en el testimonio de personas, en la ciencia de los peritos, o en la ayuda de secretarios y abogados auxiliares de la función jurisdiccional.

El DOCTOR NESTOR DE BUEN LOZANO, nos dice "el proceso es un principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas."²

Para EDUARDO PALLARES, "el Proceso en su acepción más general significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad y vinculación; así entendido el proceso es un conjunto que emplean lo mismo la ciencia del derecho - que las ciencias naturales, existen por tanto proceso químicos, físicos, biológicos, psíquicos, etc., como existen procesos jurídicos. Para que haya un proceso no basta que los fenómenos o acontecimientos de que se trate, se sucedan en el tiempo, es necesario además, que mantengan entre sí determinados vínculos que los hagan solidarios los unos de los otros, sea por el fin a que tiene de todo el proceso sea por la causa generadora del mismo."³

Desprendiéndose de lo anterior que el Proceso es un todo, o una institución, en la cual se van a hallar inmersas todas las actividades tendientes a conseguir el fin que se planteó al poner en actividad el órgano jurisdiccional, el cual es el que va a de-

2 Néstor de Buen Lozano.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1981. Pág. 17.

3 Eduardo Pallares.- Diccionario de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa. México 1981. Pág. 635

cir el derecho, en otras palabras, es un conjunto de actos procesales que van a iniciar con la presentación y admisión de la demanda, donde quedan establecidas las pretensiones de quien la presenta, y termina cuando concluye por las diferentes causas que la Ley admite.

Por lo que se refiere al procedimiento:

ALCALA ZAMORA, da las siguientes acepciones de esta palabra

1. Sinónimo de juicio;
2. Designa una fase procesal autónoma y delimitada respecto del juicio con que se entronca;
3. Sinónimo de apremio;
4. Despacho de la ejecución en el juicio mercantil;
5. Diligencias, actuaciones o medidas; y,
6. Tramitación o substanciación total o parcial.

Por lo que se puede afirmar que en todo proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde la iniciación hasta el fin del mismo, quedando establecida con esto una de las principales diferencias con el procedimiento, ya que mientras uno abarca desde la demanda hasta la sentencia, el otro establece la forma que debe revestir o de actuar en cada una de las etapas, es decir, la manera en que cada una de estas se va a llevar a cabo para poder alcanzar el fin que se persigue, la Sentencia, y su cumplimiento, - resumiendo lo anterior: "todo proceso inicia de un presupuesto (litigio), se desenvuelve a lo largo de un recorrido (procedimiento), persigue alcanzar una meta (sentencia) de la que cabe, deri-

ve un complemento (ejecución)."4

El procedimiento se puede entender como un conjunto de formas o manera de actuar, por lo que no se debe de utilizar como si nónimo de proceso, ya que éste último es la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio; entendido como relación o situación, es principio o idea jurídica directriz, sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, es abstracto; - mientras que el procedimiento es el orden y la sucesión con la -- que se efectúa, cada uno de los actos que componen el proceso, es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos - así como la forma real, concreta y material del desenvolvimiento del proceso.

Una vez precisados los conceptos proceso y procedimiento, - se está en actitud de apreciar, entender y comprender este capítulo a desarrollar, mismo que se encuentra dividido en tres grandes etapas que conforman el Proceso Laboral, a saber: la Conciliación el Arbitraje y los Alegatos.

La Ley Federal del Trabajo, señala entre otras: "el procedimiento se iniciará con la sólo presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, misma que la turnará al Pleno o a la Junta Especial correspondiente el mismo día", (ver artículo 871 Ley Federal del Trabajo) en este punto es pertinente hacer notar que a juicio del sustentante al primer escrito no se le de-

4 Alcalá Zamora y Castillo, Niceto.- La Teoría General del Proceso. Edit. Porrúa. México 1978. Pág. 24

be de denominar de "demanda", por ser sólo una incitación al órgano jurisdiccional para el ejercicio de sus funciones ya que dicho escrito precisamente en la audiencia de "demanda" señalada en el artículo 873 de la Ley Laboral, momento procesal donde se fija la litis y en este el actor puede modificar radicalmente su escrito inicial, señalando hechos y pretensiones no precisadas en aquel o contrarias inclusive, por tanto, el escrito inicial de "demanda" pierde su esencia de ser precisamente eso, o sea, demanda, ya que este escrito tiene como únicas finalidades las de incitar al órgano jurisdiccional e interrumpir el término de prescripción, por lo que no es propio el señalamiento que hace la ley por cuanto a denominarlo "escrito inicial de demanda", también se fijará a las partes ante la autoridad, haciéndolo notar la contradicción de este precepto con lo establecido en el artículo 873 de la citada Ley; en el derecho procesal laboral y debido a su flexibilidad y sencillez, no se requiere de una forma específica para presentar las promociones o realizar la comparecencia, si bien lo anterior, el escrito incitador es el único documento que exclusivamente deberá formularse por escrito y ser acompañado de tantas copias como demandados haya para correrles traslado, con el fin básico de que conozcan todos y cada uno de ellos de las pretensiones del actor (ver artículo 872 Ley Federal del Trabajo), y queden debida y formalmente emplazados a juicio, en el mismo artículo se establece que en éste escrito se deberán expresar los hechos en que se funden sus peticiones, insistiendo en mi observación en el sentido de que estos como las pretensiones pueden variarse en su totalidad en la audiencia de demanda, y podrá acompañar si así lo desea, las pruebas que considere pertinentes (notese que es un acto potestativo, que nor-

malmente no se hace para evitar que el contrario conozca las "armas" con las que ha de contender el actor), mismas que no se tendrán por ofrecidas sino hasta el momento en que se ratifiquen en la audiencia correspondiente al ofrecimiento de pruebas.

UNA vez hecho lo anterior, "el Pleno o la Junta Especial", dentro de las veinticuatro horas siguientes al momento en que recibió el escrito incitador, deberá dictar acuerdo, donde señalará día y hora (momento en el cual se van a fijar los puntos de la litis y precisamente es aquí donde el actor podrá modificar su escrito incitador) para que se lleve a cabo la celebración de la audiencia conciliatoria, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, misma que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes, en que se haya recibido el escrito inicial -- primario, en este acuerdo se mandará notificar personalmente a las partes, con un mínimo de diez días de anticipación a la fecha de la audiencia, entregando al o a los demandados copia cotejada del escrito incitador y con el apercibimiento respectivo de tenerlo o tenerlos por inconformes con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas sino concurren a la audiencia, todo lo anterior previo análisis de que el escrito primario se encuentra completo, claro, y detallado, en caso contrario se prevendrá al actor para que la subsane en un término de tres días, o en su defecto operará la suplicia de la queja" (ver artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo).

El proceso laboral a juicio del sustentante se encuentra dividido en tres etapas: Conciliación, Arbitraje (Demanda, Contestación, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de pruebas) y Alegatos,

iniciandose el mismo con la audiencia señalada por el artículo -- 873 de la Ley Federal del Trabajo y que comprende la Conciliación demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas; cada una de las cuales se considerarán de manera general en el presente trabajo.

1) CONCILIACION

Es necesario como principio conocer que es la conciliación o lo que debe entenderse como tal, situación que ha sido estudiada por diversos tratadistas quienes incluso difieren entre sí, al efecto: el tratadista RAFAEL CALDERA dice: "la Conciliación es - el acercamiento de las partes para discutir amigablemente el problema y trata de llegar a un acuerdo de acercamiento, mismo que - se realiza generalmente ante personas y organismos ya establecidos oficialmente, o bien, compuestos voluntariamente por las partes."⁵

El Diccionario de Derecho Procesal Civil, la define como -- "la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra."⁶

No obstante lo anterior, la definición no es exacta, porque puede haber conciliación cuando las dos partes quieran demandarse

⁵ Rafael Caldera.- Teoría del Proceso. Edit. Porrúa. México 1976. Pág. 120.
⁶ Eduardo Pallares.- Op. cit. Pág. 167

mutuamente y no sólo una de ellas lo pretenda hacer, y porque algunas legislaciones permiten las diligencias de conciliación, aún ya promovido el juicio. En nuestro derecho, se exige la conciliación previa en la justicia laboral (familiar y en otras), establecida por el artículo 123 de la Constitución, de ahí el nombre mismo de Juntas de Conciliación y Arbitraje que hace referencia a --- ello, y ESTAS NO PUEDEN CONOCER DEL INICIO LABORAL PROPIAMENTE DICHO, sin antes agotar los procedimientos de conciliación. Situación que viene a corroborar lo antes citado por el sustentante en el sentido de denominar al primer escrito inicial o Inicial y no de demanda.

La esencia de la Conciliación es evitar un pleito futuro o que se termine uno presente por aveniencia de las partes, también puede ser sin la intervención jurisdiccional del conciliador, lo -- que propiamente sería una conciliación fuera de todo contexto legal, acudiendo posteriormente ante la autoridad para formalizar el convenio celebrado y para que lo apruebe y sancione, obligando a las partes a cumplir en sus términos lo convenido.

Ahora bien, nuestra Ley Laboral contempla la conciliación -- como una opción excepcional al darle el rango como primer etapa -- dentro del proceso, entendiéndose en primer término como un procedimiento con propósitos amigables en virtud del cual cada parte -- del litigio es exhortada o requerida para que acepte una transacción o avenimiento; y, en segundo lugar, su objeto es, como ya se mencionó renglones antes, evitar el juicio con todas sus consecuencias legales evitando con ello un desgaste físico, mental y económico.

mico innecesario tanto para las partes como para el juzgador.

La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente manera (artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo).

I. Las partes comparecerán personalmente, sin sus abogados patronos, asesores o apoderados, situación que se opone al principio del mandato al sentir de nuestros máximos órganos de justicia, al resolver diversos amparos en el sentido de que no es necesaria la comparecencia personal de las partes en pugna, ya que para ello existe la institución del mandato entendiéndose por tal:

Contrato por el cual una persona, el mandante, encargaba a otra, el mandatario, que replicara determinado acto, por cuenta y en interés de aquélla. (Contrato consensual-bilateral imperfecto- el mandante tenía que indemnizar los eventuales gastos necesarios erogados por el mandatario, pero éste no podría reclamar una remuneración por su intervención-gratuito (romano).

El mandatario tenía el deber de realizar el acto, que le hubiera encomendado el mandante, apegándose estrictamente a las instrucciones recibidas.

Termina:

- Cumplimiento total.
- Imposibilidad del cumplimiento.
- Por mutuo consentimiento.
- Revocación o renuncia.
- Muerte del mandante o mandatario (contrato intuitu perso

nae), excepción mandatum post mortem.

- Vencimiento del término previsto o cumplimiento de la -- condición resolutoria.

"REPRESENTACION LEGAL DE UNA EMPRESA PARA EFECTOS LABORALES.- LA TIENEN QUIENES EJERZAN ACTOS DE DIRECCION O ADMINISTRACION, AUNQUE NO SEAN DIRECTORES, ADMINISTRADORES O GERENTES.- ESTE TRIBUNAL ha sostenido y reiterado el criterio de que la representación legal de una sociedad mercantil no es susceptible de delegarse a través de un poder para pleitos y cobranzas y actos de administración, ya que esa representación legal es inherente a los cargos de administrador y Gerente, los que, conforme al artículo 147 de la Ley General de Sociedades Mercantiles son personales y no pueden desempeñarse por medio de representante; sin embargo, si con independencia de las facultades otorgadas en dicho poder la persona que compareció a la audiencia inicial del juicio laboral en sus primeras etapas, en representación de la empresa demandada, acreditó que trabajaba para ésta con el cargo de Abogado Laboral en sus primeras etapas, en representación de la empresa demandada, se dice tal designación le confiere la personalidad de representante legal, ya que si con ese cargo -- ejercía funciones de administración, encuadra -

dentro de la hipótesis prevista en el artículo-11 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto se refiere a las "demás personas", que si bien no les concede la representación legal de la empresa en términos generales, si se les concede para efectos del derecho del trabajo, pues nadie mejor que el abogado laboral, que representa al patrón ante los trabajadores, tiene conocimiento de los contactos con estos por ser quien estuvo o pudo estar en contacto con ellos."

Amparo en revisión 176/85 Isidro Rico Martínez-5 de septiembre de 1986 por unanimidad de votos Ponente Hilario Barcenas Chavez. Secretaria: -- Elsa Fernandez Martínez.

Con ésto se pretendía que única y exclusivamente fueran las partes afectadas directamente, las que trataran de conciliar sus intereses de la forma que mejor les convenga a ambos para dar solución al conflicto.

II. La Junta intervendrá para exhortar a las partes para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio previa celebración de pláticas entre ambas partes, y evitar así el continuar con un juicio que puede ser de tramitación larga.

III. Si las partes llegaren a un arreglo, se terminará el conflicto, con la celebración de un convenio, el cual deberá ser sancionado y aprobado por la Junta y surtirá todos

los efectos jurídicos del Laudo.

IV. Cuando las partes, por estar en pláticas conciliatorias, soliciten la suspensión de la audiencia, la Junta - por una sola vez autorizará la suspensión de la misma, y ordenará su reanudación dentro de los ocho días que se sigan a la fecha, situación que en la práctica se ve constantemente alterada, toda vez que en la gran mayoría de los juicios las partes en pugna piden el diferimiento de una, dos, tres y hasta muchas veces, de la audiencia a fin de llegar a un arreglo conciliatorio y la Junta en turno normalmente concede dicho diferimiento a petición de partes, con tal de que se logre el término del asunto en forma amigable, a pesar - de que en algunas juntas los presidentes de estas desean ajustar su actuar al estrictamente señalado en la ley del -- trabajo pero, olvidan su finalidad y de que no son tribunales de estricto derecho, toda vez que las normas laborales son en este sentido flexibles, a diferencia del derecho civil, partiendo del principio de equidad y buena fé guardado quedando en el mismo acto notificadas de la nueva fecha, am bas partes, con los debidos apercibimientos de Ley.

V. Si al reanudarse la audiencia, las partes no han -- llegado a un arreglo, se les tendrá por inconformes, y se -- pasará a la etapa de demanda y excepciones.

VI. En caso de que las partes no hayan concurrido a la Conciliación, se les tendrá por inconformes, con todo arre-

glo conciliatorio (es decir, se les hará efectivo el apercibimiento decretado en el primer acuerdo, y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones), - lo cual constituye una violación de garantías individuales, ya que de una u otra forma al estar establecido ésto en la presente fracción, se les esta obligando a llevar a cabo la conciliación de manera obligatoria, lo cual no debería suceder, debido a que si las partes no se presentaron a la primera audiencia de conciliación, con ésto estan manifestando su inconformidad para llegar a un arreglo y por tanto se debería iniciar directamente con la siguiente etapa de Demanda y Excepciones sin más preámbulos.

Ahora bien, si dentro de la etapa conciliatoria las partes no llegan a un arreglo, y la Junta de Conciliación cuando se lleve el procedimiento ante esta enviará el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta al recibirlo únicamente citará a las partes a la etapa de demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas (lo que queda comprendido en el punto denominado como Arbitraje), continuando así con el procedimiento, dado que la primera etapa ya fué agotada, no obstante lo anterior queda abierta la conciliación para en cualquier momento subsecuente volverla a plantear debiéndose suspender el procedimiento a fin de llegar a un arreglo conciliatorio, en este caso, considero debe suspenderse de nueva cuenta el procedimiento, y de llegarse al arreglo celebrar el convenio respectivo en los términos señalados con antelación, en caso de no llegar en ese momento al arreglo -- por quedar pendientes algunas cuestiones, la Junta deberá suspen-

der o diferir la audiencia en que se estaba cuando se pidió nuevamente el diálogo conciliatorio y señalar nuevo día y hora para la reanudación de dicha audiencia, concediendo un término prudente a las partes a fin de ponerse de acuerdo en los puntos pendientes, pudiendo las partes acudir ante la junta en el día que ésta señale para la reanudación de la audiencia y en ese momento celebrar el convenio a que hubiesen llegado, incluso pueden acudir ante la junta en el día que consideren sin necesidad de esperar a aquel señalado para la junta y elevar su convenio para los fines de sanción y aprobación si no contiene cláusulas contrarias a la moral y al derecho.

La conciliación, etapa que no se puede dar por agotada, inclusive a juicio del sustentante y aún con Laudo ejecutoriado se puede llegar al arreglo (estando a punto del remate de bienes en un embargo), en la etapa de demanda y excepciones (Arbitraje), es precisamente donde las partes ya van a someter la resolución de sus intereses a un arbitro, para que sea él quien decida a quien de las partes le asiste el derecho sobre las pretensiones que se reclaman.

II) ARBITRAJE

En este momento se inicia en sí el procedimiento laboral, ya que es aquí, cuando al no haber existido un arreglo en la conciliación el actor procede a ratificar su escrito inicial, etapa donde propiamente el actor formula su demanda lo que normalmente hace en vía de ratificación de su escrito inicial e incluso en la

mayoría de las veces la amplia o modifica, de tal suerte que inclusive formula más o nuevas pretensiones y en ocasiones se basa en hechos diversos a los inicialmente planteados, por ello se insiste en que al escrito primario se le debe llamar "incitador" ya que su finalidad es incitar al órgano jurisdiccional e interrumpir la prescripción y no "de demanda", como lo consigna la Ley Laboral, por lo que a criterio del sustentante, la etapa conciliatoria se entendería como algo fuera del proceso laboral, es un presupuesto laboral pero necesario para el procedimiento, predominantemente opcional y excepcional a las partes y que se encuentra latente en todo el proceso, ya que incluso puede llegarse a un arreglo existiendo laudo y ejecución del mismo, esto esencialmente deriva del principio y fin de las Juntas, las que llevan por denominación "de Conciliación", caso contrario, se estaría atentando en contra de la naturaleza misma de las Juntas, ya que con la presentación del escrito inicial se estaría únicamente ejercitando el derecho de petición plasmado en el artículo 8º de nuestra Constitución, solicitando, el actor, de esta manera al Presidente de la Junta, que se mande citar al demandado, patrón, al local de la Junta para que comparezca personalmente y celebren pláticas conciliatorias para tratar de solucionar el conflicto que pueda generarse, sin que hasta esos momentos se haya ratificado el escrito inicial como lo establece el artículo 878 de la Ley Laboral en su Fracción II, que dice:

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

mayoría de las veces la amplia o modifica, de tal suerte que inclusive formula más o nuevas pretensiones y en ocasiones se basa en hechos diversos a los inicialmente planteados, por ello se insiste en que al escrito primario se le debe llamar "incitador" ya que su finalidad es incitar al órgano jurisdiccional e interrumpir la prescripción y no "de demanda", como lo consigna la Ley Laboral, por lo que a criterio del sustentante, la etapa conciliatoria se entendería como algo fuera del proceso laboral, es un presupuesto laboral pero necesario para el procedimiento, predominantemente opcional y excepcional a las partes y que se encuentra latente en todo el proceso, ya que incluso puede llegarse a un arreglo existiendo laudo y ejecución del mismo, esto esencialmente deriva del principio y fin de las Juntas, las que llevan por denominación "de Conciliación", caso contrario, se estaría atentando en contra de la naturaleza misma de las Juntas, ya que con la presentación del escrito inicial se estaría únicamente ejercitando el derecho de petición plasmado en el artículo 8º de nuestra Constitución, solicitando, el actor, de esta manera al Presidente de la Junta, que se mande citar al demandado, patrón, al local de la Junta para que comparezca personalmente y celebren pláticas conciliatorias para tratar de solucionar el conflicto que pueda generarse, sin que hasta esos momentos se haya ratificado el escrito inicial como lo establece el artículo 878 de la Ley Laboral en su Fracción II, que dice:

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios...", reforzando aún más con esto que el proceso laboral, inicia en la etapa de Arbitraje, notese que este precepto legal faculta al actor para modificar su escrito inicial (demanda y excepciones), y que termina con los Alegatos.

Entendiéndose por este:

ARBITRAJE. Es la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos de naturaleza la boral que les sean sometidos por los interesados.⁷

De lo que se desprende que al haberse ya celebrado la audiencia conciliatoria y al no haber llegado a un arreglo entre las partes, es la Junta de Conciliación y Arbitraje la encargada de aplicar el derecho y resolver el conflicto en favor de quien le asista la verdad, ya que para eso las partes se someten a su jurisdicción.

Por cuanto al Arbitraje este se inicia propiamente en la audiencia de Demanda, etapa a la que se llegó una vez agotadas las pláticas previas para el probable arreglo conciliatorio.

7 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Manual de Derecho Laboral. México 1982. Pág. 41

A) DEMANDA, CONTESTACION DE DEMANDA OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

Es conveniente en este punto que se tenga un conocimiento más claro y preciso de lo que debe entenderse por acción, la pretensión y la demanda, y poder entender mejor de donde deriva ésta última, así como los requisitos que debe contener la demanda, la importancia de la firma de la misma, de los documentos que pueden acompañarse a ésta al momento de presentarla, su ratificación o modificación y los efectos de su presentación.

La **ACCION**, es la facultad o el derecho que tienen las personas de poner en movimiento la organización jurisdiccional, lo que se puede entender como un derecho subjetivo público otorgado por el derecho Constitucional y consagrado en el artículo 8º.

Quedando una vez más de manifiesto con lo anterior que, con la presentación del escrito ante la Oficina de Partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo único que se está haciendo valer es el ejercicio de acción que surge a raíz de la violación de los derechos del trabajador y se ejercita a la vez el derecho subjetivo consagrado por la Constitución.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su obra denominada "Manual de Derecho del Trabajo" dice: "Acción es el derecho de perseguir en juicio lo que consideramos nos es debido o nos pertenece."

Para el maestro CIPRIANO GOMEZ LARA, la "Acción es el derecho, la potestad, la facultad o actividad mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional".⁸

La acción es una forma de hacer valer la pretensión, es decir, es un medio para llevar la pretensión hacia el proceso, para introducir la pretensión en el campo procesal.

Para CARNELUTTI, la PRETENSION, es la exigencia de la subordinación del interés ajeno al interés propio.⁹

CIPRIANO GOMEZ LARA, nos dice, que la PRETENSION, "es uno de los elementos necesarios para la existencia del litigio, ya -- que si no hay pretensión, no puede haber litigio, siendo entonces para él la pretensión, un querer, una voluntad, una intención exteriorizada para someter un interés ajeno al propio, es decir, es algo que se hace o no se hace, es actividad, es conducta."¹⁰

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establece DEMANDA, petición mediante la cual el actor formula sus pretensiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que intervenga en el conflicto a fin de impartir justicia."¹¹

8 Cipriano Gómez Lara.- Op. cit. Pág. 109

9 Néstor de Buen Lozano.- Op. cit. Pág. 118

10 Cipriano Gómez Lara.- Op. cit. Pág. 112

11 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- Op. cit. Pág. 118

El ilustre maestro CHIOVENDA, nos dice que, "La Demanda Judicial, en general, es el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la Ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (demandada), e invoca para éste fin la autoridad del órgano jurisdiccional".¹² En otros términos, la demanda, en general, es el acto de declaración de voluntad del actor que pide al órgano jurisdiccional que aplique la ley frente al demandado.

Así, no se refiere únicamente al escrito por medio del cual se inicia el ejercicio de la acción, sino a toda clase de instancias o peticiones del actor.

El Docto MAURICIO A. OTTOLENGHI, dice que: "Demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, sollicitando al juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho".¹³

El extinto maestro ALBERTO TRUEBA URBINA, afirma que la Demanda "es el acto o declaración de voluntad en que se ejercita -- una o varias acciones", y más adelante agrega que "en otros términos es el acto con el cual afirmando existente una voluntad concreta de ley, positiva o negativa, favorable al que incista, invoca éste el órgano del Estado para que actúe tal voluntad"¹⁴ tam---

12 Giuseppe Chiovenda.- Instituciones del Proceso. México 1934. Pág. 16B.

13 Enciclopedia Jurídica Omeba.- Tomo IV. Edit. Bibliográfica. Argentina, Buenos Aires 1975. Pág. 463

14 Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1971. Pág. 449.

bién "es el escrito de la parte actora en el cual ejercita la pre tensión laboral, solicitando la tutela jurídica frente al demanda do".

De las ideas vertidas por los autores antes citados, se pue de concluir:

- a) la demanda es un instrumento,
- b) medio por el cual se ejercita la acción,
- c) punto de partida del proceso,
- d) medio por el cual se interrumpe la prescripción,
- e) vínculo de las pretensiones que hace valer el actor - - (persona afectada en sus derechos) ante la autoridad ju risdiccional,
- f) medio por que se reclama su intervención (incitación al órgano jurisdiccional o derecho de acción),
- g) dirigida contra un tercero para restituirle en sus dere chos violados, al actor, es decir, que es un instrumen- to formal, vínculo indispensable para hacer valer el de recho de acción y el continente de las pretensiones, -- siendo de esta forma la petición inicial, la que pone - en movimiento la maquinaria jurisdiccional.

La demanda debe hacerse por escrito acompañando tantas copias como demandados haya, y contener:

1. La junta ante quien se promueve (ver artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo).
2. Nombre de quien promueve y domicilio para oír y recibir notificaciones (artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo).
3. Nombre y domicilio del demandado (artículo 700 Fracción II inciso C y artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo).
4. Cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el -- nombre y apellido del patrón o la denominación o razón-social de la empresa, deberán precisar en su escrito -- inicial la ubicación del establecimiento, oficina o lugar en donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, por lo menos. (artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo).
5. Acción o acciones que se ejercitan.
6. Relación clara de los hechos que originaron la demanda, y puntos petitorios (artículos 685 y 687 de la Ley Federal del Trabajo).
7. Designación de un representante común, siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción (ésto se puede hacer desde el escrito inicial o en la audiencia de demanda (artículo 697 de la Ley Federal del Trabajo).
8. Sólo tratándose de los conflictos de naturaleza económica, la Ley Federal del Trabajo exige que en la demanda se incluya el nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad y que además se haga la exposición de los hechos que dieron origen -

al conflicto y se precisen las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide (artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo).

FIRMA DE LA DEMANDA

La Ley Federal del Trabajo es omisa, y en tal sentido dicha demanda carecería de valor pleno, toda vez que la firma es el único elemento que además de dar ese valor a un documento, compromete a la persona para respetar y llevar a cabo lo expresamente manifestado y en este sentido nuestro máximo órgano de justicia ha señalado diversas ejecutorias, ya que no existe disposición expresa que señale o exija que las demandas deban de ir firmadas por el trabajador (actor), probablemente el legislador tomó en cuenta que el trabajador normal en muchas de las ocasiones es una persona que carece de educación, no sabe leer ni escribir y menos firmar, no obstante ello conforme a la estructura jurídica mexicana la firma es un elemento esencial en todo documento ya que mediante ella se comprometen las partes a lo exactamente establecido, documento que carece de firma es un documento sin valor o nulo, criterio que ha sido sustentado por nuestro máximo órgano de justicia, tal y como lo establecen las siguientes tesis jurisprudenciales:

"DEMANDA, FIRMA DE LA, COMO REQUISITO. SI el juicio de amparo debe seguirse siempre a instancia de parte agraviada, como lo dispone expresamente la Fracción I, del artículo 107 Constitu-

cional, no existiendo la firma en el escrito --
respectivo, no se aprecia la voluntad del que -
aparece como promovente; es decir, no hay ins-
tancia de parte, consecuentemente los actos que
se contienen en el no afectan los intereses ju-
rídicos del que aparece como promovente, lo que
genera el sobreseimiento del juicio."

Seminario Judicial de la Federación.- 4ª Sala.-
7ª Epoca. V. 181-186. 5ª Parte.- Pág. 71.

FIRMA, DEMANDA SIN, NO INTERRUMPE LA PRESCRIP-
CION. Si bien es cierto que conforme al artícu-
lo 521 de la Ley Federal del Trabajo, la sola -
presentación de la demanda ante una Junta inte-
rumpe la prescripción, tal escrito debe reunir
los requisitos legales correspondientes, entre-
ellos, la firma del reclamante, a fin de que --
conste su voluntad de ejercitar las acciones de
que se trata."

Seminario Judicial de la Federación.- 4ª Sala.-
7ª Epoca. V. 109-114. 5ª Parte.- Pág. 71.

Sin embargo la Ley Federal del Trabajo no señala disposi- -
ción expresa que señale o exija que las demandas deban de ir fir-
madas por el trabajador (actor), probablemente el legislador tomo
en cuenta que el trabajador es una persona normal que carece de -
educación y en muchas de las ocasiones no sabe leer ni escribir y
menos firmar, por lo que este requisito constituiría un obstáculo

difícil de superar, no obstante ello conforme a la estructura jurídica mexicana la firma es un elemento esencial en todo documento, ya que mediante ella se comprometen las partes a lo exactamente establecido, documento que carece de firma es un documento sin valor o nulo, tal y como quedo establecido en las jurisprudencias citadas, por lo que a juicio del sustentante se deben de aplicar en forma supletoria las normas establecidas en los artículos 1514 y 1553 del Código Civil del Distrito Federal.

La Ley Federal del Trabajo, la única mención en cuanto a -- firma se refiere, es la que hace al indicar que lo actuado en las audiencias se hará constar en acta (artículo 721) las cuales deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, - - quieran y sepan hacerlo, caso en el cual la Junta aplicará lo establecido en el Código Civil, en forma supletoria subsanando esta deficiencia.

El Juicio Laboral se inicia en la audiencia de demanda, etapa donde el actor ratifica normalmente su escrito inicial, lo amplía o modifica; entendiéndose por ratificación la reproducción de lo señalado en el escrito inicial, puede ser de manera expresa cuando el actor en persona comparece ante la Junta o es debidamente representado; o puede ser por efecto de la ley, cuando esta señala "si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial (artículo 879)", operando en este sentido la suplenencia de la deficiencia de la queja, pero puede ocurrir que la junta por mala interpretación de los hechos, reclame lo que el ac

tor no quiso reclamar, por lo que entonces, el actor deberá manifestar lo que corresponda y en vez de ratificar lo incorporado -- por la Junta, lo deje sin efectos.

En cuanto a la modificación de la demanda, estaríamos indicando que el actor no señaló completamente sus pretensiones o no hizo una correcta descripción de los hechos, y al momento de la comparecencia hace las aclaraciones pertinentes para corregir su escrito inicial, por lo que se puede entender que modificar es, transformar o cambiar una cosa mudando alguno de sus accidentes, es decir, se estarían cambiando determinadas pretensiones sin dejar de ejercitarse la acción, en la actualidad las Juntas de Conciliación y Arbitraje al razonar el escrito inicial, por lo general encuentran deficiencias en el mismo, y al dictar su acuerdo siguen la mala práctica de hacer prevenciones al actor y lo mandan citar en forma personal para que aclare dichas situaciones, olvidándose que el actor en la audiencia de demanda puede corregir o modificar e incluso cambiar el contenido del escrito inductor, siendo a juicio del sustentante una práctica absurda con fines de hacer notar las deficiencias de la demanda, olvidándose que en la audiencia de demanda quedarán fijas las pretensiones del actor, motivo que deja sin efectos las prevenciones hechas por la Junta para que el actor aclare las deficiencias del escrito inicial, toda vez que al presentarse el actor a aclarar las prevenciones no implica que vaya a ser definitiva esa demanda ya que en la audiencia de demanda nuevamente se podrá modificar el escrito primario para de esta manera quedar fijas las pretensiones del promovente, consideró que la Junta al hacer esas prevenciones las señale en -

su acuerdo con el fin de que el actor las subsane en la fecha señalada para la audiencia de demanda, caso contrario producirá los efectos de cuando no se presente el actor a dicha audiencia.

CONTESTACION DE DEMANDA

Respuesta que da el demandado a la pretensión del actor. De lo anterior se infiere, que debe haber congruencia entre la demanda y el escrito de contestación porque toda respuesta así la supone, por lo que una vez hallándose presentes en la audiencia de arbitraje, denominación legal que se dá a la etapa de demanda y excepciones, corresponde al actor y al demandado, exponer el primero, su demanda, y al segundo, su contestación o defensa (artículo 878 Fracción II y III).

La contestación conocida como (replica) puede ser verbal en los juicios que no son escritos; la cual debe formularse en los mismos términos que la demanda, en lo que respecta a aquellas enunciaciones que son comunes a los dos escritos, haciendo valer en ella todas las excepciones dilatorias y perentorias, que el demandado tenga o pretenda se decidan en el juicio, (artículo 878 - Fracción IV), así como formular la reconvencción en el mismo acto en caso de haberla. Las enunciaciones comunes desde el punto de vista práctico, sirven para la identificación del juicio de que se trata, y desde el punto de vista legal algunos son requisitos indispensables que la misma ley señala para poder actuar en el juicio, siendo estos algunos:

1. El Tribunal ante quien se promueve;
2. El tipo de juicio;
3. El nombre del demandado;
4. Los hechos en que el demandado funda su contestación, - numerándolos y narrándolos en relación con los de la de manda;
5. Los fundamentos de derecho, procurando citar los preceptos legales y principios jurídicos en que apoye su contestación.

Además, el demandado debe referirse a cada uno de los hechos que el actor hace valer en su líbelo, afirmándolos o negándolos o expresándolos que ignore por no ser propios, si no lo hace así, se le tendrá por confeso en aquéllos que no conteste o que -- conteste con evasivas (artículo 878 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo) así com también podrá referir los hechos como crea que hayan tenido lugar y adicionar en su exposición los que juzgue convenientes.

La duplica o contrareplica, surge al momento en que el actor principal dá su manifestación a los hechos vertidos por el de mandado en su contestación al escrito de contestación de demanda (replica) y en relación a los hechos aludidos por aquel.

Las excepciones y defensas se deben hacer valer desde el momento en que el demandado dá contestación al escrito de demanda que se plantea en su contra, de lo contrario estaría reconociendo la acción ejercitada por el actor en su contra.

La defensa es:

- a) El acto de repeler una agresión injusta; también puede entenderse como;
- b) Las razones jurídicas que hace valer el demandado para destruir o enervar la acción del demandante;

Y por excepción debe entenderse la oposición jurídica que - el demandado hace a la demanda dirigida en su contra, bien como - obstáculo a la actividad de la junta, o bien contradiciendo el de recho que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que el laudo que ponga fin al conflicto lo absuelva total o parcialmente.

"En un sentido amplio, se denomina excepción a la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el -- ejercicio de la acción, para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal, lo absuelva total mente o de un modo parcial."¹⁵

En los conflictos individuales o colectivos de naturaleza - jurídica, las excepciones se opondrán, como ya lo mencione anteriormente, en la audiencia de demanda y excepciones. En esa audiencia, el demandado al contestar la demanda, opondrá sus excepciones y defensas debiéndose referir a todos y cada uno de los-

¹⁵ Rafael de Pina.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1965. Pág. 87.

hechos que comprenda la demanda; la excepción de incompetencia no exime al demandado para dar contestación a la demanda en la misma audiencia (artículo 878 Fracción V).

Las excepciones se clasifican en forma muy variada y va cambiando con el transcurso del tiempo y con las opiniones de diversos autores; así tenemos en el derecho Español e Hispanoamericano se clasifican en:

DILATORIAS. Destinadas no a destruir la acción sino a retardar la entrada en el juicio.

PERENTORIAS. Se proponen extinguir el derecho del autor o destruir o enervar la acción principal y acabar con el litigio.

MIXTAS O ANOMALAS. Participan de la naturaleza de las dilatorias y de las perentorias, proceden de la cosa que es objeto de la demanda, pero que ya no debe sujetarse a juicio (p. e. la cosa juzgada) por no tener acción que ejercitar o haberla perdido ya.

PERSONALES. Sólo pueden ser opuestas por aquél a quien se han concedido por ley o por un contrato.

REALES. Inherentes a la cosa, de tal suerte que pueden ser interpuestas por todos aquellos que tienen interés en ella. (p. e. deudor, herederos o fiadores).

En la Ley Federal del Trabajo no encontramos una enumeración de las excepciones, ni perentorias ni dilatorias de forma sistemática, más sin embargo encontramos diseminadas en algunos

artículos del mismo ordenamiento algunas excepciones perentorias- como son, la compensación, la prescripción, el cumplimiento de la obligación y la cosa juzgada entre otras.

La misma Ley Federal del Trabajo clasifica las excepciones- dilatorias de la siguiente manera:

- a) Falta de personalidad, oponible frente a cualquier clase de acción, como una forma de seguridad en cuanto a la persona que se ostenta como actor o demandado es la que afirma ser, acreditándose la personalidad en los -- términos del derecho común.
- b) Falta de personería, entendida ésta como aptitud legal- para poder intervenir en un asunto o para realizar una- comparecencia en un proceso como representante legal, - es decir, la facultad de representar una persona por -- otra.
- c) Incompetencia, se presenta cuando un órgano jurisdiccional trate conocer una cuestión que no le está reservada de acuerdo con la legislación.
- d) Obscuridad o imprecisión en la Demanda, se cae en este- tipo de excepción cuando alguna de las partes no preci- sa los puntos petitorios así como los fundamentos de -- los mismos.
- e) Litispendencia, existe ésta excepción cuando un órgano- jurisdiccional conoce ya el mismo asunto sobre el cual- es demandada una determinada persona, teniendo como fi- nalidad evitar que se emitan dos sentencias en un mismo

asunto.

Junto con la contestación de la demanda se hará la reconvención o contrademanda, en la cual la parte demandada pasa a ser actora y viceversa, por lo que el actor principal si se encuentra presente, podrá solicitar que se difiera la audiencia para poder contestar la reconvención, lo que la junta acordará la suspensión señalando una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes para su continuación; en caso de que no se encuentre presente el actor principal la junta suspenderá de oficio la audiencia para dar la oportunidad al actor reconvenido de contestar; si existe controversia respecto de los hechos, se pasará a la etapa siguiente de ofrecimiento y admisión de pruebas.

OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

El momento procesal para ofrecer las pruebas se encuentra consignado en el artículo 778 de la Ley, el cual nos indica que "Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que hagan valer en contra de los testigos", la audiencia a que hace mención el artículo indicado es la de conciliación demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas más sin embargo en el artículo 872 se autoriza a los actores a acompañar las pruebas que consideren pertinentes para demostrar sus pretensiones, desde el escrito inicial ratificándolas posteriormente en el momento de la audiencia respectiva.

En el ofrecimiento de las pruebas se deberán, de acompañar todos los elementos necesarios para poder llevar a cabo su desahogo (artículo 780).

El orden del ofrecimiento de pruebas lo marca el artículo 880 indicando que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término en relación con los hechos controvertidos, y si la demanda se tuvo por contestada en sentido afirmativo, no existiendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer sus pruebas en primer término; si el demandado no comparece, resultará innecesario que el actor las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Si comparece el demandado, él será quien debe ofrecer pruebas en contrario en primer término, posteriormente si conviene a los intereses del actor, éste podrá ofrecer sus pruebas; normalmente la forma del ofrecimiento es que primero sea el actor quien ofrezca sus pruebas y posteriormente lo haga el demandado, durante este periodo, el demandado podrá formular la objeción de las pruebas del actor, y en su turno el actor hará la objeción de las pruebas del demandado y ambas partes a la vez tendrán la oportunidad de ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que aún no haya concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas.

Suele suceder que dentro de la contestación de la demanda surjan hechos desconocidos para el actor, mismos que toman el nombre de "hechos supervenientes", es decir, son los hechos acaecidos después de la formación de la litis, o sea, después de celebrada la etapa de demanda y excepciones, por lo que el actor ten-

drá el derecho de solicitar la suspensión de la audiencia (la - - cual se deberá de reanudar dentro de los diez días siguientes), a fin de poder preparar en el plazo concedido por la junta las pruebas correspondientes a tales hechos (artículo 880 Fracción II).

Así tenemos que las pruebas sobre los hechos supervenientes deberán ofrecerse antes de que se lleve a cabo el desahogo de las demás pruebas pues una vez recibidas éstas, se debe de dar cumplimiento estricto a lo establecido en el artículo 884 Fracción IV - de la citada ley, al señalar que: Desahogadas las pruebas, las - partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos", di-- cho en otras palabras las partes, una vez desahogadas las pruebas ya no podrán ofrecer ninguna otra prueba quedando atrás el procedi-- miento probatorio para ambas partes y declarada cerrada la ins-- trucción.

Como medios de prueba que la ley admite en el proceso, tenemos los señalados en el artículo 776 que a la letra dice:

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

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;

- VII. Instrumental de Actuaciones; y
- VIII. Fotografías y en general aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

ADMISION DE PRUEBAS

Una vez concluido el ofrecimiento de pruebas, la Junta deberá dictar acuerdo, de inmediato, sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes (artículo 880 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo), en este acuerdo la Junta señalará fecha para que en los siguientes diez días hábiles se celebre la audiencia de desahogo de pruebas, y en su caso, se giren los oficios necesarios para poder recabar los informes o las copias que deben ser expedidas por alguna autoridad o en su caso exhibir persona ajena al juicio y que el oferente lo haya solicitado, así mismo dictará las medidas pertinentes con el objeto de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas admitidas y en caso de que la Junta considere que por su naturaleza no se pueden desahogar, en el mismo acuerdo señalará los días y horas para que puedan desahogarse, procurando sean primero las del actor, -- aún que no guarden su orden de ofrecimiento, período que no podrá exceder de treinta días (artículo 883); una vez hecha la admisión y rechazo de las pruebas, y señalando día y hora para la audiencia de desahogo, se procederá conforme a la ley al desahogo de pruebas.

B) DESAHOGO DE PRUEBAS

La Ley Federal del Trabajo señala, en el artículo 884, la manera en que se deberá de llevar a cabo el desahogo de las pruebas, indicando al respecto:

"Artículo 884. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentran debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en su fecha."

Con lo anterior queda entendido que sólo se desahogarán - aquellas pruebas que esten debidamente preparadas para ese efecto y en caso contrario, la Junta deberá señalar nueva fecha y hora para continuar con el desahogo de pruebas pendientes, dentro de los diez días siguientes, como lo menciona el siguiente párrafo, cosa que por lo general no se lleva a cabo debido al exceso de trabajo de las Juntas, señalándose la siguiente fecha de audiencia de acuerdo con la agenda de trabajo y comunmente a los quince o veinte días siguientes.

