

00721  
659



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

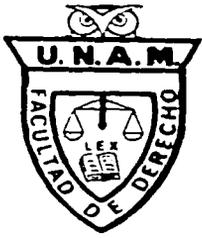
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

## “DE LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :  
VICENTE OVIEDO CANO



ASESOR:  
LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.  
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **OVIDEO CANO VICENTE**, con número de cuenta 78340862, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "DE LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE", bajo la dirección del LIC. MANUEL GUTIERREZ NATIVIDAD, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **LILIA GARCIA MORALES** en el oficio con fecha 09 de abril de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 23 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente  
"POR MI RAZA DE BLANCA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 24 de Abril del 2003.  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO FORT ROBAINA  
Director del Seminario

**NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL.** El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.  
c.c.p.-Seminario.  
c.c.p.- Alumno (a).

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## AGRADECIMIENTOS

Con un profundo amor a Dios, porque siempre he tenido fe en él y siempre ha abierto una puerta más en mi camino.

Con todo el orgullo y gratitud a la U. N. A. M. y en lo particular a **LA FACULTAD DE DERECHO**, por haberme brindado la oportunidad de ser parte de esta gran casa de estudios y darme la oportunidad de lograr un gran sueño.

A mis padres: Juan + y Manuela, por el gran amor y apoyo que siempre me han obsequiado y que han hecho de mí lo que soy.

Con entrañable amor, a mis hijos, quienes son parte de mi existencia y son motivo de mi existir: Alejandra Angélica, Julio César y Vicente Juan. Y muy en especial A María de Jesús, mi querida esposa y compañera, que día a día me ha ayudado a ser mejor padre y amigo cada día.

d

Por ser parte fundamental de mi  
Vida, a mis hermanos: Julián,  
Imelda, Josefina, y Juan  
Manuel, por su cariño y apoyo.

A mi asesor: Lic. Manuel Gutiérrez  
Natividad, que por su sabiduría,  
paciencia y tiempo me impulsó  
a la realización del presente trabajo.

A todos y cada uno de mis amigos,  
porque con su confianza, honradez  
y apoyo incondicional, contribuyeron  
llegara a este momento.

Así mismo, a todos aquellos que de  
alguna manera contribuyeron y  
que involuntariamente se me  
escapan de la memoria, gracias.

e

**DE LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y  
ARBITRAJE**

**INDICE**

**Págs.**

**INTRODUCCIÓN ..... I**

**CAPITULO I**

**EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES**

**1.1. Concepto de Derecho Social..... 1**

**1.2. Qué es el Derecho del Trabajo..... 5**

    1.2.1. Legislación Industrial..... 8

    1.2.2. Derecho Obrero..... 8

    1.2.3. Derecho Social..... 9

    1.2.4. Derecho de la Justicia..... 9

    1.2.5. Derecho Laboral..... 9

    1.2.6. Derecho del Trabajo..... 10

**1.3. Reseña de los Antecedentes del Derecho del Trabajo..... 14**

    1.3.1. La Constitución de 1857..... 16

    1.3.2. La Constitución de 1917..... 19

    1.3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931..... 22

    1.3.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970..... 26

1.4. La Reforma Laboral Procesal de 1980..... 33

## CAPITULO II

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO PROCESAL LABORAL

2.1. Concepto de Derecho Procesal Laboral.....	36
2.2. Principios Rectores del Derecho Procesal Laboral.....	42
2.2.1. Principio de Publicidad.....	44
2.2.2. Principio de Gratuidad. ....	44
2.2.3. Principio de Inmediatez.....	45
2.2.4. Principio de Oralidad.....	47
2.2.5. Principio de Instancia de Parte.....	49
2.2.6. Principio de Economía.....	50
2.2.7. Principio de Concentración.....	51
2.2.8. Principio de Sencillez.....	52
2.3. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. ....	53
2.3.1. Presentación del Escrito de Demanda. ....	57
2.3.2. Audiencia de Conciliación, Demanda, y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.....	59
2.3.2.1. Etapa de Conciliación.....	60
2.3.2.2. Etapa de Demanda y Excepciones.....	65
2.3.2.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas....	75
2.3.3. Desahogo de Pruebas.....	81
2.3.3.1. Prueba Confesional.....	83
2.3.3.2. Prueba Documental.....	85
2.3.3.3. Prueba Testimonial.....	90

2.3.3.4. Prueba Pericial..... 93

2.3.3.5. Prueba de Inspección..... 95

2.3.3.6. Prueba Presuncional..... 97

2.3.3.7. Prueba Instrumental..... 98

2.3.4. Los Alegatos..... 98

2.3.5. El Laudo..... 99

**CAPITULO III**

**LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**

3.1. Concepto de Prueba..... 104

3.1.1. Principios Rectores de la Prueba..... 107

3.1.1.1. Principio de Inmediatez..... 107

3.1.1.2. Principio de Igualdad..... 108

3.1.1.3. Principio de Concentración de la Prueba.... 108

3.1.1.4. Contradicción de la prueba..... 108

3.1.1.5. Objeto de la Prueba..... 108

3.1.1.6. Fin de la Prueba..... 109

3.1.2. Clasificación de la Prueba..... 109

3.1.2.1. Pruebas Reales y Personales..... 109

3.1.2.2. Pruebas Originales y Derivadas..... 110

3.1.2.3 Pruebas Pre-continuadas y por Construir..... 110

3.1.2.4 Pruebas Plenas y Semiplenas..... 110

3.1.2.5. Pruebas Históricas y Críticas..... 111

3.1.2.6. Pruebas Idóneas e Ineficaces..... 111

h

- 3.2. Definición de Testigo..... 111
  - 3.2.1. Clasificación de Testigo..... 117
  - 3.2.2. Requisitos para ser Testigo..... 119
- 3.3. Ofrecimiento de la Prueba Testimonial..... 122
- 3.4. La Carga de la Prueba Testimonial..... 127
- 3.5. Admisión y Desechamiento de la Prueba Testimonial..... 131
- 3.6. Desahogo de la Prueba Testimonial..... 135

**CAPITULO IV**

**DE LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL  
PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE**

- 4.1. La Prueba Testimonial en Materia Laboral..... 139
- 4.2. La Valoración de la Prueba Testimonial en el Procedimiento Ordinario.141
- 4.3. Sistemas de Valoración de la Prueba Testimonial..... 144
  - 4.3.1. Sistema de Prueba Legal o Tazada..... 146
  - 4.3.2. Sistema de Libre Convicción o Racional..... 147
  - 4.3.3. Sistema mixto..... 148
- 4.4. Análisis de los Sistemas de Valoración de la Prueba Testimonial.....148
  - 4.4.1. Sistema De La Prueba Legal o Tazada..... 152
  - 4.4.2. Sistema de Libre Convicción o de la Prueba Libre.... 155

4.4.3. Sistema Mixto.....	159
4.4.4. Sistema De La Libre Conciencia.....	162
4.4.5. Sistema De La Sana Critica.....	164
4.5. Consideraciones Respecto de la Prueba Testimonial.....	170
4.5.1. Que tenga Certidumbre Absoluta.....	170
4.5.2. Que sea Rinda ante el Órgano Jurisdiccional.....	173
4.5.3. Que sea Plural.....	175
4.5.4. Que sea La Idónea.....	177
4.5.5. Que sea Uniforme.....	180
4.5.6. Que sea Oficioso el Testimonio.....	182
4.5.7. Que la Junta deberá Observar.....	183
4.6. Propuesta de Reforma para Adicionar la Fracción V al Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.....	184
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>191</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>195</b>

## INTRODUCCIÓN

Desde su creación el derecho del trabajo ha tenido por objeto establecer normas que tiendan a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre patrones y trabajadores, así como establecer principios generales en las relaciones entre éstos.