"II. Si faltare por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose-

uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley.

III. En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias."

El DR. NESTOR DE BUEN, nos señala al respecto, que el fin de la ley en cuanto al desahogo de las pruebas, es que éste se -- lleve a cabo en una sola audiencia, pero esto no puede ser posi-- ble que ocurra debido a que las Juntas cuentan con un exceso de - trabajo, motivo por el cual se ven obligadas a establecer la fe-- cha de audiencia de desahogo de pruebas para varios días después de los que la ley señala, que son diez días hábiles al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, y así mismo el desahogo se -- lleva en varias audiencias por los mismos motivos indicados, inde-- pendiente de que estén o no debidamente preparadas cuando se trate de documentos o informes que deban ser rendidos por otras - autoridades, las juntas no cuentan con los medios suficientes pa-- ra poder obligarla a que los remitan a la misma junta y de esta - manera poder dar el trámite respectivo para continuar el proceso, el único medio de poder lograr éste objetivo es de poner el hecho en conocimiento del superior inmediato de la autoridad o funciona-- rio requerido solicitando la aplicación de las sanciones corres-- pondientes en caso de incumplimiento, tal como se encuentra esta-- blecido en la (Fracción III del artículo 884) de la citada ley, - antes transcrito.

El desahogo de las pruebas en particular, se llevará a cabo de la siguiente manera:

CONFESION. Se entiende que esta es el reconocimiento que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. De tal manera queda dividida en dos categorías: La LEGAL y EXTRA LEGAL, la primera queda comprendida dentro del proceso de manera libre y formal, y la segunda se lleva a cabo fuera del proceso produciendo también efectos jurídicos.

Para poder llevar a cabo el desahogo de esta prueba es conveniente cuando se ofrezca señalar el nombre de la persona que ha de absolver posiciones o el puesto que desempeña dentro de la empresa o negociación, así como domicilio donde se le ha de hacer la notificación en forma personal, el desahogo presenta dos aspectos:

1. Cuando concurre la parte citada a absolver posiciones (en este caso el absolvente, por disposición expresa de la Ley artículo 790 Fracción III y VI), deberá responder y sin presencia de su abogado o patrón, las preguntas que le sean formuladas por su contraparte, previa calificación de legales que sean la contestación debe ser en forma afirmativa o negativa pudiendo agregar el absolvente lo que estime necesario o lo que la Junta le pide, no debe contestar con evasivas ya que de lo contrario se le apercibirá de tenerlo por confeso de-

los hechos que se le preguntan, tal apercibimiento también--
le será aplicado si se negaré a dar contestación.

2. Cuando el absolvente desobedece el llamamiento, no--
obstante la citación y apercibimiento de tenerla por confesa
(siendo esta la confesión ficta o tácita), de las preguntas--
que por su contraparte le formule, ya sea en forma oral o --
por escrito previa calificación de las mismas que haga la --
Junta para poder determinar su validez, para lo cual es de -
menester importancia que los tribunales del trabajo dicten -
el acuerdo respectivo, haciéndolo la aclaración de tener por -
confesa a la parte que se niegue a declarar, cuando se tle--
nen por contestadas las preguntas en sentido afirmativo por--
no concurrir al tribunal a rendir su declaración, para que -
pueda producir los efectos legales inherentes, lo que técni--
camente se conoce como confesión ficta.

DOCUMENTAL. Dentro de nuestro sistema probatorio, los docu-
mentos han sido considerados como los medios más seguros de prue-
ba, entendiéndose de esta manera por prueba documental:

"Documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido -
inteligible".¹⁶

"Documento, en un sentido amplio, es toda cosa o representa-
ción material destinada e idónea para reproducir o expresar-

¹⁶ Eduardo Pallares.- Derecho Procesal Civil.- Edít. Porrúa, México, 1965,
Pág. 407.

por medio de signos de manifestación del pensamiento".¹⁷

Tomando en cuenta los anteriores conceptos, la prueba documental debe ser apreciada como un instrumento para poder probar los hechos que se están manifestando en la litis planteada ya que su valor depende en el proceso obrero, no en la calidad del documento, sino de la fuerza probatoria que le concedan las Juntas, en uso de sus facultades para apreciar las pruebas en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre apreciación de las pruebas. (Junta autónoma aprecia hechos a verdad sabida y buena fe guardada cuando lo ordena la jurisprudencia tiene que actuar de esa manera por ser autoridad superior).

La ley reconoce clasificación de documentos en públicos y privados (artículo 795 y 796 de la Ley Federal del Trabajo) habla de estos, en los primeros intervienen funcionarios que tienen fé pública o notarios, los segundos, son aquéllos donde no intervienen aquellas personas.

En el desahogo, las partes tienen la posibilidad de acreditar determinados hechos a través de documentos, mismos que se deben presentar directamente en la audiencia de pruebas, ya que cuando las partes tengan posibilidad de obtener los documentos, copias certificadas, etc., deben ser presentados en ese momento para que la Junta los analice a conciencia al momento de dictar

17 Rafael de Pina.- Op. cit. Pág. 180.

su resolución, o en su defecto cuando alguna otra autoridad los -
tenga en su poder, deben presentar los escritos por los cuales --
han sido solicitados a quien los tenga, previamente sin que en --
forma particular los tenga, para que la Junta no rechace la prue-
ba ofrecida y que por su conducto, se dirija a la autoridad para-
que sean remitidos a la brevedad posible.

TESTIMONIAL. Otro medio de prueba de que pueden valerse las
partes para demostrar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
la verdad de sus afirmaciones, es la declaración de personas aje-
nas al juicio, conocidos como declaración de testigo, que en la -
Ley Federal del Trabajo se encuentra normada en la sección cuarta
de los artículos 813 y 814.

La ley no define la prueba testimonial pero, la doctrina es-
abundante al respecto; así tenemos acepciones de algunos autores-
acerca de lo que debemos entender por testigo.

El Maestro EDUARDO PALLARES, dice: "el testigo es toda per-
sona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no
es parte en el juicio respectivo".¹⁸

CASTILLO LARRAÑAGA y DE PINA RAFAEL: "testigo es la persona
que comunica al juez, el conocimiento que posee acerca de determi-
nado hecho cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un -

18 Eduardo Pallares.- Op. cit. Pág. 428.

proceso."¹⁹

GOLDSCHMIDT, señala: "testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que depone sobre sus percepciones sensoriales concretas, relativas a hechos y circunstancias pretéritas, que conoció y vió, esto es, de hechos que le constan por haberlos presenciado."²⁰

Es conveniente mencionar y de acuerdo a las acepciones antes mencionadas, que esta forma de colaboración en el proceso, de parte de personas que no figuran entre los sujetos de la relación jurídico-procesal, reviste el carácter de una obligación jurídica. La persona llamada a declarar está obligada a hacerlo -salvo el caso de excusa legal y al respeto al secreto profesional-, incurriendo, sino 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.

El desahogo de esta prueba resulta verdaderamente importante, sus bases legales las encontramos en la Ley Federal del Trabajo artículo 815, derivándose de este desahogo, la interpretación de la TACHA A LOS TESTIGOS, la cual constituye la parte medular del desarrollo del presente trabajo de investigación.

19 Rafael de Pina.- Op. cit. Pág. 185.

20 Francisco Cordoba Romero.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas Editores. México 1986. Pág. 95.

A juicio del exponente, el desahogo de esta prueba está su-
peditado 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 ex-
tremos de la acción o de la excepción, según el caso, por tanto -
es una de las pruebas que merecen los calificativos de "imprescin-
dibles", "más importantes", "necesarias", en todos los juicios.

De la PRUEBA PERICIAL: Cuando dentro del proceso se aprecia
un hecho controvertido que requiere de una observación o prepara-
ción especial, que sólo podrá ser obtenida por el estudio de una-
materia específica, o por la sola experiencia del ejercicio de --
una profesión u oficio, surge la necesidad de la prueba pericial,
misma que es realizada por personas especializadas en una determi-
nada profesión o arte, recibiendo el nombre de peritos.

Desde el punto de vista de los juicios Laborales, todos los
días se presentan hechos, independientemente de la presencia de -
documentos, declaraciones de parte y testimonios, que requieren -
sean apreciados por expertos que puedan precisar el alcance de --
esas constancias.

Para RAFAEL DE PINA: "Perito es, la persona entendida en al-
guna ciencia o arte, que puede ilustrar al Juez o al Tribunal - -

acerca de los diferentes aspectos de una realidad concreta para - cuyo examen se requieren conocimientos especiales en mayor grado - que los que entran en el caudal de una cultura general media"²¹, - además dentro del mismo concepto hace mención a la clasificación - que se dá a los peritos, siendo peritos Profesionales, los que -- han recibido título profesional o carrera reglamentada por el Es- tado, también se les puede llamar peritos titulares, Perito Prác- tico, si la especial capacidad la ha adquirido únicamente en el - ejercicio de un oficio o arte .

Como puede verse, Perito es la persona versada en alguna -- ciencia o arte, que puede ilustrar al Tribunal sobre algún espec- to de la controversia, su actividad debe ser considerada como au- xiliar del juez en la búsqueda de máximas o reglas de experiencia y de conocimientos especiales.

Ahora bien, en materia laboral el ofrecimiento de la prueba pericial no exige, la designación del perito, sólo bastará presen- tarlo el día en que la prueba deba recibirse, es decir, el día de la audiencia (artículo 825 Fracción I de la Ley Federal del Traba- jo), situación parecida a la de los testigos, en cuanto a que los peritos deben rendir protesta de exponer su dictámen conforme a - las reglas técnicas aplicables y a su "leal saber y entender".

Reunida la protesta, los peritos presentarán su dictámen en

21 Rafael de Pina.- Op. cit. Pág. 145.

la audiencia que a tal efecto se haya señalado, sin embargo, ocurre que tengan que examinar documentos o personas que no hayan tenido oportunidad de hacerlo antes, en tal caso, los peritos están autorizados a solicitar un aplazamiento y que se fije nueva fecha para presentar su dictámen.

Tanto las partes como la autoridad, podrán interrogar libremente a los peritos, propios y ajenos; de las declaraciones de estos, se levantará acta respectiva, y se agregará a los autos los dictámenes que hubieran rendido, y, si a juicio de la Junta existe discrepancia entre los dictámenes, se nombrará un perito tercero designado por la propia Junta (artículo 825 Fracción V), quien contará con un término de 48 horas para excusarse en caso de que su designación lo amerite y la Junta calificará la excusa y si -- procede, nombrará nuevo perito.

De la PRUEBA DE INSPECCION: A diferencia de la prueba de inspección judicial, que debe necesariamente ser practicada por el Juez en Materia Civil, la inspección en materia laboral es llevada a cabo por el Actuario de la Junta, y no por los representantes de esta (artículo 829 Fracción I), lo que impide que los representantes de la Junta puedan asistir a la diligencia si así lo desean, derecho que le confiere el artículo 782 para participar en las pruebas.

Su desahogo lo determinará la Junta en un periodo donde fijará día, hora y lugar, si se trata de documentos, y si estos están en poder de alguna de las partes, se les apercibirá que de no

exhibirlos, se tendrán por ciertos los hechos que se traten de -- probar con ellos.

El actuario al momento de realizar la inspección, Únicamente lo hará estrictamente a lo ordenado por la Junta, lo que lo -- convierte en un simple ejecutor de instrucciones, sin capacidad o albedrío para poder resolver cuestiones que se puedan presentar - en el acto, y para ejecutar las órdenes de la Junta, el actuario- requerirá a la parte o al tercero, para que se le pongan a la vista los objetos o documentos y levantará una constancia, acta circunstanciada como se le denomina en la ley, donde manifestará las condiciones del objeto o documento, con el propósito de que su impresión personal sea suficiente para que la Junta, en su oportunidad, aprecie el documento como si hubiera estado presente en el - lugar de la diligencia, las partes y apoderados pueden concurrir- a la diligencia y hacer las objeciones y observaciones que crean- pertinentes, con lo que el actuario dará cuenta a la Junta para - que esta resuelva al respecto lo que proceda conforme a derecho;- (artículo 829 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

De la PRUEBA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES: En esta prueba - se hace referencia al conjunto de actuaciones que se encuentran - agregadas en el expediente, formado con motivo del seguimiento -- que se dió al juicio en las diferentes etapas del proceso, y que- el juzgador al momento de dictar el Laudo correspondiente, tendrá que tomar en cuenta en favor de una parte, aquella que tiene la - razón del derecho de su lado, esta prueba no reviste la mayor im- portancia el ofrecerla o no debido a que el juzgador esta obliga-

do a apreciar lo actuado, y en modo alguno podría aceptar la sugere-
ncia y considerar lo actuado sólo en beneficio de uno de los li-
tigantes como ya se mencionó anteriormente, (artículos 835 y 836-
de la Ley Federal del Trabajo).

De la PRUEBA PRESUNCIONAL: Se debe entender por presunción-
según:

RAFAEL TENA SUCK: "Es el resultado de una operación lógica-
mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la -
aceptación de otros desconocidos."²²

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 830 establece: -
"Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de -
un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

La presunción por vía legal o por el resultado del raciocini-
o judicial, es la consecuencia de las máximas de principios ju-
rídicos que las juntas deducen de su propia experiencia, según su
prudente arbitrio, deduce de un hecho conocido para obtener otro-
desconocido. Por tal situación tenemos que el elemento fundamen-
tal para que operen las presunciones, es la existencia de un he-
cho conocido, para que partiendo de ésta como primera premisa, el
juez pueda concluir y dilucidar otro hecho desconocido.

²² Rafael Tena Suck.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. México 1991.
Pág. 136.

La Presuncional, se clasifica de dos maneras: La LEGAL y -
la HUMANA.

La LEGAL, son deducciones de carácter general que la ley ha
ce y a las que atribuye una determinada eficacia.

La HUMANA, esta presunción resulta cuando de un hecho debida--
mente aprobado se deduce otro que es consecuencia de aquel, se de
ja por la ley al libre arbitrio del juez; realmente, a ninguna --
otra prueba es más necesaria la libertad del juez, la operación -
lógica da por resultado la deducción que lleva de un hecho conoci
do a obtener la verdad de otro ignorando, sería imposible sino se
le permitiese un amplio margen de discrecionalidad.

Las presunciones legales y humanas admiten prueba en contra-
rio, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una-
de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio.

C) LOS INCIDENTES

En la administración de justicia laboral se dan múltiples -
casos que por su naturaleza misma no pueden ser tramitados con el
procedimiento común de los juicios ordinarios, y para ello el le-
gislador creó el procedimiento incidental, cuya existencia es ne-
cesaria y acorde al principio de celeridad y economía procesal, -
en estos casos se trata de una forma ágil en su trámite.

Cabe destacar que las normas reguladoras de los incidentes-
aparecen como una novedad en la legislación laboral. Anteriormen

te, estos no se encontraban regulados, tal vez a que no son deseables dentro del proceso laboral, que busca una justicia rápida y expedita. Pero a la vez, la no regulación del incidente había hecho caer al proceso laboral en constantes vicios y artificios, -- que los litigantes promovían dolosamente con el fin de retardar -- los juicios laborales o acelerarlos según su conveniencia.

"La doctrina señala que la palabra incidente se deriva del latín *incide*, *incidens*, que implica acontecer, interrumpir o suspender. Lo que sobreviene accesoriamente en algún asunto o negocio fuera de lo principal."²³

El DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA. Lo contempla como "la cuestión distinta del principal asunto del juicio, pero con él relacionada, que se ventila y decide por separado, a veces sin suspender el curso de aquél; y otras, suspendiéndolo; caso en que se denomina de previo y especial pronunciamiento".²⁴

Por "previo y especial pronunciamiento" se debe entender -- que la cuestión deberá ser resuelta antes que la principal, en -- función de la economía de esfuerzos, a fin de no retardar o retener el avance del juicio; es preciso destacar que en materia laboral existe cierta fobia contra los incidentes, y sólo por excepción se acepta que su tramitación pueda suspender el procedimiento principal; pero en la admisión de estos incidentes, en sus di-

23 Armando Porras y López.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México 1992. Pág. 140.

24 Diccionario de la Real Academia.- 1990. Pág. 736.

ferentes especies hay, un cierto sacrificio de la pretensión de celeridad que acompaña al proceso laboral.

Para el Maestro HUGO ALSINA, "incidente es todo acontecimiento que sobreviene accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición de un recurso, la solicitud de nulidad de diligencias, el embargo precautorio, la oposición a una diligencia de pruebas, la citación para la evicción".²⁵

El tratadista JOSE BECERRA BAUTISTA dice: "los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo, que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal."²⁶

De lo anterior se debe entender por incidente una cuestión que interrumpe el procedimiento legal de cualquier proceso, teniendo efectos legales, que no se puede llegar al Laudo, sino hasta que sea resuelto el mismo incidente.

La Ley del Trabajo, no intenta una clasificación de los incidentes en general, sino sólo de aquellos que por su especial importancia deben tramitarse como de "especial pronunciamiento"; -- aunque si bien es cierto existen muchos otros incidentes, los cuales se contemplaron en la ley reformada de 1980, la cual contemplaba entre otros los incidentes de tercera, preferencia de cré-

25 Miguel Bermudez Cisneros.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Trillas. -- México 1989. Pág. 171.

26 Op. cit. pág. 182.

ditos, de liquidación de laudo, de inexistencia de la huelga, de tachas.

La ley vigente dedica el Capítulo IX, el cual lo titula DE-
LOS INCIDENTES, y en el que señala:

Artículo 761. "Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueven, salvo los casos previstos en esta ley."

La ley únicamente reconoce, como ya se ha mencionado con anterioridad, a los incidentes de previo y especial pronunciamiento como son:

Artículo 762...

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas.

Para el efecto del procedimiento y la interposición de estos incidentes señala:

Artículo 764. "Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese confor-

me a la ley." En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Por último el artículo 762 de la ley en comento, no dá las bases legales para tramitar los incidentes de "previo y especial-pronunciamento"; comenzaré por explicar lo que debemos de entender por los términos antes señalados.

En la práctica no la podemos llevar a cabo, la economía de esfuerzos, obedece a que puede ocurrir como lo prevé el artículo 763, que no sea una audiencia, sino una diligencia donde se produce el incidente y si la diligencia es a cargo del actuario, resulta evidente que carecerá de facultades para resolverlo y que tendrá que dar cuenta con él a la Junta.

Finalmente el artículo 765 señala: "Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes".

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentran ideas generales procesales sobre la nulidad.

Es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto, pero no es la única vía para lograrlo pero sabemos si el proceso inicia con una notificación -- mal hecha y llega a dictarse un Laudo que causa ejecutoria, lo -- que impediría el planteamiento de una cuestión de nulidad, de to

me a la ley." En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Por último el artículo 762 de la ley en comento, no dá las bases legales para tramitar los incidentes de "previo y especial-pronunciamiento"; comenzaré por explicar lo que debemos de entender por los términos antes señalados.

En la práctica no la podemos llevar a cabo, la economía de esfuerzos, obedece a que puede ocurrir como lo prevé el artículo 763, que no sea una audiencia, sino una diligencia donde se produce el incidente y si la diligencia es a cargo del actuario, resulta evidente que carecerá de facultades para resolverlo y que tendrá que dar cuenta con él a la Junta.

Finalmente el artículo 765 señala: "Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta ley, se resolverán de plano oyendo a las partes".

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentran ideas generales procesales sobre la nulidad.

Es una forma procesal que puede derivar en la declaración de nulidad de un determinado acto, pero no es la única vía para lograrlo pero sabemos si el proceso inicia con una notificación -- mal hecha y llega a dictarse un Laudo que causa ejecutoria, lo -- que impediría el planteamiento de una cuestión de nulidad, de to-

das maneras el interesado tendría expedito el juicio de garantías en amparo directo, invocado por persona extraña al juicio precisamente por no haber sido notificado y emplazado.

En general los incidentes de nulidad tienen por objeto declarar la validez de una actuación, y los efectos de la constatación de la nulidad consistirán en la declaración de ineficacia de la actuación y de sus consecuencias directas. Es pertinente aclarar que una actuación nula no afecta a otras posteriores si estas tienen vida independiente; por ejemplo la falta de citación oportuna de un testigo podrá provocar la nulidad de la declaración de deserción de la prueba, pero no tendrá efectos sobre una diligencia de inspección en forma posterior e independiente.

La regla fundamental en este incidente es la contenida en artículo 764 señalado anteriormente, que observa claramente el principio de CERTEZA y de ECONOMIA PROCESAL.

Las cuestiones de competencia son las controversias suscitadas entre dos tribunales del mismo orden y jurisdicción, para conocer un asunto y abstenerse de entrar en su conocimiento.

Existen dos tipos de competencia:

- a) Competencia constitucional, y
- b) Competencia jurisdiccional.

Por la primera debemos entender aquella generada en la propia Constitución, mientras que la segunda surge de las leyes ordinarias o secundarias.

Es evidente que a partir de la reforma procesal de 1980, só lo se acepta en vía incidental la competencia por declinatoria -- que opone el demandado en la etapa de demanda y excepciones.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 878 Fracción V de la Ley en cuestión; "la excepción de incompetencia no exime al de mandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiclere y la junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda".

Es importante precisar que en esa hipótesis no cabría ofrecer prueba en contrario, ya que esa posibilidad la establece el artículo 879, sólo en los casos en que el demandado no ocurre a la etapa de demanda y excepciones.

Este incidente de competencia deberá resolverse con previo y especial pronunciamiento, como lo ordena el artículo 763 ya referido con antelación.

El incidente de falta de personalidad tiene perfiles distintos de los demás supervenientes. Esta considerado legalmente en el artículo 762, y esta en el grupo de los que exigen un previo y especial pronunciamiento pero no requiere de la fijación de una audiencia especial. Quiere decir que debe resolverse de plano - y no por cuerda separada (ver artículo 763).

La primera condición, esto es, la resolución previa y espe-

cial se explica porque la condición de un proceso puede variar -- sustancialmente en función de que las partes están o no adecuadamente representadas.

Puede resultar que el actor haya promovido por conducto de apoderado. La excepción consiguiente opuesta por el demandado podría implicar, inclusive, la desestimación de la demanda si el -- apoderado no exhibe poderes adecuados en los términos del artículo 692 Fracción I.

La situación más frecuente, sin embargo, se plantea en sentido inverso, esto es, cuando el demandado, sobre todo si es persona moral, comparece por conducto de representante legal, y se pone en duda que lo sea verdaderamente. Es evidente que si no -- acredita tener ese carácter, la condición de las partes en el proceso será totalmente distinta; situación que se encuentra regulada en los términos del precepto anteriormente invocado en la Fracción III.

De acuerdo a lo señalado con anterioridad, no tendría sentido continuar un procedimiento, presumiendo la normalidad, si después, al resolver el incidente de falta de personalidad, se llega a la conclusión contraria. El desperdicio de esfuerzos iría en -- contra del principio de economía procesal.

La trascendencia de los acuerdos sobre personalidad, se admite o se rechaza, son de tal importancia que, inclusive, estable

ciendo una excepción a la política seguida en materia de amparo, se exige que se trámite de inmediato por la vía indirecta (ante Juez de Distrito), ya que de otro modo no se podrá invocar la supuesta violación por la parte afectada, al impugnar, en su caso, el laudo, mediante amparo directo.

Así en base a lo antes mencionado, en el apéndice de jurisprudencia de la Suprema Corte; aparecen los criterios coincidentes de los cuales se menciona el siguiente:

"PERSONALIDAD, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE TIENEN POR ACREDITADA LA. Las resoluciones en que la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene por acreditada la personalidad de los comparecientes como representantes de las partes, son actos que no pueden repararse en el Laudo, y en estas condiciones tales resoluciones deben impugnarse, no al promoverse el juicio de amparo directo contra el propio laudo, sino mediante el amparo indirecto."

PRECEDENTES:

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 19, pág. 27. Amparo directo 4685/69. Olga Barrueta Candiani. 3 de julio de 1970. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Vol. 46, pág. 25. Amparo directo 3200/72. Candido López Linares. 5 de octubre de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Vol. 58, pág. 39. Amparo directo 1799/73. Cruz García Bocanegra. 16 de octubre de 1973. 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Vols. 157-162, pág. 39. Amparo directo 5934/81. Lanitex, S.A. 3 de marzo de 1982. 5 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Vols. 181 - 186, pág. 30. Amparo directo 2062/83. Car-
los Aurelio Sánchez Sepulveda. 8 de febrero de 1984.
Unanimidad de 4 votos. Ponente: Fausta Moreno Flores.

Las reglas para la acumulación, sientan sus bases en los ar-
tículos 766, 767, 768 y 769 de la Ley del Trabajo, así tenemos --
que el:

"Artículo 766. Procede la acumulación de oficio o a instan-
cia de parte:

- I. En juicios promovidos por el mismo actor contra el-
mismo demandado cuando se reclamen las mismas pres-
taciones;
- II. Cuando son las mismas partes y diferentes prestacio-
nes, derivadas de la misma relación de trabajo;
- III. En juicios promovidos por diferentes actores contra
el mismo demandado;
- IV. En los casos, en donde las prestaciones reclamadas-
o los hechos que las motivaron puedan originar reso-
luciones contradictorias."

"Artículo 769. La acumulación precedente, tiene los si- --
guientes efectos:

- I. En la Fracción I del artículo anterior, no surtirá-
efecto alguno lo actuado en el juicio(s) acumulados
y sólo surtirá efectos las actuaciones del juicio -
más antiguo;
- II. En las Fracciones II, III y IV del citado precepto,
se resolverán por la misma junta en una resolución.

Las normas para tramitar y resolver la acumulación se en- -
cuentran establecidas en el artículo 761 al 765.

A veces surge la duda de su tramitación, esto es, si promovida la acumulación en la etapa de demanda y excepciones, la circunstancia de que se trate de un incidente a resolver con previo y especial pronunciamiento, y por cuerda separada, en audiencia especial revela o no, en tanto se resuelve de la carga de contestar la demanda.

Es evidente que la naturaleza misma del incidente, esto es, el ser de previo y especial pronunciamiento, implica la suspensión del juicio en lo principal, también en virtud del principio de economía procesal.

Las bases legales, mediante las cuales se regula el incidente de excusas o inhibitorias las encontramos en los artículos 707 708 y 709 de la Ley Laboral, lo que es cierto es que este incidente debe ser promovido, no por las partes sino por el mismo representante que quiera excusarse alegando motivos bastantes; así tenemos que el primer artículo señalado establece:

"Artículo 707. Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del - - cuarto grado o de afinidad dentro del segundo con - cualquier de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador, de cualquiera de las partes;
- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;

- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellas, siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente.
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes operito o testigo en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- VIII. Sea deudor, acreedor o heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes."

El artículo 708 señala "los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta ley,"

"Artículo 709. Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:

- I. Las instruirán y las decidirán:

- a) El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones;
 - b) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, -tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local;
- II. La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, dentro de las 48 horas siguientes a la, en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen;
- III. La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto lo reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y
- IV. Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar al que se excusó, -- con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo -- asunto, será destituido."

No obstante, la Ley Federal del Trabajo vigente plantea también sin calificarlo el incidente, pero con un tratamiento conciliatorio.

dente, la posibilidad de que alguna de las partes denuncie la presencia de un impedimento, por lo que el artículo 710 señala: - - "Cuando alguna de las partes conozca que el Representante del Gobierno, de los trabajadores o de los patronos ante la Junta o el auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la Fracción I del Artículo 709, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto..."

Cabe señalar que la autoridad, de acuerdo a lo previsto en la Fracción III del ya citado artículo 709, tendrá dos vías para tramitar este incidente: la primera, resolviendo de plano con los elementos que tenga para ello; la segunda, señalando día y hora para que comparezca ante ella el interesado "para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución."

En todo caso la excusa, en cualquiera de sus dos versiones, se tramitará como incidente de previo y especial pronunciamiento, sin suspensión y con señalamiento especial de audiencia, en los términos del también referido artículo 763.

Por último el artículo 711 indica: "El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario a la Ley."

El espíritu del precepto señalado con antelación es de lo--

grar una mayor celeridad en el proceso al señalar que en tanto se trámita la excusa no se suspende el procedimiento, sin embargo, - puede resultar inadecuado, porque podrá originar mayores dilaciones, en virtud de que a través del juicio de amparo se podrán impugnar las resoluciones que hayan dictado los miembros de la junta que se encuentran impedidos para conocer del juicio.

Para finalizar lo relativo a los incidentes, tenemos que -- existen otros tipos los cuales se encuentran contenidos en la Ley Laboral y que esta denomina INCIDENTES DE TRAMITE ESPECIAL.

La regla general de los anteriores se encuentra contenida - en el artículo 765: "Los incidentes que no tengan señalada una - tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes."

Cabe aclarar, que del precepto antes invocado y en el cual - se manifiesta "oyendo a las partes" no significa en absoluto que - se trata sólo de una intervención en el curso de una audiencia o - de una diligencia. Hay ocasiones en que resulta necesario que la parte interesada promueva por escrito el incidente o, al menos en comparecencia, tal es el caso del incidente de LIQUIDACION DE LAU - DO que, no deseada por el legislador por excepción puede tener -- que plantearse, inclusive con acopio de pruebas, sirven de apoyo - legal a este incidente, el artículo 843.

Otro de los incidentes que no requiere de un trámite espe - cial es el de INEXISTENCIA DE HUELGA el cual se fundamenta en los

artículos 929 y 930 mismos que señalan cuando se debe de interponer y el procedimiento a seguir para que se tenga por inexistente la huelga.

Por último, tenemos las TACHAS A LOS TESTIGOS, mismas que se fundamentan legalmente en el artículo 818 y que a juicio del sustentante se deben considerar como incidentes por los motivos y razones que se tratarán con mayor amplitud en el capítulo correspondiente por ser el tema principal de este trabajo.

Como regla general señala la Ley Laboral que "cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato." (ver artículo 763).

Es conveniente que atendiendo a la experiencia derivada de la aplicación del artículo antes precisado, se modifique posteriormente para adecuarlo al objetivo de la reforma procesal; justicia pronto y expedita, ya que estimamos que el precepto es contradictorio, pues por una parte se habla de que el incidente se debe resolver de plano cuando se planteé en una audiencia o diligencia, y por otra parte dice que es artículo de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, acumulación y excusas.

Ya que también, lo planteado en el artículo arriba señalado, la junta se avocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia sólo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato, continuando el procedimiento enseguida.

artículos 929 y 930 mismos que señalan cuando se debe de interponer y el procedimiento a seguir para que se tenga por inexistente la huelga.

Por último, tenemos el incidente de TACHAS A LOS TESTIGOS, el cual se fundamenta legalmente en el artículo 818 por ser el tema principal de este trabajo, se tratará con mayor amplitud en el capítulo correspondiente.

Como regla general señala la Ley Laboral que "cuando se promueve un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose el procedimiento de inmediato." (ver artículo 763).

Es conveniente que atendiendo a la experiencia derivada de la aplicación del artículo antes precisado, se modifique posteriormente para adecuarlo al objetivo de la reforma procesal; justicia pronta y expedita, ya que estimamos que el precepto es contradictorio, pues por una parte se habla de que el incidente se debe resolver de plano cuando se planteé en una audiencia o diligencia, y por otra parte dice que es artículo de previo y especial pronunciamiento las cuestiones relativas a nulidad, competencia, acumulación y excusas.

Ya que también, lo planteado en el artículo arriba señalado, la junta se avocará a su resolución inmediata, suspendiendo la audiencia o diligencia sólo por el tiempo necesario para oír a las partes y resolver de inmediato, continuando el procedimiento enseguida.

Esta regla no es, sin embargo, absoluta porque puede ocurrir, como lo prevé el artículo 763, que no sea en una audiencia sino en una diligencia donde se produzca el incidente.

Cabe mencionar que en los casos de nulidad, competencia, -- acumulación y excusas la ley indica que "dentro de las veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá." (ver artículo 763).

Por consiguiente, considero que el actuar práctico de nuestras autoridades laborales, en la espera de veinticuatro horas -- vulnera el principio implícito de esta materia, la cual señala -- que debe la justicia ser pronta y expedita, por lo que debe de -- perderse el menor tiempo posible en la tramitación de estos incidentes.

D) EL CIERRE DE INSTRUCCION Y ALEGATOS

Este se lleva a cabo, una vez concluido el desahogo de las pruebas, con base en una certificación que extiende el secretario de acuerdos en el sentido de que ya no quedan pruebas pendientes de desahogo, el auxiliar, de oficio, dictará un proveído declarando cerrada la instrucción.

Las bases legales de este cierre de instrucción se encuentran señaladas en el artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos considerar que este cierre de instrucción se hace necesario y reviste de gran importancia, toda vez que la certificación que hace la autoridad, se debe considerar como un acto serio y formal, en el cual ya no quedan pendientes pruebas por desahogar, sin olvidar que las mismas juegan un papel imprescindible dentro de cualquier proceso, con el fin de que la autoridad delimite en este caso la etapa denominada "arbitraje", el cierre de instrucción decreta la finalización de la etapa de arbitraje, y con esto se establece que todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes han sido debidamente desahogadas, incluso ya no se ofrecerán más pruebas, ni aún las de carácter superveniente por existir un acuerdo de la Junta que señala agotado el procedimiento, de otro modo, los juicios se harían interminables, sería tanto como pensar que aún dictado el Laudo se pudiesen ofrecer -- pruebas supervenientes, toda vez que el artículo 881 señala que -- concluido el ofrecimiento de pruebas ya no se admitirán más a las partes, a excepción de las ofrecidas para la tacha de testigos o supervenientes, pero, no precisa hasta que momento o etapa del -- proceso dejarán de recibirse o si es un término que no se agota -- ni con el cierre de instrucción, por lo que a juicio del sustentante es menester limitar la etapa hasta la cual puedan ofrecerse estas pruebas, siendo la más idónea y apropiada en el momento del cierre de instrucción a fin de no hacer interminable el juicio la boral.

El artículo 886 hace referencia a un período posterior del cierre de instrucción para desahogar pruebas pendientes estando -- ya un proyecto de laudo.

LOS ALEGATOS

Son formulados por las partes una vez terminada la audiencia de desahogo de pruebas, la Ley Federal del Trabajo, al respecto no nos dice nada, ya que únicamente menciona en el artículo 884 Fracción IV que: "Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos", sin precisar en sí que son estos, o cual es su objeto.

La doctrina señala:

Para el Maestro ARMANDO PORRAS Y LOPEZ: "Los alegatos son los razonamientos verbales o escritos que formulan las partes personalmente, o por medio de sus abogados con el fin de demostrarle al juzgador el derecho que tienen a la justicia."²⁷

En el Diccionario de Derecho Procesal Civil, encontramos que los alegatos son: La exposición razonada, verbal o escrita, que hace el abogado para demostrar, conforme a derecho, que la justicia asiste a su cliente.

De los anteriores conceptos, y haciéndolo una comparación entre los alegatos en materia laboral y materia penal, dentro de la materia laboral, los alegatos se deben realizar normalmente una vez concluida la audiencia y en forma verbal o también por escri-

²⁷ Armando Porras y López.- Op. cit. Pág. 160.

to, aunque a la hora de formularlos los secretarios de acuerdos - únicamente establecen que "las partes alegaron lo que a su derecho corresponda" sin precisar que fué lo que expresaron realmente las partes.

De acuerdo con los anteriores conceptos, los alegatos son - un medio más de prueba que las partes aportan al juzgador para poner de manifiesto el derecho que les asiste y de esta manera el - laudo o resolución que se emita finalizando el proceso les benefi- cie para la obtención justa de sus pretensioens, logrando así que la impartición de justicia en esta área del derecho sea aplicada- conforma a lo establecido por la Ley.

III) EL LAUDO

El derecho procesal del trabajo ha sistematizado las deter- minaciones de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbi- traje, concretándola en dos categorías:

- a) Acuerdos: Resoluciones de trámite o de cualquier punto- y,
- b) Laudos: Resoluciones que deciden la cuestión de fondo - planteada en los conflictos de trabajo.

Por ello es necesario mencionar que las resoluciones de las- Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje que le dan - fin al proceso laboral se les denomina Laudos.

Laudo para el extinto ALBERTO TRUEBA URBINA: "El Laudo es la resolución ipso iure pronunciada por las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente el fondo de los conflictos del trabajo, ya sean jurídicos o económicos."²⁸

El Jurisconsulto FRANCISCO ROSS GAMEZ, lo define de la siguiente manera: "El Laudo es la resolución que pone fin al conflicto del trabajo que se trámita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; tiene el carácter de una sentencia definitiva y debe sujetarse a los principios procesales de naturaleza social consignados en la Ley Federal del Trabajo, pues en ellos deberá no sólo hacerse la apreciación en conciencia de las pruebas, sino resolver sobre el conflicto entre los factores de la producción o trabajadores o empresarios, poniendo en práctica la función social que incumbe ejercer en la jurisdicción laboral a las Juntas de Conciliación y Arbitraje."²⁹

Para el Profesor J. JESUS CASTORENA: "El Laudo esta llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas a cerca de la controversia sostenida por las partes, agregando que la palabra laudo se reserva siempre para designar la resolución definitiva que pronuncian los arbitros. Tiene la equivalencia de una sentencia; sin embargo, su sentido es diverso, puesto que los

28 Alberto Trueba Urbina.- Op. cit. Pág. 392.

29 Francisco Roos Gómez.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Cárdenas Editores. México 1978. Pág. 512.

laudos no obligan por sí, sino que es necesario que la autoridad-jurisdiccional los sancione. La designación de arbitro por las partes en disenso se hace recaer sobre una persona de méritos relevantes, que garantiza por sus propios valimientos, que su resolución será justa. Constituye la respuesta a la confianza de las partes, la depositada en el arbitro; el laudo encomia, justiprecia la conducta de los interesados y el proceder del arbitro. El laudo es una alabanza o una justipreciación a la recta conducta de los hombres."³⁰

Es conveniente destacar que de los conceptos anteriormente señalados, los autores coinciden en que el Laudo es la equivalencia de una sentencia, al igual que es la resolución que pone fin a una contienda laboral. Así no debemos olvidar aquel principio que constituye la base esencial de la decisión: "Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fé guardada", este principio significa que en el fallo laboral debe imperar la equidad y no el rigorismo jurídico, puesto que substituye la verdad legal de la sentencia civil con la verdad sabida o social.

La naturaleza jurídica de los laudos no se determina en la Ley de modo expreso; pero sí podemos decir que la jurisprudencia es quien se ocupa de la misma, aunque también es prudente mencionar que estas ejecutorias revelan las vacilaciones constantes que la Suprema Corte de Justicia hacen al respecto, para tal efecto -

30 J. José Castorena.- Proceso del Derecho Obrero. México 1970. Pág. 176.

menclonaré un ejemplo, citado por el jurisconsulto Alberto Trueba Urbina, en su obra Nuevo Derecho Procesal del Trabajo:

En la ejecutoria del 8 de febrero de 1923, la Suprema Corte estableció jurisprudencia en el sentido de que "los laudos de las Juntas de Conciliación y - Arbitraje no tienen el carácter de sentencias definitivas del orden judicial, sino de resoluciones administrativas, que no pueden equivocarse con las pro-nunciadas en los juicios propiamente dichos." Ejecutoria de 8 de febrero de 1923, The Texas Compa-ny of México Semanario Judicial de la Federación, T. XII, pág. 286.

Sin embargo, cabe señalar que en ejecutorias posteriores la Corte establece: Que las Juntas, aún cuando son administrativas, tienen también atribuciones de carácter judicial, en los casos que la Constitución señala, y capacidad para hacer cumplir sus determinaciones. Así mismo en la ejecutoria de 17 de oc-tubre de 1927, Cristobal García sostiene que las resoluciones de las Juntas pueden considerarse, filosóficamente, como determina-ciones judiciales, ya que dan fin a una contienda tramitada según los procedimientos adecuados a cada uno de los períodos de juicio; siendo también por igual razón, de naturaleza judicial, los procedimientos de ejecución de sus laudos.

Ejecutoriade 17 de octubre de 1927, Semanario - Judicial de la Federación, T. XX, p. 1124, T. XXI, - p. 1052. Titulo XXV, p. 527, T. XXIII, p. 387.

Es importante destacar que en atención a la función de las-

Juntas, las cuales se identifican con la naturaleza de los laudos, y precisamente en los laudos es donde se redime a los trabajado--res.

Sin duda alguna, la función esencial del laudo, después de apreciarse las pruebas concretamente, procede a la aplicación del derecho o de la ley en un marco de equidad y justicia. Dar el derecho a cada quien conforme proceda.

En el derecho procesal del trabajo aparece esta función - - creadora, juntamente con la apreciación de pruebas en conciencia, cuando se aplican principios de equidad, que no se encuentran establecidos en la Ley sino que constituyen fuente supletoria de esta, tal y como lo señala el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración susdisposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales de derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la -- costumbre y la equidad."; sin que esto quiera decir que aunque se trate de la aplicación del derecho equitativo, no existe función-creadora, lo cual se manifiesta ostenciblemente, poroue de no ser así la justicia obrera sería un mito.

La función de la equidad en el proceso ordinario del trabajo, que es diferente de la que cumple en el proceso económico, -- tiene una trascendencia de alcance extraordinario, que se despren

de del carácter normativo que nuestra Ley Federal del Trabajo da a la equidad, al considerarla como fuente directa del derecho laboral. La función de la equidad en el derecho mexicano del trabajo es doble; puede operar la equidad como norma supletoria, en defecto de la ley expresa, y como una actividad social del tribunal que la impone, en un caso concreto para dar una solución más acorde con la justicia que con el sentido literal de la ley. Nuestra Ley ha puesto en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje un instrumento, sin duda muy delicado, pero que le permite salvar todos los posibles obstáculos que se pongan a la satisfacción del ideal de justicia social en su función proteccionista y reivindicadora de los trabajadores.

La característica del laudo jurídico que constituye una sentencia de derecho procesal social, en cuanto a la aplicación de principios de equidad, se neutraliza en la jurisprudencia burguesa de la Suprema Corte de Justicia, que le ha negado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad soberana para interpretar no sólo la ley laboral, sino las leyes en general, como podemos ver en las siguientes tesis:

"JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, INTERPRETACION DE LA LEY POR LAS. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son soberanas para la interpretación de la ley, ni para la aplicación del derecho; si lo fueran, habiéndoseles ya reconocido soberanía para fijar los hechos y apreciar -- las pruebas, la intervención de la justicia federal contra sus actos sería ociosa llegandose a la creación de un tribunal substraído a toda jurisdicción que hiciera ajustar los actos del mis

mo a los mandatos de la Constitución; por lo tanto, si se afirma que una junta ha interpretado indebidamente la Carta Fundamental, no se descota la soberanía de esa junta, porque no se trata de apreciación de pruebas, ni de deducción de hechos, sino de un caso de interpretación de ley, que no constituye un acto propio de la soberanía de las Juntas."

PRECEDENTES

Quinta Epoca:

Tomo XXXIV, pág. 511. Amparo en revisión 2318. - Santillán Miguel y Coag. 20 de enero de 1932. -- Unanimidad de 4 votos. Relator V. Valencia.

Tomo XXXIV, pág. 608. Amparo en revisión 3859/31 FF.CC. Nacionales de México, S.A. 23 de enero de 1932. Unanimidad de 5 votos. Relator: Daniel V. Valencia.

Tomo XXXIV, pág. 1497. Amparo en revisión 704/28 Unión de Conductores, Maquinistas, Garroteros y Fogoneros. 3 de marzo de 1932. Unanimidad de 5 votos. Relator: Arturo Cisneros Canto.

Tomo XXXVI, pág. 2626. Amparo en revisión 1587/-31. González C. Manuel y Coags. 22 de abril de 1932. Unanimidad de 5 votos. Relator: Calderón.

Tomo XXXVI, pág. 1359. Amparo en revisión 2082/-32. Estata Miguel. 28 de octubre de 1932. Sin -- ponente. s/v.

Para la clasificación de los laudos puede seguirse en criterio congruente con la naturaleza del conflicto laboral, cabe destacar que las sentencias también se clasifican, en atención a sus efectos sustanciales, en declarativas, de condena y constitutivas, tomándose como punto de referencia la naturaleza de la acción. -- Los laudos, que son en el fondo verdaderas sentencias, pueden ser

también declarativos, de condena y constitutivos. Por consiguiente, los laudos que reconocen la existencia o inexistencia de un derecho o de una relación laboral son declarativos; los que condenan al cumplimiento de una obligación o al pago de determinadas prestaciones son condenatorios, y las constitutivas que son aquellas que introducen una nueva condición en una situación jurídica, económica o contractual existente, o modifican éstas, por ejemplo la sentencia o laudo que se dicta en el proceso colectivo económico.

Finalmente, cuando el laudo resuelve un conflicto colectivo jurídico, en atención a la naturaleza del conflicto se le denomina laudo colectivo jurídico, y cuando el laudo resuelve un conflicto de naturaleza económica, se le da la denominación de laudo colectivo económico; así seguimos la teoría jurídica de nuestra legislación laboral y los principios jurisprudenciales que existen al respecto.

La congruencia a que nos referimos al iniciar este tema, se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a fin de ser congruentes, deben fundar sus laudos en los hechos probados, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial. También pueden analizar conjuntamente la acción y la reconvención, pero no pueden transformar la reconvención en una excepción, ya que constituyen cosas distintas.

A manera de ejemplo citaré algunas tesis de jurisprudencia, en las cuales se plantea la incongruencia de los laudos; nos sir-

ven de ejemplo las siguientes:

"LAUDOS, NO PUEDEN OCUPARSE DE CUESTIONES QUE NO FUERON OPORTUNAMENTE PLANTEADAS POR LAS PARTES.- No puede alegarse en la demanda de amparo que el laudo reclamado no tomó en cuenta que de alguna de las pruebas rendidas en el juicio laboral se desprende que el contrato colectivo aplicable para los casos de despido cuando en la demanda o en la audiencia de demanda y excepciones nada se dijo sobre ese particular; porque conforme a la Ley Federal del Trabajo los laudos deben ser congruentes, con la demanda y las demás prestaciones deducidas oportunamente por las partes en el negocio". Boletín de Información 76, México, -- agosto de 1952, p. 130. Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho Procesal del W. Edlt. Porrúa, Pág. 397. México, 1971.

"LAUDOS. El método utilizado por la Junta responsable para estudiar y decidir las cuestiones planteadas en el conflicto laboral, no puede considerarse como en un hecho jurídico susceptible de violar garantías individuales a los quejosos, supuesto que si la autoridad responsable estudió y decidió las cuestiones en litigio sin omitir ninguna de ellas, acató las disposiciones del artículo 841, de la Ley Laboral, que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la obligación de resolver los conflictos laborales pronunciando laudos claros, precisos y congruentes con la demanda y las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio". Boletín de Información Judicial, No. 175, México, marzo de 1962, pp. 144 y 145.

Es importante aclarar que las violaciones del procedimiento-

podrán ser corregidas en los laudos, y esto es conveniente, en -- virtud de que evita dilaciones posteriores del proceso del trabajo.

LAUDO COLECTIVO JURIDICO. A la luz de la doctrina procesal social y conforme a nuestra legislación procesal del trabajo, el **LAUDO COLECTIVO JURIDICO**, es aquel que resuelve conflictos o controversias de trabajo o de la ley, cuando se afecta a los trabajadores en su conjunto o sea, profesionalmente, (Cuestión contrato colectivo, relativo al contrato).

La teoría del laudo que resuelve un conflicto colectivo jurídico es lo que se ha mencionado en el apartado que antecede, en cuanto a la aplicación del derecho y a la función de la equidad, - así como por lo que respecto a la aplicación e interpretación del contrato colectivo en función de tutelar a los trabajadores y de reivindicarlos en sus derechos, como una de las funciones creadoras de los tribunales de trabajo en la aplicación de los principios de la justicia social que emanan del artículo 123 Constitucional. (Ley Fundamental).

LAUDO COLECTIVO ECONOMICO. La sentencia colectiva se destaca como una de las figuras procesales más interesantes en nuestra disciplina, que ha provocado discusiones muy agudas entre los procesalistas; sin embargo, aún no se ha logrado precisar sistemáticamente en la doctrina, y menos en las leyes su verdadera naturaleza en función del acto procesal que entraña ya que se trata de una resolución que pone fin a un proceso colectivo de naturaleza económica. En este tipo de conflictos, como su nombre lo indica,

no se discuten cuestiones de carácter jurídico, las Juntas de Conciliación y Arbitraje realizan en tales conflictos actos que no sean propiamente jurisdiccionales, en rigor no dicen el derecho sino que en beneficio de la economía nacional, intervienen para resolver tales conflictos pudiendo establecer las nuevas condiciones de trabajo que estimen convenientes a los intereses de la industria y de los trabajadores, el patrón, con fundamento en lo dispuesto por la Fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Federal, esta capacitado para aceptar o no dichas condiciones; en consecuencia, las resoluciones que se dicten en los conflictos de orden económico no establecen la cosa juzgada sino hasta en tanto el patrón las acepte tácita o expresamente. Es por eso que los conflictos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlas teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico.

Por último cabe señalar que en los conflictos de orden económico, las autoridades del trabajo tienen un papel de orientadores de la producción, estando obligados a resolverlas, a tener en cuenta el dictamen de los técnicos que hayan estudiado el estado de la negociación y decidir el conflicto no sólo en el presente, sino para el futuro, a fin de que no se repitan las causas que le dieron origen.

La emisión del laudo supone el cumplimiento de un conjunto de requisitos o condiciones indispensables, que la doctrina denomina presupuestos procesales. Estos requisitos son necesarios pa

ra que se consiga un pronunciamiento cualquiera, favorable o desfavorable sobre la demanda, o para la producción de un determinado efecto. Sin embargo, los presupuestos procesales, no lo son del proceso; son simplemente requisitos previos de la sentencia de fondo, sobre lo que se resuelve en proceso. Tanto en el proceso civil como en el proceso laboral, la falta de cualquier requisito o presupuesto procesal puede ser denunciada por alguna de las partes interesadas en el conflicto; pero tratándose de la competencia de los tribunales del trabajo, éstos se pueden declarar incompetentes de oficio, en cualquier momento del proceso, no obstante la sumisión expresa o tácita de las partes. El desenvolvimiento del proceso del trabajo requiere la existencia de órganos jurisdiccionales y la competencia de éstos, capacidad de las partes y capacidad procesal de las mismas, etc., para poder llegar al pronunciamiento del laudo.

El laudo pronunciado en los procesos individuales y colectivos, que cierra el procedimiento contencioso ordinario, y por consiguiente la instancia jurisdiccional, en lo establecido por nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, comenzando por:

El artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, establece:

"El Laudo contendrá:

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y hechos controvertidos;
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de - -

- ellas haga la Junta;
- V. Extracto de los alegatos;
 - VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y la doctrina que les sirvió de fundamento; y,
 - VII. Los puntos resolutivos.

Considero que estos requisitos son trascendentales, en virtud de que al faltar alguno de los anteriores mencionados, no podrá cumplir de modo satisfactorio su finalidad.

El artículo 841 señala:

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

LA CLARIDAD. Se refiere a una existencia de estilo literario, quiere decir, a la forma en que se expresan las ideas contenidas en el laudo. En la línea de la naturaleza social de la justicia laboral, debe entenderse que la claridad se asocia a la necesidad de que los principales destinatarios de la tutela laboral, los trabajadores, puedan entender las resoluciones. En ese sentido, las Juntas deberán evitar la utilización de términos técnicos, desde el punto de vista jurídico y traducir sus relatos y opiniones al lenguaje común.

PRECISION. La Real Academia se refiere a este término, de la siguiente manera "concisión y exactitud rigurosa", lo que no ayuda mucho a desentrañar esa exigencia de la ley.

Si analizamos el requisito mencionado en el párrafo anterior, en sentido inverso, podremos entender que se trata de no andarse por las "ramas", con apreciaciones subjetivas y juicios de valor, sino atendiendo al problema en sí mismo, objetivamente, lo que -- obliga a las juntas a observar rigurosamente las reglas del silogismo.

CONGRUENCIA. Se trata sin duda alguna de la experiencia mayor de la ley respecto de los laudos. Sobre la necesidad de congruencia existen variados criterios jurisprudenciales y hay, además, una clara tendencia a no hacerle mucho caso, motivada en parte por la propia jurisprudencia, y a partir de 1980, por mandato de la misma ley.

Es importante mencionar que la congruencia se produce cuando un laudo se resuelve sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas.

Por lo que es conveniente señalar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje a fin de ser congruentes, deben fundar sus -- laudos en los hechos probados, de acuerdo con la doctrina jurisprudencial. También pueden analizar conjuntamente la acción y la reconvenición, pero no pueden transformar la reconvenición en una - excepción, ya que constituyen cosas distintas, como ya se mencio- no. Por otra parte, cuando un laudo es incongruente con siglo mismo, porque no concuerdan las consideraciones que pretendan fundar lo con los puntos resolutivos, se viola el principio de congruen- cia de la Ley Federal del Trabajo.

La doctrina jurisprudencial vigente, plantea la congruencia de los laudos, como lo vemos en la tesis siguiente:

"LAUDOS, CONGRUENCIA DE LOS. La congruencia en los laudos a que se refiere el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo no es sino la relación lógica entre las acciones ejercitadas por el actor, las excepciones opuestas por el demandado y lo que se resuelve por la Junta que conoce del conflicto, de modo que sólo puede hablarse de incongruencia cuando el juzgador declare procedente una acción no ejercitada o una excepción no opuesta o cuando para hacerlo se apoye en hechos o consideraciones que no hicieren valer las partes".

Boletín de Información Judicial, No. 76, México, agosto de 1952, p. 130.

Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal -- del W. Edito. Porrúa, México, 1971, pág. 396.

A juicio del exponente, la tramitación que la Ley Federal del Trabajo da a la formulación del laudo, en teoría es buena, pero en la práctica se aprecia un excesivo tiempo en cuanto a la -- aprobación del proyecto de laudo y con ello causan daño a las partes en juicio toda vez que al retardar un laudo si este es condenatorio obligan al patrón al pago excesivo de salarios caídos, -- proponiendo en tal situación que los representantes de la Junta -- se apeguen a lo estrictamente señalado en el artículo 887 de la -- Ley para la votación y aprobación del mismo, de lo contrario apli-- carles una sanción económica por cada día de retraso e inclusive-- "fincarles" una responsabilidad ante la autoridad respectiva.

Habr  incongruencia, cuando se condene más allá de lo pedido o sobre algo que no fué reclamado o se tome en cuenta excepciones o defensas que no fueron planteadas.

La jurisprudencia establece al respecto lo siguiente:

"LAUDO INCONGRUENTE. Si una junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre todos los puntos de la controversia, con ello -- falta el principio de congruencia que exige el -- artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, lo -- que se traduce en violación de las garantías con -- tenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales."

(Jurisprudencia establecida entre los años 1971-1973. Compilación 1917-1985. Cuarta Parte, Cuarta Sala, pág. 142).

Puede citarse, además, el siguiente antecedente:

"LAUDO INCONGRUENTE... mencionado con antelación-- Si se condena a la empresa al pago de prestaciones que no fueron reclamadas y que por consiguiente no formaron parte del litigio, es evidente que el laudo impugnado resulta incongruente -- con las cuestiones planteadas, y por consiguiente violatorio de garantías individuales."

Séptima Epoca, Quinta Parte, Vols. 109-114, p. 31 A.D. 7024/77. Guadalupe Hernández Cervantes. Com pilaci n 1917-1985, Cuarta Parte, Cuarta Sala, -- pp. 142-143.

A partir de la reforma procesal de 1980, la congruencia ha sufrido, por lo menos, una cierta adaptación, ya que la posibili-

dad de que las juntas mejoren la demanda altera el concepto de -- "pretensiones deducidas en el juicio oportunamente" y es evidente que el laudo habrá de referirse también a las pretensiones incorporadas por la junta a la demanda (artículo 685).

El artículo 842. Establece: "Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente...",- no se puede dudar sin embargo que la congruencia de la que hemos hablado se refiere al artículo antes citado, entendiéndose esto, a lo reclamado por el actor y no a lo incorporado por la propia junta.

Podemos llegar a la conclusión de que la congruencia atiene no tanto al momento procesal de formación de la demanda y su presentación ante la Junta, ni a la mejora que ésta introduzca, sino a la que resulta de la etapa de demanda y excepciones en que el actor pueda "modificar" la demanda, dándole el carácter definitivo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están facultadas para imponer multas en los laudos, a los litigantes que hubieren -- procedido durante el desenvolvimiento de la relación procesal con temeridad o mala fé. En relación con esta facultad disciplinaria de carácter procesal, el artículo 891 de la Ley Federal del Trabajo, dispone:

"Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo-

o mala fé, podrá imponer en el laudo una multa hasta de siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. La podrá imponer a los representantes de las partes."

La multa a que hace alusión el precepto legal invocado, podemos decir que tiene el carácter de una sanción de mala conducta procesal, impuesta a las partes o a sus apoderados o asesores, -- que "en vez de cooperar lealmente con el órgano jurisdiccional, se valgan de la mala fé o de la temeridad para entorpecer su función o hacerla incurrir en error. Dada la naturaleza del proceso laboral, las correcciones disciplinarias que se impongan a los litigantes temerarios o de mala fé redundan en beneficio de la administración de justicia del trabajo por la ejemplaridad que significan, situación que en la práctica casi no se lleva a cabo.

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES DE LA PRUEBA

I. ANTECEDENTES

II. NATURALEZA JURIDICA

III. REQUISITOS

CAPITULO SEGUNDO

CONSIDERACIONES GENERALES DE LA PRUEBA

I. ANTECEDENTES

De todos es bien sabido que las palabras sin prueba no valen nada, y de la misma forma desde antaño es una necesidad probar los hechos que se alegan, hoy como ayer a las palabras se las lleva el viento y sólo quedan firmes los hechos que se prueban, por lo que es necesario acreditar los extremos que se pretendan en todo juicio. Así tenemos como antecedentes más remotos, las pruebas conocidas en Grecia y Roma, por lo que la evolución en esa materia, como en otros campos del Derecho, fue extraordinaria, tal vez puede afirmarse que todavía en la segunda mitad del siglo XX de la era cristiana, no han sido superadas las acepciones jurídicas que en materia de régimen probatorio existieron en la antigua Roma.

Poco se sabe sobre la regulación de la prueba en la antigua Grecia, Aristóteles en el estudio que en su retórica hizo de la prueba, se encuentra una concepción lógica, ajena a prejuicios y a fanatismos de otra índole; este filósofo examina las pruebas por sus aspectos extrínseco e intrínseco, la clasifica en propia e impropia, artificial y no artificial, y considera que la principal está constituida por el silogismo sentimental y la inducción.

En Grecia imperaron los principios dispositivos que dejaba a las partes la carga de la prueba, los medios principales de prueba

fueron los testimonios, los documentos y el juramento, existieron restricciones a las declaraciones de mujeres, niños y esclavos, - pero en los procesos mercantiles podían declarar los esclavos comerciantes, y en algunos casos las mujeres si lo hacían voluntariamente. La prueba documental gozo de especial consideración, - particularmente en materia mercantil, habiéndose otorgado a algunos documentos mérito ejecutivo directo, y por lo tanto, valor de prueba plena como sucedía en los libros de banqueros que gozaron de reputación de personas honradas y dignas de crédito, el juramento tuvo mucha importancia, aún cuando en la época clásica la - perdió en buena medida.

Lo más notable es la crítica lógica y razonada de la prueba sin que al parecer rigiera una tarifa que determinara de antemano el valor de la misma.

Un principio Aristotélico que sin duda influyó en la regulación de la prueba testimonial en el derecho Romano y Moderno, - es "aquel que otorga mayores probabilidades de error en la percepción del mundo real a medida que este se aleja de los propios sentidos del sujeto, de aquí se deduce la limitación del testimonio a lo percibido directamente por el testigo y su exclusión cuando se trata de conjeturas o deducciones".³¹

31 Silva Velero.- Cita de Devis Echandía.- Teoría General de la Prueba Judicial.- Cárdenas Editor y Distribuidor, 1974, Buenos Aires.- Tomo I Pág. 57,

En Roma la materia de pruebas sufrió una evolución análoga a la presentada en general en el proceso y la administración de justicia; el sistema del antiguo proceso romano, el juez tenía un carácter de árbitro, casi de funcionario privado pero con absoluta libertad para valorar las pruebas que las partes aportaban. En un principio la única prueba que se aceptó fue el testimonio y -- con el tiempo se admitieron otras como los documentos, el juramento, el reconocimiento personal del juez e igualmente los indicios no existieron reglas especiales para ofrecer o valorar las pruebas, por lo que impero el sistema de la libre apreciación; en los tiempos de la República era el pueblo quien juzgaba, reunido en centurias o tribus, los jueces eran jueces populares que resolvían de acuerdo con su personal convicción.

Durante el Imperio aparece la fase del procedimiento, el juez deja de ser árbitro para representar al Estado en la función de administrar la justicia, teniendo mayores facultades para interrogar a las partes y determinar a cual de ellas correspondía la carga de la prueba; con el tiempo sobrevino un retroceso pues se le restaron facultades al juez al dejar de existir la libre valoración y prevaleció un sistema muy parecido a la tarifa legal por lo que imponían al juez reglas preestablecidas, también durante el Imperio caen en desuso los tribunales populares pero tampoco se encuentra un sistema de pruebas legales que obligasen, por ejemplo: a un juez a tener por demostrado un hecho con la declaración de dos testigos, es decir, el juez continúa obedeciendo a su convicción por lo que la función del mismo no se limita a una labor mecánica de contar los testimonios, sino a examinar el gra-

do de credibilidad... por ello el deber del juez es profundizar - en el examen del testimonio y condenar sólo a aquellos que producen un real convencimiento de ser culpables, declarándoles en caso contrario en libertad".³²

En la época de Justiniano, aparecen en el Corpus Iuris Civilis, diversas fuentes legales que posteriormente permitieron elaborar las bases sobre las cuales en la Edad Media se constituyó - la prueba en el Derecho Canónico.

Se corroboraron los medios de prueba del período anterior y se excluyeron el testimonio de la mujer, del impubér, del perjuro, del delincuente y del loco; se sentaron reglas sobre la carga de la prueba como defensa contra la arbitrariedad de los juicios y - se conoció el principio del contradictorio, en materia de interrogatorio de testigos que debía ser conocido por ambas partes, al - demandado se le otorgaba un eficaz sistema de defensa y el derecho de excepcionarse, etapa conocida como Fase Primitiva.

Ni en el más antiguo derecho romano se encuentran las nefastas situaciones que se dieron en la Europa cristiana, tales como las absurdas costumbres de definir por la habilidad y la fuerza - los litigios cuando se creía que Dios intervenía en los casos concretos para darle el triunfo a quien tuviera la razón, así también se conocieron las pruebas del agua y del fuego, las ordalías

32. Cicerón.- Cita de Devis Echandía.- Op. Cit. Pág. 58

y juramentos expurgatorios, dando con esto paso a un análisis más detenido de la evolución de las pruebas, mismo que se puede definir en cuatro sistemas que la doctrina ha adoptado para valorizar y determinar los resultados del proceso a través de las pruebas -aportadas, sistemas señalados por el tratadista NICETO ALCALA ZAMORA Y CASTILLO,³³ como:

1. El Sistema Ordálico o Juicio de Dios,
2. La Prueba Legal o Tazada,
3. La Prueba Libre o de la Libre Convicción, y
4. La Prueba de la Sana Crítica o Razonada.

Estos sistemas a su vez se pueden dividir en dos grupos llamados de valorización Ap tióstica, perteneciendo a este grupo el Sistema Ordálico y el de la Prueba Legal, ya que en este el Juez no valora las pruebas que le han sido presentadas, éste únicamente, de acuerdo con lo previamente establecido por el legislador - le corresponde resolver si las situaciones presentadas al oficio - se identifican o no a lo establecido en la Ley.

Al grupo dos se le ha llamado de valorización A posteriori, - quedando dentro de este grupo el Sistema de la Prueba Libre y de la Sana Crítica, ya que de la valorización que hace el Juez de -- acuerdo a cada sistema obliga a éste a considerar las pruebas que le han sido aportadas.

33 Niceto Alcalá Zamora.- Sistemas y Criterios para la Apreciación de la Prueba.- Revista de Derecho, Jurisprudencia y Administración.- Febrero 1945.- Montevideo.

Según el tratadista, podemos hablar de otros grupos de diferenciación que son: de Valorización Judicial y Valorización Extrajudicial, a este último pertenecen los Sistemas Ordálico y - - Prueba Legal, en tanto que en los mismos la única función del - - Juez es simplemente de fedatario ya que no interviene en la apreciación de las pruebas en virtud de que ya han sido determinados los efectos de las mismas por el legislador; por lo que se refiere al grupo de valorización judicial, pertenecen los Sistemas de la Prueba Libre y de la Sana Crítica, se le nombra así ya que es en este donde el legislador ha depositado su confianza en el Juez para que éste, concordado con las reglas de la experiencia, de -- conciencia y científicas, según el sistema, determine el valor -- probatorio de los elementos que se le han expuesto y dé una solución a la cuestión controvertida.

Tomando en cuenta la exposición de los sistemas que hemos - enunciado se procederá al análisis de cada uno de ellos por su -- aparición concordante con el aspecto técnico, dentro de esta exposición nos daremos cuenta del avance procesal a través de los - - años y como el sistema nuevo es superior al que sustituye.

SISTEMA ORDALICO O JUICIO DE DIOS. Sistema conocido también como Fase Religiosa o Mística, en este sistema nos daremos cuenta que es el más elemental de los cuatro ya que es el primero básicamente este descansa sobre la creencia de divinidad puesto que protege al hombre cuando es inocente por lo que establecemos que este es producto de la ignorancia en que se vivía cuando surge el mismo, y a la vez refleja un sentido de fé y de creencia --

ciega profesada hacia Dios.

En la época que predominó el sistema de referencia, al ser parte de un juicio, era dejar los intereses personales en manos de la suerte y si agregamos a esta incertidumbre el resultado del juicio, la cualidad con que se llevaban a cabo las pruebas y el hecho de que nunca se tuvo la certeza de llegar a saber la verdad en la situación que se presentaba; así la relativa efectividad -- del sistema ordálico o juicio de Dios.

CERVANTES manifiesta que este sistema fue utilizado principalmente por los Germános y a la vez analiza algunas pruebas ordálicas que existían en aquel tiempo, poniendo como ejemplo las siguientes:

1. LA PRUEBA DE LA CRUZ, que consistía en colocarse los -- contendientes en frente de una cruz, considerándose condenado por la sanción divina el que caía primero en la tierra.

2. LA DEL HIERRO CANDENTE Y LA DEL AGUA HIRVIENDO, que consistían, en cuanto a la primera, en tomar en la mano un hierro al rojo vivo por determinado tiempo, o bien, caminar sobre él; y en cuanto a la segunda, en meter alguna de sus extremidades en agua hirviendo teniendo por resultado que aquel que soportaba ese martirio gozaba de la protección divina debido a su inocencia en el litigio.

3. LA DEL COMBATE JUDICIAL, en este las partes litigiosas - se entablan en una lucha en la cual se podía hacer representar, - como era el caso de las mujeres, los ancianos, etc., y desde luego aquel que vencía era el que tenía la razón ya que su triunfo - era el resultado de que la divinidad lo protegía basándose en su derecho.

4. LA PRUEBA DEL DUELO, esta era usada para conocer los -- suspicios sobre la suerte que se correría en alguna guerra, para lo cual se aprehendía a uno de los guerreros del enemigo, y vestido con el traje regional de su tierra se le hacía luchar con el - guerrero representante del país que practicaba la suerte en un -- combate privado y el resultado determinaba un pronóstico de guerra - ya que se ponía la intervención de divinidad.³⁴

En este punto se hace notar el grado tan primitivo en que - se encontraba la administración de justicia en esta época, debido a la falta de razonamiento del juzgador sobre los elementos aportados por las partes como prueba en el litigio para hacer valer - sus derechos violados; ya que en la actualidad tanto la prueba -- confesional, testimonial y pericial, entre otras, son elementos - indispensables para que el juzgador analice y valore empleando su raciocinio para emitir su resolución, lo que no sucedía con las - otras pruebas, ya que se valía únicamente de la habilidad o fuerza de los contendientes para determinar su inocencia o culpabilidad.

34. Alcalá Zamora.- Op. cit. Pág. 172.

El mismo NICETO ALCALA ZAMORA, manifiesta, refiriéndose al Fuero de Cuenca³⁵ que el sistema probatorio de este estaba basado en los sistemas de valoración extrajudicial A priori: Ordálico y Tazado; figurando en el primero las pruebas del Riepto y del Hierro Candente, y en el segundo las diversas modalidades del juramento.

El RIEPTO, se traduce como regla, el lid de lo judicial o juicio de batalla, cuyo resultado se vincula a la prueba, por lo que se refiere a la prueba del hierro candente, la describe así: EL HIERRO DEBIA DE TENER CUATRO PLANOS DE ALTO, UNO DE LARGO Y DOS DEDOS DE ANCHO, era calentado por el juez y por el sacerdote, quienes cuidaban entre tanto de que nadie se acercara al mismo para que no le hicieran ningún maleficio, y el segundo, además lo bendecía, la mujer era primeramente registrada y después de lavarse las manos delante de todos, tomaba el hierro y daba con el nueve pasos y lo ponía en el piso con suavidad, después el juez le cubría las manos con cera y sobre ella colocaba estopa o lino que ataba bien con un paño, el propio juez conducía a la mujer a su casa y al cabo de tres días examinaba la mano, si aparecía quemada, la mujer lo era a su vez, o bien sufría la pena que le correspondía, en su caso contrario quedaba sana y salva.

En el trabajo del maestro ALCALA ZAMORA, se detalla para -- que clase de delito se utilizaban las pruebas antes mencionadas,-

35 Niceto Alcalá Zamora.- Instituciones Judiciales y Procesales del Fuero de Cuenca.- Revista de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, No. 47 y 48.- 1950.

siendo el rieto para los delitos de: hurto, homicidio, atenta-- dos contra la honestidad, el honor, lesiones, incendio de casa, - negación de la fianza de salvo, disminución intencional del valor de la verdad, testimonios no creídos, etc.

El de la prueba del Hierro Candente era reservado por el -- Fuero de Cuenca para las mujeres sospechosas de la comisión de -- ciertos delitos como son: hurto, homicidio, incendio cometido -- por mujeres, en estos casos podían jurar o dar lidiador extendiéndose esta ordália para casos de delitos de aborto, ligaduras de - hombres, animales o cosas, el envenenamiento (herbolaria), y la - hechicería, la muerte del marido, la alcahuetería y la venta de - cristianos, se acude a ella también cuando la mujer afirma haber- concebido de otro y el hombre en cuestión que no le creyere.

Aquí, según lo expuesto, admitimos, como apuntó ALCALA ZAMO RA Y CASTILLO, que una de las ventajas más grandes que posiblemente se obtuvo con este sistema fue de frenar el espíritu litigioso y pendenciero de las personas de esa época por las razones expues- tas.

Es natural que aún cuando este sistema fue utilizado para - algunas legislaciones de los pueblos de la época, el avance fue - de la mano de la cultura y la civilización y las desechó de plano aunque ALCALA ZAMORA, no deja de apuntar que se puede considerar- como huellas apenas perceptibles de aquellas pruebas todavía en - algunas legislaciones lo que ahora se conoce con el nombre de: - "El Juramento y el Duelo".

Concretando la fase primitiva y el sistema ordálico o juicio de Dios, se suelen hacer dos divisiones:

1. El antiguo Derecho Germano ya no perseguía la verdad -- real o material sino un conocimiento puramente formal; el que resultara del proceso merced a medidas artificiales y por lo general absurdas, basándose en la creencia de una intervención divina o en la justicia de Dios para los casos particulares; así surgieron las ordalias, los duelos judiciales y los juicios de Dios, lo mismo que las pruebas del agua y del fuego. Este sistema perduró hasta muy entrada la Edad Media y casi todos los pueblos de Europa correspondieron al Derecho Canónico.

2. El Derecho Canónico, a través de este derecho vpenetran- do poco a poco el sistema Romano de la época del Imperio y se - - abandonan paulatinamente aquellos medios bárbaros ya mencionados- los llamados jueces eclesiásticos, son verdaderos "magistrados" y ya no es su libre convicción la que rige, sino una verdadera apre- ciación jurídica de la prueba sujeta a determinadas reglas, pero- a la vez se frena el exagerado formulismo del derecho romano anti- guo, como puede apreciarse en las legislaciones actuales.

SISTEMA DE PRUEBA LEGAL O TAZADA. En este sistema ya no se deja a la suerte la intervención de la divinidad, quien va a de- terminar la resolución del litigio es el legislador y fija no ar- bitrariamente, sino pretendiendo establecer mediante las reglas - de la experiencia, normas morales y además reglas tazativas que - determinar el valor probatorio de los elementos que les sean alle- gados al juez en virtud de lo cual este último no tiene mayor pa-

pel que el de un fedatario, de una persona que representando los intereses sociales y del Estado hace un balance de las pruebas - siempre de acuerdo con la ley, en atención a estas condiciones re suelve lo conducente.

Desde luego, el sistema así planteado y más aún en comparación con el sistema ordálico, resulta ser un gran avance ya desde el punto de vista técnico, pero en el transcurrir del tiempo el sistema se viene haciendo extraño a la realidad objetiva y es por esto que en la actualidad encontramos un sin número de opositores a dicho sistema, mismos que han marcado desventajas, de las cuales se citarán algunas.

Primera, la que tomando en consideración la complejidad de los actos que resulta de la vida humana presentan al sistema de la prueba tazada como un sistema insuficiente puesto que el legislador por más situaciones que haya previsto ni con mucho alcanza a concebir la complejidad de que he hablado, la cual trae como consecuencia que algunas sentencias sean injustas y arbitrarias.

Considera ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, que la causa principal por la que el sistema de la prueba legal ha sido repudiado y combatido es por su habitual asociación con los regímenes inquisitivos y al efecto determina un programa para analizar el sistema - citado, ya sea considerándolo como pieza del proceso inquisitivo o como engrane dentro de los diversos sistemas procesales.

En cuanto a la primera posición, establece el autor citado,

que era tal la predominación judicial en los procedimientos inquisitivos de los siglos XII y XVII que hubo necesidad de limitar-- los con tres principales medidas, consistentes en: La apelación- de las sentencias, trayendo como consecuencia todos sus efectos - legales; el establecimiento de la prueba que obliga al juez a juzgar según lo indicado por la ley; y por último, el carácter escrito del procedimiento que permitía a cualquier autoridad o interesado estudiar paso a paso los actos del juez en el proceso.

La segunda situación, después de analizar que es imposible- que la prueba legal determine los mismos efectos dentro de un régimen absolutista de los siglos indicados, que dentro de un régimen republicano, concluye que la prueba legal desde el punto de - vista político no tiene ya razón de ser y sí constituye una demo- rra pra la buena administración de justicia.

El mismo ALCALA ZAMORA manifiesta que desde un punto de vis- ta técnico, el sistema de la prueba legal debe ser ya excluído -- por las razones apuntadas, de los ordenamientos positivos como -- norma jurídica, sin negar que como norma de experiencia puede ser de gran utilidad para el juez.

Así también encontramos que el Derecho Canónico se impone - definitivamente como un apreciable avance a la cultura jurídica, - durante esta fase se trato de darle una base jurídica al proceso, y la ignorancia e impreparación de los jueces hizo aconsejable la predeterminación por el legislador eclesiástico primero, y luego- por el civil de todo un sistema aprobatorio, los pontífices en --

Roma dan instrucciones detalladas para el proceso canónico y los canonistas elaboran muchas reglas sobre prueba, guiados por el método escolástico y utilizando las tradiciones romanas especialmente el Derecho de Justiniano.

Por obra de los glosadores se establecen las reglas de la carga de la prueba en el proceso civil y su introducción a la lógica del proceso.

Al surgir el proceso inquisitivo se le dá al juez facultad para procurar la confesión en los procesos finales y así surge el tormento judicial como práctica usual introduciéndolo tanto en el proceso oficial como en la institución eclesiástica que impero durante varios siglos y que fue el Santo Oficio donde el sadismo -- llegó a los máximos extremos.

En el Derecho Español, se estableció el sistema de pruebas formales de la Edad Media como se observa en el procedimiento de Alcalá y en las leyes del Toro, la prueba testimonial se hizo común y también se introdujo la prueba documental, se adquirió notorio predominio en el fuero juzgo y en las siete partidas, se suprimieron las facultades de los jueces de la libre apreciación de la prueba y aunque durante una época prevaleció el tormento eclesiástico, el tormento establecido en el fuero juzgo, este ya no es considerado como medio de prueba sino una manera de establecer la sinceridad de los testigos y las partes, éste Código es fuente del Derecho Germánico y sirve de base para una teoría completa de la prueba.

En el siglo XVIII se encuentran varias codificaciones de -- las cuales sobresale la de Babiera, que es la que más fielmente - reproduce las ideas predominantes de aquel tiempo, la ordenanza - de justicia penal de José II trató de abolir el tormento y jura-- mento purgatorio y se autoriza la condena en el caso de concurso- de indicios. Otra ley sobresaliente fue promulgada por Leopoldo- Gran Duque de Toscana en 1786, en la que abolió el tormento y tu- vo tendencias hacia la búsqueda de la verdad.

Resumiendo, la evolución del sistema probatorio, en esta fa- se de la tarifa legal, puede decirse que desde mediados del siglo XII se impuso en Europa el criterio Romano sobre distribución de- la carga de la prueba que liberó al acusado de la Inequidad de -- probar su inocencia dejándole sólo la carga de probar sus propias afirmaciones constitutivas de sus excepciones proplamente dichas- y al actor la prueba de las contenidas en la demanda, además los- interrogatorios se transformaron en "posiciones" como acto de par- te.

Desde el siglo XIII, se introdujo la teoría de las presun-- ciones basadas en el cálculo de las mayores probabilidades de ver- dad. el testimonio siguió siendo una de las principales pruebas - pero su objeto quedó limitado a lo que el testigo hubiera podido- percibir con sus sentidos, pues se le prohibió expresar opiniones y se le rechaza cuando se trata de probar proposiciones negativas o cuando apenas atestiguara por referencias, se le dió el carác-- ter de prueba plena a la confesión judicial y se consideró inhábi- les para declarar a los perjuros, delincuentes, siervos y enfer--

mos mentales, y testigos sospechosos a los parientes o dependientes, lo mismo a quien no tenfa domicilio fijo o fueran personas desconocidas, se le dió cavidad a la prueba de perito y al reconocimiento o inspección judicial, se le otorgó pleno valor al documento público, y al privado, lo mismo a la confesión extrajudicial, se le dió valor a los indicios y otro principio fue el de obligar al juez a juzgar según lo alegado y probado.

SISTEMA DE PRUEBA LIBRE O DE LA LIBRE CONVICCION. Esta forma se origina en la Revolución Francesa, que acogió a teorfas de Montesqueau y Voltaire y sus seguidores, el nuevo Derecho Fránces se difundió por Europa hacia mediados del siglo XIX, así se origina esa nueva fase probatoria que se ha convenido en denominar sentimental por estar basada en la creencia de la infabilidad de la razón humana y del instinto natural como decia "TARDE, se trataba de una nueva superstición, la fé optimista y la infabilidad de la razón individual del sentido común y del instinto natural."

El nuevo sistema se aplicó al proceso penal, pues se tramitaba oralmente, ya que el civil continuó sujeto a la tarifa legal y al procedimiento escrito y mientras al juez penal se le daban facultades inquisitivas en la búsqueda de la verdad, el civil continuaba sujeto a la iniciativa de las partes, la grave falla del sistema penal del jurado consiste en que para la libre apreciación se requieren jueces más preparados que para el sistema de la tarifa legal.

mos mentales, y testigos sospechosos a los parientes o dependientes, lo mismo a quien no tenia domicilio fijo o fueran personas desconocidas, se le dió cavidad a la prueba de perito y al reconocimiento o inspección judicial, se le otorgó pleno valor al documento público, y al privado, lo mismo a la confesión extrajudicial, se le dió valor a los indicios y otro principio fue el de obligar al juez a juzgar según lo alegado y probado.

SISTEMA DE PRUEBA LIBRE O DE LA LIBRE CONVICCION. Esta forma se origina en la Revolución Francesa, que acogió a teorías de Montesqueau y Voltaire y sus seguidores, el nuevo Derecho Francés se difundió por Europa hacia mediados del siglo XIX, así se originó esa nueva fase probatoria que se ha convenido en denominar sentimental por estar basada en la creencia de la infabilidad de la razón humana y del instinto natural como decía "TARDE, se trataba de una nueva superstición, la fé optimista y la infabilidad de la razón individual del sentido común y del instinto natural."

El nuevo sistema se aplicó al proceso penal, pues se tramitaba oralmente, ya que el civil continuó sujeto a la tarifa legal y al procedimiento escrito y mientras al juez penal se le daban facultades inquisitivas en la búsqueda de la verdad, el civil continuaba sujeto a la iniciativa de las partes, la grave falla del sistema penal del jurado consiste en que para la libre apreciación se requieren jueces más preparados que para el sistema de la tarifa legal.

Como ya lo había señalado antes, el proceso civil siguió su jureto al sistema de la tarifa legal de pruebas en virtud de que la corriente sentimental que impuso la íntima convicción se limitaba al proceso penal, sin embargo hubo algunas tentativas de aplicar a la prueba civil la libertad de apreciación por el juez como ocurrió en el Código Prusiano de 1793, que tuvo corta vida y apenas en el presente siglo el sistema de la tarifa legal ha sido abandonado en la mayoría de los Códigos de Procedimientos Civiles, aunque en algunos países de Latinoamérica aún se utiliza.

De tal manera que podemos apreciar en la prueba legal, el juez no hace más que encaminar su conducta sobre los principios establecidos a través de las normas dictadas por el legislador para la valorización de las pruebas, en el presente sistema el juez goza de una amplia libertad para valorar las pruebas que si se han presentado a este.

Desde luego, esa libertad que tiene el legislador, es la única forma indicada para que las pruebas produzcan el fin que se busca mediante ellas, puesto que, siendo el ánimo principal de la parte que la presenta, lograr la convicción del juez, es lógico que ese convencimiento sólo se logra otorgando al juez una libertad absoluta para que valiéndose de la lógica, de la experiencia y de sus conocimientos de la vida resuelva lo correspondiente. Libertad que el maestro MANUEL DE LA PLAZA, manifiesta que "si el juez es libre para lograr su convicción no es libre en cambio para escoger el procedimiento que ha de seguir para practicar las -

que la ley fija en evitación de la incertidumbre de antemano."³⁶

Para ampliar lo establecido citaré a KISCH, que nos dice -- que "el tratar el principio de la prueba libre significa varias cosas: que los medios y motivos de la prueba no están limitados por la ley; todos son admisibles. Se deja al juez en libertad de sopesar el valor probatorio de cada uno, según las reglas de la lógica y de la experiencia... el grado de fuerza probatorio no se haya escalonado en preceptos legales, por el contrario, el juez ha de medir... en mayor o menor influjo que puede alcanzar un determinado medio de prueba en cada caso con respecto a su convicción."³⁷

Así mismo, KISCH hace notar la gran ventaja que este sistema tiene puesto que aquella gran variedad de actos que son producto de la vida humana y de los cuales ya he hablado, se vé envuelta totalmente cuando el juez tiene la libertad de valorización de que vengo tratando, agregando a este sistema que la responsabilidad es de un aumento considerable.