El Derecho del Trabajo surgió como resultado de un proceso para liberar al hombre de cualquier forma de esclavitud, a fin de establecer un sistema de vida para los trabajadores que aseguren la defensa de los más altos valores humanos, con normas claras, precisas y congruentes, que den como resultado dentro de una contienda de naturaleza jurídica la tan buscada justicia social.

Razones mismas por las cuales el presente trabajo tiene la finalidad de establecer cuales son los lineamientos que se deben seguir e incorporar al derecho procesal del trabajo.

En razón de lo anterior, el presente trabajo de investigación se encuentra formado por cuatro capítulos; en el Primer capítulo hablamos de los antecedentes del Derecho del Trabajo, es decir una nueva rama del derecho, esto como resultado de los cambios en la sociedad a lo largo de la historia, reconociendo la importancia que ha alcanzado desde su instauración y las constantes luchas sociales para conseguir con este derecho la dignificación del individuo como trabajador, determinando, asimismo, sus principios fundamentales y rectores.

En el Segundo capítulo de este trabajo se abarcará el procedimiento ordinario, a efecto de que el lector conozca en que casos procede, que lo distinga y conozca las normas que regulan su desarrollo, y la forma en que se reglamentan cada una de las pruebas ofrecidas por las partes.

K

En el Tercer capítulo estudiaremos los conceptos generales y la forma en que se desarrolla la prueba testimonial dentro del procedimiento ordinario laboral.

En el Cuarto y último capítulo entraremos a su estudio partiendo de la enorme importancia que reviste el testimonio del testigo dentro del procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como siempre con la misión de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

## CAPITULO I

### EL DERECHO DEL TRABAJO Y SUS ANTECEDENTES

#### 1.1. Concepto de Derecho Social

Regularmente se ha dicho que el Derecho Social es el Derecho Laboral confundiendo, pero en realidad todo el Derecho Laboral es un Derecho Social de y para la Sociedad, así mismo, todo ordenamiento jurídico que tienda a proteger al débil frente al más fuerte y que trata de restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia social.

Ante lo antes descrito el Diccionario de la Real Academia Española define al Derecho Social " como perteneciente o relativo a la sociedad o a las contiendas entre unas y otras clases".<sup>1</sup>

Por su parte el Diccionario de Derecho Usual lo define como " Todo ordenamiento jurídico que tiende a proteger al débil frente al fuerte, y trata de restablecer la normalidad jurídica mediante la justicia social."<sup>2</sup>

Asimismo, el Diccionario Jurídico Mexicano señala que:

" Es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico."

---

<sup>1</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, 21° edición, Espasa. Madrid, España, 1999. Pág. 1894.

<sup>2</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Orneba, 6° Edición, Buenos Aires Argentina, 1968. Págs. 659 y 660.

Tradicionalmente se han clasificado las normas jurídicas en normas de Derecho Privado y normas de Derecho Publico. En el primer grupo, se encuentran las leyes que, partiendo de la noción de igualdad, regulan las relaciones de las personas en su carácter de particulares, esto es, no investidas de poder público respecto a dichas relaciones. En el segundo grupo, las normas que reglamentan la organización y actividad del estado y demás organismos dotados de poder publico, y las relaciones en que intervienen con tal carácter.

De acuerdo con las características del Derecho Social, enumeradas en el párrafo anterior, se ha modificado la clasificación del orden jurídico positivo, colocando al derecho social a un lado del derecho publico y del derecho privado, según el siguiente cuadro:

DERECHO PUBLICO	DERECHO PRIVADO	DERECHO SOCIAL
Y Constitucional	Y Civil	Y Del trabajo
Y Administrativo	Y Mercantil	Y Agrario
Y Penal	Y Internacional Privado	Y Económico
Y Procesal		Y De asistencia Cultural
Y Internacional Publico		

Las ramas del derecho social que aparecen en el cuadro precedente no podrán ubicarse dentro del derecho publico o privado, y justifican por lo tanto, el establecimiento del Derecho Social dentro de las divisiones primarias del derecho.

❖ El Derecho del Trabajo regula las relaciones obrero patronales y trata de reordenar al trabajador de todas las garantías en el desempeño de sus actividades. Proteger al trabajador en tanto es miembro de esa clase.

**El Derecho Agrario** regula la equitativa distribución de la tierra y su explotación en beneficio del mayor número de campesinos y de la sociedad, por el volumen y costo de la producción agrícola y ganadera. El derecho agrario es también un derecho de clase no subsumible en las categorías tradicionales.

**El Derecho Económico** tiende a garantizar un equilibrio, en un momento y en una sociedad determinadas, entre particulares de los agentes económicos públicos, privados y un interés económico general, y tiene una finalidad puramente social: poner al alcance de las masas elementos de trabajo y de vida

**El Derecho de Seguridad Social** procura poner a cubierto de la miseria a todo ser humano. Es un derecho de clase, porque se dirige a proteger solo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez.

**El Derecho de Asistencia Social.** Considera los intereses y las necesidades de quienes no pueden trabajar ni procurarse las atenciones medicas, de alimentación, de indumentaria, de habitación que requieren, constituyéndose instituciones jurídicas con características ajenas al derecho público y al privado.

**El Derecho Cultural.** Se integra con las Leyes que regulan la instrucción y la educación en todos los grados, clases y aspectos, procurando ofrecer las condiciones necesarias para una buena educación para todos. El carácter de un ordenamiento jurídico se expresa con mayor claridad por la relación que en él tengan, uno frente al otro, el derecho publico y el privado, y por el modo en que se repartan las relaciones jurídicas entre ambos derechos. La transformación que ahora vivimos del derecho liberal en Derecho Social se revela en las nuevas limitaciones del derecho publico impuestas y a la Libertad contractual y

constituye un notable avance hacia la justicia social."<sup>3</sup>

Por su parte Trueba Urbina afirma que " el derecho social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles,"<sup>4</sup> Reconociendo los derechos sociales de las clases débiles.

Para el maestro Mario De la Cueva " son los derechos sociales que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo ala economía, la salud y la vida y un ingreso, en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humana."<sup>5</sup>

Después de haber analizado las anteriores tesis nos parece la mas acertada la de José Campillo Sainz quien nos señala que " los derechos sociales constituyen un conjunto de exigencias que las personas pueden hacer valer ante la sociedad, para que esta le proporcione los medios necesarios para poder atender el cumplimiento de sus fines y le asegure un mínimo de bienestar que le permita concluir su existencia decorosa y digna de su calidad de hombre"<sup>6</sup>

Acepción que consideramos de las más acertadas toda vez que cumple con ciertos requisitos que creemos y consideramos deben tomarse en cuenta:

Compuesta por derechos fundamentales, manifestados estos en que la sociedad debe poner sus recursos y su actividad al servicio de las personas,

---

3 INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, UNAM. Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, 4ª Edición. México, 2001. Págs.1236, 1237.

4 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1988. Pág.155.

5 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, T. I. , Porrúa, 16 edición, México, 1999. Pág. 51.

6 CAMPILLO SAINZ, José. Revista de la Facultad de Derecho, T I, 1-2 Enero- Junio, 1951. Pág. 189.

y estas tienen derecho a exigir que la colectividad les asista en caso de necesidad. Social es con la intervención protectora del estado y la participación de los grupos sociales.