Para NICETO ALCALA ZAMORA, la prueba libre no es tan efectiva ya que encuentra dos fallas; la primera que es del propio sistema, en otras palabras la gran libertad que tiene el juez para determinar su convicción y si como hace ver el propio autor, no -

36 Manuel de la Plaza.- Derecho Procesal Civil Español.- Madrid, 1945.- Tomo I.- Pág. 499.

37 W. Kisch.- Elementos de Derecho Procesal Civil.- Traducción Pietro Castro.- Madrid, 1940.- Pág. 240.

será la íntima convicción del juez acerca de los hechos del proceso sino su voluntad sobre los mismos la que se traduzca en la sentencia, ya que como indica el autor de referencia, sólo el juez y Dios son los únicos que la conocen y por lo tanto lo establecido en la sentencia es una exteriorización que puede o no coincidir realmente con aquella, en virtud de lo cual este sistema más que ser un exponente del liberalismo procesal se constituye en una -- dictadura judicial con todas sus fatales consecuencias; el segundo efecto indicado es la imposibilidad de acudir por parte de los interesados a los recursos, puesto que apreciadas las pruebas en conjunto constituyen un obstáculo para su reconsideración por el superior.

SISTEMA DE LA SANA CRITICA O DE LA PRUEBA RAZONADA. Para la exposición del inciso que nos ocupa, citaré al destacado autor EDUARDO J. COUTURE,³⁸ mismo que nos dice al respecto "que este -- constituye un feliz término intermedio entre la prueba legal y la prueba libre sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la segunda".

COUTURE, nos dice que las reglas de la sana crítica son: - "Las reglas del correcto entendimiento humano", puesto que se forman por las reglas de la lógica y de la experiencia mediante las cuales el juez en su apreciación de la prueba logra un análisis -

³⁸ Eduardo J. Couture.- Fundamentos de Derecho Procesal Civil.- Buenos Aires, 1951.- Pág. 173 y 174.

"con arreglo de la sana razón y aún conocimiento experimental de las cosas", por tanto el oficio debe... decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad discrecionalmente o en forma arbitraria sino que, de acuerdo con los principios fundamentales de la lógica, "no podrán nunca ser desafiados por el juez": pero a estos principios deberá agregarse también aquellos que son contingentes y variables con relación al tiempo y lugar, y se conocen como reglas de la experiencia, las cuales tienen estas características por la sencilla razón de que "la historia del pensamiento humano es un constante progreso en la manera de razonar".

NICETO ALCALA ZAMORA y LEVENNE³⁹ crean una síntesis del pensamiento de Couture y Geofre, diciendo "las reglas de la sana crítica son una combinación de ciencia, experiencia y conciencia, y por lo tanto este sistema consiste en la demostración cabal de la apreciación de la prueba efectuada por el juez correspondiente -- con la realidad de los hechos o de no ser posible alcanzar semejante grado de certeza de que cuenta a su favor con las mayores posibilidades de reflejar esa coincidencia", el sistema de la sana crítica es confundido por la mayoría de los autores que se han ocupado de él, identificándolo con el de la libre convicción, sobre esto, COUTURE ha manifestado que dentro del sistema de la sana crítica... el juez no es libre de razonar a voluntad discrecio

39 Niceto Alcalá Zamora y Ricardo Levenne (hijo).- Op. cit.- Pág. 52.

nalmente y arbitrariamente, esta manera de actuar no sería sana crítica sino libre convicción". He aquí demarcada precisamente lo que se debe entender por libre convicción, para el autor citado, el criterio que prevalece en el Derecho Europeo no corresponde al que existe en nuestros países, determinando que esta diferencia de conceptos es más bien una cuestión de exactitud en el léxico que de conceptos fundamentales y establece que debemos considerar al sistema de la libre convicción como aquél modo de razonar que se apoya necesariamente en la prueba que el proceso exige al juez, ni en medios de información que pueden ser fiscalizados por las partes, agregando que dentro del sistema que expusimos el magistrado adquiere el convencimiento de la verdad con la prueba de autos, fuera de esta y aún contra la de autos. O sea, el concepto de la libre convicción debe reservarse para expresar conforme a su verdadero sentido, una forma de convencimiento libre, desde luego enmarcada dentro de los requisitos que las normas prescriben para el procedimiento, así mismo, la libre convicción no es el conjunto de presunciones judiciales que podrían extraerse de la prueba producida, las presunciones judiciales son sana crítica ya que aquellas llegan a apoyarse en hechos probados y no en otras presunciones y encadenarse lógicamente de tal manera que conduzcan sin violencia al resultado admitido, y dice en seguida que "la libre convicción en cambio no tiene porque apoyarse en hechos probados". Señalando que bastará el conocimiento privado del juez o que el magistrado afirme que tiene la convicción moral de que los hechos han ocurrido de tal manera sin tener que explicarlos, lo anterior en diferencia con el concepto Europeo, considera a la libre convicción como un método de liberación

de la estrictez de la prueba legal.

Para ALCALA ZAMORA y LEVENNE, el sistema de la libre convicción queda satisfecho en tanto que el juez se encuentra convencido de los hechos, en tanto que la sana crítica no basta con que el juez se convenza o así lo manifieste, sino que ha de cuidarse de convencer de su propia convicción a los demás, ALCALA ZAMORA establece que la base de que parten los tratadistas para identificar ambos sistemas consiste en sostener que la apreciación razonada se deriva de la obligación por parte de los jueces de motivar su sentencia tanto en la calificación jurídica como en la fijación de los hechos y que como otro argumento para la citada identificación se toma además el concepto amplísimo que determina las palabras libre convicción, además no niega la realidad de lo anteriormente dicho pero establece dos fundamentos que a nuestro criterio son suficientes, el primero de ellos nos dice: que existe la posibilidad de fundamentar una sentencia sin llevar a cabo una apreciación razonada de la prueba, para ello basta con sustituir el análisis crítico por el resumen descriptivo de la prueba, valiendo luego según en conciencia solo.

El segundo mediante el cual determina la existencia de formar la libre convicción pura, como las que se manifiestan ante el jurado y ante los tribunales de honor, aclarando que la referencia que hace en su segundo punto no es con el ánimo de crear a la libre convicción como sustancial de los organismos indicados y menos de excluir de este sistema a los tribunales de juristas, sino solo para hacer notar que en el último de los casos existirán dos

formas de libre convicción que serían, una simple (libre convicción en sentido estricto) y una razonada (sana crítica) lo cual como se vé es imposible enmarcar en un solo concepto.

ALFREDO VELEZ MARICONDE,⁴⁰ no está de acuerdo con ALCALA ZAMORA y lo contradice manifestando, que la diferencia entre los dos sistemas de la libre convicción y sana crítica en relación a la apreciación de la prueba carecen de fundamento puesto que los mismos pueden reducirse a dos fórmulas y no a dos conceptos, en tal virtud no admite los fundamentos que anteriormente citamos -- por parte de ALCALA ZAMORA, diciendo al respecto que en el primer argumento dentro de la legislación Cordobesa no hay posibilidad de establecer una sentencia basándose en un resumen descriptivo de la prueba, puesto que cualquier sentencia así dictada es nula; en lo que se refiere al segundo argumento, establece que el jurado popular y los tribunales de honor no siguen esa forma de libre convicción sino que deciden conforme a su íntima convicción sin dar razón alguna capaz de justificar sus pronunciamientos.

Al respecto ALCALA ZAMORA refuta a VELEZ MARICONDE, manifestando que no cuenta el primer argumento pues la referencia considerada hace a los trabajos de COUTURE suyos, en una mera referencia considerada incidental, con respecto al artículo 426 del Código de Córdoba y que por lo tanto no es posible querer anular un razonamiento regla, haciendo inaplicable en una excepción que lejos -

40 Alfredo Velez Mariconde.- Revista Jurídica de Córdoba.- Tomo VII.- 1º de abril.- junio 1957, Pág. 9, 88.

de anular la regla viene a reafirmarla, además enfoca el tema de referencia desde un punto de vista genérico, no refiriéndose en particular a ningún ordenamiento positivo en especial.

Afirma este autor que la posibilidad establecida no es producto de su imaginación puesto que aún cuando también en España se exige la fundamentación de la sentencia no deja de presentarse esa posibilidad debido justamente a que el procedimiento penal admite la libre convicción, anotando al respecto que al presentar la prueba como un resumen descriptivo fué una realidad al grado de que el tribunal supremo como órgano de cazación tuvo que anular innumerables sentencias en que la prueba se apreciaba en conjunto sin dar mayor explicación agregando nuestro autor que al obrar así el citado tribunal, el sistema de libre convicción fué sustituido por el de sana crítica.

Visto lo anterior, y resultando del mismo ALCALA ZAMORA, establece que tanto ALFREDO VELEZ MARICONDE, como él concuerdan en aceptar que hay tres tipos de sistemas probatorios con las exclusiones expuestas, en cuanto a la sana crítica esta pertenece al campo de la libertad de apreciación como lo ha dejado sostenido con anterioridad, ya que tanto la prueba libre como la sana crítica son una apreciación judicial a posteriori, pero que la sana crítica avanza más que la primera, o sea, la libre convicción por el camino del adelanto técnico y no puede por ello identificarse entre sí.

ALCALA ZAMORA Y CASTILLO considera igual que COUTURE, que

este sistema es el más adelantado de los dos que existen, esto se debe a sus múltiples ventajas técnicas, en base a lo expuesto hemos analizado los sistemas probatorios, si no plenamente, sí lo suficiente para darnos cuenta de lo acertado de cada uno y los errores de los mismos, por lo que resta decir que expuestos ya, opinamos que el sistema de la sana crítica es el que satisface más las necesidades de los ordenamientos y con sus principios pretende suplir las fallas de que adolecen los demás.

SISTEMA ORDALICO O JUICIO DE DIOS. Consistía en la lucha en que se enfrascaban dos contendientes y la divinidad o Dios protegía siempre al vencedor con lo cual se demostraba su inocencia.

SISTEMA DE LA PRUEBA LEGAL O TAZADA. Al juzgador no le daban ninguna opción para discernir o analizar las pruebas ya que tenía que adecuarse a lo estrictamente establecido por las normas jurídicas, por ejemplo una prueba X ya esta valorada y el Juez únicamente aplicaba la norma sin analizar las pruebas.

II. NATURALEZA JURIDICA

A) DOCTRINA

La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa y fiscal y de cualquier otra, en cuanto a su estructura y función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contempla a través de las garantías que se consignan en la parte dogmática y orgánica de la Constitución Política, frente al proceso social distinto a aquel que se estructura en la Constitución social, que comprende las reglas procesales del artículo 123 y 27, para el proceso del trabajo y de la seguridad social o del agrario.

En efecto, frente a tan radical distinción, proveniente de las normas constitucionales, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica, ni conformación ritualista para producir eficacia, a más de su valoración en conciencia implica inobservancia de formalismos jurídicos; en tanto que las pruebas en las demás jurisdicciones emanadas de la Constitución Política, están sujetas a principios y reglas sobre valoración.

Así, la prueba es el medio más eficaz para hacer que el juz

gador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el -- proceso. Por tanto, las aportaciones de pruebas son actos procesales de las partes, quienes tienen la carga de probar los hechos, afirmaciones o negaciones en que fundan sus acciones y excepciones, es decir, sus pretensiones procesales, para poder obtener -- una resolución favorable. El éxito o fracaso de aquellas descansa, indudablemente, sobre la base inmovible de la prueba, ya -- que las alegaciones de las partes sin pruebas, carecen de eficacia, o sea, que las pretensiones de las partes que no se prueban en el proceso son meras "sombras de derecho o de hechos", y como dice el pueblo "a las palabras se las lleva el viento" sin que -- queden huellas de las mismas.

Así tenemos que: Para el jurista RAFAEL DE PINA, "la palabra en sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa".⁴¹

CARAVANTES, la define de la siguiente manera, "la palabra - prueba, tiene su etimología del adverbio probe, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez el que prueba - lo que pretende; o según otras, de la palabra probandum, que significa recomendar, probar, experimentar, patentizar, hacer fe, según expresan varias leyes del derecho romano".⁴²

41 Rafael de Pina.- Op. cit. Pág. 170.

42 Eduardo Pallares.- Opc. cit. Pág. 654.

El insigne profesor LAURENT la define de la forma siguiente, "la prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho".⁴³

El maestro CARNELUTTI decía: "probar no consiste en evidenciar la existencia de un hecho sino en verificar un juicio o lo que es igual, demostrar su verdad o falsedad".⁴⁴

A juicio del exponente, probar significa el medio o instrumento legal de que se sirven las partes para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo, las cuales se traducen en la presentación de un documento, la inspección de un lugar, la declaración de una persona, etc., - actos tendientes y encaminados a producir la certeza del juzgador a fin de que este en la mejor aptitud de resolver un conflicto la boral.

En relación a los conceptos antes mencionados, y entrando al análisis de los mismos, se puede decir, que los autores coinciden que en la prueba va implícita la idea de demostración y con ello obviamente la existencia de un alguien a quien se debe dirigir dicha actividad, es decir, al poder jurisdiccional o al juzgador, para que esté, en ejercicio de su función pueda impartir la justicia apegada a la razón y a la verdad de las cosas, en el caso que nos ocupa, serán los integrantes de las juntas los que valorarán las probanzas.

43 Francisco Ross Gamez.- Op. cit. Pág. 250

44 Ibidem.- Pág. 249

Cabe mencionar que la naturaleza jurídica de la prueba laboral sienta sus bases en elementos fundamentales tales como: Principio de la prueba, el fin que persigue y el objeto o medios probatorios que existen en el campo del derecho procesal, los cuales se analizarán en el orden siguiente:

DE LA PRUEBA, solo debe admitirse la prueba sobre los hechos que se controvierten en el juicio y que tengan influencia sobre la decisión que ha de pronunciar el juzgador. Por tanto, no cabe la prueba:

- a) Sobre hechos no controvertidos por las partes;
- b) Sobre los hechos que no tengan relación con la materia del juicio;
- c) Tampoco puede admitirse prueba contra hechos ya confesados o respecto de los cuales, la ley excluya la contraprueba, expresa o implícitamente;
- d) No es admisible la prueba de los hechos evidentes, pero sí de los inverosímiles. Por evidente se entiende aquello cuya verdad es de tal manera patente al espíritu, que no es posible negarla obrando racionalmente y de buena fé. Lo inverosímil es aquello que no es verdadero;
- e) La ley prohíbe que se admitan las pruebas contrarias a la moral y las buenas costumbres, hago notar a este respecto, que no está prohibida la prueba del hecho inmoral cuando sea necesario para los fines del litigio, esto es, cuando el hecho sea materia del juicio.

EL FIN DE LA PRUEBA, consiste en producir en el ánimo del -
juzgador un estado de certeza respecto de la existencia o inexis-
tencia de los hechos controvertidos; si no dan nacimiento a dicho
estado, las pruebas son ineficaces porque no realizan el fin para
el cual han sido producidas. La eficacia de las pruebas puede --
graduarse de la siguiente manera:

1. Prueba Plena, la que demuestra la existencia de los he-
chos litigiosos o su inexistencia, obligando a la auto-
ridad a fallar de acuerdo con los resultados de la mis-
ma;
2. Prueba Semiplana, la que por sí sola no tiene esos re--
sultados, pero en unión de otras pruebas sí les da naci-
miento;
3. Prueba Presuncional, la que no produce estado de certe-
za sino de simple probabilidad sobre la verdad o false-
dad de las afirmaciones formuladas por las partes en la
litis contestatio. El grado mínimo de eficacia se en--
cuentra en la simple conjetura o en el indicio.

OBJETO o MEDIOS PROBATORIOS, estos los encontramos plasma--
dos en la ley laboral vigente en el artículo 776 y los cuales ya
se han señalado con anticipación.

Es importante señalar que la doctrina ha clasificado a las
pruebas de la siguiente manera (Eduardo Pallares.- Diccionario de
Derecho Procesal Civil.- Edit. Porrúa. México, 1994, pág. 663.- -
cita a Jeremías Bentham y Carnelutti).

DIRECTAS o INMEDIATAS, son las que producen el conocimiento-
del hecho que se trata de probar sin ningún intermediario.

EL FIN DE LA PRUEBA, consiste en producir en el ánimo del juzgador un estado de certeza respecto de la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos; si no dan nacimiento a dicho estado, las pruebas son ineficaces porque no realizan el fin para el cual han sido producidas. La eficacia de las pruebas puede -- graduarse de la siguiente manera:

1. Prueba Plena, la que demuestra la existencia de los hechos litigiosos o su inexistencia, obligando a la autoridad a fallar de acuerdo con los resultados de la misma;
2. Prueba Semiplana, la que por sí sola no tiene esos resultados, pero en unión de otras pruebas sí les da nacimiento;
3. Prueba Presuncional, la que no produce estado de certeza sino de simple probabilidad sobre la verdad o falsedad de las afirmaciones formuladas por las partes en la litis contestatio. El grado mínimo de eficacia se encuentra en la simple conjetura o en el indicio.

OBJETO o MEDIOS PROBATORIOS, estos los encontramos plasmados en la ley laboral vigente en el artículo 776 y los cuales ya se han señalado con anticipación.

Es importante señalar que la doctrina ha clasificado a las pruebas de la siguiente manera (Eduardo Pallares.- Diccionario de Derecho Procesal Civil.- Edit. Porrúa. México, 1994, pág. 663.- cita a Jeremias Bentham y Carnelutti).

DIRECTAS o INMEDIATAS, son las que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar sin ningún intermediario.

DIRECTAS o INDIRECTAS, las pruebas que se hacen a través de intermediarios, por ejemplo: testigos, documentos, peritos, etc.

REALES o PERSONALES, la reales, son las que suministran las cosas, las personales por sus actividades, confesión, declaración de testigos, dictámenes periciales.

ORIGINALES y DERIVADAS, se refieren a los documentos, según se trata del documento en que se haga constar el acto jurídico - que hay que probar, o de copias, testimonios o reproducciones del mismo.

PRECONSTITUIDAS o POR CONSTITUIR, las primeras tienen existencia jurídica antes del litigio, por ejemplo: contratos, títulos de crédito, actas del estado civil, etc., las pruebas por - - constituir se elaboran durante el juicio, por ejemplo: pericial, fama pública, confesional, testimonial, etc.

NOMINADAS e INNOMINADAS, las primeras están autorizadas por la ley, medios de prueba enumeradas en el Código; innominadas, -- pruebas libres o que están en contraposición a las legales, no es tan reglamentadas y quedan bajo el prudente arbitrio del juzgador.

PRUEBAS INNOMINADAS. Algunos autores tratan las pruebas in nominadas pero cabe aclarar, con el debido respeto, que nuestra - ley laboral no hace mención alguna a ellas y por el contrario señala que son admisibles todas las pruebas, con la única condición de que no sean contrarias a la moral ni al derecho (artículo 776,

de la Ley Federal del Trabajo), independientemente del nombre que se les dé a las mismas, pero, aún así, también acepta las pruebas contrarias a la moral con tal que sean fundamentales para el esclarecimiento de la verdad.

HISTORICAS y CRITICAS, las históricas son los testigos, documentos, fotografías, películas, etc., las críticas sólo se llega al conocimiento de ese hecho mediante inducciones o inferencias, presunciones y juicio de peritos.

PERTINENTES e IMPERTINENTES, las primeras tienden a probar los hechos controvertidos, las segundas no tienen ninguna relación con ellos.

IDONEAS e INEFICACES, las primeras producen certeza sobre los hechos controvertidos; las segundas dejan en la duda esas cuestiones.

UTILES e INUTILES, útiles conciernen a hechos controvertidos; inútiles prueban hechos que las partes admiten como verdaderos o reales.

CONCURRENTES y SINGULARES, las primeras tienen eficacia probatoria, cuando están asociadas con otras pruebas, por ejemplo: presunciones; las segundas consideradas aisladamente, producen certeza, por ejemplo: documentos, inspecciones oculares, etc.

PRUEBAS INMORALES, son aquellas que, constituyen hechos con

trarios a la moral, se llevan a cabo o se pretenden llevar a cabo, para realizar fines inmorales, tales como ofender a la parte contraria, escandalizar, etc.

Por tanto, el juzgador se vale de los medios de prueba ofrecidos por las partes interesadas en el litigio y debidamente desahogadas, para poder emitir un razonamiento lógico jurídico respecto a la verdad de los hechos controvertidos y así resolver conforme a lo establecido por el artículo 841 de la Ley Laboral, es decir, a verdad sabida y buena fé guardada, sobre la parte que le asista la razón a juicio de la junta, desprendiéndose de esto que la naturaleza jurídica de las pruebas radica básicamente en el -- "MEDIO POR EL CUAL SE LLEGA AL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD SOBRE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS EN EL PROCESO."

B) JURISPRUDENCIA

El criterio de la corte respecto a la naturaleza jurídica de las pruebas, gira entorno a la trascendencia que tiene el acto procesal donde las partes relacionadas en el litigio hacen su ofrecimiento de pruebas, si este no se realiza de acuerdo a derecho, existe la posibilidad de que las mismas sean desechadas, produciendo que esa parte quede en estado de indefensión; así en caso de ocurrir únicamente una de las partes a la audiencia de ofrecimiento de pruebas, la misma deberá ofrecer pruebas, con ello queda establecido que la carga procesal es para ambas partes, y debe presentarse personalmente por sí o por medio de apoderado a la referida audiencia, y por el contrario, la parte que no con-

curra, en los mismos términos no podrá ofrecer pruebas, lo que -- traerá como resultado que esa parte tendrá como sanción a su falta de interés, la pérdida del correspondiente derecho a ofrecer pruebas.

Suponiendo la comparecencia del oferente, (actor o demandado) las pruebas que el mismo ofrezca deben de referirse a los hechos contenidos en la demanda y contestación de la misma que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudique (artículo 777 Ley Federal del Trabajo), la Corte abunda en lo anterior al señalar, en las siguientes tesis jurisprudenciales, que en lo conducente establecen:

"... resultan inoperantes las pruebas rendidas para demostrar hechos constitutivos de excepciones que no se hicieron valer o que fueron opuestas en términos tales que por su vaguedad o imprecisión deben estimarse improcedentes."

Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.

Amparo Directo 7945/59.- Juan Adolfo Canizales y -- Coag. 4 de octubre de 1961. 5 votos. Ponente Manuel Yañez Ruiz. S.J.F. No. 36, Pág. 96.

De lo dicho con anterioridad se puede observar que las pruebas deben ser relacionadas y deben referirse a hechos no confesados, así como también se desprende que las pruebas rendidas deben ser operantes o idóneas, de otro modo el juzgador estaría aceptando pruebas inútiles e inconducentes, lo que traería como conse-

cuencia en la mayoría de los casos poca claridad para resolver un asunto planteado ante él, y que se refieran a hechos existentes o reales, lo cual queda aún más reforzado con la siguiente tesis jurisprudencial que en lo conducente establece:

"PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO, OFRECIMIENTO - DE ... las partes ofrecerán, en su orden, las pruebas que pretendan sean desahogadas por la Junta, de biendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación que no hayan sido - confesados llanamente por la parte a quien perjudiquen... y continúa... la Junta o el Grupo Especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuales -- son las pruebas que se admiten y desechará las que estime Improcedentes o inútiles.

... es indispensable que las partes, en el momento de ofrecerlas, relacionen, aún cuando sea de manera genérica, cada una de las pruebas que ofrecen, con los hechos integrantes de la litis, ..."

Cuarta Sala, S.J.F. 5ª Epoca, Tomo XCIII, Pág. 1405
Bernal Noriega Miguel. 8/agosto/1947.

Una vez más se puede apreciar de lo anterior, que las pruebas deben ser relacionadas y referirse a hechos controvertidos no confesados, ya que en caso contrario, la admisión de las pruebas por parte de la Junta en esas condiciones impide su recepción, -- por cuanto, como ya se dijo, se ignoran los hechos sobre los que deben desahogarse las pruebas ofrecidas, y en estas condiciones -

será correcto el desechamiento que la junta haga respecto a la --
probanza mal ofrecida.

En igual sentido se encuentra otra tesis jurisprudencial, -
cuya idea primordial establece:

"PRUEBAS EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.- ... las - -
pruebas que las partes ofrezcan en los juicios, de-
ben tener relación inmediata y directa con las ac-
ciones ejercitadas o con las excepciones opuestas, -
para justificar las unas o las otras..."

Cuarta Sala.- S.J.F. 5ª Epoca.- Tomo LXXXIV. Pág.--
2870.- Amparo Directo 5901/58.- Juan José Aldrete.-
6 de agosto de 1959.- Unanimidad de 4 votos.- Poneme
te Arturo Martínez Adame.

Dentro del punto que se analiza, también se encuentra otra-
cuestión relativa a que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas,
siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte --
(artículo 880 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo), sobre -
este particular la corte considera:

"Mientras la Junta del conocimiento no declare, me-
diante acuerdo, cerrado el periodo de ofrecimiento-
de pruebas, las partes están facultadas, durante el
desarrollo de la audiencia respectiva, para ofrecer
las que consideren pertinentes, siempre que se rela-
cionen con los puntos controvertidos, de manera que

concurriendo dichas circunstancias, las nuevas pruebas propuestas deben estimarse como oportunamente ofrecidas."

Amparo Directo 6074/74. César Clei Gómez. 11 de julio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretario: Eduardo Aguilar Cota.

Precedentes:

Amparo Directo 4424/74. Petróleos Mexicanos 20 de junio de 1975. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Amparo Directo 1675/75. José Isabel Izaguirre Cedi-
llo. 9 de julio de 1975. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Bol. S.J.F. No. 79, Pág. 71, Cuarta Sala.

"PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS.

...En la Fracción I del citado artículo 880, se exige que el actor sea el que intervenga primero para ofrecer las pruebas relacionadas con la acción ejercitada y los hechos contenidos en la demanda; inmediatamente después, el demandado debe ofrecer las conducentes a demostrar las excepciones y defensas que oponga, así como las tendientes a desvirtuar los hechos aducidos en la demanda o a demostrar los invocados por él, advirtiéndose que la ley no permite alteración alguna de ese orden lógico, de modo que una vez agotada la oportunidad que a cada una de las partes le corresponde para ofrecer sus prue-

bas, precluye su derecho y ya no pueden ofrecer nuevas pruebas antes del cierre de la etapa de ofrecimiento..."

Cuarta Sala. Gaceta S.J.F. 8ª Epoca. No. 56. Agosto de 1992. -
Tesis J./4ª 14/92. Pág. 30.

Ambas tesis jurisprudenciales llevan implícita la idea de acortar los juicios, al señalar un margen para poder aportar pruebas por ambas partes y que mejor les beneficie para demostrar los hechos controvertidos dentro de la litis, y de esta manera acabar con los juicios interminables en el caso de no existir este período señalado tanto por la corte como por la legislación, ya que se continuaría aportando nuevos elementos probatorios, los cuales serían en beneficio del patrón quien sería el que tendría los elementos necesarios por tener supuestamente todo en orden y sistemático ya que es su obligación, tal y como lo señala la ley laboral en su artículo 784.

De tal manera que la naturaleza jurídica de la prueba, es: medio que las partes emplean ante la autoridad, propiamente la entendemos, en que los hechos que se vayan a probar deben ser aquellos que se encuentren controvertidos, mismos que fijarán la litis en el juicio, y que no hayan sido confesados de manera expresa o placidamente por la parte a quien le perjudiquen y tener además las mismas pruebas, una relación con esos hechos, así como especificar a que hecho se refieren las pruebas ofrecidas para su debido desahogo y la junta no se vea en la necesidad de desecharlas por tratarse de pruebas improcedentes o inútiles.

De tal manera que la naturaleza jurídica de la prueba debe-
entenderse como medio que las partes emplean ante la autoridad pa
ra acreditar los hechos controvertidos en juicio.

III. REQUISITOS

A) LEGISLACION

Todas las pruebas para ser consideradas como tales, deben reunir determinados elementos fijados por la ley, y pueden ser inclusive diferentes a los considerados por la doctrina, señalando: en el proceso se admitirán todos aquellos medios de prueba que -- tengan a su alcance las partes para poder probar los hechos que -- sean controvertidos y tengan por objeto crear la convicción en -- los integrantes de la junta acerca del cómo se suscitaron los hechos que dieron origen al conflicto, tomando en cuenta que esos -- medios de prueba no sean contrarios a la moral ni al derecho (artículo 776 Ley Federal del Trabajo), de lo anterior tenemos que -- en forma tácita la ley señala como requisitos de las pruebas que -- sean:

1. Medios de Prueba (instrumento, objeto o elemento necesario);
2. Relacionadas a los hechos controvertidos, por tanto, -- ser idóneas para acreditar los extremos que las partes -- pretendan para acreditar la litis planteada, de otro modo, las pruebas serían fútiles, inconducentes e intranscendentes, (medios idóneos, concluyentes o convincentes que le sirvan al juzgador);
3. De tal manera que del desahogo de las mismas se dé claridad a la verdad sabida que se busca en juicio laboral, atendiendo siempre al principio de la buena fé guardada y verdad sabida, por que si bien es cierto que el juzga

dor en materia laboral no debe sujetarse a reglas especiales sobre valoración de la prueba, también es cierto que la ley obliga a aquel para que tome en cuenta y les dé valor a las pruebas cuando estas se relacionen estrictamente a los hechos y con ellas se pueda dar claridad al conflicto. (Medios idóneos, concluyentes, capaces de crear convicción, o sea, certeros que existan, que sean afectos a ser desahogados).

Así mismo consigna varias disposiciones encaminadas a llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral, rompiendo con el principio que reza: Que el que afirma está obligado a probar, criterio que es aplicable estrictamente en el derecho común, más sin embargo, en el caso que nos ocupa constituye la excepción, ya que aquí, dependiendo de la forma en que se dé contestación a la demanda, corresponde al patrón probar los hechos aducidos por el trabajador en su demanda, por ser obligación de este en algunas ocasiones, de acuerdo con las leyes hacendarias y la Le Federal del Trabajo, contar con los elementos necesarios para acreditar sus excepciones y defensas presentándose además el fenómeno de la reinversión de la carga de la prueba, cuando por ejemplo: El trabajador en su demanda alega que el patrón lo despidió del trabajo, y el patrón contesta que no hubo tal despido y actuando de buena fe, para demostrar lo dicho, le ofrece al trabajador nuevamente su empleo en los mismos términos y condiciones, pero el trabajador no lo acepta y por lo tanto, queda con la carga de la prueba, correspondiendo a este demostrar que -

sí hubo despido.

De tal manera que las pruebas se deben concretar a los hechos fijados en la demanda y contestación que se haga de la misma, y que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien -- perjudiquen, con lo anterior, la junta declarará cuales pruebas - admitirá y cuales no por considerarlas improcedentes o inútiles, - entendiéndose por improcedentes aquellas que no tienen ninguna re lación con la litis planteada, y por las inútiles aquellas con -- las cuales se pretenda probar hechos ya confesados por las partes y que solo retardarían el trámite del asunto o el proceso.

En el ofrecimiento de pruebas se debe tener siempre en cuen ta, que éste se debe hacer conforme a lo establecido por la ley, - de lo contrario se podría enfrentar el riesgo que le sean desecha das con las consecuencias legales inherentes, o sea, que esa par te que hizo mal su ofrecimiento de pruebas (sin la relación espe cífica con los hechos controvertidos) se quede sin medios de prue ba para acreditar los hechos controvertidos en la demanda y su -- contestación.

Las partes contarán con un lapso de tiempo para poder ofre cer sus pruebas, cosa que podrán hacer hasta en tanto la junta no declare cerrado el periodo de ofrecimiento de pruebas, mediante - acuerdo, aquí la idea principal del legislador, como ya se mencio nó, vale recordar las ejecutorias al caso transcritas anteriormen te en este capítulo, es la de acabar con los juicios intermina - bles que sólo traerán perjuicios al trabajador por no contar con-

los suficientes elementos para acreditar sus hechos; además de -- que esto traerá un desgaste tanto físico como económico que el -- trabajador no podría soportar por no contar con los recursos económicos suficientes a la vez que no se los podría hacer llegar -- por no contar con el tiempo necesario para estar acudiendo tantas veces sea necesario al local de la junta para la celebración de -- las audiencias respectivas, teniéndose que decidirse en el último -- de los casos, dar por terminado el asunto y poder trabajar para -- así satisfacer sus necesidades primordiales; no obstante que la -- junta declare el cierre del período de ofrecimiento de pruebas, -- las partes podrán aportar, posteriormente, solamente las pruebas -- que tengan referencia a hechos supervenientes o aquellos que tengan como finalidad probar las tachas de testigos que se hayan hecho valer en contra de los mismos, y para las cuales ya no se podrán ofrecer más pruebas si se trata de testigos.

Es recomendable que en el mismo ofrecimiento de pruebas se determine expresamente cual es la relación que tiene con los hechos que se vayan a probar, es decir, hacer una relación de las pruebas con los hechos controvertidos, ya que de esta forma se evitaría caer en el riesgo de una objeción por la parte contraria, e inclusive que se deseche por la junta, y así perder el derecho a ofrecerla nuevamente o a realizar una corrección, la relación de pruebas parte de la base de ser una carga procesal, que por imperativo legal se consigna expresamente (Artículo 777 Ley Federal del Trabajo) y el incumplimiento puede traer como consecuencia la pérdida del derecho a ofrecer pruebas.

Además, si no se relaciona la probanza, la mayoría de las veces se coloca a la autoridad en una imposibilidad material y jurídica de proceder a su debida calificación, para poder determinar su procedencia o utilidad, para poder apreciar con mayor claridad la recomendación antes hecha, citaré un ejemplo del maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, que al respecto nos dice: "Cuando se ofrecen dos o más testimoniales diferentes, se impone necesariamente el expresar su relación con los hechos que se pretenden probar, - porque dicha prueba por su propia naturaleza no se puede dividir o quebrar, teniéndose que llevar en un solo acto, lo que obviamente, imposibilitaría a la autoridad para su calificación o admisión, si no se dice con que hechos se relaciona cada testimonial, pues en última instancia tendría que considerarseles como una sola prueba para llevarse en un solo acto, siempre y cuando no excediese del número de testigos, cinco, que distaría mucho de la intención de la parte oferente."⁴⁵

El momento procesal para ofrecer las pruebas, ocurre cuando las partes se encuentran en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que es - aquí cuando ambas partes se presentan en forma personal y en compañía de sus abogados patronos o representantes para dialogar con el ánimo de llegar a un arreglo conciliatorio, el cual, si no lo hay en ese momento, se pasará a la etapa de demanda y excepciones donde se ratificará, ampliará, modificará o formulará nuevamente-

45 Ibidem.- Pág. 264

la demanda por parte del actor, y el demandado hará su contestación que puede ser en forma oral o por escrito, y formulará sus excepciones y defensas; para posteriormente hacer el ofrecimiento de las pruebas que crean convenientes para acreditar los hechos controvertidos, quedando pendientes únicamente aquellos que se refieran a hechos supervenientes, si los hay, y tengan la finalidad de probar las tachas hechas valer a los testigos. (artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo).

Una vez cumplidos con los requisitos previstos por la ley laboral para el ofrecimiento de pruebas, se procederá al desahogo de las mismas, siempre y cuando esten debidamente preparadas, y una vez abierta la audiencia, el desahogo se tendrá que llevar en primer lugar, con las pruebas que el actor haya ofrecido en su beneficio, e inmediatamente que se termine con estas, se procederá con las pruebas del demandado, pero generalmente surge que hay algunas pruebas que requieren de un acto especial para su desahogo, por ejemplo: pericial, inspección, entre otras, y por ello requieren de ciertos días y tiempos para que se lleven a cabo, por tal motivo si ya tienen señalada fecha para su desahogo, este se deberá llevar a cabo precisamente en la fecha designada; la misma ley prevee que la audiencia de desahogo de pruebas se suspenderá en el caso de faltar de desahogar alguna prueba por no estar debidamente preparada, y se señalará nueva fecha para su desahogo en un plazo no mayor a diez días que se sigan a la suspensión de la audiencia contando en este caso la junta, con facultad de hacer uso de las medidas de apremio que sean necesarias para cumplimentar el desahogo, (artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo), con

lo que claramente se ve el espíritu de la Ley Laboral de acortar los juicios en beneficio de la administración de la justicia social, lo que no sucede en la realidad debido al exceso de trabajo de las juntas, que señalan las audiencias no para los diez días siguientes, sino para 20 días después por la falta de personal apto, tanto de mecanografías como secretarios de acuerdos, para reforzar aún más lo antes indicado, en la misma ley se encuentra establecido que la junta después de analizar las pruebas ofrecidas por las partes, sólo acordará la recepción de aquellas que tengan relación con la litis del asunto (artículo 779 Ley Federal del Trabajo), es decir, que las pruebas deben ser procedentes, u operantes (idóneas) y útiles para acelerar el desarrollo del procedimiento, en algunos casos, resulta que de la demanda y su contestación, los hechos controvertidos se pueden reducir hasta un sólo punto y las partes aún así ofrecen pruebas en relación con hechos confesados, trayendo como consecuencia el retardar más la solución del conflicto y pérdidas económicas y físicas tanto para el trabajador como para el patrón, así como el desgaste innecesario de recursos materiales y físicos por parte de la junta y las partes en conflicto.

De igual manera resulta importante que las partes al ofrecer sus pruebas, lo hagan acompañando a estas de todos los elementos necesarios para su desahogo (artículo 780 Ley Federal del Trabajo), ya que si no lo hacen así se presentarán dos situaciones que se han venido señalando, por un lado de tener que afrontar el peligro que implica el que se le vayan a desechar sus pruebas por no estar ofrecidas conforme a lo dispuesto por la ley y en conse-

cuencia no podrán acreditar sus acciones, defensas y excepciones correspondientes, y por lo consiguiente se perdería indudablemente el juicio, por otro lado, el de alargar el desarrollo del procedimiento, en perjuicio siempre de todos, actor, demandado y la propia autoridad, ya que por la falta de los elementos para el desahogo de las probanzas, se tendrán que señalar nuevas fechas, -- las cuales distan mucho de lo señalado anteriormente, es decir, -- con un lapso de diez días para su continuación debido a la sobrecarga de trabajo de las juntas, las cuales se ven en la necesidad de ajustarse a sus agendas de trabajo por lo que tienen que señalar las nuevas fechas hasta con un mes de diferencia para continuarlas; por lo que es necesario que al estar ofreciendo sus pruebas las partes, se les requiera y aperciba, y de ser necesario, -- la junta emplee la facultad de hacer uso de los medios de apremio, para obligar a las partes a cumplir con este requisito; no obstante lo anterior, y aunque parezca contradictorio, se puede notar -- como la ley en forma imperativa, constriñe a las partes para que las pruebas se ofrezcan acompañadas de los elementos necesarios -- para su desahogo, se exigen esos elementos sobre todo para precisar el tipo de prueba que se exhibe que muchas veces es fácil confundir una prueba con otra así tenemos por ejemplo:

"Al ofrecer la prueba de inspección de listas o nóminas de raya de la empresa, la contraparte objeta la probanza, pidiendo -- que se deseche por improcedente en virtud de que no cumplía con -- el imperativo legal que ordena el artículo 780, toda vez, que no se exhibían los documentos respectivos ante la autoridad o los -- elementos materiales de la prueba al momento del ofrecimiento. En

cuencia no podrán acreditar sus acciones, defensas y excepciones correspondientes, y por lo consiguiente se perdería indudablemente el juicio, por otro lado, el de alargar el desarrollo del procedimiento, en perjuicio siempre de todos, actor, demandado y la propia autoridad, ya que por la falta de los elementos para el desahogo de las probanzas, se tendrán que señalar nuevas fechas, -- las cuales distan mucho de lo señalado anteriormente, es decir, -- con un lapso de diez días para su continuación debido a la sobrecarga de trabajo de las juntas, las cuales se ven en la necesidad de ajustarse a sus agendas de trabajo por lo que tienen que señalar las nuevas fechas hasta con un mes de diferencia para continuarlas; por lo que es necesario que al estar ofreciendo sus pruebas las partes, se les requiera y aperciba, y de ser necesario, -- la junta emplee la facultad de hacer uso de los medios de apremio, para obligar a las partes a cumplir con este requisito; no obstante lo anterior, y aunque parezca contradictorio, se puede notar -- como la ley en forma imperativa, constriñe a las partes para que las pruebas se ofrezcan acompañadas de los elementos necesarios -- para su desahogo, se exigen esos elementos sobre todo para precisar el tipo de prueba que se exhibe que muchas veces es fácil confundir una prueba con otra así tenemos por ejemplo:

"Al ofrecer la prueba de Inspección de listas o nóminas de-
raya de la empresa, la contraparte objeta la probanza, pidiendo --
que se deseche por improcedente en virtud de que no cumplía con --
el imperativo legal que ordena el artículo 780, toda vez, que no --
se exhibían los documentos respectivos ante la autoridad o los --
elementos materiales de la prueba al momento del ofrecimiento. En

este caso, de haberse enténdido el artículo en estudio tal y como advertía el impugnante, debería de haberse desechado la prueba, - sin embargo, las autoridades correspondientes, tanto la del trabajo como la federal de amparo, haciendo una interpretación lógica, jurídica, armónica, sistemática y congruente, del precepto en comentario, llegaron a la conclusión de que no se refería a los elementos materiales de la prueba, sino a los elementos intrínsecos jurídicos que denotaron su utilidad para con la litis y su procedencia, tales como el objeto probatorio, el período en que debe de versar y el lugar en que deba de practicarse, etc., pues imponer la obligación del oferente de exhibir las listas o nóminas de raya, sería desnaturalizar la esencia misma de la prueba de inspección y caer necesariamente en el supuesto aplicable a la naturaleza de la prueba documental." ⁴⁶

Concluyendo, cada prueba presenta diferentes elementos intrínsecos y materiales, y salvo el caso de la prueba documental, para la admisión de todas las demás, bastará con señalar los requisitos o características intrínsecas de la prueba que constituyan sus elementos necesarios para su desahogo, con lo cual las partes podrán, una vez ofrecidas y admitidas las pruebas, interrogar sobre los hechos controvertidos a las personas que se hayan nombrado para el desahogo de aquellas, así como examinar los documentos y objetos que se exhiban y señalen, (artículo 781 Ley Federal del Trabajo) se constriñe a la pericial del tercero en discor

46 Ibidem.- Pág. 265

día y no a otras que harían interminable el juicio.

La Junta posteriormente, podrá llevar a cabo, con la comparencia de las partes, previo citatorio, el examen de documentos, objetos y lugares señalados por las mismas partes al ofrecimiento de sus pruebas, así como su reconocimiento, que será efectuado -- por actuarios o funcionarios, pudiendo además realizar todas las diligencias que juzgue necesarias para lograr el esclarecimiento de la verdad, requiriendo, de ser necesario, a aquellas autoridades o personas ajenas al juicio que tengan conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan auxiliar al juzgador para emitir su resolución de una manera justa y equitativa, y en caso de que tales autoridades o personas se negaren a auxiliar al juzgador, este podrá dictar los medios de apremio que juzgue convenientes para su debido cumplimiento. (artículo 782 y 783 Ley Federal del Trabajo).

Como ya se señaló al inicio de este capítulo, el patrón tiene la obligación en algunos casos de conservar y guardar todos -- los documentos (Leyes Hacendarias, C. Comercio) que se relacionen con sus trabajadores (ver Leyes Hacendarias, C. Comercio, así como el artículo 804 Ley Federal del Trabajo), para cuando se le requieran, observándose de tal modo, la naturaleza social del proceso laboral -- como derecho que tiene por fin dar un trato preferencial para el trabajador y tratar de nivelar la desventaja de este dada su extrema ignorancia y carácter destructor, a través de la tutela o -- protección de los intereses de la clase trabajadora, es decir, la carga de la prueba corresponde a la parte que cuenta con los ele-

mentos para la comprobación de los hechos controvertidos, salvo - los casos de reinversión de la carga de la prueba que se presenta en el proceso laboral.

Otra disposición contemplada en la Ley Laboral como requisito de las pruebas, es aquella que se presenta cuando existe algún impedimento para llevar a cabo el desahogo de las probanzas, es - decir, cuando alguna de las personas señaladas para el desahogo - de alguna probanza por estar enfermos, no puedan acudir al local - de la junta a desahogar la diligencia respectiva, esta se diferirá previa comprobación justificada y ratificada por quien tenga - que hacerlo, teniendo en este caso, que trasladarse la junta al - lugar donde se encuentra la persona enferma para realizar el desahogo respectivo, (artículo 785 Ley Federal del Trabajo), precepto que no se lleva a cabo en razón al exceso de trabajo con el que - se encuentran las juntas diariamente.

B) DOCTRINA

Doctrinariamente, se puede señalar que el objeto de la prueba radica indudablemente en que sólo debe admitirse prueba sobre - los hechos que se controvierten en el juicio y que tengan influencia sobre la decisión que ha de pronunciar el juzgador; así mismo, dentro del procedimiento probatorio existen formalidades prescritas por la ley para la formación de las pruebas, las cuales estan regidas por los siguientes principios:

a) PRINCIPIO DE LA INMEDIACION. Según el cual el juzgador

que ha de sentenciar es el que debe de recibir personalmente las pruebas excepto en el caso en que las mismas hayan de rendirse -- fuera del lugar del juicio;

b) PRINCIPIO DEL DEBATE CONTRADICTORIO. Que exige que las pruebas se rindan con citación de la otra parte para darle oportunidad de que al efectuarse la prueba tenga una participación directa y haga valer sus derechos;

c) PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD. Que exige que las pruebas se ofrezcan en audiencia pública, salvo los casos en que por las materias a que se refieran, deban realizarse con asistencia únicamente de las partes y de sus abogados para no ofender a la honestidad y la moral pública.

d) PRINCIPIO DE LEGALIDAD. De que en la rendición de cada prueba han de llenarse los requisitos de forma que exige la ley - sin lo cual la prueba no será válida;

e) LAS PRUEBAS HAN DE RENDIRSE. En tiempo y lugar ordenados por la ley y manteniendo, dentro de lo posible a las dos partes en pie de igualdad;

f) PRINCIPIO DE LA ADECUACION. Según el cual el juzgador no debe admitir pruebas innecesarias e impertinentes, entendiéndose por tales, respectivamente, las que se refieren a hechos no controvertidos y las relativas a hechos extraños a la litis;

Cabe mencionar que todo lo actuado dentro del juicio debe hacerse constar por escrito y ser firmado por las partes actantes dentro del mismo, como una forma seguridad jurídica.

CAPITULO TERCERO

DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

I. NATURALEZA JURIDICA

II. REQUISITOS

III. CLASIFICACION Y DESAHOGO

CAPITULO TERCERO

DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

NATURALEZA JURIDICA

Uno de los medios de prueba más antiguos utilizados por el hombre en todo juicio es la declaración de terceros, conocida comúnmente como testigos o testimonio, es necesario recordar que en todo juicio concurren diversos medios probatorios, con la finalidad de investigar, constatar o conocer en lo posible la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes, al respecto es -- pertinente, destacar que por ser la prueba testimonial de las más antiguas utilizadas por el hombre, ésta se encuentra en todas las legislaciones incluso, detallada o regulada en forma más exhaustiva que cualesquiera otra, de tal suerte que sus características -- primarias aún prevalecen, teniendo plena vigencia, características -- basadas esencialmente en la buena fé, imparcialidad, dignidad, costumbres, incluso la capacidad de la persona que ha de deponer -- en juicio.

En la época antigua, específicamente en el Derecho Romano, -- la prueba testimonial llegó a considerarse como la prueba funda-- mental o esencial por excelencia, se consideraba que producía el -- más alto grado de certidumbre; durante la Edad Media, cuando sólo se practicaba el arte de la escritura por algunos clérigos, era -- natural que se diese gran importancia al dicho de los testigos -- tanto por la confianza que inspiraba la fé religiosa empeñada por

CAPITULO TERCERO

DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

NATURALEZA JURIDICA

Uno de los medios de prueba más antiguos utilizados por el hombre en todo juicio es la declaración de terceros, conocida comúnmente como testigos o testimonio, es necesario recordar que en todo juicio concurren diversos medios probatorios, con la finalidad de investigar, constatar o conocer en lo posible la verdad o falsedad de los hechos alegados por las partes, al respecto es -- pertinente, destacar que por ser la prueba testimonial de las más antiguas utilizadas por el hombre, ésta se encuentra en todas las legislaciones incluso, detallada o regulada en forma más exhaustiva que cualesquiera otra, de tal suerte que sus características -- primarias aún prevalecen, teniendo plena vigencia, características basadas esencialmente en la buena fé, imparcialidad, dignidad, costumbres, incluso la capacidad de la persona que ha de deponer en juicio.

En la época antigua, específicamente en el Derecho Romano, -- la prueba testimonial llegó a considerarse como la prueba fundamental o esencial por excelencia, se consideraba que producía el más alto grado de certidumbre; durante la Edad Media, cuando sólo se practicaba el arte de la escritura por algunos clérigos, era -- natural que se diese gran importancia al dicho de los testigos -- tanto por la confianza que inspiraba la fé religiosa empeñada por

la santidad del juramento, como por ser el medio más común casi - el único, de que se podía disponer para atestiguar la verdad de - un hecho. Así, en el Digesto el uso de los testigos era muy frecuente y necesario y debían serlo principalmente aquellos cuya - verdad no vacila; se indica que en las deposiciones se debe atender a la dignidad, fé, costumbres y gravedad, y por tanto los tes - tigos que vacilan en cuanto a sus declaraciones, no deben ser oidos. En el Derecho Indiano, se alude a la declaración de testigos, así como a la tacha de los mismos y su prueba.

Importante es señalar que las condiciones de la prueba testimonial a lo largo de la historia del derecho procesal, aparecen en forma constante, ocupando un lugar preponderante dentro de las pruebas, dada su confiabilidad en la búsqueda de la verdad, por - lo mismo, es necesario tener un conocimiento lo más exacto posible de su naturaleza jurídica, para poder determinar sus principios, fines y alcances, así por ejemplo el ilustre maestro, ARMAN - DO PORRAS Y LOPEZ, dice: "el testigo es la persona extraña al -- juicio que declara acerca de los hechos o casos controvertidos en la relación procesal."⁴⁷

En condiciones similares aunque con diferentes palabras se manifiesta el jurista GOLDSCHMIDT, "testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales, que depone - sobre sus percepciones, sensoriales, concretas, relativas a - - -

47 Armando Porras y López.- Op. cit. Pág. 285.

hechos y circunstancias pretéritas."⁴⁸

Como puede verse para los tratadistas antes mencionados, la figura jurídica "testigo" es una persona extraña a juicio, supuestamente sin interés particular y acude a petición de las partes - (ya sea que ellos lo presenten o los mande llamar la autoridad), - con la finalidad de que informe a la autoridad los hechos que vió o presenció personalmente, utilizando exclusivamente sus sentidos sensoriales y ayude de esta manera al juzgador en su labor a fin de que pueda llegar al conocimiento de la verdad que se busca en juicio.

La declaración de éstas personas siempre será relacionada - con los hechos controvertidos y que haya presenciado directamente a fin de que los narre tal y como los vió, absteniéndose de vertir apreciaciones subjetivas de carácter personal, ya que estas - no son tomadas en cuenta en juicio, de otro modo invadiría la esfera jurisdiccional de la autoridad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se señalaba que las partes, tenían la carga procesal para presentar a sus testigos e interrogarlos en forma directa, incluso, siguiendo una corriente netamente civilista el ordenamiento legal citado señalaba que se podía tomar la declaración de testigos en su domicilio si estos - se encontraban impedidos por enfermedad para poderse presentar an

48 Eduardo Pallares.- Op. cit. Pág. 765.

te la autoridad, lo que trafa como consecuencia que se abusaré de este derecho, esencialmente por la parte patronal ya que para - - trasladarse con la Junta o Representantes de la misma al domici-- lio del que se encontraba enfermo, normalmente se hacia en el ve- hículo del patrón o su abogado, sin que hubiese espacio para el - trabajador o abogado de aquel, lo que normalmente motivaba el de- sahogo de esta prueba sin la comparecencia de ambas partes, que-- dando siempre en desventaja la parte que no podía ir en el mismo- auto acompañando a la autoridad.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, ocupa destacado lu-- gar la normatividad acerca de la prueba testimonial, en esta se - segufa la posibilidad de que la parte oferente presente por sí -- mismo a sus testigos, o bien sean citados por conducto de la auto ridad, en el domicilio de estos, siempre y cuando el promovente - señale los motivos que le impidan presentarlos por sí mismo, lo - cual debe hacer "bajo protesta legal de decir verdad", situación- que desemboca en un abuso excesivo de este derecho por los liti-- gantes, toda vez que tan sólo se limitaban a pedir que los cita-- ran ya que no podían presentarlos personalmente, manifestando es- to "bajo protesta legal de decir verdad", de ello se deduce que - las partes no daban exactamente los motivos para mandar llamar a- sus testigos, y no obstante la autoridad mandaba llamar a los tes tigos tanto sólo porque se manifestaba "bajo protesta legal de de cir verdad", situación que siempre ha prevalecido en base a la su puesta buena fé de las partes en pugna, también la ley del traba- jo facultaba a la autoridad a delimitar el número de testigos y - en el desahogo de estos se permitió una amplia libertad a las par

tes para interrogarlos con tal que su interrogatorio se sujetase a una buena técnica jurídica, por cuanto a la fórmula de la pregunta misma que debe y debía ser con carácter de inquisidora y en su momento si reunían las condiciones de credibilidad para hacer convicción en el juzgador se les otorgaría el valor probatorio -- que correspondiese, sin necesidad de que el órgano jurisdiccional se sujetase a reglas para la interpretación de las mismas, por -- cuanto a las condiciones que hacían no creíble el dicho de los -- testigos, por cuanto a la omisión de circunstancias de tiempo, modo y lugar, así como por considerar que las personas se hubiesen conducido con falsedad, la ley laboral claramente señalaba que se podía plantear la tacha de testigos precisamente al concluir la - recepción de su prueba, pudiéndose incluso ofrecer pruebas al respecto, sin que pudiese ser válido el ofrecimiento de nuevos testi- gos en contra del dicho de los que hubiesen depuesto en el inci- dente de tacha de testigos, situación que se planteará más adelan- te con mayor precisión.

De los conceptos vertidos tanto de ARMANDO PORRAS Y LOPEZ, - así como por GOLDSCHMIDT; se infiere que la naturaleza jurídica - de estos radica esencialmente en ser personas extrañas al juicio - y distintas de las partes, pero con conocimiento directo acerca - de los hechos debatidos, conocimiento que fué adquirido por estas personas en forma directa o a través de sus sentidos, esto es, -- que presenciaron los hechos sobre los que deponían, por haberse - operado en el momento en que estaban presentes y no de que hayan - adquirido esos conocimientos por comentarios de otras personas.

No hay que confundir la prueba testimonial con la prueba pericial, ya que en ambas se trata también de personas ajenas al juicio, y a diferencia de los testigos, en estos no es necesario que haya presenciado determinados hechos, sino que su característica primordial lo es que tengan conocimiento especial en una materia, arte u oficio, por tanto, el testigo no tiene por obligación el conocimiento especial que debe tener el perito, pero si es indispensable que haya presenciado, visto u oído los hechos de batidos y sobre los que debe informar a la autoridad, para que esta a su vez pueda resolver con mayor apego a la verdad, buscando impartir justicia de acuerdo a como se hayan desarrollado los hechos.

También debemos considerar al testigo como la persona que ha de informar al juzgador acerca de hechos que conoce directamente pero, esta persona debe reunir determinados requisitos para que su dicho sea creíble, por tanto, no toda persona que haya presenciado, visto u oído determinados hechos puede ser testigo, ya que para serlo es necesario reunir como requisitos esenciales los siguientes:

- a) Que sea persona digna de fé;

Como puede verse, el juzgador debe partir del principio de que las partes y personas que intervienen en un juicio se conducen sin dolo y mala fé, salvo prueba en contrario, para tal efecto esta al alcance de las partes la tacha al testigo en los términos y condiciones señalados por la ley.

b) Que sea mayor de edad;

Por exigencia de la propia ley, se requiere en materia-laboral que los testigos sean mayores de dieciocho años de edad, - a pesar de que el trabajador puede ser menor de esta, pero mayor- de de dieciseis años, suponiendo que es la edad en que las perso- nas son sujetos de derechos y obligaciones de acuerdo a nuestro - medio jurídico.

c) Que no haya sido procesado en una causa criminal por el delito de declaraciones falsas;

Es indudable que para ser tomado en cuenta en su declara- ción, el testigo debe como mínimo tener un principio de morali- dad a toda prueba y en este punto no puede decirse válidamente -- que el deponente sea digno de fé, si ha sido procesado por el de- lito de declaraciones falsas, lo cual hace suponer con la mayor - certeza que se trata de una persona acostumbrada a mentir, por -- tanto su dicho, aún a pesar de que pudiese decir la verdad, siem- pre se encontrará afectado de credibilidad, trayéndo como conse- cuencia que su dicho carezca de valor probatorio alguno para dar- luz a los puntos que se pretenden aclarar.

d) Que se conduzca de tal forma que no se afecte el princi pio del raciocinio humano (la lógica);

De igual manera, se debe tomar en cuenta que el racioc nio se verá afectado cuando concurren circunstancias que lo hagan no creíble ya porque el testigo se conduzca de tal forma que en- sus declaraciones se contra diga él mismo o bien que narre hechos o cosas fantaclosas que no puedan o no tengan cuadratura con la -

realidad, en estas hipótesis, el raciocinio se vería afectado, situación que traería como consecuencia la falta de valor probatorio del dicho del testigo que ha de declarar.

e) Que se encuentre en completo uso de sus facultades mentales;

Esto es, que la persona que ha de declarar conozca realmente el alcance de su acto y sea responsable del mismo, esto es, -- que no este sujeto a interdicción, que no sea una persona incapaz o que por cualquier otra forma se vea afectada de su facultad de discernir, requisito indispensable para tomar en cuenta la declaración de estas personas y no obstante, la ley, la doctrina y la jurisprudencia no la toman en cuenta, ni siquiera la mencionan, -- tal vez por considerar que las declaraciones de incapaces o imputables no producen derecho alguno y probablemente toman como punto de partida el principio de "por sabido se dá por entendido", pero no es así, ya que de donde la ley no distingue la autoridad, ni las partes podrán hacerlo, por tanto, considero que testigo lo es toda persona ajena a las partes, pero en pleno uso de sus facultades mentales, y que deponga sobre hechos conocidos directamente por medio de sus sentidos y relativo a los hechos en el litigio, por tanto es un medio de prueba que ha de servir al juzgador para crearle la convicción sobre la verdad que busca.

Por tanto, la naturaleza jurídica del testigo debe abarcar no sólo el hecho de que sea una persona ajena a las partes contentientes en un juicio, de que conozca los hechos sobre los que depone en forma directa, sino que también debe comprender su estado

de salud o de capacidad para que haga convicción en el juzgador, - de otro modo bastaría que a un adolescente o un idiota por ser -- ajenos a un juicio y presenciar un hecho, fuesen testigos, lo que pugna con una sana Interpretación de los preceptos legales que regulan la figura del testigo.

Es de vital importancia recalcar que las declaraciones de - los testigos para que tengan pleno valor como tales, es necesario e indispensable que las emitan ante el órgano jurisdiccional competente, en que sea válido que las viertan ante otra autoridad administrativa o judicial o bien ante notario público, ya que de este modo se tendrá como un Instrumento que puede o no inducir al - juzgador como si se tratase de una presunción de carácter legal, - pero nunca tendrá el carácter de testigo, toda vez que los principios en el desahogo de esta prueba son diferentes dependiendo del órgano jurisdiccional de que se trate, además se impediría formular las repreguntas del caso en forma directa y de acuerdo a las- reglas del derecho laboral.

La palabra "testimonial", adjetivo que deriva del sustantivo "testimonio", a su vez éste es una palabra que significa tanto el documento donde se dá fé de un hecho, como la declaración rendida por un testigo; por tanto, la prueba testimonial toma una de esas acepciones y se refiere a aquel medio por el que se pretende acreditar los dichos o hechos de las personas directamente involu cradas en la controversia judicial.

Si bien es cierto, la prueba testimonial o testifical en -- nuestros días se encuentra desprestigiada debido a la lucha de va lores morales motivada esencialmente por el núcleo familiar, me-- dio ambiente y situación económica del sujeto que ha de deponer, - por lo que normalmente antepone el valor amistad, familiar o eco-- nómico al valor verdad para llegar a la justa aplicación del dereg cho, incluso se ha demostrado en la práctica que ha los testigos- verdaderos, ante un interrogatorio hábil y tendencioso, se les -- puede llegar a confundir y hacerlos caer en contradicciones invo- luntarias que normalmente afectarían su dicho al momento de valo- rarlo, en cambio, los testigos falsos o aleccionados, pueden lle- gar a producir más convicción en el juzgador otorgándoles pleno - valor probatorio.

Debemos considerar que el ser testigo, es una obligación de orden público, es un deber y una obligación de todo ciudadano, en primer lugar, porque el derecho procesal del trabajo contemporá-- neo es de orden público, y el testigo es un elemento de proceso, - en segundo lugar, es un medio indirecto de prueba que se determi- na por su propia esencia, es decir, pertenece a aquella clasifica- ción de prueba denominada personales y representativas, por prove- nir de la voluntad del hombre y producir efectos procesales en la instancia, se trata de un acto procesal su desahogo, y para dife- renciarlos de la documental, constituye un acto y no un negocio - jurídico pues se trata de una mera comunicación de hechos expues- tos al juez tal y como el testigo los presencié.

Debemos considerar que gran parte del éxito de la prueba -- testimonial radica en el sistema de la libre apreciación de las - pruebas consagrado por nuestra ley laboral positiva, naturalmente aunada a un correcto interrogatorio y al correspondiente de repre guntas, por lo que su desahogo debe ser cuidadosamente vigilado, - debidamente razonado y estrictamente valorado, tomando en cuenta - las circunstancias especiales del testigo, así como todas y cada - una de las características anteriormente señaladas, para con ello devolverle el lugar preponderante que debe tener en nuestro medio jurídico.

El interrogatorio a que se ha de sujetar todo testigo debe - ser esencialmente inquisitivo y reunir las siguientes condiciones: (Armando Porras y López.- Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1971. Pág. 287).

I. RESPONSIVO. "Decir a un testigo exponga usted lo que - sepa sobre tal o cual hecho...", pero el presidente de la junta - debe interrogarlo para que precise, enuncie lo que caye, señale - las circunstancias del hecho, sobre el lugar, tiempo y modo, etc.

II. PARTICULARIZADO. El testigo debe particularizar sobre - el hecho en sí, y sobre todas y cada una de las circunstancias, - precisando todas y cada una de estas; y,

III. IMPREMEDITADO.- Importa que el testigo no sepa de ante - mano la forma, orden, ni naturaleza de las preguntas a que ha de - responder, para que no le quede tiempo de concretar y acomodar sus - contestaciones.

En la actualidad el testigo es una persona que puede desconocer los hechos, toda vez que su declaración la hace girar alrededor de que "conocen los hechos", lo que no es evidentemente que los haya presenciado, visto en forma directa, el testigo falso no deja de ser testigo y su condición deriva, simplemente del hecho de declarar, ante tal situación podríamos decir que la testimonial, es evidentemente, una prueba natural pero al mismo tiempo desleal. Tiene características tales que la ley la rodea de todo tipo de exigencias para poder atribuirles validez, dichos requisitos se encuentran contemplados en nuestra ley y a los cuales ya se hizo mención.

II. REQUISITOS

La prueba testimonial como todos los medios de prueba admisibles en nuestro derecho positivo, requieren para su validez de ciertos elementos y requisitos que formen convicción en el juzgador, características que deben reunir todos los testigos en un juicio, tanto para que pueda llevarse a cabo su desahogo, tanto cuanto para darles o negarles valor probatorio a su testimonio, estas características pueden ser entre otras:

- a) Ser de solvencia moral,
- b) Que sean idóneos para lo que se pretende,
- c) Que sean imparciales en todo juicio,
- d) Que su acto (desahogo de prueba) sea personal, y
- e) Que conozca los hechos debatidos en forma directa a través de sus sentidos.

En los juicios laborales se requiere que el testigo comparezca personalmente, y deponga ante la autoridad y de viva voz narre los hechos que conoce y que tengan relación con los puntos de batidos en juicio, así la doctrina ha considerado:

A) DOCTRINA

La prueba testimonial, en los juicios laborales, requiere - que los integrantes de la junta de conciliación y arbitraje estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de - los acontecimientos, por lo mismo, dicha autoridad no debe concretarse a leer posteriormente las respuestas que el testigo dió a - las preguntas que le articularon, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba mucho se puede obtener con el objeto de poder llegar al conocimiento de la verdad, también es indispensable de todo testimonio, que debe versar sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes o futuros, con ello se cumplimentará la función de reconstrucción histórica que la prueba testimonial debe - realizar.

El jurisconsulto FRANCESCO CARNELUTTI, dice: "Mediante el testimonio puede ser representado cualquier hecho, lo que constituye su objeto. El testimonio es un acto de la persona que declara, esto es del testigo".⁴⁹

⁴⁹ Marco Antonio Oíaz de León.- Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.- La Prueba en el Procedimiento Laboral.- Edit. Porrúa.- México, 1988. Pág. 701.

De lo anterior, se llega a la conclusión que el testigo debe conocer el hecho que narra ya que según para Carnelutti ese es su objeto quien a su vez lo señala como un acto personalísimo aunque omite decir que el acto o declaración del testigo debe ser de viva voz ante la autoridad y en forma imparcial, por tanto, la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio, y que en el proceso laboral mexicano, - las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar al testigo y como consecuencia lógica al testimonio; refiriéndose en este caso a la idoneidad como capacidad testimonial, es decir, a la imparcialidad del testigo en el asunto de que se trate.

El maestro FRANCISCO ROSS GAMEZ, dice que "a diferencia de la prueba confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque como se señala, nadie puede ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídico-procesal de ninguna manera constituyen prueba testimonial, sino más bien una confesión."⁵⁰

Como puede apreciarse, este tratadista consigna como requisito esencial del testigo, el que se trate de una persona ajena a juicio, pero ambos tratadistas omiten precisar las características que debe reunir un testigo, como ya se dijo, la persona que ha de fungir como tal, debe hacerlo en forma personal, de viva voz, en virtud del conocimiento que tiene de los hechos de los --

50 Francisco Ross Gamez.- Op. cit. Pág. 283.

que se pretende buscar la verdad, que sea informante del órgano -
jurisdiccional y que lo haga en comparecencia personal, que no de-
clare a favor o en contra de alguno de los litigantes, por tanto-
no debe tener interes en juicio, circunstancias o requisitos que-
son aceptados por la generalidad de los tratadistas, aunque la ma-
yoría olvida la capacidad de hecho o de derecho del sujeto que ha
de rendir testimonio y si bien es cierto que la doctrina en el --
fondo unifica el criterio por cuanto a que se trata de personas -
ajenas a juicio que conocen los hechos y demás características --
que se señalan, también es cierto que ignora como requisito la -
solvencia moral del testigo, por tanto, para que pueda analizarse
en su real valor el testimonio de una persona, es necesario que -
reuna todos y cada uno de los requisitos antes señalados.

Ahora bien, si el testigo es la persona que dá testimonio -
de una cosa, es lógico que existan características que deba reu--
nir la persona que deponga como testigo en un juicio, para que su
dicho este dotado de elementos valorativos para el tribunal ante
el cual depone y estas características bien pueden ser de solven--
cia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en el que de-
clara, mismas que ya se trataron con anterioridad.

Por lo que el testigo o testimonial debe cumplimentar la --
función esencial de la prueba en los juicios, que es la recons- -
trucción histórica de los hechos, al externar su dicho ante el tri-
bunal, con lo cual si esta reproduciéndo aunque sea en descrip- -
ción, un acontecimiento pasado a fin de que el juzgador se instru-
ya de la veracidad del mismo. Pero esa exteriorización hecha -

ante un tribunal de por sí sólo no basta para que tenga calidad - de acto procesal (desahogo), sino que requiere de la cumplimentación de requisitos, como ya se señaló.

B) LEY

El derecho positivo también ha llenado de requisitos a la - prueba testimonial, al igual que la doctrina, con la finalidad de que en forma general pueda ser admitida la declaración de terceras personas como prueba, independientemente del valor que se les pueda dar, al efecto, la Ley Federal del Trabajo vigente, en forma sutil aunque no enunciativa señala como requisitos esenciales a todo testigo los siguientes:

a) Que deban conocer los hechos controvertidos, aunque no precisa la propia ley que estos hechos los debe conocer forzosa-- mente en forma directa y a través de sus sentidos, vaguedad esta-- que en la práctica es salvada con la observancia que en tal senti-- do emite la jurisprudencia, la que considera que el testigo de oí-- das, esto es, testigo que sabe los hechos porque se los platica-- ron pero sin constarles, no tienen valor probatorio, por tanto, - para la jurisprudencia si es esencial que el testigo narre los he-- chos que vió o presenció directamente porque adquirió el conoci-- miento a través de sus sentidos, por tanto, le constan los hechos sobre los que ha de declarar, por tanto, la ley de la materia se-- nutre a través de los criterios sostenidos por nuestro máximo ór-- gano de justicia laboral, a través de ejecutorias o jurispruden-- cias, según el caso, lo que se verá más adelante.

b) Otro requisito esencial del testigo lo hace consistir - la ley en el hecho de que se trate de una persona cierta y conocida, por tanto, exige que tenga un nombre y domicilio particular, - de otro modo no existiría seguridad alguna en la declaración de - estas personas, mismas que podrían suplantarse en forma indiscriminada y que en vez de dar claridad sobre los hechos debatidos, - producirían más confusión y desconcierto al juzgador quien no podría basar sus resoluciones en el desahogo de esa probanza, sin - caer en faltas al raciocinio humano, por tanto, debe considerarse un verdadero atino en nuestra ley la exigencia de que se trate de persona cierta y determinada y por ello se exija el nombre y domicilio del testigo.

Por tanto no es un capricho del legislador, el hecho de que exija el nombre del testigo como requisito de procedencia de la - prueba testimonial pues por el contrario, la esencia de su ratio legis esta en función de la garantía de audiencia y derecho de defensa, y muy primordialmente para no colocar en estado de indefensión a la contraria. Es por otro lado importante el nombre del - testigo, porque cuando menos en nuestro sistema de derecho mexicano es indispensable para la identificación del testigo y su citación.

Otra cuestión que debemos tomar en cuenta, es el señalamiento del domicilio de los testigos, en la mayoría de los casos el - patrón no tiene dificultad alguna en señalar el domicilio del testigo porque si se trata de un trabajador de la empresa, normalmente tiene registrado su domicilio, para los trabajadores en algu--

nos casos puede ser difícil, porque no siempre conocen con precisión el domicilio de los testigos, incluso pueden haberlo cambiado sin que lo sepa el oferente. Por tanto se debe distinguir entre requisitos esenciales y no esenciales, y el señalamiento del domicilio debe estimarse como un requisito esencial en el ofrecimiento de la prueba, además, el testigo podrá ser identificado al comparecer ante la junta, situación que se encuentra justificada en tesis de jurisprudencia.

Es necesario recalcar la importancia que la Ley del Trabajo le dá al domicilio del testigo ya que este puede variar la forma en el desahogo de dicha probanza, tan es así que si el testigo -- tiene su domicilio fuera del lugar de residencia de la junta se obliga al oferente a que exhiba previamente y por escrito su interrogatorio y de no hacerlo así se declarará la deserción de dicha prueba ante la imposibilidad del desahogo de la misma.

c) Como requisito esencial exige la Ley Federal del Trabajo, que testigo lo sea toda persona, sin distinguir si esta persona sea desde lo más bajo social o económicamente hablando hasta lo más alto en cuanto a cultura se refiere, ya que incluso establece que en caso de tratarse de algún funcionario público se le podrán conceder a este ciertas conveniencias como lo son el evitarle la comparecencia personal ante la propia junta y el que conteste el interrogatorio que se le formulé en la comodidad de su oficina, - pero, sea o no un alto funcionario si conoce los hechos debatidos y las partes proponen su testimonio, tienen obligación de rendirlo con toda la formalidad del caso, única excepción al requisito-

de comparecencia personal del testigo ante la autoridad y emisión de su declaración en forma verbal y personal.

d) Otros requisitos esenciales exigidos por la Ley Laboral es que el testigo comparezca en forma personal y directamente ante la junta para deponer sobre los hechos controvertidos en el -- juicio y los cuales haya tenido conocimiento directo y no por con ducto de terceras personas, y

e) De igual forma narre de viva voz la secuencia en que -- esos hechos controvertidos se suscitaron en el tiempo y con todas las circunstancias inherentes a los hechos, para que el juzgador al conocer lo más exacto posible la realidad de los hechos contro vertidos pueda emitir su resolución.

Estos cinco requisitos que en forma sutil contempla la ley- del trabajo, son indispensables en todo testigo, ya que de faltar uno de ellos esta prueba se invalidaría o haría nugatorio el prin- cipio y fin de su declaración, independientemente de ello, como - ya se dijo, la ley se auxilia de la jurisprudencia por cuanto a - la exigencia de los requisitos y así tenemos:

C) JURISPRUDENCIA

Al igual que la Ley y la Doctrina, la jurisprudencia tam- - bién ha llenado de requisitos a la prueba testimonial, a fin de - que esta prueba pueda ser ofrecida de acuerdo a una buena técnica jurídica y en su momento valorarla adecuadamente, requisitos que-

en ocasiones coinciden con los contemplados por los jurisconsultos y por la ley, así tenemos que señala entre otros:

a) Imparcialidad, como ya lo vimos, este es un elemento indispensable contemplado también por la doctrina y este es con la finalidad de que en su oportunidad para dar o no valor probatorio al testimonio rendido por el testigo, en caso de que aquel declare en forma parcial en favor de alguno de los contendientes en juicio, ya por amistad, por temor a perder su trabajo o por cualquier otra circunstancia que le obligue moralmente a ello, en estos casos su dicho se invalida dado su interés demostrado en beneficiar a uno, como consecuencia en perjudicar al otro, aspecto que ha sido tomado en cuenta en forma muy especial por la jurisprudencia y más que ser un requisito para ser testigo, lo es para efectos de su valoración.

TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe constreñir únicamente a la circunstancia de que la declaración rendida reúne los requisitos de certidumbre, uniformidad, imparcialidad y congruencia con los hechos que se pretenden acreditar, y en atención además, a que los testigos acuden al juicio para que con base en el inte

rrogatorio que se les formule expongan los hechos - que tienen relación directa con la contienda laboral y que son de importancia para el proceso, es -- por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les - han formulado, sin que esto signifique que existe - una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración."

Cuarta Sala.- Gaceta del Seminario Judicial de la - Federación.- 8ª Epoca.- Número 65, Mayo de 1993,- - Tesis J/4ª.- 21/93.- Pág. 19.

b) Ser contestes, la Corte recoge este principio de igualdad con la finalidad de dar o negar valor a la prueba testimonial, pero, no esta contemplado como requisito para ser testigo, esto es, que el objeto de la prueba en la jurisprudencia se ve -- desvirtuada por la finalidad de la misma, prevaleciendo siempre -- esta, el requisito de ser contestes los testigos se dirige esencialmente al contenido de la declaración de dos o más personas -- que funjan como tales y no a una sola persona.

c) Otro requisito esencial exigido por la Ley, y por la jurisprudencia, contemplado también por los jurista lo es que la -- persona que ha de fungir como tal se encuentre presente ante la junta, de otro modo, se desvirtuaria la esencia misma del testigo, por ello, cuando se pretende exhibir unas copias certificadas don de los testigos propuestos hayan declarado ante autoridad diferen

te de la laboral dicho documento carece de eficacia jurídica para sustituir al testigo, criterio que ha sido sustentado en forma -- reiterada por nuestro máximo órgano de justicia, por tanto el testigo debe comparecer personalmente ante la autoridad y emitir ante ella los conocimientos que tiene acerca de los hechos que se - debaten, informa de estos de acuerdo a los conocimientos que tenga en forma directa y a través de sus sentidos, ya que los hechos sólo pueden ser conocidos por las personas que los presencian, -- por tanto otro requisito indispensable a todo testigo lo es que - declare verbalmente, tal y como se desprende de las siguientes jurisprudencias:

"PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA DE TRABAJO, REQUISITOS PARA QUE SURTA EFECTOS. La Suprema Corte de -- Justicia ha sostenido que la prueba testimonial, para que surta todos sus efectos en un conflicto laboral, **debe ser rendida ante las Juntas de Concilia--ción y Arbitraje**, con el objeto de que las partes - hagan uso del derecho de repreguntar y también para que los integrantes de esos tribunales laborales interroguen libremente, según sus atribuciones, a los **testigos presentados; de otra manera, la prueba tes**timonial rendida ante autoridad diferente no reune todos los elementos para que, basada en ella, una - Junta de Trabajo pueda en conciencia decidir una -- controversia."

Amparo Directo en Materia de Trabajo 1249/52. Arias A. Aurora. 22 de abril de 1954. Unanimidad de 4 vo-

tos. Cuarta Sala. Semanario Judicial de la Federa--
ción. 5ª Epoca. Tomo CXXI. Pág. 3010

"TESTIMONIAL. VALORACION DE ESTA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Tomando en consideración que por disposición expresa del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, las autoridades laborales no están obligadas a sujetarse a reglas o formulismos en la estimación de las pruebas, cuya valoración, tratándose de la testimonial se debe contreñir únicamente a la -- circunstancia de que la declaración rendida reúne -- los requisitos de certidumbre, uniformidad, impar-- cialidad y congruencia con los hechos que se preten-- den acreditar, y en atención además, a que los tes-- tigos acuden al juicio para que con base en el inte-- rrogatorio que se les formule expongan los hechos -- que tienen relación directa con la contienda labo-- ral y que son de importancia para el proceso, es -- por lo que se estima que bien pueden al producir su contestación, ampliar la respuesta correspondiente, adelantándose inclusive a preguntas que no se les -- han formulado, sin que esto signifique que existe -- una preparación previa, y que por esa razón carezca de valor su declaración."

Contradicción de tesis 66/91. Entre los Tribunales Colegiados Primero y Sexto en Materia de Trabajo, -- ambos del Primer Circuito. 12 de abril de 1993. cin-- co votos. Ponente: Carlos García Vázquez. Secre--

tario: Elías Álvarez Torres. Tesis de Jurisprudencia 21/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García -- Vázquez. Juan Díaz Romero. Ignacio Magaña Cárdenas. Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

Cuarta Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. 8ª Época. No. 65, Mayo de 1993. Tesis J/4ª. 21/93. Pág. 19.

"PRUEBA TESTIMONIAL, RECEPCION DE LA. Si las declaraciones de los testigos no son rendidas ante el juez competente y llenado los requisitos que la ley exige, el testimonio carece de validez."

Tomo CXI. Pág. 598. Castro Martínez Juan.- 24 de enero de 1952. 5 votos.- Tercera Sala Semanario Judicial de la Federación.- 5ª Época. Tomo CXIX. Pág. 784.

d) Que se trate de persona cierta, con un domicilio conocido, como puede verse se trata de tener un mínimo de seguridad para escuchar a una persona que ha de deponer como testigo y para ello es necesario que se proporcione el nombre correcto del mismo y señale su domicilio e incluso, debe identificarse, ya a petición de las partes o a criterio de la junta, todo con la finalidad como ya se dijo, de demostrar que se trata de una persona - -

cierta con un domicilio propio y que sea conocida o reconocida a través de su identificación personal y estas personas en el momento de rendir o desahogar su prueba deberán hacerlo en forma personal, y emitiendo sus declaraciones verbalmente, situación que también es contemplada por la ley, coincidiendo con la jurisprudencia.

e) Justificar su presencia en el lugar donde ocurrieron -- los hechos controvertidos, este requisito también es contemplado por la jurisprudencia, tiene como finalidad el brindar la mayor seguridad al juzgador acerca de los hechos que aquel declara haber presenciado, visto u oído en forma directa, pero que además -- tiene una justificación lógica y verosímil del por qué se encontraba en el lugar, en el día y hora en que ocurrieron los hechos, de otro modo, podría tratarse de una persona a quien se le hubiere aleccionado para declarar en tal o cual sentido, en cambio -- existe un mínimo de certeza de que las declaraciones emitidas por este testigo ocurrieron tal y como las narra, dado que puede justificar los motivos por los cuales se encontraba en el lugar en -- el preciso momento en el cual ocurrieron los hechos, por tanto, -- para efectos de dar o negar valor probatorio a su dicho se tomará muy en cuenta esta circunstancia incluso para considerarlo idóneo en su momento, esto es, que por sus condiciones personales y el -- conocimiento de los hechos controvertidos merece fé en lo que declara, lo que se corrobora con lo sustentado por nuestro máximo -- órgano de justicia.

"PRUEBA TESTIMONIAL, REQUISITOS PARA SU VALIDEZ. - Para que la prueba testimonial sea válida, no solamente deben ser las declaraciones sobre un hecho de terminado que sean contestes, sino que además los - testigos deben ser idóneos para declarar en cuanto - este demostrada la razón suficiente para la cual -- emiten su dicho, o sea, que se justifique la verosi - militud de su presencia en donde ocurrieron los he - chos."

Amparo Directo 480/90. Semanario Judicial de la Fe - deración. 8ª Epoca. Tomo VII. 1990.

Como puede verse de las tesis anteriores la doctrina, la -- ley y la jurisprudencia coinciden en señalar como requisitos esen - ciales para ser testigos:

- a) Que se trate de personas ya que sólo éstas pueden ser - testigos,
- b) Que hayan presenciado los hechos que se debaten,
- c) Que comparezcan en forma personal ante la autoridad,
- d) Que declaren en forma verbal; esto es, que informen a - la Junta a cerca de los hechos que ocurrieron en su pre - sencia y que se refieran al juicio,
- e) Que sean personas ciertas con domicilio conocido,
- f) Que sean identificadas o identificables,
- g) Que puedan justificar en forma lógica y razonada su pre - sencia en el lugar y tiempo que ocurran los hechos con - trovertidos en el debate.

Además de ser requisitos para ser testigos, también son para efectos de su validez, como podemos apreciar que el criterio de la Corte respecto a los requisitos de la prueba testimonial, es principalmente la imparcialidad de los testigos al momento de sus declaraciones, así como también, ser contestes, idóneos y justificar su presencia en el lugar donde ocurrieron los hechos controvertidos, sin importar el reunir formulismos para el ofrecimiento de dichas pruebas, todo ello con la finalidad también de dar o negar valor al dicho del testigo.

Cabe hacer notar, que muy a pesar de la mala fama que tiene la prueba testimonial, en la vida diaria de los negocios existiendo infinitud de conflictos, que sólo pueden dirimirse o resolverse a través de la prueba testimonial por ser una de las probanzas con mayor grado de credibilidad, a pesar de su enorme desprestigio, por lo que la autoridad debe valorar la prueba para restarle o negarle validez, tiene que valerse de razonamientos que se deriven del propio desahogo de la prueba o de las circunstancias especiales que rodean al testigo, más no de razonamientos metajurídicos, porque las juntas ciertamente son autónomas para fijar hechos pero siempre y cuando esos hechos se encuentren en el expediente, ya que como lo dice el principio rector: Lo que no está en el expediente, no está en la vida jurídica; por lo que en este caso podemos apreciar la importancia de la prueba testimonial, el declarar como testigo de acuerdo con nuestro derecho vigente es una obligación de orden público y un deber de todo ciudadano, ya que inclusive pueden emplearse los medios de apremio para vencer la resistencia a fin de que comparezca ante la autoridad a emitir su

declaración, con lo que se puede observar que el principio y fin que se persigue con la prueba testimonial es el hacerle llegar al juzgador uno de los elementos esenciales para el esclarecimiento de la verdad en un conflicto laboral y de esta manera pueda emitir una resolución más justa y apegada a los principios del derecho, en este caso en particular al derecho laboral.