Son derivados de derechos irrenunciables de carácter imperativo y de orden público. Que estos derechos tienden a ser derechos particulares que otorgan un tratamiento diferencial en atención a la categoría económica social de los individuos a los que se aplican para una mejor convivencia.

De lo anterior podemos afirmar que nuestros Derechos Sociales se sustentan sobre una base meramente Constitucional basados en la idea de lograr la igualdad social, misión primordial del Derecho del Trabajo misma que se encuentra asentado en nuestro artículo 123 Constitucional en el se considera un deber social que tiene como objetivo lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, buscando igualar las relaciones entre trabajadores y patrones, apurando la reivindicación de los derechos de los trabajadores, y procurando la elevación de vida de los mismos.

El artículo 123 Constitucional señala " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán": Ante estos preceptos seguimos opinando que el estado tiene que garantizar el mínimo de derechos al individuo para una vida digna y un mejor desempeño en la vida social.

## 1.2. Qué es el Derecho del Trabajo

Algunos autores sostienen que una definición se debe de dar al inicio de

cualquier disciplina para que nos sirva como guía, algunos otros para conocer los elementos de la misma y poder encuadrarlos en ella, y un tercer grupo considera inútil dar una definición por la continua evolución del derecho del trabajo atendiendo que para poder hablar del derecho del trabajo, debemos entender que es y será una reivindicación de la lucha del hombre contra el abuso del hombre contra el mismo hombre.

Nosotros iniciaremos señalando que el Diccionario de Derecho Usual lo define como " aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral."<sup>7</sup>

Por su parte, el Instituto de Investigaciones Jurídicas lo define así " es el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro de las relaciones laborales a través de la defensa y promoción de las condiciones generales de trabajo".<sup>8</sup>

Al respecto el Doctor Baltasar Cavazos Flores nos dice que el Derecho del Trabajo " Nace al requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida, su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remuneradores, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en ultima instancia la perfectibilidad del individuo."<sup>9</sup>

Ante esto algunos autores afirman, que el Derecho del Trabajo nace como

---

<sup>7</sup> CABANELLAS, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 652.

<sup>8</sup> INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Ob. Cit. Tomo I Pág. 1172.

<sup>9</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica, Confederación Patronal de la República. México, 1972. Pág. 11.

una legislación clasista, a favor de los trabajadores, cuya nota predominante no es la de ser un Derecho Económico sino, por el contrario, un derecho que piensa en el hombre como tal, en su salud, y en su dignidad, como objeto fundamental de protección sin embargo, el maestro Néstor de Buen, llega a la conclusión que no es un derecho solo a favor de los trabajadores, ya que contiene disposiciones que favorece a los patrones, por lo tanto, no es un derecho de clase, sosteniendo que " la función del derecho es mantener la paz social, para ello debe de tener en movimiento una serie de deberes de las partes que conjuguen sus respectivos intereses. No sería concebible como norma jurídica, aquella que concediera a una sola parte y obligara solo a la otra.

El Derecho del trabajo no puede ser una excepción, aun dentro de un sistema socialista, las normas reguladoras del trabajo imponen a los trabajadores obligaciones correlativas de derecho o de los sindicatos, cuya violación podrá implicar graves sanciones. El Derecho no puede ser norma sola a favor de una de las partes".<sup>10</sup>

Ahora bien, el derecho del hombre, si es un derecho protector de la clase trabajadora, ya que las mismas normas laborales se desprenden su diferenciación evidente entre las partes, ya que se crea todo un sistema de máximos y mínimos, siempre a favor de los trabajadores de manera que los mismos, no están obligados a laborar mas allá del límite de su capacidad física con salario más bajos que los mínimos, sin días de descanso, vacaciones, servicio medico, etcétera. Llevando este espíritu protector al grado de que, nulifican de pleno derecho las renunciaciones a sus derechos que éste haga valer, proporcionando a los trabajadores un mínimo de garantías.

---

10 DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo tomo I. Porrúa. México, 1986. Págs.59.

De lo antes referido, se puede claramente derivar el carácter imperativo e irrenunciable del derecho del trabajo, y como consecuencia lógica de la función tutelar a los trabajadores aun en contra de sí mismos, e imponiéndose de manera coactiva de ser preciso.

Analizadas algunas características del Derecho del Trabajo y antes de conceptualizarlo, es importante destacar que a lo largo de su historia se le ha denominado de diversas formas siendo las mas defendidas:

❖ **Legislación Industrial**, que corresponde, a la denominación empleada por diversos autores Franceses empleada en la etapa inicial y que abarcaba no solo aspectos relativos al trabajo sino materias ajenas como patentes y marcas, nombres comerciales, modelos industriales etcétera, sin embargo, puede considerarse que esta denominación es un tanto restringida si se toma en cuenta que solo se dirige a la industria propiamente dicha a la manufacturera y no a la agrícola o mercantil.

❖ **Derecho Obrero**, esta denominación es defendida por el maestro J. Jesús Castorena como se aprecia en su obra manual de Derecho Obrero, en la que establece denominación que satisface la necesidad de contener en la misma la reunión más completa de los caracteres o cualidades de la cosa misma, logrando una visión más exacta de la rama refiriendo al sujeto que no a su actividad toda vez que el sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada, el obrero es una persona que trabaja en esa forma, de las garantías humanas elementales, además si tomamos en cuenta que históricamente fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo sin embargo esta denominación también nos parece limitada ya que solo incluye al obrero dejando fuera de la misma a Los demás trabajadores, como jornaleros, empleados domésticos, artesanos, etcétera.

❖ **Derecho Social**, esta denominación es principalmente usada por juristas Españoles, que defienden esta postura por diversas razones entre ellas: Por que siendo este un derecho social, parece lógico que alcance igual denominación; Porque guarda una gran conexión con la llamada cuestión social a la que se encuentra ligado doctrinal e históricamente; Porque aun cuando todo Derecho tenga en cierto sentido un significado social esta lo tiene de un modo más especial, como reacción contra pretéritos sistemas individualistas.

❖ **Derecho de la Justicia** De manera particular el Jurista Español García Oviedo, justifica esta denominación diciendo que "Histórica y racionalmente este derecho ha brotado de la necesidad de resolver el llamado problema social, surgido por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el del proletariado. Semejante acontecimiento ha engendrado la lucha de clases; esto es, la lucha social. Sociales, pues el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su resolución. Es también social por referirse preferentemente a las que integran la sociedad actual: la clase proletaria."<sup>11</sup>

❖ **Derecho Laboral**, que ha tenido una excelente acogida entre los tratadistas de los que se destacan Guillermo Cabanellas, quien resalta " que en el idioma castellano la palabra labor se utiliza como equivalente a trabajo."<sup>12</sup> Sin embargo, debe cuidarse la expresión laborista, ya que la misma identifica a los miembros del Partido Político Inglés integrado, principalmente por trabajadores. Podemos observar, que esta denominación se ha venido utilizando principalmente como un sentido de Derecho del Trabajo denominación de la que hablaremos a continuación.

---

<sup>11</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I. , Vol. I \* Parte General". tercera Edición, Buenos Aires. Argentina, 1987. Pág. 420.

<sup>12</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág.32.

❖ **Derecho del Trabajo.** Denominación que más aceptación ha tenido cuenta con el mayor número de partidarios además de que es el nombre generalizado para la legislación codificada aun cuando la misma no sea plenamente satisfactoriamente como lo señala el maestro Néstor de Buen Lozano quien tomando en consideración el estado de la Ley y la doctrina señala que " no comprende a todas las actividades en que puede manifestarse el trabajo limitación que resulta de la distinción entre trabajo libre y trabajo subordinado o dependiente, pero a pesar de ello la denominación derecho del trabajo es la que más se aproxima al contenido de la disciplina."<sup>13</sup>

Una vez establecido que la denominación mas acertada para nuestra disciplina el Derecho del trabajo, continúe ahora a su conceptualización.

Son múltiples y diversas las definiciones que en la doctrina se han formulado, ya que estas pueden atender a los sujetos, al objeto a los fines o a la propia relación laboral entre patrón y trabajador y sus implicaciones en la sociedad, es un derecho imperativo es decir que sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el estado interviene coactivamente a fin de que sean atacadas sus disposiciones imponiendo sanciones por sus violaciones, se reconoce en la doctrina que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquistas sociales que se vayan logrando, teniendo presente al trabajador como persona humana a su libertad y a su dignidad.

La Nueva Enciclopedia Jurídica Española, ha definido al Derecho del Trabajo desde diversos puntos de vista:

---

<sup>13</sup> Cfr. Ibidem, Pág., 31.

" Como medio de resolver la cuestión social siendo el conjunto de normas destinadas a tutelar al trabajador considerado como miembro económico y socialmente débil de la sociedad, es decir un conjunto de normas destinadas a proteger al trabajador en todas las circunstancias, exceptuadas las relaciones contractuales, como las entidades de que depende.

Como ordenamiento jurídico de la producción ya que es el derecho de la producción y del capital en cuanto elemento organizado y disciplinado a los fines supremos de la nación; o bien, disciplinando la actividad que tiende al incremento de los bienes laborales y materiales de la nación.

Como régimen legal de trabajo dependiente, es decir que el que se presta en condiciones de dependencia y subordinación, regulación del trabajo prestado por cuenta y dirección ajenas."<sup>14</sup>

El maestro Trueba Urbina, lo define como " El conjunto de principios normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana."<sup>15</sup>

Por último, el Doctor Miguel Borrel Navarro, define al Derecho del Trabajo como el "conjunto de principios y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular;

a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero personal.

b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo;

---

<sup>14</sup> NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA. T. I. Francisco Seix, Barcelona España, 1985. Pág. 405.  
<sup>15</sup> DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. 7ª edición, Porrúa. México, 1997. Pág.43.

c) Los organismos de clase, obreros y patronales, sus características y personalidad."<sup>16</sup>

De las definiciones anteriores podemos resumir que en efecto el derecho del trabajo es considerado como un derecho de clase, cuestión no aceptada ya que algunos tratadistas como Néstor de Buen opina y le consideran que contiene disposiciones "Que no puede ser considerado en rigor, como un derecho de clase en la medida en que, propia o impropriamente contiene disposiciones tanto en el ámbito constitucional como reglamentaria, protectoras de intereses patronales."<sup>17</sup>

También cabe hacer notar que el Derecho del Trabajo en México, actúa sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales entre la condición económica de los patrones y los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social todo, esto con apoyo y fundamento en el artículo 123 Constitucional mismo que señala " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán :"

De lo anterior, podemos afirmar que nuestro Derecho del Trabajo se sustenta sobre una base meramente Constitucional la cual propugna por un trabajo digno y una igualdad social, descansando en los principios de que el derecho es un trabajo y un deber sociales, misión primordial del Derecho del

---

16 BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª Edición. Sista, México, 1994. Pág. 3

17 DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 69.

Trabajo que es lograr el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones, buscando nivelar las relaciones entre trabajadores y patrones, persiguiendo la reivindicación de los derechos de los trabajadores, procurando la elevación de vida de los mismos.

La naturaleza Jurídica de nuestro Derecho del Trabajo se encuentra fundamentada en los artículos 5, 32, 73 Frac. X y 123 Constitucionales además de que en algunos otros se encuentran contemplados, ante lo anterior señalaremos de manera enunciativa las características de los artículos en comento.

Artículo 5° se concede la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga; estableciendo que nadie podrá ser obligada a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser de que se trate de una sanción penal, afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, por lo que respecta al trabajador, solo dará lugar a una responsabilidad Civil.

El artículo 32 Establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del gobierno en que sea indispensable la calidad de ciudadano.

El artículo 73 Frac. X se establece a favor del Congreso de la Unión, la Facultad para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 Constitucional.

El artículo 123 otorga la libertad para elegir el trabajo que más le adecue a la persona y el compromiso de crear y promover fuentes de trabajo conforme a la ley.

Ante lo anterior, cabe hacer notar que el Derecho del Trabajo en México, se desenvuelve sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, reduciendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.

### 1.3. Reseña de los Antecedentes del Derecho de Trabajo

En nuestro país, como en muchas partes del mundo, el derecho del trabajo es resultado de una constante lucha por alcanzar la libertad y respeto a la dignidad del hombre, lo que se identifica particularmente en México, a principios del siglo XX, ya que en la primera mitad del siglo XIX, seguían aplicándose las reglamentaciones coloniales, las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad del país en sus primeros años de independencia.

El Sistema Liberal que proclamó la Constitución de 1857, que a pesar de que consagra los derechos que gozaban los hombres frente al Estado, trajo como consecuencia que la situación de los asalariados fuera cada vez más injusta y así la explotación y la miseria a la que parecían condenados los condujo a los hechos de Cananea y Río Blanco en la primera década de este siglo.

Así mismo, a lo largo de los primeros años del siglo XX, se proclamaron diversas leyes para tratar de reglamentar el derecho del Trabajo en diversas partes del país, así tenemos que en 1906 el Partido Liberal que dirigía Ricardo Flores Magon, mismo que publicó un manifiesto valiente y generoso programa a favor de una legislación del trabajo, en el se señalan los derechos que deberían gozar los obreros y los campesinos para dignificar sus vidas, sin embargo, fue el grito de libertad de los hombres explotados en fábricas y talleres, militantes en la Revolución el que originó las primeras leyes del trabajo. Mismos que dieron lugar a que en varios estados de la república se promulgaran ideas que promulgaban aspectos de las relaciones obrero-patronales.

Tales son los antecedentes Legislativos del artículo 123 de la Constitución de 1917, que en la actualidad comprende dos partes, el apartado A y el apartado B, el primero se refiere a las relaciones laborales entre los trabajadores y patronos en general, mientras que el segundo rige esas relaciones cuando entre los poderes de la Unión o el Gobierno del distrito Federal y los servidores públicos.

En este orden de ideas, el Dr. José Dávalos afirma en su obra Constitución y Nuevo derecho del Trabajo que " la Constitución Mexicana promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la Historia de las Constituciones del mundo, afirma" los puntos básicos de la reglamentación de los derechos del trabajador es la expresión de la lucha iniciada en 1910, es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora."<sup>18</sup>

Este orgullo nacional ha llevado por largo tiempo a varios autores a expresar que los derechos sociales aprobados en Querétaro en 1917 marcaron

---

18 DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. 2° Edición, Porrúa, México, 1991, Pág.46.

e influyeron en la Constitución Rusa de 1918, y dieron contenido al tratado de paz de Versalles de 1919, así como a la constitución alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

Estos antecedentes y varios más dieron como resultado un cambio dentro de las relaciones patrono-laborales, que prometían justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, y justicia para hacer hombres libres. Más adelante tendremos oportunidad de describir la relevancia de estos hechos que han dado como resultado una mejor equidad de las relaciones obrero-patronales.