III. CLASIFICACION Y DESAHOGO

De las anteriores jurisprudencias podemos apreciar que el criterio de la Corte por cuanto a los requisitos de la prueba testimonial, se encaminan con más propiedad para los efectos de su valoración, y que la importancia de esta prueba radica en las declaraciones o deposiciones que el testigo realiza ante la propia autoridad, cuya finalidad es el esclarecimiento de la verdad de los hechos controvertidos, por tanto, sin dejar de ser importante el hecho de los lazos de amistad, lealtad o fidelidad que tenga una persona (testigo) con quien lo presenta (actor o demandado), cabe destacar que ello no es forzosamente trascendental para el desarrollo de un juicio, pero, si es fundamental precisar la clase de testigo al caso concreto, ya que si bien estos pueden ser medios de prueba, o bien constituir parte de la formalidad que al ser elevada a solemnidad, será parte de la esencia del acto jurídico mismo; por tanto existen diversas clases de testigos, teniendo en cuenta la calidad de la persona como la de sus declaraciones o las relaciones que mantienen con la parte que los presentó, de tal manera los juriconsultos los han clasificado en tres espe

cies, como lo señala el jurisconsulto ARMANDO PORRAS Y LOPEZ.⁵¹ - "Testigos: a) Antefactum, b) Infacto y c) Post-factum", dentro de estas clasificaciones encontraremos cada uno de los diferentes testigos:

a) Los infacto, son aquellos que, por casualidad se encontraban en el lugar en que ocurren los hechos debatidos y por lo mismo están en condiciones de referirlo a la autoridad aunque su dicho pueda afectarse de credibilidad sino dan los motivos que puedan justificar adecuadamente su presencia en aquel lugar, también en esta clasificación se encuentran los testigos denominados por la doctrina como por la jurisprudencia "idóneos", "oculares" o "presenciales"; entendiéndose por testigo idóneo aquél que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merece fé en lo que declara, como puede verse en la tesis jurisprudencial que en lo conducente dice:

"PRUEBA TESTIMONIAL. REQUISITO QUE DEBE REUNIR PARA SER IDONEA. Para que la prueba testimonial; sea válida, no solamente deben ser contestadas las declaraciones sobre un hecho determinado, sino que -- además los testigos deben ser idóneos para declarar en cuanto este demostrada la razón suficiente para la cual emite su dicho, o sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron -

51 Armando Porras y López.- Op. cit. Pág. 315.

los hechos.

Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito.- Precedentes.- Amparo Directo 40/91.- Martha Irma Gutiérrez-García.- 9 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.-- Ponente: Francisco A. Velazco Santiago.- Secretario José Gabriel Clemente Rodríguez.

Amparo Directo 480/90.- Pánfilo Saúl Fernández Briones.- 28 de febrero de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco A. Velazco Santiago.- Secretario Reynol Castañón Ríos.

por tanto reviste las condiciones de testigo ocular o presencial, por lo que conoce personalmente los hechos sobre los que declara.

b) Los post-factum son aquellos que sin estar presentes al momento de que ocurre el hecho, lo conocen posteriormente, ya por que llegan y aún existen vestigios o huellas de aquello o bien -- porque se les comente este, normalmente en juicio el litigante de mala fé propone estas personas para testificar dadas sus condiciones particulares puede relatar el hecho por tener una condición o pericia especial y esta clase de personas propiamente son un medio probatorio, y forman parte de esta especie los testigos conocidos como "abonados", "falsos", "aleccionados", e inclusive los "contestes" y los de "oidas".

Se conoce como testigo abonado aquella persona que no teniendo tacha legal y no pudiendo ratificar su declaración, por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno -

mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad.

El testigo falso como su mismo nombre lo indica, es aquel - que falta maliciosamente a la verdad en sus deposiciones, sea negandola, sea diciéndò algo contrario a ella, persona que es muy - común en el medio laboral y aunque se acredite su dicho es falso- esto tan sólo es con la finalidad de negarle valor probatorio a - su dicho, sin que a la fecha se le siga un juicio de carácter pe- nal con estas declaraciones falsas en que incurre, dada cuenta -- que los litigantes solo desean ganar su juicio laboral sin impor- tarles las derivaciones de otra índole, por lo que no es común la denuncia de estos hechos punitivos, ni a la autoridad laboral le- interesa seguir una causa de orden penal en contra de estas perso- nas, por lo que tampoco se inicia la averiguación correspondiente por parte de la autoridad laboral, quedando casi siempre sin casti- go este tipo de testigo, por lo que considero deben instrumen-- tarse medidas adecuadas tendientes a perseguir de oficio ya dando vista al Ministerio Público desde el momento en que se descubre - la falsedad y que esta se continúe a fin de aplicar un correctivo que sea suficiente para evitar que otras personas sigan actuando- con ese dolo y malicia en sus declaraciones, situación que deben- correr los testigos aleccionados así como las personas que los -- aleccionan para que declaren en tal o cual sentido.

Testigos contestes, la jurisprudencia y la doctrina conside- ran a estos cuando las declaraciones de dos o más testigos coinci- den en el fondo respecto de los hechos controvertidos, sus decla- raciones son igual o uniformes y pueden crear por tanto una certe

za en el juzgador por cuanto a la verdad que se busca, pero, también se corre el riesgo y muy común en el medio jurídico de que estas personas también sean aleccionadas y por lo mismo coinciden en las circunstancias de género y especie, por lo que se debe tener mucho cuidado al valorar sus declaraciones, atendiendo especialmente a las condiciones especiales de estas personas, tomando en cuenta en forma muy especial su calidad moral, intelectual, -- grado de parentesco o dependencia con quien lo presente, así como la justificación lógica y razonada del porque se encontraba presente al momento de ocurrir los hechos.

Los testigos de oídas son aquellos personas que sin haber presenciado el hecho sobre el que declaran lo hacen por haberlo escuchado de otras personas o porque las partes se los hayan dicho, por tanto, a estos testigos no les constan en forma directa los hechos sobre los que se deponen.

Testigos Antefactum, son aquellas personas que se eligen para hacer fé de un contrato o de un acto que ha de ocurrir y en forma premeditada, se elige a esta persona en forma expofesa para que esté presente al momento de que ocurra el acto del que se pretende para posteriormente rinda su declaración, normalmente en el acto que intervienen lo hacen con la calidad de testigos de asistencia, comprometiénd su conducta al momento de estampar su firma en el documento para el que fueron llamados, también pueden ser llamados para que asistan a la celebración de algún contrato verbal o de un acto cualquiera que se cumple sin mediar escrito, pero, sobre todo intervienen también en el acto del que posterior

mente podrán dar fé o declarar ante la autoridad, informandole al juzgador de la veracidad de los hechos controvertidos.

Dentro de la clasificación antes señalada, encontramos diversos tipos de testigo que tanto la doctrina como la jurisprudencia los contemplan, de tal suerte que estos pueden ser entre -- otros: Parciales, imparciales, capaces, incapaces, en otro idioma, únicos o singulares, hostiles, etc., etc., mismos que se encuentran distribuidos dentro de las clasificaciones señaladas, y que por su trato cotidiano normalmente pasan desapercibidos, pero no como ya se dijo para la jurisprudencia y la doctrina, así, la Suprema Corte de Justicia en reiteradas tesis jurisprudenciales han establecido las características de estos testigos que normalmente es para dar o negar valor probatorio a su dicho, sin atacar la "institución del testigo", así tenemos:

Testigo Parcial, es aquella persona que al momento de informar a la autoridad laboral acerca de los hechos que se debaten, se inclinan conlente o inconcientemente hacia una de las partes contendientes, afectando su declaración dada su inclinación a una parte, esta preferencia puede ser notoria o bien entreverada sutilmente con su declaración completa, por lo que la autoridad deberá tener especial cuidado al entrar al estudio o análisis de estas declaraciones, y una vez desentrañada la parcialidad negar valor al testimonio, señalando las circunstancias técnicas o lógicas del raciocinio humano para llegar a tal o cual aseveración, señalando con toda precisión los puntos o circunstancias en que se base para considerarlo parcial.

El testigo imparcial, como su mismo nombre lo indica al ver tir su declaración lo hace sin el ánimo de favorecer a ninguna de las partes, tan sólo con el ánimo de crear la convicción en el -- juzgador de como ocurrieron los hechos, para que este aplique el derecho al caso concreto, por tanto el principio de credibilidad en el que el juzgador da su razonamiento para dar o negar valor probatorio a esta declaración, radica esencialmente en que estas personas se presenten ante él y narren los hechos tal y como -- ellos los apreciaron sin inclinarse a favor de ninguna de las partes, presumiendo por tanto que su conducta es de buena fé y tan sólo con ánimo de servir como medio de prueba a fin de llegar a la verdad que se busca para que se aplique el derecho en su máxima expresión.

El testigo ocasional como ya lo dijimos al hablar de los -- testigos infactum, es aquella persona que se encuentra en el lugar y momento exacto en que ocurren los hechos que se debaten y normalmente no puede explicar en forma razonada los motivos por los cuales se encontraba en este lugar y en ese momento.

Tanto los tratadistas como la jurisprudencia han olvidado un aspecto muy importante para que una persona pueda ser testigo, para que pueda llevarse a cabo su declaración y para dar o negar valor probatorio a su dicho, así tenemos que el testigo como medio de prueba debe ser un instrumento capaz de formar convicción, esto es, ser persona mayor de edad y en pleno uso de sus facultades mentales y con capacidad legal y suficiente para contraer derechos y obligaciones, esto es, que no puede crear convicción en-

el juzgador una persona incapaz (loca, idiota, imbécil, menor de edad, etc.), a pesar de haber presenciado los hechos en litigio y que los pudiese narrar tal y como ocurrieron, ya que su sola situación biológica o psicológica harían dudar al juzgador con justeza de la veracidad con que pueda conducirse este tipo de personas, - lo que traería por sí la duda razonada de si ocurrieron o no los hechos tal y como son narrados por estos sujetos, por tanto, considero se debe tomar en cuenta muy especialmente estos estados de la persona, no sólo para valorar su dicho, sino incluso para proponerlo como tal (mayores y menores de edad), sólo los mayores de edad pueden ser sujetos de derechos y obligaciones pero siempre y cuando no esten afectados de sus facultades mentales como ya se - dijo, por cuanto a los de minoría, igualmente su dicho se vé afectado legalmente de acuerdo a nuestras leyes, no obstante ello, a criterio del sustentante considero este criterio se debe ampliar, tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo contempla que -- pueden ser trabajadores los menores de dieciocho años pero mayo-- res de dieciseis y que además les faculta para acudir ante las autoridades laborales a demandar por sí mismos ante estas los derechos que crean le son violados, por tanto, si dentro de los con-- tendientes (el trabajador) puede ser menor de edad, sus testigos-- deberán correr la misma suerte que aquél, tomando en cuenta el -- principio general de derecho que establece que lo accesorio corre la misma suerte que lo principal.

Testigo en otro idioma, la Ley Federal del Trabajo tratando de adaptarse a las necesidades actuales, contempla dentro de su - contexto la posibilidad de que la persona que ha de servir como -

testigo no habla el idioma español, esto es, que se trate de algún extranjero o bien de algún nacional que hable el dialecto propio de su región, en estos casos, en el artículo 816 del Código - Laboral vigente, se actualiza tal hipótesis al señalar: "Si el - testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de interprete que será nombrado por el Tribunal, él protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de es cribirse su declaración en español deberá escribirse en su propio idioma por él o por el interprete", esta situación en la actualidad y con frecuencia se materializa, dada la gran relación o intercambio cultural, social, económico o industrial en nuestro - - país con otros, trayendo como consecuencia también un intercambio o utilización de personas que no hablan nuestro idioma, y que pue den estar presentes al momento en que ocurren los hechos, por - - ello se considera que al rendir su declaración estas personas el - juzgador deba auxiliarse de un traductor a fin de que los hechos na rrados por aquél puedan ser traducidos al español para así la autoridad laboral estar en aptitud de apreciar en su justo valor la declaración de estas personas, sin que sea obice su calidad de ex tranjero o de personas que no hablen el idioma español.

La Ley Federal del Trabajo, contempla dentro de su cuerpo - la situación de que existan obreros, extranjeros dentro de la negociación y con mayor razón debe contemplar la situación de la fl gura del testigo en otro idioma.

Testigo único o singular, este testigo rompe con el principio general y tradicional en el sentido de que un sólo testigo es

un testimonio nulo, y tal y como en el derecho romano se establecía, situación a la que se llegaba al siguiente aforismo "tesis - unus, testis nullus", toda vez que un sólo testigo puede, crear - convicción en el juzgador, ya que no es el número de testigos los que forman esta convicción, sino la calidad de estos, que puede - ser suficiente para orientar el criterio del juzgador tal y como puede verse en las siguientes:

"Dentro de la facultad de apreciación de hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre valoración de pruebas, que a las Juntas de Conciliación y Arbitraje confiere la Ley Federal del Trabajo, es legalmente posible que concedan plena eficacia probatoria a la declaración de un sólo testigo, si por las circunstancias que concurren en el caso es lógico - admitir que produce convicción de veracidad este -- testimonio."

Revista del Trabajo.- Marzo de 1994. Pág. 53.

"TESTIGO SINGULAR. Cuando su declaración 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 885/71.- Secretario de Comunicaciones y Transportes.- Junio 24 de 1971.- 4ª Sala, Sép

La situación del testigo singular nace en nuestro medio jurídico del criterio jurisprudencial sostenido por la H. Suprema Corte, dada cuenta que no tiene antecedentes jurídicos de ninguna especie, en virtud de que se partía del principio romanista antes señalado, y para que este testigo único pueda reunir tal calidad es necesario que se encuentre rodeado de circunstancias muy especiales de la persona del deponente, circunstancias que deben ser forzosamente de tal naturaleza que la junta no tenga más opción que darle el pleno valor que se derive de su declaración, por tanto el artículo 820 del Código Laboral determina las exigencias que deban concurrir en estas personas y así tenemos que:

"Un sólo 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 garantías de veracidad."

Al contemplar la ley de la materia la posibilidad del testigo único, no sólo rompe con el principio romano mencionado, sino que también, rompe con el principio de poder contrastar la declaración de dicho testigo con otros testigos, a fin de urgir en estas la verdad que se busca, pero, al tratarse del testigo singu-

lar o único es obvio que no existe otra persona que declare como testigo para poder confrontar las declaraciones de éstos, pero -- ello, no le imposibilita a la autoridad laboral para tomar en -- cuenta lo informado por estas personas otorgar pleno valor a su -- dicho, atento al criterio jurisprudencial mencionado.

Testigo hostil, dentro del medio jurídico se conoce a estas personas porque normalmente su declaración va encaminada en contra de la persona que los presenta como testigos, siendo por tanto contraproducente al oferente el dicho de los mismos, presumiéndose una imparcialidad del deponente que ha de repercutir al momento de entrar al estudio del fondo del negocio.

El desahogo de la prueba testimonial se encuentra rodeado -- de requisitos o exigencias marcadas por la ley y ante las juntas de conciliación y arbitraje se sigue un verdadero ritual a fin de lograr una mayor seguridad en el mismo. Es evidente que no se -- puede impedir la previa preparación de los testigos, en la práctica muchas veces puede verse que normalmente se trata de un ejercicio de mentira, practicado por varias personas, con la finalidad que recuerden juntos los puntos que deben de exponer, los que deben concordar con los hechos en litigio, independientemente de -- ello, también es posible en la práctica que ante la autoridad laboral concurren personas dignas de fé y declaren hechos que les -- constan y que apreciaron por sus propios sentidos y sin necesidad de alección.

Así la Ley Federal del Trabajo señala las reglas a seguir --

en el desahogo de esta probanza (artículo 815 Ley Federal del Trabajo), obligando al oferente de la prueba a presentar a sus testigos para la recepción de sus testimonio, salvo que haya solicitado que fuesen llamados por la autoridad, en este caso, la Ley de la Materia (artículo 813 Ley Federal del Trabajo), obliga al oferente a señalar la causa o motivo justificado que le impidan presentarlos directamente, situación que harán bajo protesta legal - de decir verdad, ahora bien, esta hipótesis no se actualiza al menos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ni en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en el Distrito Federal, toda vez que las partes tan sólo se limitan a señalar que están imposibilitados a presentarlos físicamente lo que manifiestan bajo protesta de decir verdad, pero casi nunca señalan la verdadera causa del porqué no pueden presentarlos, por lo que no se cumple con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo al respecto, bastando a las Juntas que digan las partes no estar en posición de presentar a sus testigos y manifestar lo bajo protesta de decir verdad, acordando de inmediato a su petición y ordenando la citación del testigo por medio de la propia autoridad, resultando letra muerta lo establecido en la Ley Federal del Trabajo respecto a la cita o presentación del testigo.

Por último el artículo 319 señala: "Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados."

También como requisito indispensable en el desahogo de esta prueba lo es la certeza de que la persona que ha de deponer es -- precisamente la que se propuso para ello, para tal fin, la ley en comento señala que el testigo deberá identificarse a petición de cualquiera de las partes y para el caso de no traer al momento su identificación se le debe de dar un plazo prudente (3 días) a fin de que pueda identificarse posteriormente, pero la ley no dice -- que sucederá para el caso de que no se identifique dentro del término que se le concede, situación que la propia autoridad laboral ha tratado de subsanar apercibiendo al oferente de dicha prueba - con tener por no desahogada la misma, cayendo en el absurdo de no tener por desahogada la prueba que ya esta desahogada, en todo caso, deberá negarsele valor probatorio al testimonio de estas personas, dado que no existe la certeza de la persona que depuso como testigo.

También la Ley Laboral contempla la posibilidad de que los testigos puedan comunicarse las preguntas que les formulan las -- partes y preparen las respuestas en forma conjunta, lo que invalidaría su dicho, ya que equivaldría esta situación a la preparación del testigo, por ello, se prevee que los testigos sean examinados por separado, de acuerdo al orden en que fueron ofrecidos a fin de evitar no sólo que se comuniquen entre ellos, sino incluso que ni siquiera oigan las preguntas, y las respuestas dadas al -- testigo que les antecedió, dada la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo y de que es eminentemente oral, la ley recogiendo este principio, faculta a las partes a formular sus interrogatorios a los testigos en forma oral, quienes deberán contestar de viva voz

y la autoridad levantará el acta respectiva, anotando la pregunta y respuesta dada al efecto, la excepción que confirma esta regla de oralidad se encuentra comprendida en las Fracciones III y IV - del artículo 813 del Código Laboral en comento.

A fin de tener la certeza de la persona que ha de deponer, - la Ley del Trabajo señala como obligación tajante que se asiente en el acta que se levante los datos generales de las personas tales como, nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación, lugar donde trabaje; también se faculta a la autoridad a fin de que se les tome la protesta y aperciba a los testigos de las penas en -- que incurren los falsos declarantes, hecho lo anterior y asentado ello en el acta respectiva, se procederá a tomar la declaración de estas personas, anotándose con la mayor claridad y precisión posible todo lo narrado o vertido por el testigo en cuestión, al respecto, es necesario aclarar que la propia ley faculta a la autoridad a admitir sólo las preguntas que tengan relación directa sólo con el asunto, que no sean repetidas al mismo testigo y - que tampoco lleven implícita la respuesta, en este caso, a pesar de que la ley no lo señale, deberán ser desechadas, como puede -- verse, el desahogo de esta prueba es un verdadero acto ceremonial con la única finalidad de tener la mayor certeza de que el testigo se conduce con verdad y que puede ser digno de fé en su dicho, no obstante ello, como ya lo tengo dicho con anterioridad, considero que esta probanza debe revestirse aún de más requisitos para poder llevar a cabo su desahogo y concederle un pleno valor al -- testimonio de estas personas, requisitos tales como procurar investigar la calidad moral, capacidad legal, económica, social e -

intelectual de estas personas, así también el que las juntas den-
la intervención al Ministerio Público de la demarcación que co- -
rresponda a fin de que proceda conforme a lo dispuesto por el ar-
tículo 1006, solo para el caso de llegar a comprobarse de que los
testigos propuestos son falsos sin que les consten los hechos, pe-
nalidad que debe aplicarse tanto a la parte que los propone como
a los propios testigos, situación que en la práctica a la fecha -
es letra muerta, no obstante esta disposición en la ley tiende, y
ojala logre su objetivo de terminar de una buena vez con la prác-
tica generalizada de utilizar en los conflictos laborales testi-
gos falsos.

La propia Ley del Trabajo señala el orden para la interroga-
ción de los testigos y se contempla que el primero en hacerlo se-
rá el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes con-
tendientes, incluso la autoridad cuando lo juzgue conveniente po-
drá examinar en forma directa al testigo. No debemos perder de -
vista que las preguntas que se formulen a un testigo deben ser en
forma inquisitoria, a fin de que este pueda informar con libertad
a la Junta, tomando en cuenta que las preguntas deben ser claras,
precisas, que no sugieran la respuesta, concisas y congruentes --
con la litis planteada, de otro modo la autoridad se encuentra fa-
cultada para desecharlas por no ser formuladas conforme a derecho,
las preguntas y respuestas se harán constar en autos en forma tex-
tual, al final el deponente dará la razón o los motivos por los -
cuales conoce directamente los hechos que ha narrado, si es nece-
sario ello, siempre y cuando de las respuestas que haya dado a --
las preguntas que le fueron formuladas no se desprenda este, ter-

minado el turno del oferente de la prueba, pasa este derecho a -- los demás contendientes tal y como lo dispone la Fracción VI del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, en este caso, el interrogatorio que se formule técnicamente se le denominará repreguntas, las que sólo podrán ser formuladas en relación directa con las preguntas formuladas por el oferente, en la práctica la forma de repreguntar se ha extendido incluso a las respuestas dadas por el testigo o también en relación a su idoneidad, esto es, para en su momento dado objetar no sólo la validez del dicho del testigo sino la calidad misma del testigo, su persona, lo que traerá como consecuencia la tacha no del dicho sino del testigo tema principal de este trabajo.

Concluida la recepción del testimonio de estas personas, la autoridad les entera de su declaración, ya sea que lean por sí -- mismas las preguntas y respuestas o se las lea la propia junta, - hecho lo anterior el testigo estará obligado a firmar al margen - de las hojas que contengan su declaración, situación que se hará - notar por el Secretario de Acuerdos, si el testigo no sabe firmar imprimirá su huella digital y una vez estampada está o firmada no se podrá variar la declaración en su esencia, aunque si se podrán hacer las aclaraciones pertinentes que juzgue el deponente, una - vez concluida esta etapa, las partes tendrán el derecho de hacer - uso de la palabra y si lo juzgan conveniente en términos del artículo 818 de la Ley en comento podrán formular sus objeciones o tachas, el legislador "dá el poder" a la autoridad competente, a efecto de que este desahogo se lleve con las formalidades que la ley exige y no se tome como un simple juego por parte de los tes-

tigos, logrando con ello que la autoridad cuente con todos los me
dios permitidos por la ley, para lograr con esto una mejor impar-
tición de la justicia, pero sobre todo, para que el juzgador co--
nozca la verdad de los hechos.

CAPITULO CUARTO

INCIDENTE TACHA DE TESTIGOS

- I. NATURALEZA JURIDICA
- II. MOMENTO PROCESAL PARA INTERPONER LA TACHA
- III. DIFERENCIA ENTRE TACHA DE TESTIGOS E INTERPRETACION DEL DICHO DEL TESTIGO Y CONSECUENCIAS JURIDICAS

CAPITULO CUARTO

INCIDENTE TACHA DE TESTIGOS

I. NATURALEZA JURIDICA

A) DOCTRINA

Para una más fácil comprensión sobre este capítulo, es necesario primeramente captar en lo más posible lo que debe de entenderse por naturaleza jurídica de una figura jurídica, así tenemos que algunos autores la consideran como el estudio y análisis de las causas internas y externas que componen dicha figura, esto es realizando un estudio de lo qué son y para qué son, así tenemos que la naturaleza jurídica de testigo quedó encerrada en el concepto de ser un medio de prueba que recae en una persona con capacidad física y legal con la finalidad de crear convicción en el juzgador sobre hechos controvertidos por las partes, tal y como se vió en el capítulo que antecede, en el anterior concepto encontramos el que es, esto, un medio de prueba que recae en una persona, y el para qué es, o sea, la finalidad de crear convicción en el juzgador, de igual forma debemos buscar la naturaleza jurídica de incidente, así tenemos;

INCIDENTE, "proviene del latín 'incidens', 'incidentis' -- (part. pres. de "incido") el que corta o divide; lo que sobreviene, llega, acaece. A su vez, "incido", is, i, ere (de in y cadoer), significa: ir a dar en, precipitarse sobre, caer en, lle--

gar inopinadamente a, encontrarse con, ir a parar, caer, venir a parar, ocurrir, suceder; cuyos equivalentes latinos son: in, ad o supra, aliquid cado, incurro, evenit, confingit; o también proviene de la etimología: incido, is, i, sum ere (de in y caedo cortar, muy clásico), escoplear, hacer una muesca en, rebajar, hacer una incisión en, abrir, cortar, podar, despedazar, grabar, esculpir, cortar, interrumpir, suspender, revocar, anular, cuyos equivalentes latinos son: caedo, proecido, scindo, seco, amputo, insculpo, sculpo, coelo."⁵²

Pina y Palacios, dice "que la palabra incidente es de origen latino, y dentro de los antecedentes de la propia palabra, -- tiene dos acepciones: la primera, "incide", "incidere", que significa cortar, interrumpir, suspender, y la otra está en el verbo "cadere", caer, sobrevenir. Tales son los significados de la palabra. Si tratamos de encontrar los antecedentes de la misma, -- existen dos términos semejantes: "incidencia" es uno e "incidente" es el otro. Incidente significa lo que sobreviene en el discurso de algún asunto e incidencia suceso secundario que sobreviene en el discurso de un asunto..."⁵³

Entendiéndose por Incidente, para SODI, "toda cuestión que surja en el curso del juicio, y con mayor propiedad toda controversia que entorpezca la marcha regular de lo que es objeto del juicio, y que por su naturaleza debe tramitarse y resolverse de--

52 Willebaldo Bazarte Cerdán.- Los Incidentes en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Territorios.- Ediciones Botas. México, 1961.- Pág. 8.

53 Op. cit. Pág. 7

un modo especial."⁵⁴

Es decir, el incidente es lo que sobreviene accesoriamen- te en algún asunto o negocio fuera de lo principal, desde el punto de vista jurídico, es la cuestión que sobreviene entre los liti- gantes durante el curso de la acción principal.

He transcrito los anteriores conceptos de incidente por -- considerarlo de suma importancia, ya que como se menciona, es to- do suceso secundario a lo principal y que sobreviene en el curso- normal de un asunto, y el cual tiene que solucionarse primeramen- te para poder continuar con el trámite de lo principal, motivo -- por el que considero que aún y cuando no se encuentre contemplada la tacha de testigos como un incidente, en la Ley Federal del Tra- bajo, la misma al interponerse cuando terminan de deponer los tes- tigos, suspende el curso normal del proceso y debido a esta sus- pensión tiene un trámite especial para resolver sobre su proceden- cia o improcedencia y dicho trámite se realiza precisamente en la vía incidental ya que se suspende el proceso al señalarse fecha y hora para desahogar las pruebas que se hayan ofrecido para acredi- tar la tacha interpuesta.

Los incidentes son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata- directa con el asunto principal. Además como el proceso no termi

54. Op. cit. Pág. 9.

na con la sentencia, sino con la actividad judicial, se extiende hasta satisfacer a la parte que obtuvo resultado favorable, de manera que los incidentes son posibles aún después de dictada la -- sentencia definitiva, es decir, en la ejecución de la misma.

Y por TACHA, se entienden las deficiencias, defectos, faltas o impugnaciones que se hacen de algo, y que se hará valer en una vía incidental.

Comprendidos los anteriores conceptos, tenemos que para el insigne maestro EDUARDO PALLARES, la tacha de testigos lo son -- "las condiciones personales de los testigos o de los peritos y -- las circunstancias de sus declaraciones o de las diligencias respectivas, que restan valor probatorio a la prueba testimonial."⁵⁵

Para el maestro MIGUEL BERMUDEZ CISNEROS, "las tachas son causas que invalidan o disminuyen el valor de las declaraciones-- de los testigos."⁵⁶

El Jurisconsulto FRANCISCO ROSS GAMEZ, señala "que 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."⁵⁷

55 Eduardo Pallares.- Op. cit. Pág. 749.

56 Miguel Bermudez Cisneros.- La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, Pág. 82.

57 Francisco Ross Gamez.- Derecho Procesal del Trabajo.- Edit. Porrúa, México, 1978. Pág. 289.

El tachar o impugnar un testigo o declaración en materia - laboral se debe hacer conforme a la Ley del Trabajo (Artículo 778 818 y 881), esto es, que se impugnará planteando la tacha respectiva que se resolverá previo a lo principal, de otro modo resultaría un obstáculo para el avance y conclusión del juicio laboral - del que sobreviene la figura procesal en cuestión.

Se puede tachar a los testigos por ser parientes, amigos - íntimos, enemigos, socios, empleados, compadres, etc., de las partes, circunstancias externas todas ellas que a juicio del sustentante pueden afectar su credibilidad.

Cuando un testigo declara falsamente, esto implica necesariamente tacha legal, excepto cuando se refiera a las situaciones mencionadas, que tenga interés en el asunto, siendo esto una apreciación subjetiva. El hecho de que el testigo sea trabajador de la empresa o dependa económicamente del patrón, para los efectos laborales no implicaría tacha legal, como lo sería para los efectos civiles.

El jurista RAFAEL TENA SUCK, dice "las tachas son causas - que invalidan o disminuyen la eficacia o el valor probatorio de - las declaraciones de los testigos, hechas valer por las partes."⁵⁸

A juicio del sustentante, las tachas son aquellas condicion

58 Rafael Tena Suck.- Op. cit. Pág. 122-123.

nes que se dan en determinadas personas que son ofrecidas como -- testigos por las partes en juicio, las que, alegadas en tiempo y forma por la parte contraria, deben ser tenidas en cuenta por el juzgador al dictar su laudo para invalidar el valor probatorio de las declaraciones prestadas por aquellas.

La tacha consiste en determinadas circunstancias que concurren en las personas de los testigos que hacen no creible su declaración; pero también se puede hacer valer el hecho de que las declaraciones sean confusas, contradictorias, vagas, reticentes, incompletas, etc.

La doctrina las considera como la razón o motivo legal para invalidar o desvirtuar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos, también se puede apreciar que la gran mayoría de estos, coinciden en sus conceptos sobre la tacha, ya que mencionan que son circunstancias internas y externas de carácter personal que rodean al testigo, que en un momento y en un acto -- tan importante dentro del procedimiento laboral pueden declinar -- la balanza en favor de la persona que los presente.

La tacha también es considerada como el motivo o causal de sospecha que anula o disminuye la fé de un testigo; impugnación -- que un litigante formula sobre la persona o dichos de un testigo, con el objeto de destruir o disminuir la eficacia de su declaración.

Acción y efecto de tachar, procedimiento posterior a la --

prueba principal y anterior a los alegatos de bien probado, destinado a recibir la prueba que justifique los motivos de sospecha - que anula o disminuyen la fé de un testigo.

De lo anteriormente señalado, llegamos al conocimiento pleno que la tacha de testigo, como todas las cosas en esta vida tiene un principio y un fin, siendo el primero, las causas, circunstancias o motivos que hacen dudar de la veracidad del dicho del testigo y por lo mismo se ve afectado de credibilidad, su finalidad lo es el de invalidar o cuando menos restar valor probatorio al testimonio rendido, a fin de que no pueda repercutir en juicio o sus efectos sean mínimos.

Para calificación del incidente se exige que tenga una relación más o menos inmediata con el objeto principal del pleito - pues las cuestiones ajenas deben promoverse en juicio separado, - porque de otra manera alterarían los términos de la relación procesal y se infiltraría la confusión en el procedimiento.

Los efectos más importantes de los incidentes son: que no puede llegarse a la sentencia si no se resuelve previamente la -- cuestión surgida y que existe la posibilidad de que pueda ser resuelta en la sentencia misma.

En tal virtud, la Ley Federal del Trabajo, la Doctrina y - la Jurisprudencia, han coincidido en precisar que existen circunstancias que por su sola presencia en el testigo inducen a dudar - de la veracidad de la conducta de éste, aunque estas condiciones-

puedan variar en las diversas ramas del derecho, así tenemos por ejemplo que en materia laboral los testigos idóneos para acreditar algún hecho controvertido en un juicio, lo son precisamente los demás trabajadores quienes pueden justificar sobradamente su presencia en el momento y lugar en que ocurrieron los hechos en debate, pero su declaración puede verse afectada por el simple hecho de tener relación íntima o parentesco con alguno de los contendientes, en cambio en materia familiar las personas idóneas lo son precisamente los amigos o familiares de aquellos, ya que son las personas que pueden tener un mayor conocimiento de los hechos por su acercamiento con los contendientes, como puede verse la circunstancia de invalidación en estas áreas del derecho es diferente, pero elio siempre es con la finalidad de hacer más clara la conducta del testigo, a modo que pueda ser apreciada en su integridad tanto moral como jurídica y la finalidad como ya se indicó es la de negar valor probatorio al testimonio, haciéndole notar al juzgador las circunstancias que afectan su credibilidad.

Ahora bien, se debe tomar en cuenta cuando una persona se encuentra inhabilitada para ser testigo y a pesar de ello depone en juicio, esta sola circunstancia es más que suficiente para que la Junta dude de la conducta de éste y no lo tome en cuenta al momento de resolver, también se debe tener especial atención en el caso de incapacidad física o mental del testigo, y en ambos casos la finalidad lo será siempre la de anular su declaración, sin olvidar que la propia ley prohíbe la declaración de los incapacitados o la inhabilitación de las personas para fungir como tales, -

en ambos casos, por tratarse de actos, contemplados por la ley como prohibitivos de llevarse a cabo, se esta en presencia de la -- realización de actos nulos que traen como consecuencia la anula-- ción de la declaración que hayan podido vertir ante la autoridad, pero ello sólo es posible mediante la tacha del testigo formulada por la parte contraria a la oferente, dado que las circunstancias de incapacidad o inhabilitación debe hacerlas notar precisamente la parte quien pretenda anular el dicho de éstos testigos, caso - contrario, la propia autoridad se encuentra imposibilitada para - actuar de oficio en estas circunstancias, máxime que el único elemento con el que cuenta será la declaración de los testigos, la - cual valorará tomando en cuenta el contenido de las declaraciones, pero sin que conste en autos las circunstancias antes mencionadas que sólo las partes pueden hacer valer, mismas que se tramitarán en forma incidental.

La tacha no se funda en la inhabilidad, ya que por el con-- trarlo, supone la capacidad para ser testigo y concierne, como ya lo mencione, a las circunstancias ya sean personales o relativas a la misma declaración, y no invalidan ésta, sino únicamente le - restan eficacia probatoria.

En toda declaración testimonial existen diversas circuns-- tancias que en su momento procesal oportuno deben ser valoradas - por la Junta que vaya a dictaminar, por lo que dichos factores -- pueden aumentar o disminuir la credibilidad del testimonio; de tales circunstancias se tomarán en cuenta únicamente las que se ha-

gan valer y debiliten la declaración testimonial y aquellas que son puestas de manifiesto por las partes en el proceso, configurándose con esto la institución procedimental propia que recibe la denominación de tacha.

La tacha a la persona del testigo son las acciones, declaraciones o actos que fundados en alguna circunstancia o condición propia del declarante, tienden a restarle todo valor o quitarle credibilidad a su declaración.

Debido a estas circunstancias, constantemente se incurre en confusiones, ya que la tacha por lo común se hace con el carácter de alegatos a las declaraciones y no constituyen técnicamente una tacha al testigo.

Es necesario insistir que la tacha al testigo debe ser alegada forzosamente pro la parte que pueda verse afectada para el caso de que la Junta del conocimiento considere valor probatorio a la declaración del testigo, de otro modo, se insiste que la autoridad laboral no tendría elementos para restar o negar valor al dicho del testigo, porque si bien es cierto que el proceso laboral es eminentemente oral y en vía de comparecencia personal, también es cierto que en las actas que se levanten al respecto jamás se asientan estas circunstancias de carácter personal, a no ser que se haga a petición de parte agraviada, se abra el incidente respectivo, para acreditar las objeciones o tachas planteadas al testigo, se ofrezcan y desahoguen las pruebas pertinentes del caso y será hasta cuando la autoridad este en posibilidades de valo

rar debidamente a la persona o al dicho del testigo. A fin de tener un mejor estudio y análisis de la tacha de testigos, se hace necesario establecer una clasificación de la misma, la cual podemos dividir en dos grupos a saber:

- a) son las relacionadas directamente con la persona que depone como testigo;
- b) las que se relacionan con el dicho del testigo.

a) Las circunstancias que se refieren directamente a la persona del testigo pueden ser absolutas y que anulan por completo su declaración o relativas que pueden afectar su dicho pero no lo invalidan, dentro de las causas absolutas encontramos la capacidad legal que puede consistir en que se trate de un incapacitado por virtud de ser menor de edad, loco, idiota o bien que este declarado en estado de interdicción por disposición expresa de la ley, ya porque esta incapacidad legal lleve a la persona a un estado de interdicción o simple y sencillamente se trate de un "a liene iuris".

Las absolutas, carece de valor la declaración del testigo por encontrarse en estado de incapacidad para ser testigo en cualquier proceso, y la junta no debe tomarla en cuenta por referirse a la capacidad del testigo.

Las relativas, se fundan en causales que pueden afectar la imparcialidad del testigo, pero no lo privan de validez y de cierta eficacia probatoria; por ello se ha considerado al interés, al

parentezco, a la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, entre otros, como circunstancias que van a disminuir la fé en el testimonio, pero, esto no es motivo suficiente para invalidarla, como puede verse en el criterio sustentado por la Corte; y el cual confirma lo manifestado por la doctrina:

"TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador -- por tener con alguna de las partes parentezco, -- 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 descirtue lo manifestado por el testigo, pues en éste caso los miembros de la junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba."

Amparo Directo 3776/73. Carlos Christielb Conesa. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca, Volumen 64, Quinta Parte. Pág. 33.

Amparo Directo 1396/74. Francisco Javier Gómez Sosa. 5 votos. Séptima Epoca. Volumen 69, Quinta Parte. Pág. 27.

Amparo Directo 2854/76. José Licona Díaz. Unanimidad de 4 votos. Séptima Epoca. Volúmenes 91-96.-

Quinta Parte. Pág. 93.

Amparo Directo 7476/82. Servicio de Coches Dormitorios y Conexos, S.A. de C.V. 5 votos. Séptima Epoca. Volúmenes 169-174. Quinta Parte. Pág. 44.

Amparo Directo 7912/81. Pedro Manuel Hernández López. 5 votos. Séptima Epoca. Volúmenes 169-174.- Quinta Parte. Pág. 44.

De acuerdo con el sistema de libre apreciación de las pruebas, la junta al dictar su resolución definitiva dará los argumentos concediendo o negando eficacia probatoria a los testimonios; quedando de manifiesto que 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 al efecto la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido que un solo testigo puede crear convicción en el juzgador si en él concurren las condiciones y circunstancias necesarias por las cuales se puede evidenciar la verdad, tal y como puede verse en las siguientes:

"TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, APRECIACION DEL VALOR PROBATORIO DEL. 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 circunstancias que son garantía 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 -- por 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 testimonio 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 substituir su criterio al de las juntas, por impedirlo el artículo 773 de la Ley Federal del Trabajo."

Amparo Directo 2768/73. Fructuoso Valera S. y - - cogas. 31 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Volumen 38. Quinta Parte. Pág. 53. S. J. F. Séptima Epoca. Volumen 49. Quinta Parte. Pág. - 55 (Cuarta Sala).

si en el mismo concurren circunstancias que son ga rantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la ver dad, sino el conjunto de condiciones que pueden -- reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de -- por sí indudables, hacen que el declarante sea in- sospechable de falsear los hechos que se investi-- gan, no es menos, cierto, sin embargo, que única y exclusivamente cuando las juntas estiman, en con-- ciencia, que el testimonio de una sola persona es- suficiente para producirles la íntima convicción - de que es cierto el hecho sobre el que depone, pue de aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio 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 pue de substituir su criterio al de las juntas, por im pedirlo el artículo 773 de la Ley Federal del Tra- bajo."

Amparo Directo 2768/73. Fructuoso Valera S. y - - cogas. 31 de enero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Sépti- ma Epoca. Volumen 38. Quinta Parte. Pág. 53. S. J. F. Séptima Epoca. Volumen 49. Quinta Parte. Pág. - 55 (Cuarta Sala).

"TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR-
PROBATORIO DEL. Esta Cuarta Sala ya ha definido -
su criterio en el sentido de que un solo testigo -
puede formar convicción en el Tribunal, si en el -
mismo concurren circunstancias que son garantía de
veracidad, puesto que no es solamente el número de
declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, -
sino el conjunto de condiciones que pueden reunir-
se en el testigo, y a las cuales, siendo de por sí
indudables, hacen que el declarante sea insospecha
ble de falsear los hechos que se investigan, y es-
claro que esas condiciones se reúnen en el testigo
que, propuesto por ambas partes, declara sobre la-
forma en que los hechos, investigados tuvieron lu-
gar."

Amparo Directo 1684/72. Ismael García Arreola. 26
de julio de 1972. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina-
Salmorán de Tamayo. Tesis de Jurisprudencia número
185. Apéndice de 1917-1965. Quinta Parte, Cuarta -
Sala. Pág. 173. S.J.F. Séptima Época. Volumen 43.-
Quinta Parte, Pág. 53. (Cuarta Sala).