### 1.3.1. La Constitución de 1857

La Convocatoria para el Congreso Constituyente fue expedida por Don Juan Álvarez, el 16 de octubre de 1855, de conformidad con el plan de Ayutla, ratificado en este punto por el de Acapulco, resumiéndose en cuatro puntos fundamentales que son los siguientes:

La supresión de la dictadura Santanista.

La instalación de un Congreso Extraordinario para constituir a la nación bajo la forma de una República Representativa y Popular.

La derogación de la gabela impuesta a los pueblos con el nombre de capitación contribuciones onerosas, sin consideración a la pobreza general, empleándose su producto en gastos superfluos.

La transformación del ejército en un instrumento del gobierno para apoyar el orden y las garantías sociales.

Los trabajos del Constituyente de 1856, se llevaron a cabo en medio de una lucha tenaz entre los liberales " Puros " y los " Moderados" los cuales predominaron en el seno de dicha asamblea.

Emilio O. Rabasa citado por el finado maestro Alfonso Noriega Cantu, señala; "El congreso en conjunto resulta moderado en lo que debió ser extremista y Jacobino en lo que debió trabajar sobre realidades de la experiencia". 19

Ignacio Comonfort hizo el juramento ante el Congreso que la promulgó con toda solemnidad el 12 de febrero de 1857, aunque los liberales no habían logrado el triunfo completo de sus ideales, habían realizado notables avances. En cambio, el grupo conservador y principalmente el clero, lo veían con gran desconfianza.

En esta Carta Magna se resolvió la antitesis entre centralismo y federalismo, junto con el régimen federal, se adoptaron los principios de la democracia. Realizándose el triunfo de establecer en definitiva como sistema de gobierno, una República Federal, fincada en los ideales y en las aspiraciones del pensamiento Liberal, en la que la soberanía reside en el pueblo y la razón de ser del Estado son el respeto y la custodia de los derechos del hombre y el poder se divide para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial. La obra se robusteció al conquistar y obtener la separación de la Iglesia y del Estado y la declaración de la libertad religiosa.

Los críticos de la Constitución de 1857, de una manera especial los dos más valiosos, Justo Sierra y Emilio Rabasa coinciden en afirmar que la constitución de 1857 era inadecuada que no estaba de acuerdo con la realidad

---

19 NORIEGA CANTU, Alfonso. Las Ideas Políticas en las Declaraciones de las Constituciones Políticas de México 1814-1917. México, 1984, UNAM. Pág. 178.

del pueblo mexicano, y que ante la imposibilidad de servirse de ella los gobernantes habían debido actuar sin tenerla en cuenta, estableciendo, según la conocida frase que expresara D. Emilio Rabasa " un régimen de verdadera dictadura democrática".

Es de mencionar que correspondió a la Constitución de 1857 el merito de ser la primera Ley Fundamental en la que se consigna en una forma sistemática y en un capítulo expreso (Título I. Sección I) un catalogo de los derechos del hombre.

Ponciano Arriaga, Diputado Liberal del Congreso, defendió la tesis de los derechos por naturaleza, la cual señala que el hombre tiene derecho a la vida, a la seguridad, y al alimento etc.

Ignacio Ramírez, como destacado Diputado Liberal, reprochó a la Comisión haberse olvidado de los grandes problemas sociales; puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores. Hablo del derecho al trabajo; el derecho de recibir una remuneración justa y la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Sin embargo, la Constitución de 1857 fue flagrantemente violada, en especial a lo que se refiere a la libertad de trabajo, de expresión y de imprenta. El pueblo no tenía posibilidades de exigir una dignificación en las relaciones laborales.

Aun cuando en ocasiones resultó letra muerta esta Constitución afirmó la declaración de los derechos del hombre, reproduciendo en él capítulo de garantías individuales.

### 1.3.2. La Constitución de 1917

El Carácter Federal de Nuestra Constitución fue adoptada el 4 de octubre de 1824, en la que señala que el gobierno de México es Popular, Representativo, Federal y Republicano.

En virtud del Plan de Toluca, en que se instauró un gobierno centralista, pero las bases constitucionales de 1835, son sustituidas en 1836, por las siete leyes; ambos textos son centralistas y autoritarios.

Cabe mencionar el Plan de Tacubaya de 1841, y la Asamblea Constituyente Liberal de 1842.

Las bases orgánicas de Santa Ana de 1843, le confiere al general poderes dictatoriales.

En 1857 como resultado de 8º Congreso Constituyente de México, nace una Nueva Constitución.

El 12 de julio de 1859 Juárez proclamó las Leyes de Reforma que tanta influencia ha tenido en la Legislación Mexicana.

Sebastián Lerdo de Tejada fue desplazado del poder por Don Porfirio Díaz en noviembre de 1876, encargándose del gobierno al General Méndez; Pero desde 1877 a 1911 el General Díaz ejerció una Dictadura.

La Revolución Mexicana se inicia en 1910 y Francisco I. Madero, defendió el principio de Sufragio Efectivo y No-Reelección, todavía vigente.

Fue la primera revolución política-social de este siglo, esencialmente burguesa, pero con resplandores sociales, es sin lugar a dudas la nuestra. Proclamó las necesidades y aspiraciones del pueblo mexicano, especialmente del proletario del campo y urbano, hasta plasmarlas jurídicamente en la constitución de 1917, en cuya trama resalta un reluciente programa de reformas sociales convertido en estatutos o normas de las más altas jerarquías jurídicas".<sup>20</sup>

La esencia social de nuestra revolución fue la de liberar a la masa de la dictadura política y económica, y de la esclavitud en el trabajo, proteger a determinados grupos humanos, campesinos, artesanos, obreros y en general transformar la vida de nuestro pueblo hacia metas del progreso social. Nuestra Revolución no solo se preocupó por el hombre abstracto, cuyos derechos consagraba la carta política de 1857 aun cuando en ocasiones resultaba letra muerta; si no reafirmó tal declaración de derechos reproduciéndolos en él capítulo de "Garantías individuales". Pero también antes que otras estructuró nuevas normas sociales para tutelar y reivindicar al hombre como integrante de grupos humanos, de masas humanas económicamente débiles, consignando derechos y garantías para el hombre nuevo, para el hombre social para obreros y campesinos; es por esto la primera Constitución del mundo que formuló, al lado de los derechos individuales, los derechos sociales y creo un régimen de garantías individuales y garantías sociales.

No obstante fue corto el lapso de un mes y medio de las jornadas en que el congreso constituyente de 1916-1917 llevara a cabo la encomiable tarea de constitucionalizar al país, y del cual había de brotar ya en toda su magnificencia ese constitucionalismo social por el que hubimos de luchar siempre, y que no en vano vino a dar a México la legítima gloria de haber creado la primera Carta

---

<sup>20</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Tomo II, Patronato, del I. N. E. A. R. M., 2da. Edición, México, 1987, Pág. 257.

Constitucional política-social del mundo. Y la Obra de los diputados Queretanos habría de verse coronada con aquellos requerimientos sociales de nuestro pueblo que desde un siglo atrás invocara Morelos al constituir el Congreso de Chilpancingo.

Ahora sin embargo el constituyente debía su existencia a un movimiento revolucionario en cuya base anidaban una serie de creaciones y aspiraciones de mejoramiento y de justicia social y la carta que del emanara no podía sino reflejar mayor o menor medida ciertamente a la Revolución misma.

En efecto solo un movimiento revolucionario tan profundo como lo fue el nuestro, podía hacer sustituir al constitucionalismo puramente político que entre nosotros privara desde el decreto constitucional de Apatzingan hasta la carta de 1857, al constitucionalismo social de 1917 solamente una esperanza revolucionaria y apasionada como era la que animaba a los diputados constituyentes de Queretaro, fue capaz de romper los rígidos moldes de la técnica Constitucional Clásica, para recoger como dijera Don Emilio O. Rabasa citado por el maestro Trueba Urbina. " Las necesidades cambiantes de la vida el progreso de las ideas y las fuerzas todas del crecimiento nacional " 21. No queremos con ello decir, ni mucho menos que no fueron intensas las preocupaciones sociales de Morelos, de Ponciano Arriaga o de Ignacio Ramírez, como por el contrario habían sido tan significativas que con toda justicia puede considerárseles como los auténticos precursores de nuestro Constitucionalismo Social.

"El nuevo concepto de la Constitución iría aumentando, conforme se iba analizando el proyecto de Constitución de 1917; De aquí que haya resultado más que interesantes los debates que en torno a él tuvieron lugar; y entre los

---

21 Ibidem, Pág. 41.

cuales hemos de destacar los que fueron motivados por las materias que más preocupaban a nuestros legisladores constituyentes: la libertad de enseñanza, las relaciones Estado Iglesia, la libertad económica en materia de trabajo y la propiedad de la tierra; que concretamente dieron lugar a la aparición de nuestro constitucionalismo social, y que a la postre habrían de configurar los artículos 3°, 27°, 123° y 130°, verdaderas columnas que sirven de apoyo a nuestra Carta Magna".<sup>22</sup>

### 1.3.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931

Con la promulgación de la Constitución Federal de 1917 en todo el país aparecieron grandes movimientos obreros nacionales, prohijados por las federaciones sindicales que empezaron a formarse, dando origen a una serie de conflictos y confusas, traducidas en una diversidad de leyes del trabajo expedidas por los estados, que daban tratamiento diferente a los trabajadores y los conflictos colectivos y las huelgas muchas veces comprendían dos o más estados y ninguno de ellos intervenía para solucionarlos, por parecer de eficacia de sus decisiones, fuera de su jurisdicción.

Lo anterior dio lugar a que entre 1926 y 1927 el Gobierno del General Plutarco Elías Calles, dictara por conducto de la secretaria de Industria Comercio y Trabajo, diversos acuerdos, en los que se disponía que los conflictos laborales que surgieran en materia de ferrocarriles, industria textil, industria minera y producción y distribución de energía eléctrica, fueran de la incumbencia de los órganos de la federación.<sup>23</sup>

Las Reformas al artículo 73 fracción X y 123 de la Constitución

---

<sup>22</sup> Ibidem, Pág. 41.

<sup>23</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo Cultura Económica. México, 1995, Pág. 29.

fueron indispensables para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aun antes de enviar la iniciativa de reforma constitucional, la Secretaria de Gobernación convoca a una asamblea Obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un proyecto de Código Federal del Trabajo. Este documento publicado por la CMT, con las observaciones de los empresarios, es el primer antecedente concreto en la elaboración de la ley de 1931.

El Presidente Plutarco Elías Calles termina su periodo el 31 de noviembre de 1928, al día siguiente por muerte del presidente electo el Lic. Emilio Portes Gil, fue designado presidente interino, para el 6 de septiembre de 1929 se publicó la reforma constitucional, e inmediatamente después, el presidente Portes Gil envió al poder legislativo un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los Juristas Enrique Delhumeau, Praxidas Balboa y Alfredo Iñarritu, pero encontró una fuerte oposición en las cámaras y en el movimiento obrero, porque estableció el principio de la sindicación única, ya en el municipio si se trataba de sindicatos gremiales, ya en la empresa para los de este segundo tipo y porque consignó la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, al que disfrazó con el título de arbitraje semi-obligatorio, Llamado así porque, si bien la junta debía arbitrar el conflicto, podían los trabajadores negarse a aceptar el laudo de conformidad con la Fracción XXI de la declaración de los derechos sociales.

Dos años después, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo redacta un nuevo proyecto, en el que tuvo intervención principal el lic. Eduardo Suárez, al que ya no se le dio nombre de Código sino de ley; mismo que fue discutido en consejo de ministros y remitido al congreso de la Unión, donde fue ampliamente debatido, y previo número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.

Mismo que en la parte orgánica se redactan las disposiciones del anteproyecto de Portes Gil, estableciéndose que la elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones reunidas el día 1° de diciembre de los años pares designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes, por cada grupo especial de la propia Ley declinaba en Reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento teniéndose como características importantes de la citada ley mismos que excluía la figura del Consejo Nacional del Trabajo.

Las Reglas del procedimiento ante las juntas contemplan la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, había que señalar una segunda demanda y excepciones con el apercibimiento al demandado de tener contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, de no presentarse tampoco en la segunda ocasión.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, si hubieran alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía sí las partes lo pedían y en el caso de haber tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Para tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, previendo la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la práctica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias del desahogo de pruebas, e inclusive desahogar diligencias fuera de su propio local.

Se otorgaba a las partes un término común de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24

horas para que, en su caso solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pudiéndose ordenar con ese motivo, el desahogo de nuevas diligencias.

Concluida la tramitación se formulará por el auxilio del presidente de cada grupo especial, un dictamen que proponía la solución del conflicto, mismo que se sometía a discusión, pidiendo los representantes formular votos particulares. Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para él engrosé del laudo firmado por los representantes y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse a "verdad sabida sin necesidad de sujetarse a reglas, estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de La junta lo crean debido en conciencia y de manera precisa y congruente con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio.

La etapa final quedaba a cargo de los Presidentes de las Juntas a quienes se suponía conforme a la vieja fórmula la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos, otorgándoles la ley facultades de secuestro, de utilización de avalúos fiscales y de remate, en todo caso los actos del ejecutor podían someterse a revisión por la junta." 24

Así mismo coincidiendo con la opinión del maestro Mario de la Cueva " La ley de 1931, no obstante su orientación civilista, supo recoger las tendencias de la vida nacional y armonizarlas con la idea de la justicia de la declaración de Derechos sociales de 1917 y consignar las estructuras básicas que yacen en el fondo del derecho laboral de nuestros días."25.

---

24 Ibidem. Pág. 133.

25 DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Porrúa, México 1994 Pág. II.

Esta Ley fue eficaz, pese a sus errores y deficiencias, rigiendo la vida económica y social de México durante 40 años.

#### 1.3.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970

La Ley Federal de Trabajo vigente tiene dos anteproyectos como antecedentes de su creación. El primero de ellos fue el resultado del trabajo del entonces Presidente Adolfo López Mateos, quien en el año de 1960 ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, el Lic. Salomón González Blanco, con los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Local del Distrito Federal, Licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano y con el maestro Mario de la Cueva, sin duda el laborista de mayor rango en América Latina con el objeto de que se iniciara una investigación y se estudiara las reformas que debieran hacerse a la legislación del trabajo. Este anteproyecto exigía la previa reforma de las fracciones II, III, IV, XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución, pues de otra suerte no se podría armonizar la legislación con la conciencia universal que exige aumentar a catorce años de edad mínima de admisión al trabajo, ni sería posible establecer un concepto más humano y más moderno de los salarios mínimos y un procedimiento más eficaz para su determinación, ni podría tampoco sustituirse el impracticable sistema para la fijación del porcentaje que debe corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre estabilidad de los trabajadores en el empleo; y la definición de la competencia de las autoridades Federales y Locales del Trabajo.