Como puede verse las circunstancias a que se refiere la --
Corte, son entre otros elementos la confianza y credibilidad que-
le merece al juzgador la declaración del testigo, ya por conside-
rarla verosímil o bien por no existir en juicio elementos o indi-
cios que hagan suponer que ha faltado a la verdad. Podemos con--

cluir que la Doctrina y la Jurisprudencia concuerdan en su apreciación para determinar la procedencia o motivo de la tacha, así como para concederle o negarle valor probatorio al dicho de un testigo.

Ahora bien, se puede presuponer que cuando un testigo acude a un juicio movido por un interés personal, odio, amistad, etc. su declaración podrá verse afectada, pero esta presuposición no siempre es acertada, toda vez que independientemente de su situación personal ello no quiere decir que en forma deliberada vaya a mentir, máxime si se trata de una persona de moralidad reconocida que aún en contra de sus mismos intereses antepone el valor de la verdad, por lo que su dicho no podrá afectarse de nulidad por estas circunstancias, pero sí se puede afectar en forma relativa la declaración del testigo y en este caso su valor probatorio sería mínimo pero, no nulo; puede servir de ejemplo a este caso el criterio sustentado por nuestro máximo órgano de justicia:

"TESTIGOS, TACHAS DE, EN LOS JUICIOS LABORALES. --
La Ley Federal del Trabajo no señala cuáles son --
los motivos en que puede fundarse la tacha de los --
testigos y, por lo mismo, debe interpretarse que --
puede constituir motivo de tacha cualquier circuns-
tancia que afecte la credibilidad de quienes han --
declarado en el juicio como tales, ya que éste es --
el criterio que prevalece en las leyes procesales --
mexicanas, según puede verse en los artículos 186-

del Código Federal de Procedimientos Civiles y 371 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que no limitan el concepto de tachas a las circunstancias de parentesco, interés o amistad entre los testigos y la parte que los presente. Por otro lado, es evidente que en caso de demostrarse que los testigos fueron instruidos por quien los presentó 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

Amparo Directo T.953.73. Felipe Hernández Romero.-
27 de marzo de 1974. Unanimidad de votos. Ponente:
Rafael Pérez Miravete. S.J.F., Séptima Epoca, Vol.
63, Sexta Parte, Pág. 73.

b) Las concernientes al contenido de sus declaraciones o al dicho del testigo al ser interrogado por las partes, se refieren a las manifestaciones del testigo, las que se impugnan por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas; la Ley Federal del Trabajo no señala las causas o motivos por los cuales se ha de tachar a los testigos, por tanto ésta podrá plantearse por cualquier circunstancia que afecte la credibilidad del

testigo, y estas circunstancias no sólo serán relativas a la persona del deponente, sino que también puede ser y referirse a su declaración si de la misma se desprenden las circunstancias que la hagan no creíble, criterio que es considerado válido dentro del panorama jurídico nacional, que no limita la tacha a las circunstancias de parentesco, interés o amistad entre los testigos y su presentante.

Por otro lado, es evidente que en caso de que existan circunstancias que hagan suponer que el testigo ha sido preparado o aleccionado, deberá abrirse el incidente respectivo recibiendo las pruebas que se ofrezcan para tal efecto, esto aún y cuando no se encuentre considerado como incidente en la ley laboral, pero que en la práctica es la manera como se plantea la tacha para llevar a cabo su tramitación.

Es de explorado derecho, para que una persona pueda tener la calidad de testigo y declarar sobre hechos que le constan, es necesario los haya presenciado, visto u oído en forma directa, esto es, no se trate de un testigo de oídas, por ello es necesario y se exige dentro del derecho laboral (artículo 815 Fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo), que den la razón de su dicho, o sea, que indiquen el por qué saben y les consta lo que han declarado y precisamente en el "por qué saben" se encuentra encerrada la circunstancia relativa a que deben señalar los motivos específicos que les llevaron a estar presentes en el momento y lugar en -

que ocurren los hechos, de otro modo, de admitirse tal circunstancia su dicho se verá afectado de credibilidad, produciéndose también en este caso la anulación de este acto jurídico y en tales circunstancias también es irrelevante abrir el incidente de tachas; aspectos a los que llegan los tratadistas antes citados, e incluso concuerdan con el criterio sustentado por la Corte como puede verse:

"PRUEBA TESTIMONIAL, VALOR DE LA. Tratándose de testigos que no son trabajadores del patrón, razón fundada en su dicho. Cuando los testigos presentados no son empleados de la empresa, no basta para tener por acreditados los hechos sobre los que declaran, su afirmación de que estuvieron presentes al ocurrir tales hechos, sino que deben dar la razón fundada de su dicho, y esta, en ese caso, consiste en expresar el motivo por el que estuvieron presentes en el momento en que ocurrieron los hechos, y el por menor de estos, pues de lo contrario no concurren en ellos circunstancias que sean garantía de veracidad y la junta debe negar valor a sus declaraciones."

Amparo Directo 1999/73. Gerardo Martínez Cruz. -- 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 2928/73. Ray-Lon, S. A. 25 de octubre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Época. Vol. -

Ahora bien, es necesario entender en su cabal dimensión el hecho de que el deponente dé razón de su dicho, en estas circunstancias no es necesario que se haga en forma sacramental, basta para ello que en sus declaraciones señale tales motivos, esto es, que vaya implícita en su respuesta los motivos por los cuales conoce los hechos en forma directa y las razones que tuvo para estar en el momento y lugar oportuno, en caso contrario, no concurrirán en el testigo las circunstancias de fé y credibilidad en su dicho, lo anterior fácilmente se puede apreciar partiendo de los conceptos vertidos por los tratadistas mencionados quienes señalan, el testigo debe declarar lo que vió y presenció directamente, también la Corte siguiendo la misma directriz de los autores invocados, ha establecido:

"PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. OMISION -
DE DAR LA RAZON DEL DICHO EN FORMA SACRAMENTAL. --
La prueba testimonial consiste en la declaración -
que rinde una persona, que encontrandose presente -
al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cual- --
quier modo directo tome conocimiento de su existen-
cia por medio de los sentidos y que al deponer re-
pita lo que pudo captar, proporcionando informa- -
ción en relación al hecho que presenció o escuchó,
y dicha persona debe tener, además del conocimien-
to de los hechos controvertidos, determinadas con-

diciones personales, lo cual hará , en su caso, - que merezca fé respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los - motivos específicos por los cuales conoció los he- chos materia de su deposición, o sea, dar la ra- zón de su dicho, pero ello no puede significar, - en modo alguno, que necesarlamente tenga que espe- cificar sacramentalmente, al concluir su deposi- ción que da la razón de su dicho, ya que en mate- ria laboral ningún rigorismo formal debe limitar- la apreciación que la junta haga del material de- prueba, y por ende, si en las repreguntas que le- formularon al testigo, explica los motivos o razo- nes por los cuales tuvo conocimiento de los he- chos, es patente que da la razón de su dicho."

Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. Amparo - Directo. 38/74. Rafael Morales Mendoza. 10 de ma- yo de 1974. Ponente: Renato Sales Gasque..

S.J.F. Séptima Epoca. Volumen 65. Sexta Parte. - Pág. 30.

Desde el punto de vista del derecho procesal laboral, no- se puede afirmar que existan incapacidades para ser testigo, sino situaciones especiales que pueden invalidar una declaración, esas circunstancias no estan clasificadas en la ley y son el producto- de criterios jurisprudenciales, así, la condición del ser el tes- tigo representante legal de la empresa, amigo íntimo, socio o pa- riente cercano del oferente, etc., lo cual ya se señaló anterior-

mente. Cuando el testigo declara encontrándose en esa situación - que no suele ser condición en sí sino en función de su relación - con la parte, se presume su interés en el resultado del conflicto y cabe la duda de que satisfaga el principio de veracidad precisamente por su deseo derivado de la relación personal, de ayudar a una parte.

La tacha es el motivo legal para desestimar en un pleito - la declaración de un testigo, siendo también el acto de impugnar - la declaración de aquel en función de su interés presunto.

En la tacha, la declaración no debe ser el motivo, en sí, de la impugnación, ya que la tacha atiende a la relación entre el testigo y la parte que lo presenta, por ello es necesario invocar y probar, a partir de la forma en que ha declarado el deponente.

La tacha de testigos se puede dar desde el momento mismo - que estan declarando ya que muchas veces los testigos caen en contradicción o en el olvido confundiendo hechos o fechas, posteriormente, en el momento de repreguntar a los mismos, se deberá hacer tratando de verificar la veracidad de la declaración hecha con anterioridad, de las repreguntas que se formulen dependerá en parte la tacha que se le haga al testigo, es importante tomar en cuenta estos aspectos para hacer valer las tachas respectivas, aplicando la clasificación hecha con anterioridad, es decir, podrá existir - tacha a la declaración del testigo y a la persona que declara.

La presencia de un motivo de tacha no debe conducir, necesariamente, a que se desestime el dicho de un testigo si concurren en él circunstancias que hacen factible superar la presunción de parcialidad en que la tacha se funda, propiamente estamos haciendo referencia al testigo único o singular al que no obstante de haber sido el único que presencié los hechos, muchas veces tiende a alterar lo que captó y en ocasiones olvida la circunstancia de tiempo, lugar y modo, y no declara como observó los hechos, debido a los nervios, presiones morales que pueden ser por la relación existente entre las partes en el juicio y él, ya por amistad o trabajo.

En este orden de ideas, de acuerdo a lo señalado por los tratadistas citados, puedo decir que la naturaleza jurídica de la tacha de testigos se origina básicamente de todas aquellas circunstancias internas o externas que rodean al testigo y que al final van a tener cierta influencia para que declare en tal o cual sentido, beneficiando o perjudicando a la parte que lo ofrezca como tal.

Generalmente estas situaciones se presentan cuando el ofrente de la prueba señala a varias personas para que acudan a testificar, y al hacerlo pueden concurrir en ellos estas circunstancias, produciéndose con esto los motivos legales para la formulación de la tacha respectiva; cuando se presenta un sólo testigo, es menos probable que se interponga la tacha debido a las circunstancias que rodean a ese testigo y que la misma junta tomará en consideración para valorar tanto su dicho como su persona.

B) LEY

La tacha de testigos se encuentra reglamentada en forma -- por demás exigua en la Ley Federal del Trabajo, ya porque los legisladores no le han dado su real valor, tal vez por el desconocimiento de la misma en la vida práctica, por ello su reglamentación es pobre dada la falta de acercamiento de los legisladores a los litigios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la poca importancia mostrada en ello, al efecto los numerales 778, 818, 881 y 884 del Código Laboral en comento la trata en forma tan escueta que incluso presenta serias dificultades por cuanto a los motivos de la tacha en sí, inclinándolo esencialmente a la persona del testigo tal y como puede verse en los preceptos legales mencionados, olvidando por completo la declaración que es al fin y al cabo el objeto de esta prueba y precisamente lo que ha de repercutir en todo juicio; no hay que perder de vista que la tacha de -- testigos, reviste gran importancia y trascendencia en un juicio, dada la relación tan estrecha existente con la prueba testimonial, tomando en cuenta lo trascendental de esta prueba en el proceso - laboral.

También en materia Civil (Federal y Local), de Comercio, - la Ley Burocrática, entre otras, tratan a la tacha de testigos como incidente y en algunos de sus casos lo consideran en toda su dimensión, dándole el real valor que tiene e importancia en todo proceso, en otros de sus casos es tan somera su regulación que incluso ni siquiera lo mencionan como incidente, tal y como acontece en la legislación laboral y penal, tanto la aplicable en el --

Distrito Federal, cuanto al vigente en todo el ámbito Federal, -- así tenemos que los artículos 193 y 253 de los respectivos Códigos de Procedimientos Penales antes indicados, señalan en lo conducente lo siguiente:

Artículo 193.- "En materia penal no puede oponerse tacha a los testigos;... pero de oficio o a petición de parte, - el juez hará constar en el proceso todas las circunstancias que influyan en el valor probatorio de los testigos."

Artículo 253.- "Siempre que se examine a una persona cuya declaración sea sospechosa de falta de veracidad, se hará constas esto en el acta."

Como puede verse, en la legislación penal (criminal) no -- tien trascendencia la tacha de testigos, en todo caso, de existir circunstancias que hagan dudar de la veracidad del dicho del testigo, será facultad del Agente del Ministerio Público, el ejercitar o no acción penal en contra de éstos, por la falsedad de sus declaraciones sin la necesidad de tramitar incidente alguno al -- respecto.

Así tenemos que algunas leyes del país consideran que la - tacha debe intentarse única y exclusivamente en contra de la persona del deponente (Legislación Federal del Trabajo Burocrático, - Código de Comercio), y en otras como lo es el Código Federal de - Procedimientos Civiles, señala que la tacha se hará valer contra el dicho del testigo, por las circunstancias que consideren afecten su credibilidad (artículo 186 Código Federal de Procedimien--

tos Civiles); el Código de Procedimientos Civiles, aplicable en el Distrito Federal, al respecto de este incidente, considera un sistema mixto, esto es, que la tacha se puede formular tanto a la persona (testigo) o bien contra el dicho del testigo (artículo -- 371 Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal que en su parte conducente dice:

"En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de -- aquel..."),

lo anterior nos lleva a pensar en forma lógica que la tacha puede formularse en contra de la persona o de su dicho y no como los de más cuerpos de leyes mencionados lo consideran, ya que establecen como principio fundamental para la tacha que ésta debe contraerse única y exclusivamente a las personas de los testigos, como puede verse en la Legislación Federal del Trabajo Burocrático, en su artículo 133 que en lo conducente señala:

"En la audiencia sólo se aceptarán las pruebas ofrecidas - previamente... o que tengan por objeto probar las tachas - contra testigo".

así como también lo señala el artículo 1317 del Código de Comercio, que en su parte medular dice:

"La tacha debe contraerse únicamente a las personas de los testigos...",

criterio al que se ha adherido la Ley Federal del Trabajo en sus artículos, 778 "Las pruebas que se ofrezcan para acreditar las tachas hechas a los testigos...", 818 "Las objeciones o tachas a los testigos...", y 881.

Para evitar confusiones, considero que se debe unificar el criterio por cuanto a la formulación del incidente de tachas, aceptándose en su caso el sustentado por el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, por considerarlo el más completo y el que con más seriedad trata esta figura jurídica, evitando con ello las contradicciones más frecuentes que ocurren dentro de nuestro ámbito jurídico y darle con ello la debida importancia que tiene este incidente, dada la trascendencia de la prueba testifical en todo proceso jurídico.

No debemos olvidar que toda ley secundaria tiene su origen en la Ley fundamental del país y en el artículo 14 del Código Político, se asienta el papel fundamental de la prueba testimonial, ya que se establece que en todo proceso se regulará la forma de dar seguimiento al mismo y es precisamente ahí donde se regulará esta prueba, dada su trascendencia en el ámbito penal, civil, mercantil, laboral, etc.

De lo anterior, se confirma que para que exista y se regule jurídicamente la prueba testimonial debe existir antes un proceso o procedimiento, por lo que puedo considerar que esta sería la constitucionalidad de la prueba testimonial en cuanto a su reglamentación dentro de un proceso.

Por otro lado, y en forma específica, el artículo 16 Constitucional hace mención a la prueba testimonial, no en forma categorica, sino refiriendose a la declaración, y si ya con anterioridad se definió a dicha prueba y se hizo notar que la declaración se refiere, y se utiliza únicamente en la prueba testimonial, al desahogarse la misma a diferencia de la prueba confesional que no es específicamente una declaración de un tercero, sino una confesión unipersonal, se afirma que dicho artículo se refiere tácitamente a la prueba testimonial:

Artículo 16.- "En toda orden de cateo... levantándose, - al concluirlo, un acta circunstanciada, en presencia de - dos testigos propuestos por el ocupante del lugar cateado,..."

En el caso que nos ocupa, los testigos serán de los denominados instrumentales y sólo serán llamados en el juicio correspondiente en caso de existir controversia alguna sobre el contenido del acta que se levantó en la diligencia respectiva, es por ello que los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna, son la base de la constitucionalidad de la prueba testimonial.

Como lo asente con anterioridad, la Ley Federal del Trabajo es muy parca por cuanto a la reglamentación acerca de la tacha de testigos, esta limitación obedece esencialmente al poco tino del legislador para reglamentar figura jurídica tan relevante en todo derecho.

Probablemente el legislador se haya influenciado de la --
época anterior en que las personas que intervenían en un juicio --
con el carácter de testigo, tuviesen un alto sentido del valor --
"verdad", por tanto su comportamiento, aún a sabiendas que pudie-
se perjudicarlos, siempre se encontraba orientado a punto tal que
siempre diría la verdad y narraría los hechos que le constacen en
el sentido en que los vió o apreció y pocas veces o en rarísimas-
ocasiones mentirían, por ello en el desahogo de su testimonio la-
tacha era poco importante pero, con el devenir del tiempo la vida
en sociedad se vuelve más compleja y los seres humanos buscan re-
sultados favorables a sus intereses sin importar los medios o la-
forma para conseguirlos, de tal manera que el tercero que intervie-
ne en juicio en la mayoría de los casos falsea los hechos general-
mente en favor de su presentante y es precisamente el momento --
oportuno para reglamentar esta situación, dada la trascendencia --
de la prueba testimonial en todo proceso, ya que no es posible --
concederle pleno valor al dicho de un testigo que esta afectado --
de credibilidad por las razones o circunstancias a que se refiere
la moral, las buenas costumbres y la jurisprudencia, que ha trata-
do de llenar esta laguna.

Así tenemos que la Ley del Trabajo de 1010 artículos de --
que consta su reglamentación, más 13 transitorios tan sólo en --
tres trata acerca de la tacha de testigos.

El artículo 818 del Código Laboral establece que las ta-
chas a los testigos se opondrán oralmente al momento de concluir-
el desahogo de esta prueba, esto es, más que nada con el objeto --

de que el litigante que formule la tacha cuente con elementos necesarios para ello, tenga opción de conocer las condiciones, circunstancias y declaraciones del testigo, para de esta forma plantear adecuadamente la tacha al testigo.

Del texto del precepto legal invocado, se puede apreciar - que sólo se puede tachar al testigo una vez que ha declarado y no antes, pero no hay que confundir que la tacha debe ir encaminada de acuerdo a la ley de la materia, a las circunstancias especiales que concurran en la persona del deponente, no obstante ello, considero, compartiendo el criterio de algunos tratadistas, que la tacha también puede y debe formularse en contra del dicho y de la persona del testigo, tal y como lo establecen los artículos -- 371 y 186 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito - Federal y el Código Federal de Procedimientos Civiles, respectivamente, los cuales dicen en su parte conducente:

Artículo 371.- "En el acto del examen de un testigo o -- dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de aquel..."

Artículo 186.- "En el acto del examen de un testigo o -- dentro de los tres días siguientes pueden las partes atacar el dicho de aquel..."

Como puede verse de los preceptos legales señalados, am-- bos coinciden en el sentido de que la tacha puede formularse también en contra del "dicho" del testigo, esto es, que se amplía el

sentido restringido marcado por la Ley Federal del Trabajo por --
cuanto a que la tacha sólo podrá formularse en contra de la perso
na del deponente, por ello, algunos tratadistas como ya ha queda
do asentado la han clasificado atendiendo a la persona o al dicho
del testigo.

En idéntica dirección se encamina el Código de Comercio -
que señala: "Las partes podrán tachar a los testigos POR CAUSAS-
QUE ESTOS NO HAYAN EXPRESADO EN SUS DECLARACIONES". (Artículo --
1307 Código de Comercio), esto es, tendrá que hacerse previamente
un análisis acerca de lo depuesto por el testigo y las causas que
normalmente se invocan son las circunstancias de tiempo, modo y -
lugar en que ocurren los hechos, y que el testigo omite decir o -
señala en forma oscura, haciéndola confusa su declaración pero enca
minada a beneficiar a uno de los litigantes, ante esta circunstan
cia se puede atacar su dicho en la vía incidental, ofreciendo y -
desahogando pruebas con el ánimo no sólo de restarle valor proba
torio a dicha probanza, sino para declararla nula y carente de to
do valor jurídico, a fin de que no pueda repercutir en juicio, in
dependientemente de que pueda surgir alguna causa del orden crimi
nal por cuanto a probables declaraciones falsas ante autoridades.

La Ley Federal Burocrática, se encamina a que la tacha só
lo se formule en contra de la persona del testigo, probablemente-
influenciada por la Ley Federal del Trabajo, ya que incluso nace-
posteriormente a ésta, es más podríamos denominarla como el "apén
dice jurídico" de aquélla.

Como puede verse, la legislación mexicana en general no si que un patrón determinado por cuanto a la tacha, ya que por un la do se limita a que sólo pueda interponerse contra las personas y por otro lado se señala que también puede ser contra el dicho de aquellos, partiendo de estos supuestos, considero, que la tacha - en materia laboral debe ampliar su objeto permitiendo la interposición de la misma tanto por las circunstancias que concurren en la persona, cuanto por la esencia de la declaración de las mismas, al hacerlo así, deberá reglamentarse con mayor amplitud, dándole su verdadera dimensión y adecuando la realidad jurídica a la realidad social que la esta rebasando.

Por tanto, se puede apreciar que es evidente que no se pue de tachar a un testigo que no haya declarado previamente, y preci samente es a partir de su declaración y su resultado que se estima favorable a la parte que lo presenta, que la otra puede tachar lo, para ello la Ley Federal del Trabajo maneja el concepto de tacha en el sentido de acción de objetar a un testigo que se considera falso al indicar que: "deben hacerse valer las tachas oralmente al concluir el desahogo de la prueba...", con lo anterior - podemos decir que la ley laboral confunde también la valuación de la prueba con la situación de interés presunto del testigo, sin embargo en el precepto citado alude al acto de tachar al testigo dándole un tratamiento incidental dentro de la misma etapa de desahogo de pruebas al señalar: "Cuando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refie el artículo 884 de esta Ley."

La exigencia legal 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, y no sería lógico que se exigiera preparar las pruebas desde antes, si sólo estuvieran relacionados con la declaración.

Precisamente por lo anterior, al ofrecer la prueba testimonial se debe dar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la otra 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 las declaraciones del testigo pero no deriva de ella, sino de las circunstancias externas e internas que rodean al testigo en relación con la parte que lo presenta.

Posteriormente, al decretarse el cierre de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, mediante auto dictado por la junta, esta únicamente admitirá las pruebas que se refieran a los hechos supervenientes o tachas de testigos previo desahogo de la correspondiente probanza, y así mismo se procederá a señalar fecha y hora para el desahogo de pruebas conforme lo establece el artículo 884 de la Ley en cuestión, con lo que se pone de manifiesto que su trámite es en vía incidental.

Apreciándose claramente que la ley laboral reglamenta la tacha de testigos en solamente tres preceptos legales, por ello -

considero que no es suficiente para regular dicho incidente, puesto que se dejan varias lagunas, tales como: los medios de prueba válidos o si aceptarán los que la parte afectada ofreció para acreditar la tacha, en que momento exactamete se podrán desahogar las pruebas ofrecidas en dicha tacha, cual será la regla para valorar la tacha, entre otras.

Por otro lado, la ley no determina a la tacha de testigos como un incidente especial, pero, la costumbre en las juntas sí lo han determinado como tal, el cual deberá tramitarse como artículo de previo y especial pronunciamiento, suspendido el procedimiento principal hasta en tanto se resuelva este incidente, por lo que en razón a lo anterior, la ley deberá proveer dicha costumbre procesal fundamentándola debidamente.

A juicio del sustentante y de la libertad que gozo para exponer mis ideas en el presente tema, quiero hacer una clasificación que nos permita determinar en que casos se deberá interponer la tacha, la cual deberá hacerse de la siguiente forma:

a) Cuando un testigo depone o declara a favor de la persona que lo ofreció, tendremos como causales de tacha las siguientes: el parentesco, amistad íntima, situación de dependencia, interés en el juicio, ser acreedor o deudor del litigante, haber recibido beneficios de importancia.

b) Cuando declara en contra de la persona del contrario, podemos considerar como causales para tachar a dicho testigo: la enemistad manifiesta, resentimiento grave.

c) Cuando un testigo se tacha porque no es digno de fé, - las causales serán: carencia de profesión honesta conocida, cali-
ficación de quebrado fraudulento, condena por falso testimonio o-
por delitos que tengan pena corporal, y

d) Cuando a un testigo se le tacha porque no se encuentra
en condiciones de conocer los hechos que declaró las causales se-
rán: enajenación mental, edad imuber, ebriedad consuetudinaria.

Como podemos apreciar, de lo anterior se debe tomar parti-
do en el sentido de que la Ley Federal del Trabajo deba ampliar -
el objeto de la tacha, esto es, que debe permitirse tachar a la -
persona y/o a su declaración, tomando en cuenta las peculiarida--
des tanto internas como externas que hagan dudar de la veracidad-
del dicho del testigo.

C) JURISPRUDENCIA

Después de mencionar los criterios sostenidos por la doc--
trina y la ley en relación a la tacha de testigos, en este punto-
expondré los criterios que sostiene la Corte en relación a esta, -
sin duda alguna la máxima autoridad laboral, esto con el fin de -
poder conocer con mayor exactitud la manera en que son tratados -
con mayor exactitud por su aplicación en el Derecho positivo mexi-
cano, al efecto señalaré diversos criterios, así tenemos que nues-
tro máximo órgano de justicia ha considerado que la tacha puede -
interponerse atendiendo a las circunstancias personales del testi-
go o bien por las circunstancias inherentes a la declaración que-

hagan no creible en ambos casos el testimonio del deponente en --
cuestión, al efecto, la Cuarta Sala del Órgano colegiado ha esta-
blecido entre otras las siguientes:

"TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las -
tachas constituyen solamente circunstancias persona
les que concurren en el testigo..."*

"TESTIGOS, TACHAS DE, EN LOS JUICIOS LABORALES. La
Ley Federal del Trabajo no señala cuales son los mo
tivos en que pueda fundarse la tacha de los testi--
gos y, por lo mismo, debe interpretarse que puede -
constituir motivo de tacha cualquier circunstancia-
que afecte la credibilidad de quienes han declara--
do..."

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer
Circuito.- Amparo Directo T-953/73. Felipe Hernán-
dez Romero. 27 de marzo de 1974. Unanimidad de vo-
tos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.- S.J.F. Sépti-
ma Epoca. Volumen 63. Pág. 73

Como podemos ver, en la primera ejecutoria mencionada, en -
forma tajante la Corte establece que la tacha podrá constituirse-
solamente por circunstancias personales, esto es, que no atiende-
al testimonio sino a la persona y esas circunstancias pueden ser-
entre otras el grado de parentesco, amistad, enemistad, etc., del

* Tesis transcrita en la página 192.

testigo con la persona que lo presenta o propone, y en la siguiente, ya el Órgano jurisdiccional federal se plantea la duda por -- cuanto a que la ley de la materia no señala las causas en las que ha de fundarse la tacha de los testigos y considera que el motivo de esta puede ser "CUALQUIER CIRCUNSTANCIA", esto es, que puede - fundarse por circunstancias personales como se establece en la -- primera tesis o bien por circunstancias que hagan no creíble la - declaración del deponente, situación que ya se ha tratado en este trabajo con anterioridad.

Igual acontece cuando el testigo se contradice por sí solo - o bien con otros testigos que comparecen a juicio, en el primer - caso cuando al contestar las preguntas formuladas por su presen-- tante lo hace en forma clara y precisa y posteriormente al ser re-- preguntado manifiesta no recordar los hechos, o incurre en contra-- dicción con su declaración vertida en forma directa, es indudable que se está contradiciendo solo y por lo mismo su dicho se vé - - afectado de valor probatorio y en este caso ni siquiera es necesá-- rio abrir el incidente de que se trate, lo que se corrobora con - el criterio sustentado por la Corte en la siguiente:

"TESTIGO, VALOR DE SUS DECLARACIONES. Si un testi-- go, al ser repreguntado, incurre en contradicción - respecto a lo que declaró en primer término, su - - atestado carece de eficacia probatoria."

Amparo Directo 1593/75. Joaquín Bonilla Espiridón-- y coagraviados. 18 de marzo de 1976. 5 votos. Ponem-- te: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsina-

Basta hacer notar tal circunstancia para que se le niegue valor probatorio a su declaración en su momento oportuno.

Por cuanto a la falta de coincidencia o contradicción con otro testigo, esta circunstancia hace dudar al juzgador por cuanto a que alguno de los dos miente, pero, para poder precisar cual de ellos incurre en falsedad, es necesario abrir el incidente a que me refiero en este tema, donde a través del sumario se logre determinar la falsedad en que se ha incurrido para que se le pueda negar valor probatorio a su dicho, de otro modo el hecho de -- que exista la contradicción entre los testigos a contrario sensu también hace suponer que alguno de los testigos en contradicción dice la verdad y por tanto al resolver la junta, tendrá que señalar con toda claridad cuales son las circunstancias que le llevan a considerar que tal o cual testimonio le merece credibilidad, -- tal y como se desprende de las siguientes tesis jurisprudenciales:

"TESTIGO, CONTRADICCIÓN EN EL DICHO DEL. Cuando un testigo es presentado por una de las partes y declara que no recuerda los hechos controvertidos y en cambio al rendir nuevamente su testimonio, por ser también ofrecido como prueba por la contraparte, narra que aquellos acontecimientos que no recordó en su primera declaración, el dicho de este testigo no merece credibilidad, ya que se conduce con falsedad

e incurre en una contradicción substancial de los -
hechos sobre los que versaron sus declaraciones..."
Amparo Directo 1876/73. Vicente Romero Vargas. 25 -
de abril de 1974. 5 votos. Ponente: Jorge Saracho -
Alvarez. Séptima Época. Volumen 37. Quinta Parte. -
Pág. 41.

S.J.F., Séptima Época, Volumen 64. Quinta Parte. --
Pág. 33 (Cuarta Sala).

"TESTIGOS, CONTRADICCIONES EN EL DICHO DE LOS. No-
merecen credibilidad las declaraciones de los testi-
ficantes, cuando las contradicciones en que incu- -
rren se refieren a las circunstancias esenciales, -
de los hechos sobre los que versaron tales declara-
ciones."

Amparo Directo 4104/71. Salvador Palos Hernández. -
13 de enero de 1972. 5 votos. Ponente: Manuel Yañez
Ruíz. S.J.F. Séptima Época. Volumen 37. Quinta Par-
te. Pág. 41. (Cuarta Sala).

Ahora bien, esta conversión acontece en la Corte, ha llega-
do al extremo de considerar que en el desahogo de la prueba testi-
monial lo que repercute en juicio es su testimonio, o sea, la de-
claración del testigo y en esta virtud ha sostenido:

"TESTIGOS, VALOR PROBATORIO DE LAS DECLARACIONES DE
LOS. No basta que los testigos presentados por una
de las partes del juicio no sean repreguntados, con

tradichos o tachados, para que sus declaraciones -- tengan valor probatorio pleno, pues si de los propios atestados de esos testigos se desprenden datos de parcialidad o inverosimilitud, es obvio que resultan ineficaces las declaraciones a las pretensiones del oferente."

Amparo Directo 3016/75. Carlos Adrian Escamilla Gómez. 7 de mayo de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Séptima Epoca. Volumen 58. Quinta Parte. Pág. 55.

Como puede verse, la Corte considera que el estudio en que se ha de fundamentar la autoridad laboral para dar o negar valor probatorio a un testimonio, lo es esencialmente en el sentido "de los propios atestados de esos testigos se desprenden datos de parcialidad o inverosimilitud, es obvio que resultan ineficaces las declaraciones...", por tanto, la declaración del testigo tomando en un sentido amplio la tesis anterior, también puede intentarse en contra del dicho del deponente, situación que se corrobora con la siguiente:

"TESTIGOS, SUS TACHAS. Las tachas que no hayan sido opuestas en un juicio arbitral respecto de los testigos, y que una junta haga valer, no serán violatorios de garantías, puesto que los tribunales de trabajo deben apreciar los testimonios de los testigos íntegramente, y si de sus declaraciones aparece demostrada una tacha, no se necesita que esta se

haga valer por las partes, ya que las juntas de conciliación y arbitraje están obligadas, de acuerdo con el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, a tomarlas en consideración, al valorar la prueba en que se presenta alguna tacha; y por tanto, la Junta de Conciliación y Arbitraje que siga la tesis apuntada no infringirá ninguna disposición legal y por tanto, el amparo que se solicite, deberá negarse."

Cuarta Sala.- S.J.F. Quinta Epoca. Tomo LXIV. Pág.- 1771. Peral Ruiz, José. Tesis Relacionada con Jurisprudencia 306/85.

Por cuanto a tachar la persona del testigo, este criterio es el más ampliamente sostenido tanto por la doctrina, cuanto por la jurisprudencia, toda vez que se considera que se ha de tachar a la persona por cuanto a las circunstancias que rodean a esta y que la hagan presumir que no se conduce con verdad, así tenemos para corroborar este punto las siguientes:

"TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO, TACHA A LOS. La íntima amistad de un testigo con la parte que lo presenta, bien puede ser un motivo de desestimación de su dicho por parte de la junta, aún cuando la contraria se haya abstenido de hacer valer la tacha correspondiente, porque este no es un requisito que la Ley Federal del Trabajo exija y las juntas tienen amplias facultades para calificar en concien

cia el valor de la prueba testimonial."

Semanario Judicial de la Federación. Cuarta Sala. -
Tomo CXXI, Pág. 1843. Quinta Epoca.

Amparo Directo en Materia de Trabajo.- 4747/53. Ru-
ssi Antonio y coags. 25 de agosto de 1954. Unanimi-
dad de 5 votos. S/P.

"TESTIGOS PARIENTES O AMIGOS DE LA PARTE QUE LOS --
PRESENTA, VALIDEZ Y EFICACIA DE LAS DECLARACIONES -
DE LOS. Aún cuando los testigos tengan tachas por-
ser amigos o parientes de la parte que los presenta,
lo que hace dudosos sus testimonios; circunstancia-
que por sí sola no invalida sus declaraciones, ya -
que el juzgador puede libremente, haciéndolo uso de -
su arbitrio, atribuir o restar valor probatorio a -
las declaraciones, expresando las razones en que --
apoye su proceder, máxime en juicios en donde se de-
baten cuestiones de tipo familiar, en los que mu- -
chas veces los mejores testigos tendrán tacha de --
ser parientes o amigos de las partes."

Amparo Directo 7891/87.- Natividad Marín Díaz. 7 -
de enero de 1988. Unanimidad de 4 votos. Ponente: -
Mariano Azuela Güitrón. Secretaria María Estela Fe-
rrer Mac Gregor Poisot.- Ausente: José Manuel Villa
gordoa Lozano.

Amparo Directo 4018/87.- Amador Rodríguez Salvador-
e Idolina Pulido de Rodríguez. 10 de septiembre de-
1987. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azue-

la Güitrón. Séptima Epoca. Volúmenes 217-228. Cuarta Parte. Pág. 325. Tercera Sala. S.J.F. Octava Epoca. Tomo I. Primera Parte-1. Pág. 349.

Como podemos ver, las circunstancias personales a que se refiere la autoridad federal pueden actualizarse porque en la especie el testigo que ha de deponer tenga parentesco, amistad íntima o motivos de deuda con la persona que lo presenta o bien que existan motivos de enemistad, venganza, odio o coraje para la otra parte y en estas condiciones se ve afectada la persona del testigo por lo que se duda razonadamente de que pueda conducirse con verdad e imparcialidad al deponer su cuestionario, en estas circunstancias se ha manifestado en forma constante y reiterada la Corte Suprema del País, pero, no obstante ello también se ha planteado la duda de si estas circunstancias deben influir única y exclusivamente en la persona o también en el dicho de esta, duda que se ve reflejada en la siguiente:

"TESTIGOS TACHAS 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 371, del Código -

de Procedimientos Civiles para el Distrito y Territorios Federales, que no limitan el concepto de tachas a las circunstancias de parentesco, interés o amistad entre los testigos y la parte que los presenta, por otro lado es evidente que en caso de demostrarse que los testigos fueron instruidos por -- quien los presentó para que declararan en el sentido en que lo hicieron, ello sería una circunstancia que habría afectado su credibilidad, por lo que en ese caso es preciso y procedente abrir el incidente de tachas y recibir las pruebas que se ofrezcan legalmente."

Instancia: Tribunal Colegiado de Circuito. Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca. Volumen 63. Pág. 73. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo T-953/73. Felipe Hernández Romero. 27 de marzo de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

Es evidente que la Autoridad Federal señala que el motivo de tacha puede ser cualquier circunstancia que afecte la credibilidad de los testigos y esta puede afectarse tanto por las circunstancias personales del testigo como por las circunstancias -- propias de la declaración, en este segundo caso, la tacha incluso puede pasar a segundo término, ya que no es necesaria su interpretación para restar o negar valor probatorio al dicho de estos testigos, criterio que ha sido sostenido en diversas ejecutorias co-

mo ya lo vimos con anterioridad, es decir, no es necesaria la tacha si de la propia declaración se desprenden datos de parcialidad e inverosimilitud, y al señalar la Corte que no es necesaria la formulación de la tacha respectiva en ese sentido, esto no quiere decir que no pueda formularse, máxime si se trata de corroborar algún punto en especial.

Por cuanto al criterio que prevalece en las leyes procesales mexicanas, estas no limitan el concepto de tacha a las circunstancias de parentesco, interés o amistad de los testigos con la parte que los propone, esto es, que las circunstancias pueden ser personales o bien las que se desprenden de las declaraciones de los testigos y que puedan hacer no creíble su testimonio, siendo en estos casos procedente el incidente respectivo.

Independientemente de lo establecido por la Corte, cabe aclarar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son soberanas para dar o negar valor probatorio a las pruebas sin sujetarse a reglas especiales para tales casos, ya que de acuerdo a su libre albedrío, atendiendo a los hechos y pruebas que puedan apreciar en conciencia y a buena fé guardada, esto es, que rompiendo con toda situación jurídica el juzgador en este caso deberá atender primeramente las circunstancias especiales de las partes, así como de los terceros que intervengan en juicio (testigos), para determinar que declaración le merece credibilidad, basado únicamente en su sentido práctico y la buena fé guardada, pero ello no quiere decir que tenga un poder obnivado en sus resoluciones, porque si bien es cierto que puede actuar con toda libertad en este-

aspecto, también es cierto que no por ello puede romper con todo el sistema lógico jurídico en que debe descansar el raciocinio -- del juzgador, por ello, la Corte sin pretender invadir la esfera jurisdiccional de la autoridad laboral ha señalado los lineamientos que han quedado vertidos con antelación.

En este orden de ideas, cabe hacer notar que las jurisprudencias antes citadas coinciden en el hecho de que nuestra Ley Federal del Trabajo no fundamenta, ni señala cuales serán aquellas causas en las que pueda fundamentar las tachas a los testigos, lo que coloca a la ley en comento, en un vacío jurídico, esto se debe a la falta de reglamentaciones de las tachas; así mismo creo conveniente que los legisladores tomen en cuenta tales circunstancias a fin de que en unas próximas reformas a la ley citada, se pueda prever tales circunstancias, esto con el fin de que pueda imperar una mejor impartición de la justicia en el ámbito laboral; esto obedece a que muchos de los testigos que son presentados -- por las partes ante el juzgador para probar sus acciones, no se dirigen con veracidad, honestidad y honradez al momento de declarar su dicho, sino que su actuar es influenciado por el parentesco o relación de la parte que los ofrece como testigos, y ante tal situación se rompe con los principios del derecho al no conducirse con la verdad, lo que en muchos de los juicios laborales beneficiará de una manera injusta a la parte que lo presente aún cuando lo que declare no sea la verdad.

II. MOMENTO PROCESAL PARA INTERPONER LA TACHA, OFRECIMIENTO Y DESAHOGO DE PRUEBAS.

Entre la creencia y la simpatía existe una vinculación, se cree fácilmente a quienes amamos y no nos pasa por la imaginación que quieran engañarnos; se siente el placer de pensar como ellos y así se aumenta el afecto recíproco, cuando una narración de hechos se presenta al juzgador bajo la forma de testimonio, el detalle de cada circunstancia puede ser objeto de un juicio afirmativo o negativo; en una palabra, el juzgador lo cree o no lo cree.

Para creer, justificar una creencia, no se necesita una razón especial, la confianza ha sido adquirida de antemano por la veracidad del testimonio en general; para justificar la no creencia, hace falta una consideración determinada, se necesita una razón, esa razón será siempre una de las causas que hace sospechosa la fidelidad o la exactitud del testimonio, esa sospecha implica la existencia de diferentes causas psíquicas, morales o intelectuales, que llevan a considerar el testimonio como falso, inexacto o incompleto.

Lo anterior, nos lleva a considerar que lo declarado por un testigo a quien creemos tiene pleno valor su dicho y por tanto, debe hacer convicción en el juzgador, por el contrario hay testimonios que nos llevan a pensar que lo declarado es falso, tendenciosos o inducido y en estos casos, es conveniente hacer notar al juzgador estas circunstancias, para tal efecto, en nuestro Derecho Procesal Mexicano, existe la figura jurídica denominada tacha

de testigos y esta se debe tramitar de acuerdo al criterio del -- sustentante en la vía incidental, toda vez que es necesario en -- juicio acreditar o justificar la no creencia en lo dicho por una persona (testigo), o bien en dudar de la persona que depone la -- cual puede ser diferente a la que realmente pudo ser la que presencié los hechos cuestionados, existiendo en este caso una sustitución de persona, al efecto la Ley Federal del Trabajo precisa el momento en que han de interponerse las objeciones o tachas a los testigos (artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo).

Del precepto legal mencionado claramente se puede apreciar que el momento procesal oportuno para interponer la tacha a los testigos, lo es precisamente cuando se termina de recibir el desahogo de la prueba testimonial, ya que tajantemente establece: -- "las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente -- al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta."