Con relación a las fracciones XXI y XXII ordenadoras de la estabilidad de los trabajadores en su empleo, la suprema corte de Justicia había dado una interpretación equivocada, error que era urgente corregir; finalmente había que

definir con mayor precisión la línea divisoria de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo. En el mes de diciembre de 1961 se envió al poder revisor de la Constitución la iniciativa presidencial, la que quedó aprobada en el mes de noviembre del año siguiente.

En el año de 1962, el Presidente de la República Don Adolfo López Mateos ofreció al Poder Legislativo la iniciativa de reforma antecedente de la Ley del Trabajo de 1931 y en el mes de noviembre de ese mismo año fueron aprobadas las reformas Constitucionales antes mencionadas. El anteproyecto de Ley estuvo en el escritorio del Presidente de la República.

El segundo antecedente lo encontramos al iniciarse 1967, en el que el nuevo Presidente de la República, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, designó una segunda comisión, integrada con las mismas personas mencionadas anteriormente y con el Lic. Alfonso López Aparicio, a fin de que preparara un segundo proyecto, quienes en los primeros días de 1968, el Secretario del Trabajo pudo informar al Presidente que el nuevo proyecto estaba concluido. Fue entonces cuando el titular del Poder Ejecutivo decidió que se enviara una copia de la que se llamó anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran a su opinión y formularan las observaciones que se juzgasen convenientes. Así trascurrieron los cuatro primeros meses del año; Fue abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. Después del 1° de mayo de ese mismo año y por acuerdo del propio Presidente de la República, invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieran con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto y que presentaría al Poder Legislativo.

La clase patronal por conducto de sus organizaciones estuvo representada por un grupo de abogados los cuales siempre tuvieron una

postura negativa, pues no-solo hicieron una crítica inconsciente de las ideas y principios generales del anteproyecto, sino que rechazaron todas las normas que proponían mejorar las prestaciones de los trabajadores, ejemplo de ello fue: El memorando inicial que presentó al grupo de abogados, en donde se objetó la definición de la jornada de trabajo aduciendo que no correspondía a la realidad, lo que era cierto, pues su propósito era corregir los abusos que saben cometían. Y sobre todo evitar que en el futuro se prolongaran las horas de trabajo para compensar interrupciones no imputables a los trabajadores; se opusieron a la prima por trabajo en día domingo, desconociendo que esa actividad privaba al trabajador de la compañía de sus hijos, que ese día no concurren a clases; en algunas negociaciones se trabaja en 2 o 3 turnos y ocurre con frecuencia que al terminar uno de ellos no se presenta el trabajador al turno siguiente sin que se le pueda reemplazar, porque ningún otro trabajador posee los conocimientos suficientes; por lo tanto el trabajador del primer turno debe continuar trabajando en el turno siguiente, en suma 16 horas continuas; desconocieron en esa ocasión que una empresa bien organizada debe tener la precaución de adiestrar a un trabajador para que sustituya al faltista por enfermedad o accidente; se opusieron a un salario doble adicional por el servicio extraordinario que se preste en el día de descanso: rechazaron la idea de que los períodos de vacaciones coincidieran con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, y que se les concediera una prima que les permitiera disfrutar sus vacaciones con independencia de sus gastos diarios; desecharon la idea de un aguinaldo anual; en el problema de las habitaciones llegaron a la conclusión de que no debería de reglamentarse la obligación constitucional, por lo que se negaron hacer cualquier sugerencia; y entre otras cuestiones más, manifestaron que la ley del Trabajo no debía proteger las invenciones de los trabajadores.

En conclusión el 8 de julio de 1968 se concluyó expresando un anteproyecto de reforma en el que se expresaba que no debía referirse a las

partes sustantivas de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sino únicamente a los aspectos procesales.

Por sus partes los representantes de los trabajadores acudieron a la comisión con sus observaciones y propuestas. Su postura fue esencialmente distinta, la que puede comprobarse de la lectura de la publicación de la Confederación de Trabajadores de México, titulada Reformas y Adiciones del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo; partieron de la tesis de que si bien la Ley de 1931 había sido una aplicación magnífica, la idea de justicia social a las condiciones de la época en que se expidió, las trasformaciones operadas desde entonces en la vida nacional exigían un ordenamiento que generalizaba las conquistas obreras y elevara a los niveles de vida de todos los trabajadores, otorgándoles una participación más justa en los resultados de producción y distribución de los bienes; aceptaron que el proyecto satisfacía sus aspiraciones en buena medida, pero sostuvieron que podía mejorarse.

Entre las reformas que señalaron merecen destacarse: en primer lugar, la federalización de la justicia del trabajo, a fin de evitar la influencia política y economía de los gobiernos y de los estados, la que se hacía sentir en las juntas de Conciliación y Arbitraje, pero que no podía realizarse la reforma sin una modificación en los textos Constitucionales, lo que no estaba previsto en esos momentos; pidieron la reducción de las horas de trabajo en la semana, a 40, pero se llegó a la conclusión de que los sindicatos podían realizar la reducción de la jornada en la contratación colectiva, sin necesidad de reformar la Constitución. De conformidad con algunas observaciones el anteproyecto se modificó en varios aspectos, para dar una mayor garantía a la libertad sindical, a la libre contratación colectiva y al ejercicio de derecho de huelga.

Con las observaciones de los trabajadores y de los empresarios, y con las sugerencias que habían recibido de otros sectores, la comisión redacta el

proyecto final al que hizo preceder de una exposición de motivos. En el mes de diciembre de 1968, el presidente de la Republica envió a la Cámara de Diputados la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo. Fue entonces cuando se escenificó ante las comisiones unidas de diputados y Senadores un segundo proceso democrático para la elaboración de las leyes; otra vez desfilaron los representantes de los trabajadores y de los empresarios a expresar sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Al concluir las reuniones con los representantes de los trabajadores y de los empresarios, los Diputados y Senadores invitaron a la Comisión redactora del proyecto a un cambio de impresiones. Es indudable que los miembros del Poder Legislativo habían estudiado cuidadosamente la iniciativa. Así como también les formularon diversas interrogantes, a los que respondieron con el propósito de poner en relieve los lineamientos generales del proyecto, y procuraron se mantuviera su unidad. La iniciativa no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales, pero si se analizaron en su conjunto las modificaciones que introdujo el poder legislativo, y llegaron a la conclusión de que si se había logrado una armonía mayor entre los preceptos que se encontraron dispersos y la precisión de otros.

Así su aprobación fue publicada en el diario oficial de 1º de abril de 1970 y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Este proyecto de ley no fue obra del gabinete sino de un grupo de estudiosos del Derecho que en debate y sana crítica iniciaron como punto de partida a los procesos democráticos ante la Comisión redactora y ante la Cámara legislativa mismos que se proponían de una manera sincera y notable la erradicación de la miseria.