Ahora bien, el hecho de que el legislador señale que el momento exacto para objetar o tachar a los testigos lo sea precisamente en el momento en que éstos terminan de deponer, no lo hace como un mero capricho, sino atendiendo a cuestiones de un lógico-raciocinio humano y de la dinámica del derecho procesal laboral, partiendo precisamente del momento en que la persona ha declarado (previamente protestado para conducirse con verdad), y es en ese mismo momento cuando el objetante conoce con precisión la falsedad con que se ha conducido aquel, de otro modo, de objetarse o tacharse a un testigo antes de declarar, se rompería con toda ló-

gica jurídica, que pugna precisamente con la sana interpretación del precepto legal en comento, o sea, no es posible adelantar los eventos que puedan ocurrir a futuro, de otro modo no es posible tachar de falso a un testigo si éste aún no ha declarado, puesto que no se sabe lo que va a decir o informar al juzgador por un lado, por otro lado, aún no se sabe si la declaración del testigo pueda o no perjudicar al contrario de su presentante, por ello el legislador señaló con toda precisión el momento exacto para objetar o interponer la tacha de los testigos.

Criterio semejante es considerado tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, así podemos ver que el juzgador ha señalado en reiteradas ocasiones:

"TRABAJO, TACHAS EN EL PROCEDIMIENTO DE. ...porque la parte a quien interesa demostrar la inhabilidad de esos testigos, no esta en posibilidad de instaurar la incidencia relativa, sino, hasta que conozca las causas manifiestas de la inhabilidad de los deponentes, para así estar en aptitud de aportar las pruebas conducentes para acreditarlas, pudiendo hacer valer ese incidente después de la recepción de esos testimonios, y en último lugar, porque el que rinde la prueba testimonial se halla en posibilidad de hacer uso de sus derechos al desahogarse las demostraciones tendientes a comprobar la inhabilidad de los dichos de los declarantes,..."

PRECEDENTES: Tomo LXXIX, Pág. 6174. Amparo Directo-

8595/43. Sección Primera. González de Alonso Jacoba
Cristina. 24 de marzo de 1944.

También en material civil, partiendo de los principios antes mencionados se ha llegado a considerar que el momento exacto para la tacha de testigos, lo es el momento en que terminan de de poner los mismos, no obstante ello, el artículo 371 del Código de Procedimientos Civiles aplicable en el Distrito Federal (que es aplicable supletoriamente a la ley laboral), ha considerado que:- "En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días si guientes pueden las partes atacar el dicho de aquél por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando esa circunstancia no haya sido ya expresada en sus declaraciones. La petición de tachas se substanciará incidentalmente y su resolu ción se reservará para definitiva, debiendo suspenderse mientras tanto el pronunciamiento de ésta.", el hecho de dar o ampliar el término para la tacha se debe esencialmente a que la dinámica civil difiere de la laboral por cuanto a que la primera es de estricto derecho y la segunda no, sino que es partiendo de los principios de equidad y justicia, donde el juzgador aprecie los hechos en conciencia y a buena fé guardada, y en materia civil el principio que rige es que los hechos deben ser y encuadrar exactamente al derecho, para que este pueda aplicarse al caso concreto, por ello, el legislador señala que la tacha puede interponerse al momento de terminar la recepción del testimonio o bien "dentro de los tres días siguientes", lo que trae como consecuencia un mejor análisis al testimonio de la persona que se pretende tachar, así como el buscar los medios idóneos más adecuados para acreditar --

las tachas, criterio que ha sido compartido por la Corte en la siguiente:

"TESTIGOS, TACHA A LOS. EN QUE CONSISTEN. Las tachas se refieren a circunstancias personales que -- concurren en los testigos con relación a las partes que pudieran afectar su credibilidad y que el juzga dor debe conocer para estar en posibilidad de norm ar su criterio y darle el valor que legalmente le correspon da a la prueba de que se trata y, tan es -- así, que el artículo 363 del Código Procesal Civil -- hace referencia a tales circunstancias al disponer -- que después de haberle tomado al testigo la protes ta de conducirse con verdad y de advertirle las pe nas en que incurren los testigos falsos, se hará -- constar "... si es pariente por consanguinidad o -- afinidad y en que grado de alguno de los litigantes; si es dependiente o empleado del que lo presente o -- tiene con él sociedad o alguna otra relación de in tereses; si tiene interés directo o indirecto en el pleito o si es amigo o enemigo de alguno de los li tigantes..."; y, el propio ordenamiento procesal, -- en el artículo 371, dispone que "en el acto del exa men de un testigo o dentro de los tres días siguien tes, pueden las partes atacar el dicho de aquél por cualquier circunstancia que en su concepto afecte -- su credibilidad, cuando esa circunstancia no haya -- sido ya expresada en sus declaraciones..."; es de--

cir, que siempre y en cualquiera de las hipótesis - antes invocadas, las tachas a los testigos, se insiste, están referidas a circunstancias personales de los mismos, ya sea que estas se adviertan o no - de sus declaraciones respectivas."

PRECEDENTES: Amparo Directo 1128/77. José Luis Pérez García. 3 de marzo de 1978. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Como puede verse, en nuestro Derecho Laboral y Civil, se establece que el momento más adecuado para la formulación de la tacha de testigos lo es en el instante en que se termina de recibir el testimonio, pero esta regla se ve alterada en materia civil al señalar que el plazo se puede ampliar tres días más, no obstante en algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguen el modelo impuesto en la materia civil, también en ocasiones se concede a los litigantes un término de gracia hasta por tres días más después del momento de la audiencia para que dentro de dicho plazo presenten las partes sus objeciones o tachas por escrito a la Junta, ello obedece esencialmente al cúmulo de trabajo en las mismas y de que es necesario avanzar en el desarrollo de las audiencias programadas y de permitir la Junta que al momento de que se termina de recibir una testimonial se objete y tache esta, traería como resultado la replica de la contraparte, además del ofrecimiento de pruebas de ambos contendientes, lo que motivaría que otras audiencias pendientes se retrasaran, o no pudiesen de plano tener verificativo en la hora señalada con antelación, en esta virtud, en la práctica algunas juntas definitivamente consideran más apro

piado conceder el término antes indicado a los litigantes para la formulación de su tacha, a condición de que sea esta formulada -- por escrito.

El precepto legal civil mencionado otorga el derecho a las partes para que traten de desvirtuar o nulificar las declaraciones de los testigos de su contraparte; desafortunadamente, se ha caído en un constante abuso de este derecho, a tal grado que casi de forma obligada al llevarse a cabo el desahogo de la prueba testimonial, la contraparte tacha al testigo, en la mayoría de las veces sin tener fundamento legal alguno para tal efecto, trayendo -- como consecuencia única y exclusivamente un retardo en la impartición de justicia, motivada esencialmente por la torpeza de los -- contendientes en un juicio.

Práctica que es contraria a la institución de la prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, en razón de que la finalidad que el legislador persigue es la de obtener un proceso rápido y sin -- muchos incidentes, pero esto no sucede así en el caso señalado en donde se obliga de manera casi natural en el proceso a indicar -- otra fecha después de desahogadas las pruebas ofrecidas por las -- partes, en relación con las tachas, y que en la mayoría de las -- ocasiones no operan, porque las objeciones que se hacen a los tes timonios rendidos por los terceros no son probados o resultan sin fundamento en derecho.

Procede hacer la aclaración en este punto de que una cosa -- son las tachas y otras los impedimentos, conforme a estos últimos,

no se podrá prestar la declaración de los testigos, y el juzgador al tener el conocimiento de tales impedimentos, debe rechazar dicho testimonio en forma determinante y definitiva.

Otra situación diferente son las tachas, en las que el testigo si puede rendir su testimonio en juicio, pero sujeto a que la contraparte haga valer esas tachas, y las compruebe en el momento procesal que corresponda, siendo nugatorio el valor de las declaraciones por él vertidas.

Es claro que la objeción o tacha a los testigos es un derecho exclusivo que la misma ley laboral (artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo), concede a las partes para que hagan uso de él, y el cual perderían en caso de no ejercitarlo en el momento procesal oportuno, ya que ni la propia junta de conciliación y arbitraje puede presuponerlas al hacerlas valer en el momento de emitir su resolución, no obstante la autonomía de las mismas; criterio que encontramos plasmado en la siguiente:

"TESTIGOS, TACHAS A LOS. No puede presuponerlas la Junta de Conciliación y Arbitraje que examine un conflicto laboral, ni a título del examen que hace del mismo en conciencia, pues este es un derecho que sólo se confiere a las partes, las cuales son las únicas que pueden hacerlo valer y en el momento procesal oportuno."

Amparo Directo 847/1960. Standard Products Distribuidora de México, S. A. Resuelto el 4 de septiem--

bre de 1961. Cuarta Sala. Boletín 1961. Pág. 622.

Por cuanto a la objeción o tacha a los testigos la jurisprudencia ha establecido como lo hemos venido señalando en este trabajo, que estas deberán referirse exclusivamente a las circunstancias personales o las circunstancias propias de la declaración -- que la hagan no creíble puesto que se trata de un derecho que concede la ley única y exclusivamente a las partes sin que sea válido a la junta presuponer tales circunstancias, sino que forzosa-- mente deben ser invocadas por las partes, dentro del término y -- condiciones señalados por la ley.

La Ley Federal del Trabajo maneja el concepto de tachas en sentido de acción de objetar a un testigo que se considera falso e indica además que deben hacerse valer las tachas en forma oral y al concluir el desahogo de la prueba testimonial; por lo que parece que también confunde la valuación de la prueba con la situación de interés presunto del testigo.

Ahora bien, la exigencia marcada en la ley laboral por -- cuanto a que la tacha se ha de formular en forma oral, obedece -- eminentemente como ya se dijo, a la dinámica del Derecho Procesal del Trabajo y al sistema de oralidad impuesto en la ley que hace que las partes al instante de conocer un hecho determinado que -- les pueda afectar, lo impugnen de inmediato para que en su momento la junta pueda darle el valor que realmente tiene, exigiéndose en todo caso que se dé un trámite de especial pronunciamiento a -- las objeciones o tachas que se formulen.

Además de que se obliga a la parte que objete a probar la existencia de su afirmación permitiéndosele al objetante por la ley ofrecer pruebas, las que deberán ser recibidas y desahogadas conforme a lo establecido previamente por la ley de la materia -- (artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo).

Sin olvidar que existe una etapa procesal en que la junta deberá permitir a las partes ofrecer las pruebas que estimen pertinentes para acreditar los extremos de sus objeciones, las que deberán ser en consecuencia admitidas por la junta si están ofrecidas conforme a derecho y desahogarse en su oportunidad, motivo por el cual se fijará una fecha de audiencia en la que las partes manifiesten lo que a su interés convenga respecto a las objeciones o tachas formuladas a un testigo, así como de las pruebas que puedan ser ofrecidas para acreditar los extremos de su objeción o bien, las que tiendan a acreditar que las objeciones o tachas formuladas no son procedentes y en su oportunidad de ser posible en la misma audiencia se desahogarán estas probanzas y en caso de -- que eso no se logre por las causas o motivos que se produzcan en su momento, la junta del conocimiento, señalará fecha en la que se reciban y desahoguen las pruebas propuestas por las partes a fin de hacer valer sus afirmaciones.

La 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.

No sería lógico que se exigiera preparar las pruebas desde antes, si sólo estuvieran relacionadas con la declaración; pero, por ello, al ofrecer la prueba testimonial se deben dar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la otra 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.

En el incidente de tachas se deben admitir todas las pruebas, más sin embargo, una práctica constante y justificada en los tribunales del trabajo es que si se ofrece una testimonial para acreditar una tacha, no se podrá tachar a esos nuevos testigos, ya que de lo contrario se produciría una cadena interminable de tachas, punto en el que también converge el Derecho Procesal Civil en su artículo 372, así como también el Ilustre Maestro EDUARDO PALLARES, quien al efecto señala:

"No es admisible la prueba testimonial para tachar a los testigos que han declarado en el incidente de tachas".⁵⁹

La Ley Laboral claramente establece la regla general por cuanto al ofrecimiento de pruebas en la etapa procedimental conducente para acreditar los hechos en controversia del juicio, pero,

59 Eduardo Pallares.- Op. cit. Pág. 749.

toda regla para confirmarse necesita su excepción y en el caso -- que nos ocupa la excepción a la misma la establece el numeral 881 que señala:

"Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas."

como puede verse, este caso de excepción tiene su origen en el incidente de tachas, motivo de este trabajo, y la Corte también ha considerado:

"TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO, TACHA DE LOS. -- ... concluido el ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las precedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos; por tanto, si el quejoso ofrece la prueba de inspección en los libros de raya del patrón, para acreditar la tacha hecha valer en contra de los testigos por considerar que declararon con falsedad, es evidente que, aún cuando hubiese concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas, la junta -- responsable de admitir la prueba ofrecida, dado -- los términos en que está concebido el citado artículo, y si no lo hace así, con ello viola dicho precepto, privando de defensa al quejoso, en los -

términos de la Fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo, lo que amerita que se le conceda la protección federal, para el efecto de que se reponga el procedimiento desde el punto en que fue viciado, mandándose practicar la prueba ofrecida, y, previos los trámites de ley, se pronuncie nuevo laudo en el que se resuelvan las cuestiones planteadas."

PRECEDENTES: Tomo LXXXI, Pág. 3008. Amparo Directo 945/44. Sección Primera. Sindicato de Operarios y Operarias, Sastres y Similares de Jalapa, Ver. 9 - de agosto de 1944. Unanimidad de 5 votos. Cuarta - Sala. S.J.F. Quinta Epoca.

Como puede apreciarse, la Corte ni la Ley limitan o condicionan a las partes acerca de ofrecer las pruebas que juzguen pertinentes, a fin de acreditar la tacha a los testigos que depusieron, siendo por tanto idóneas para tales efectos todas las permitidas por la ley a excepción de la confesión de las partes que en la especie de convertiría en una pesquisa de las prohibidas por la Carta Fundamental del País.

Por cuanto al desahogo de las pruebas que se propongan, es te seguirá las reglas establecidas en el desahogo de las demás -- probanzas por cuanto se refiere al juicio principal, esto es, se prepararán conforme se haya propuesto con citación de las partes las que lo ameriten donde se hagan las alegaciones, interrogatorios u objeciones que crean convenientes, siempre con la finali--

dad de acreditar los extremos en que se funde la tacha a los testigos, por lo que la junta respectiva esta obligada en términos - del numeral indicado a aceptar las pruebas que se propongan siempre y cuando sean conforme a derecho y ordenar su desahogo en términos de la Ley Laboral (artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo).

También el precepto legal citado obliga a la autoridad laboral a observar el principio de "paridad procesal entre las partes" por cuanto a que no sólo ha de ofrecer pruebas el objetante y desahogarse en su oportunidad estas, sino que también podrá - ofrecer pruebas su contrario, o el presentante u oferente de la - prueba testimonial tachada, a fin de que pueda desvirtuar las objeciones y hacer valer el testimonio rendido por su testigo tal y como puede verse a continuación:

"TACHA DE TESTIGOS. LA CONTRAPARTE TIENE INTERES - LEGITIMO EN RENDIR PRUEBA EN CONTRARIO Y DEBE PERMITIRSELE ESTO. La junta quebranta el principio - de igualdad de las partes en el proceso, al permitir o aceptar las pruebas de la demandada en el -- Incidente de tachas y no así las que proponga el - actor para desvirtuar las de aquella, como en el - caso, en que la responsable privó al quejoso de la oportunidad de ser oído en sus pretensiones de demostrar que el testigo tachado sí había prestado - sus servicios a la demandada, lo que implica evidentemente una violación de garantías constitucio-

nales, sin que obste la circunstancia del silencio de la ley al respecto."

PRECEDENTES: Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo Directo -- 195/78. Eduardo Rocha Valverde. 26 de octubre de 1978. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Enrique-Mota Aguirre. Tribunales Colegiados de Circuito. - S.J.F. Séptima Epoca. Volumen 115-120.

De lo que podemos ver que este principio de igualdad procesal implica el derecho que una de las partes tiene y este a su vez debe ser correlativo con un derecho de su contrario, por tanto, si el objetante tiene derecho a ofrecer pruebas en la tacha de testigos para acreditar sus aseveraciones, por otro lado el oferente de la prueba también tiene el mismo derecho para señalar lo que considere respecto de las aseveraciones de su contraria, así como también tiene derecho a hacer valer el dicho de sus testigos para que en su momento se les dé el valor necesario, en estas condiciones, puede ante la autoridad laboral ofrecer y desahogar pruebas que tiendan a desvirtuar lo alegado por su contraria así como para sostener la veracidad del dicho de sus testigos, por tanto, las pruebas que ofrezca deberá la junta ordenar su desahogo en términos del precepto tantas veces mencionado.

La tacha nace por regla general, de una conducta procesal de la parte afectada por una declaración testimonial.

La valoración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a -

la tacha de testigos, se considera que se podría tratar de una de rivación de la prueba testimonial para determinar la veracidad -- que se le pueda otorgar a esta prueba, en consecuencia la valoración que se debe dar por las Juntas de Conciliación y Arbitraje -- sería de acuerdo a los elementos aportados para desestimar la veracidad de la persona que se esta tachando en su testimonial, en consecuencia deberán tomarse en cuenta todos y cada uno de los -- elementos aportados por la parte que interpone dicha tacha, así -- como la declaración rendida por el testigo, y las repreguntas hechas por la contraparte y las contestaciones a dichas repreguntas.

Considero que las tachas tienen un papel importante dentro del proceso laboral, específicamente en determinar la verdad, o para acreditar la veracidad de un hecho litigioso, con lo cual cada parte intentará acreditar los extremos en controversia que -- quedaron debidamente planteados al configurarse la litis.

Ahora bien, las propias autoridades laborales por costumbre o por falta de conocimiento total del derecho laboral, podemos considerar que no le dan la importancia debida a esta figura procesal, ya que en las resoluciones o laudos en conflictos individuales emitidos por las juntas hasta el momento no he tenido la fortuna de observar que se tome en cuenta en las consideraciones previas a los puntos resolutivos. Aún cuando y como lo he expresado con anterioridad, que la prueba testimonial puede ser la más importante pero en el momento de desahogo de dicha prueba, interviene la tacha a dichos testigos, (como el suscrito lo he considerado) incidente por medio del cual las partes tratarán por todos-

los medios de restarle credibilidad a dicho testimonio, razón por la cual considero que aunque el legislador no lo trate como incidente en la práctica si tiene gran importancia dentro del procedimiento laboral, ya que es aquí donde si se tramita como incidente.

Como puede observarse, la Corte es quien ha tratado de -- reivindicar este incidente, dándole la altura y trascendencia que tiene en todo conflicto laboral, así podemos apreciar que ha considerado:

"TESTIGOS EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO, TACHAS A --
LOS. Si la quejosa tachó a los testigos de la --
contraria, por ser manifiesta la falsedad de uno,
y por el parentesco de consanguinidad del otro, -
con dicha parte contraria, y en demostración de -
su asero, rindió pruebas documentales que la jun-
ta admitió, reservandose para decidir sobre esta-
cuestión de tachas, en el laudo correspondiente,-
es claro que si la responsable no estudió ni cali-
ficó esas pruebas, reduciendose en uno de los con-
siderandos de su laudo, a sostener que las prue--
bas se referían únicamente a invalidar las decla-
raciones de sus testigos, y que no eran de tomar-
se en consideración, porque la testimonial se - -
apreció en cuanto a las declaraciones que en sí -
encierra esa prueba; debe decirse que si las ta--
chas son el medio autorizado por la Ley para jus-

tificar las impugnaciones que se hacen respecto - de la credibilidad que merezcan los testigos, - siempre en orden a los hechos motivo de sus declaraciones, evidentemente que si no se relaciona -- una prueba con otra, por el hecho de que la prueba testimonial se estimó en cuanto a las declaraciones que en si encierra y fundandose en esta -- particularidad, deja de estimarse la prueba de tachas, se coloca a quien la rindió, en estado de indefensión, que es contrario a los postulados de la ley constitucional, máxime que, en la especie, la prueba más importante en que se funda el laudo es la testimonial de que se habla. Por tanto, la Junta incurrió en violación de garantías, lo que amerita que se conceda el amparo para el efecto - de que dicte un nuevo laudo, en el que estudie y califique la prueba de tachas y resuelva, en consecuencia, de acuerdo con lo que establece el artículo 551 de la Ley de la materia." (Actualmente artículo 885 Ley Federal del Trabajo).

PRECEDENTES: Tomo XCV. Pág. 417. Amparo Directo-4334/47. Sección Segunda. Heteman Aida. 15 de enero de 1948. Unanimidad de 4 votos. Cuarta Sala.- S.J.F. Quinta Epoca.

Como puede verse, es hasta la Autoridad Federal donde han de subsanarse estas faltas de apreciación por las Juntas, quienes estan obligadas a señalar en forma racional y pormenorizada los -

motivos que los lleven a considerar que tal o cual prueba les merece pleno valor, en la especie, al tratarse de la prueba testimonial tachada, antes de entrar al estudio para valorar el dicho -- del testigo en relación al fondo de un asunto sujeto a su jurisdicción, debe forzosamente estudiar y analizar las pruebas ofrecidas respecto de la tacha que se haya formulado en contra de los testigos que depusieron o de su dicho, en tal virtud, es obligatorio para las autoridades laborales (Juntas) señalar los motivos, estudiar y calificar las pruebas que se hayan ofrecido a fin de invalidar la declaración de los testigos como ha quedado asentado en la tesis anterior.

Como ha quedado desglosado el punto del ofrecimiento de pruebas en el incidente, en igual forma debe entenderse el desahogo de dichas pruebas, esto es, que no basta tachar un testigo para restar o negarle valor probatorio a su dicho, sino que es necesario que en las pruebas ofrecidas en la tacha de que se trata se acredite fehacientemente los extremos de la misma, aunque en múltiples ocasiones la tacha sólo sirve para restar valor probatorio a lo depuesto por un testigo, así por ejemplo, cuando se tacha a una persona (testigo) como pariente de su oferente y se acredita con el acta respectiva el parentesco, ello no invalida su dicho -- aunque si le resta valor, pero este puede concederselo la autoridad del trabajo adminiculando la declaración con otros elementos de prueba que le lleven a concluir que el testimonio tiene valor, ahora bien, cuando la tacha del testigo tiene como finalidad acreditar la inhabilidad del deponente y se acredita, en estos casos -- el valor de su deposición será nulo para los efectos del juicio, --

por tanto, es pertinente tener en cuenta cuando una tacha se formula para los efectos de restar, negar valor a la prueba o bien se ofrece única y exclusivamente en la mayoría de los casos para perder el tiempo, haciendo juicios interminables que al final a nada van a conducir.

Así mismo, es de vital importancia que de acuerdo a la facultad que les otorga la Ley Federal del Trabajo, las autoridades y funcionarios que imparten justicia en materia laboral, intervengan más directamente en el desahogo de la prueba testimonial, como en las tachas de los testigos, es decir, que formulen preguntas e investigue a fondo con los elementos de que dispongan de la declaración hecha por un testigo, así como de las tachas hechas a cualquier testigo.

III. DIFERENCIA ENTRE TACHA DE TESTIGOS E INTERPRETACION DEL DICHO DE TESTIGOS Y CON SECUENCIAS JURIDICAS.

Como ya lo hemos visto en los puntos que anteceden, la tacha del testigo lo es todas las circunstancias tanto internas como externas que concurren en una persona (testigo) para restarle valor probatorio a sus declaraciones y, por el dicho del testigo se entiende la declaración en sí o información que da un tercero acerca de los hechos debatidos a la autoridad, circunstancias que normalmente son confundidas en nuestro derecho, no hay que confundir el contenido con el continente, ya que uno a de incidir sobre el juicio y el otro va directamente sobre la prueba misma, de tal modo que en nuestro medio se puede tachar a un testigo esencial -

mente por las circunstancias "personales" que concurren en él para hacer dudar de su dicho, no hay que olvidar que esas circunstancias personales normalmente se refieren al grado de amistad del testigo con su presentante o enemistad con la contraparte, así como el grado de parentesco, dependencia económica, etc., que haga presumir que existe un probable interés del testigo con quien gane o pierda el juicio.

Por cuanto al dicho en sí, este no requiere de tacha alguna, tan sólo de un análisis acerca de las circunstancias propias del testimonio para en su momento negar o dar el valor probatorio que a juicio de la autoridad le merezca dicho testimonio, por tanto no hay que confundir la tacha con la interpretación del dicho del testigo, cuando en realidad son dos cosas diferentes. La declaración puede ser impecable e inclusive cierta, pero la situación particular del testigo hará que se ponga en duda su veracidad, -- por regla general, en un manejo inadecuado de un instrumento poco conocido, los litigantes tachan a los testigos, por ejemplo: por las supuestas contradicciones en que han incurrido porque las preguntas contenían las respuestas, o porque sólo contestaron con monoslabos, sin importar nada que no apareciera en la pregunta, -- eso en rigor no es motivo de tacha, sino de valuación de la prueba y correspondería hacerlo no al momento de terminar el desahogo de la prueba testimonial sino en la etapa de alegatos.

Así tenemos que la Corte y la Doctrina han coincidido en -- que para dar crédito al dicho de un testigo es necesario que coincidan en éste las garantías de veracidad y que sean entre otras --

el haber estado presente al momento que ocurrieron los hechos, -- pero, no basta que el testigo diga que estuvo presente, sino es necesario que dé los motivos por los cuales se encontraba en el momento y lugar en que ocurrieron los hechos, en nuestro medio la legislación lo maneja este punto como el hecho de que el testigo dé "la razón de su dicho", como lo vemos en la siguiente:

"PRUEBA TESTIMONIAL, VALOR DE LA, TRATANDOSE DE TESTIGOS QUE NO SON TRABAJADORES DEL PATRON, RAZON FUNDADA DE SU DICHO. Cuando los testigos presentados no son empleados de la empresa, no basta para tener por acreditados los hechos sobre los que declaran, su afirmación de que estuvieron presente al ocurrir tales hechos, sino que deben dar la razón fundada de su dicho, y esta, en ese caso, consiste en expresar el motivo por el que estuvieron presente en el momento en que ocurrieron los hechos, y el por menor de éstos, pues de lo contrario no concurren en ellos circunstancias que sean garantía de veracidad y la junta debe negar valor a sus declaraciones."

Amparo Directo 1999/73. Gerardo Martínez Cruz. 25 de octubre de 1973. Unanidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo Directo -- 2928/73. Ray-Lon, S.A. 25 de octubre de 1973. Unanidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Séptima Epoca. Volumen 57. Quinta Parte. Pág. 34. S.J.F.

De igual forma para que el valor de lo declarado por una persona pueda ser tomado en cuenta, es necesario que no se vea -- afectado por cuanto a que esta tenga interés alguno en el resultado del juicio, de otro modo se invalidaría su dicho y no tendrían las repercusiones jurídicas que se pretenden, por ello es usual - en la práctica que al testigo le pregunte la autoridad si tiene o no interés en el juicio, si desea que alguno de los contendientes gane o no el negocio, si es pariente o dependiente económico de - su presentante, aunque estas dos últimas circunstancias no serían suficientes para anular su testimonio, si serían suficientes para crear la duda de que se conduzcan con verdad y por ello su declaración deberá ser estudiada y analizada en forma más profunda, en estas condiciones su valor probatorio disminuiría y para poder -- contemplarla en su magnitud sería necesaria la adiniculación con otras probanzas.

Por otro lado, la circunstancia de la amistad del testigo con su oferente, como ya lo dije, es un factor que hará que se -- disminuya el valor probatorio pero no lo anula, por otro lado, sería necesario que esa amistad sea íntima para así poder presumir que hay un interés en favorecer a su oferente y en tales condiciones su dicho se afectaría de credibilidad, criterio que ha sido - considerado como puede verse:

"TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA NO INVALIDA LA DECLARACION SI AQUELLA NO ES INTIMA. Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta, es necesario que tal amistad sea intima, que haga dudar de su testimonio pero no si sólo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con el --oferente de la prueba, porque como esa circunstancia no constituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la Junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo presenta gane el pleito."

Amparo Directo 1878/73. Banco Capitalizador de Veracruz, S.A. 5 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamaúo. Séptima Epoca. Volumen 18. Quinta Parte. Pág.-85. S.J.F. Séptima Epoca. Volumen 58. Quinta Parte Pág. 55. (Cuarta Sala).

Por otro lado, es necesario tener en cuenta que en una persona no pueden concurrir las circunstancias de veracidad sino proporciona su nombre y domicilio correctos, no dá la razón fundada de su dicho, y en estas condiciones es necesario tomar en cuenta que por razón de su dicho se debe entender la circunstancia motivo directo que lo llevó a estar presente en el momento y lugar en que ocurrieron los hechos, como ya se dijo, lo anterior no quiere

decir que dé respuesta sacramental como si se tratase de una pregunta, en este caso, basta que de su declaración se pueda apreciar o desprender con claridad estos motivos, circunstancias que también pueden encontrarse por cuanto que manifieste o no interés del deponente, de ahí la importancia de analizar con más cuidado la declaración de estos testigos.

De igual forma, se puede entender que el dicho de un testigo tendrá valor jurídico cuando al declarar coincide con otros -- por cuanto a las circunstancias esenciales en cuanto a la forma -- en que ocurrieron los hechos aunque sea divergente en cuanto a -- las circunstancias accidentales que en nada han de repercutir en el fondo del negocio, criterio en el que también se ha sostenido nuestro máximo órgano de justicia.

Por consiguiente, existe una notable diferencia entre la tacha del testigo y el dicho del testigo, siendo la primera de estas el motivo causal de sospecha que anula o disminuye la fé de un testigo así como la impugnación que un litigante formula sobre la persona del testigo, con el objeto de destruir o disminuir la eficacia de su declaración, o disminuir o anular la fé de un testigo, es decir, se refiere a todas aquellas circunstancias que rodean al testigo tanto internas como externas.

Mientras que el dicho del testigo, es la obligación a dar la razón de su dicho, es decir, que aclare al juzgador el porqué de su narración de hechos, en donde puede hacerse referencia a la experiencia y conocimientos que tuviere, e inclusive los motivos-

de tacha no deben conducir necesariamente a que se desestime el dicho de un testigo si concurren en él circunstancias que hacen factibles superar la presunción de parcialidad en que la tacha se funda, tal es el caso del testigo único.

Es indudable que las repercusiones jurídicas de la tacha de testigos como del dicho del testigo son diferentes además que se dirigen a puntos divergentes, como ya lo dije, el dicho del testigo se encamina directamente al fondo del negocio y la tacha del testigo se encamina a la persona del testigo, por tanto, la consecuencia jurídica en la primera lo es y será siempre el de concederle o no valor probatorio a la declaración y con ello tener por acreditada o no la acción que se intente, en cambio en la tacha del testigo, esta no se encamina al fondo del negocio, tan sólo se afecta al testigo por cuanto a las circunstancias personales que concurren en el mismo y bien puede ocurrir que la tacha no prospere, pero también puede ocurrir que el juzgador en su momento no le conceda valor al dicho del testigo tachado, ya que el resultado de uno no influye en la consecuencia del otro, por un lado, por otro lado, la tacha normalmente se plantea con la finalidad de disminuir el valor probatorio que pudiese tener el dicho del testigo tachado y en esta forma la autoridad no la contempla como una prueba plena, en todo caso como una mera presunción la cual para tener pleno valor deberá estar administrada con otras en el mismo sentido.

También en este trabajo he señalado con antelación que la tacha debe dirigirse a las circunstancias propias de la declara--

ción que la hagan no creible y ampliar en este sentido el concepto de tacha laboral, a grado de semejarlo al tratado en materia civil, donde se le dé la importancia real y jurídica que tiene y las reprecuciones que puede tener en todo juicio y en este sentido la repución jurídica de la tacha al testigo no debe limitarse a disminuir su valor probatorio, sino en todo caso a anularlo, por lo que considero que, al momento de probarse, previo el procedimiento, la procedencia de la tacha interpuesta, el juzgador al hacer su estudio razonado de los elementos puestos a su disposición para que conozca lo más exacto posible la verdad de los hechos controvertidos, en vez de restarle valor probatorio a este testimonio, lo deseche de plano por estar viciado de falsedad y no haber sido rendido con la veracidad y honestidad que el asunto requiera, teniendo ésto como consecuencia un castigo para la persona que haya presentado ese testigo con ánimo de engañar al juzgador, es decir, la pérdida de esta probanza, además de que el juzgador imponga la sanción establecida en el artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, tanto al testigo como al litigante, y se dé la intervención respectiva al Ministerio Público por la falsedad de las declaraciones rendidas y aquel proceda conforme a su representación social se lo ordene, esperando que con este tipo de sanciones las personas (testigos propuestos) y litigantes ya no sigan abusando de esta probanza, para que en tal razón dicha prueba testimonial recupere al cien por ciento su prestigio y calidad de excelencia en cuanto a probanzas se refiere.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Ley Laboral, erróneamente denomina al primer escrito del actor, como "escrito inicial de demanda", lo cual no debe ser así, en virtud de que la demanda inicia verdaderamente - después de la etapa de conciliación donde se pueden cambiar todas y cada una de las pretensiones y hechos; es decir, se puede formular una nueva demanda, motivo por el cual considero que se le debe denominar escrito inicial o incitador ya que este tiene como finalidad interrumpir la prescripción e incitar al órgano jurisdiccional.

SEGUNDA.- Considero que la Etapa de Conciliación debe desaparecer como tal, toda vez que la misma se encuentra latente de principio a fin en el proceso laboral, esto obedece a que en la vida diaria práctica de los litigantes se presentan diversas situaciones para poder solucionar las diferencias existentes entre las partes y poder llegar a un arreglo para poner fin al proceso laboral, así como también dicha conciliación se da aún y cuando exista una resolución final (laudo), motivo por el cual no se debe fijar como etapa ya que con esto se considera que al pasar por esta ya no podrá haber conciliación, motivo por el cual la conciliación debe encontrarse latente durante todo el proceso laboral.

TERCERA.- Atendiendo a lo anterior, la Conciliación dentro del proceso laboral, es de vital importancia, ya que a través de ésta se pueden evitar largos juicios, que en determinado momento se vuelven ociosos, trayendo como consecuencia desgastes, tan-

to físicos, económicos y materiales para las partes y el órgano -
jurisdiccional.

CUARTA.- La prueba, en general, es el medio más eficaz e idóneo para que el juzgador conozca la verdad de los hechos controvertidos o de las afirmaciones realizadas en el juicio, y por lo tanto, las aportaciones de las pruebas son actos procesales de las partes, mismas que tienen la carga de probar los hechos, afirmaciones o negaciones en que fundan sus pretensiones procesales y el éxito o fracaso de éstas tiene su base en la prueba, ya que de lo contrario esas pretensiones carecerán de eficacia y valor.

QUINTA.- Las pruebas para que puedan ser ofrecidas y admitidas, deben reunir determinados requisitos que deben ser fijados por la ley laboral y que pueden ser diferentes a los considerados por la doctrina, señalando:

Primeramente, que serán admitidos todos aquéllos medios de prueba que las partes tengan a su alcance para poder probar sus pretensiones (y hechos) controvertidas, tomando en cuenta que no sean contrarios a la moral y al derecho;

en segundo lugar establece, que esos medios de prueba estén relacionados con los hechos controvertidos y ser idóneos para acreditar los extremos que las partes pretendan, de lo contrario resultarían fútiles, inconducentes e intrascendentes, teniendo como resultado pérdidas de tiempo en el trámite del proceso; y,

la reina de las pruebas, no obstante el desprestigio que tiene ya que en la generalidad de los juicios laborales sellegan a ofrecer testigos que nunca han tenido conocimiento de los hechos, siendo estos aleccionados por las partes para que declaren en tal o cual sentido, motivo por lo que en la práctica dicha prueba ha perdido fuerza probatoria al interponerse la tacha respectiva, siendo necesario el sanearla y renovarla para que adquiera un grado importante de veracidad en los dictaminadores al valorarla, y seguir - considerándola como el medio probatorio por excelencia para lograr la resolución equitativa de los conflictos laborales, así como de muchos otros, siempre y cuando los testigos actúen dentro - de las reglas de moralidad y honestidad para restituirle el valor probatorio real que la misma encierra.

NOVENA.- Es necesario que en la misma Ley Federal del Trabajo se establezcan sanciones de carácter económico para aquellas personas que rinden falsos testimonios, independientemente de las sanciones de carácter penal a que se hacen acreedores, que sean - enérgicas e inclusive, y de ser posible, las autoridades laborales acaten las disposiciones de la ley laboral para que intervengan directamente en el desahogo de dicha probanza, para que tenga más eficacia el testimonio rendido en el esclarecimiento de la -- verdad, y con ésto las personas terceras ajenas al litigio (testi- gos) se conduzcan con honestidad e imparcialidad, ayudando de esta forma a una mejor valoración de la prueba y a reivindicarla en cuanto a su prestigio debido al elevado valor humano que tiene.

DECIMA.- Considero que la tacha de testigos son todas - -

aquellas condiciones tanto internas como externas que se presentan en determinadas personas que son ofrecidas como testigos por las partes en juicio, y las que, alegadas en tiempo y forma por la parte contraria o afectada en sus pretensiones, deben ser tenidas en cuenta por el juzgador al dictar su laudo para invalidar el valor probatorio de las declaraciones prestadas por aquellas.

DECIMO PRIMERA.- De la realización del presente trabajo se llega al conocimiento pleno que la tacha del testigo, como todas las cosas en la vida, tiene un principio y un fin, siéndo el primero, las causas, circunstancias o motivos que hacen dudar de la veracidad del dicho del testigo y por lo mismo se ve afectado de credibilidad, su finalidad lo es la de invalidar o cuando menos restar valor probatorio al testimonio rendido, a fin de que no pueda repercutir en juicio o sus efectos sean mínimos.

DECIMO SEGUNDA.- La naturaleza jurídica de la tacha de testigos, de acuerdo a lo señalado por los tratadistas consultados, encuentra su origen básico en todas aquellas circunstancias internas o externas que rodean al testigo en relación con la persona que lo presenta ante el juzgador como tal para que deponga y que al final van a tener cierta influencia para que declare en tal o cual sentido, beneficiando o perjudicando a la parte que lo presenta como tal.

DECIMO TERCERA.- Considero que la tacha de testigos en materia laboral, debe ampliar el objeto de este incidente permitiendo la interposición del mismo tanto por las circunstancias que --

concurrer en la persona del testigo, cuanto por la esencia de la declaración de las mismas, al hacerlo así, deberá reglamentarse - con mayor amplitud, dándole su verdadera dimensión y adecuando la realidad jurídica a la realidad social que la esta rebasando.

DECIMO CUARTA.- La tacha de testigos debe dirigirse a las circunstancias propias de la declaración que la hagan no creíble - ampliando en este sentido el concepto de tacha laboral, al grado de semejarlo al tratado en materia civil donde se le dé la importancia real y jurídica que tiene la misma y las repercusiones que puede tener en todo juicio, las que no deben limitarse a disminuir su valor probatorio, sino que en todo caso a anularlo y desecharlo de plano por el juzgador una vez que éste haya hecho su estudio razonado de las declaraciones y demás elementos puestos a su consideración, teniéndolo como consecuencia la pérdida de esta probanza para la parte que presento al testigo con ánimo de engañar al juzgador además de que se le imponga la sanción establecida por el artículo 1006 de la Ley Laboral tanto al testigo, como al litigante y se le dé la intervención al Ministerio Público por la falsedad de las declaraciones rendidas, por lo que considero de suma importancia la ubicación de una Agencia del Ministerio Público dentro del organigrama de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se proceda de inmediato contra éstas personas.

DECIMO QUINTA.- Considero que las tachas a los testigos deben ser reguladas como un incidente en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que en la práctica las mismas se tramitan como tal, al ofrecerse y preparar pruebas para su desahogo, por tener-

como finalidad el acreditar la falsedad con la que se conducen --
los testigos al rendir su declaración ante el juzgador; lo ante--
rior no obstante el espíritu del legislador al no considerarlas -
como un incidente.

BIBLIOGRAFIA

1. **BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL**
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1988.
2. **BAZARTE CERDAN, WILLEBALDO**
Los Incidentes en el Código de Procedimientos Civiles para
el Distrito Federal y Territorios.
Ediciones Botas.
México, 1961.
3. **CLIMENT BELTRAN, JUAN B.**
Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Esfinge.
México, 1989.
4. **DE BUEN LOZANO, NESTOR**
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1988.
5. **DE PINA, RAFAEL**
Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
Ediciones Botas.
México, 1965.
6. **DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO.**
La Prueba en el Proceso Laboral.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1990.

Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo.
Textos Universitarios.
México, 1981.
Pág. 225.
7. **GOMEZ LARA, CIPRIANO**
Teoría General del Proceso.
Editorial U N A M
México, 1981.
- B. **PORRAS LOPEZ, ARMANDO**
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1971.
Pág. 403.

9. **PALLARES, EDUARDO**
Diccionario de Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1981.
10. **PALLARES, EDUARDO**
Derecho Procesal Civil.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1990.
11. **ROSS GAMEZ, FRANCISCO**
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Tijuana, D.C. Cárdenas.
México, 1986.
Pág. 682.
12. **TRUEBA URBINA, ALBERTO**
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1971.
13. **TENA SUCK, RAFAEL y HUGO ITALO MORALES S.**
Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Trillas.
México, 1991.
14. **TRUEBA URBINA, ALBERTO**
Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1965.
Pág. 813.
15. **ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. TOMO IV**
Editorial Bibliográfica.
Argentina, Buenos Aires, 1975.
16. **JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE**
Temario de Actualización sobre Derecho Procesal del Trabajo.
México, 1987.
17. **SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL**
Manual de Derecho del Trabajo.
México, 1981.
18. **SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION**
19. **CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**
20. **CODIGO FEDERAL DE PROCEDIMIENTOS CIVILES**
Ediciones Delma.
Sexta Edición.
México, 1994.

21. **CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL**
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1994.
47ª Edición.
22. **CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS**
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1990.
55ª Edición.
23. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1992.
24. **LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICOI**
Editorial Porrúa, S. A.
México, 1994.
32ª Edición.
25. **LEGISLACION PENAL PROCESAL**
 - Código Federal de Procedimientos Penales.
 - Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal.
Editorial Sista, S. A. de C. V.
Actualización hasta mayo de 1993.