Es menester destacar importantes aspectos que se introdujeron en esta nueva ley federal del trabajo, que reconoce la existencia de dos jurisdicciones. "Una federal y otro local, adoptó el principio que si bien los asuntos de trabajo deben estar sometidos a una instancia única, sin embargo, es posible establecer varias juntas en cada una de las entidades federativas cuando se trate de una jurisdicción local o en distintos puntos de la Republica cuando se trata de Juntas Federales."<sup>26</sup>

En el aspecto orgánico se atribuyó a las Juntas las facultades necesarias para arbitrar conflictos de menor cuantía a tres meses de salario, asimismo para evitar las constantes desintegraciones de las juntas por la ausencia de los representantes de lo que solía ser el resultado de maniobras de los litigantes, se determinó que durante el periodo de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque sí para la resolución de los conflictos.

Por lo que respecta a las normas procesales, se tomó en cuenta que el procedimiento ante las Juntas de Conciliación pudiese transformarse en totalmente oral, siendo desechado toda vez que en la práctica adolecería de numerosos defectos, tomando en consideración que la procedencia del juicio de amparo en contra de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, exige que los datos fundamentales del proceso, incluso los que relacionan con las pruebas, queden escritos en el proceso, por lo que como característica del procedimiento será de naturaleza mixta, es decir, en parte oral y en parte escrito, predominando lo oral, procurándose, hasta donde es posible los formulismos procesales.

Una característica más de este proceso es que si bien es cierto, él

---

26 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 158

impulso procesal corresponde originalmente a las partes, los representantes de gobierno, del Trabajo y del Capital, disfrutaban de un poder amplio para investigar la verdad de los hechos, sin que puedan, no obstante substituirse a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad, disposición que se denomina diligencia o probanzas para mejor proveer.

En resumen, las normas procesales generales ratifican la oralidad predominante no exclusiva, de los juicios laborales, hicieron más fáciles la notificación, aligeraron los tramites de los incidentes, aumentaron el plazo de la caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el tramite de las incompetencias por inhibitoria. El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de conciliación y de demanda y excepciones.

En el capítulo de pruebas, se incluyó la inspección judicial, omitida en la Ley anterior y se facilitó el desahogo de las periciales, asimismo se incluye un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica principal es la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimientos, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo.

En materia de recursos se mantuvo el principio de que " las resoluciones son revocables salvo cuando se trata de actos de ejecución."<sup>27</sup>

El principal objetivo de esta nueva Ley Federal del Trabajo, como es sabido, es el de proporcionar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía en las relaciones entre el Trabajo y el Capital, sin embargo, en el aspecto procesal, debía evolucionar, como sucedió con las reformas

---

27 Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág., 135.

procésales que se hicieron a la misma en el año de 1980.

#### 1.4. La Reforma Laboral Procesal de 1980

La Reforma Procesal del Trabajo, publicada en 1980, surge de la necesidad de mejorar la impartición de la Justicia Social, ya que se había visto que el procedimiento dispuesto en la Ley de 1970 no satisfacía en su totalidad este requerimiento, por lo que el 18 de diciembre de 1979, el presidente José López Portillo presentó a la consideración de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, una iniciativa para modificación de los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, así como una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación con la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas de despido al trabajador. Así como el proyecto de elevar el número de artículos de la ley de 1970 de 891 a 1010; pero lo importante no era el número de los preceptos, sino el contenido de los mismos llevando a cabo una verdadera revolución procesal, con el propósito de que estuviera completamente acorde con las exigencias de un país que crece rápidamente.

Este propósito se expresa claramente en la exposición de motivos de dicha reforma que dice que en virtud de que el propósito fundamental del gobierno es implantar una administración eficaz para organizar el país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficiencia, la congruencia y la honestidad en las acciones públicas.

Así mismo, cabe hacer mención que este esfuerzo se concentró en evitar que los conflictos presentados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se rezaguen y además, que procuraban que llegaran puntualmente a la cita con la justicia.

Se acentúan los principios de oralidad e inmediatez que generalmente se encuentran estrictamente vinculados, logrando mayor economía, concentración y sencillez del proceso, destacándose la opinión del maestro Trueba Urbina cuando asevera que " las Juntas no son Tribunales Judiciales sino órganos de la Jurisdicción Social, es decir Tribunales Sociales del Trabajo".<sup>28</sup>

Por su parte el Doctor José Dávalos asienta que el procedimiento anterior estaba plagado de defensas e incidentes, convirtiéndolo en lento y costoso en perjuicio de los trabajadores, por lo que las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo en el supuesto de que es un derecho de clase, dando coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de la multicitada justicia social".<sup>29</sup>

Las Reformas fueron publicadas en el diario oficial el 4 de enero de 1980, entrando en vigor el 1ero. de mayo del mismo año.

"Reformas que atienden particularmente a la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo, es decir a la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión de pruebas a la nueva distribución de la carga de la prueba, a los problemas de la representación legal, al impulso procesal a cargo de las autoridades hasta llegar a la conclusión del conflicto, a la obligación que impone a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para subsanar las demandas de los trabajadores facultándolas para incorporar nuevas acciones que deriven los hechos puestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida,

---

<sup>28</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. Págs. 425.

<sup>29</sup> DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 74.

apareciendo por primera vez en el derecho adjetivo la idea tutelar que ex caracteriza al derecho individual del trabajo".<sup>30</sup>

Es conveniente señalar que en nuestra opinión la evolución del Derecho Procesal del Trabajo, es fundamental, pues de poco servirían las normas protectoras de los trabajadores, sin la existencia y evolución de disposiciones adecuadas que permitan hacer efectivos sus derechos y garantías, las reformas hechas a la Ley Laboral en 1980, cumplen con esta función, ya que el procedimiento laboral experimentó cambios importantes y esenciales que van encaminados a lograrlo.

## CAPITULO II

### CONCEPTOS FUNDAMENTALES DE DERECHO PROCESAL LABORAL

A través de este capítulo señalaremos los conceptos fundamentales del derecho procesal laboral mismos que iremos exponiendo.

#### 2.1. Concepto de Derecho Procesal Laboral

Antes de adentrarnos al análisis de derecho procesal laboral comenzaremos por analizar los que es proceso y procedimiento mismos que estaremos tratando de discernir para evitar la confusión de los mismos toda vez que muchas veces se han confundido y al respecto Niceto Alcalá Y Zamora dice que " el proceso se caracteriza por su finalidad jurisdiccional compositiva del litigio, mientras que el procedimiento ( que puede manifestarse fuera del campo procesal, cuando en el orden Administrativo o en el Legislativo), se reduce a ser una coordinación de actos en marcha, relacionados o vinculados entre si por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo."<sup>31</sup> Con relación al Derecho Procesal del Trabajo, por su parte Cipriano Gómez Lara sostiene que " El Proceso, es pues el conjunto de procedimientos, entendidos estos, como conjunto de formas o maneras de actuar"<sup>32</sup>. Por lo anterior, la palabra procedimiento se refiere a la forma de actuar, y en ese sentido hay mucho y variados Procedimientos Jurídicos, por ejemplo los Procedimientos Administrativos, Notariales, Registrales.

Sin discrepar de las anteriores definiciones, consideramos que el proceso como ya quedo anteriormente definido, es el conjunto de actos coordinados de

---

31 ALCALÁ ZAMORA-CASTILLO, Niceto Proceso, Auto composición y Autodefensa, 2ª edición, UNAM, México, 1980, Pág. 115 y 116.

32 GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, 8ª edición, Harla, México, 1990, Pág. 47.

las partes, del juez y de las actividades de terceros, conducentes a la aplicación de la ley general a un caso concreto y su finalidad que reside en el efecto jurídico de obtener una decisión o sentencia. El procedimiento es el conjunto de formalidades o reglas que debe observar el órgano jurisdiccional al desplegar actividad, sea por existir cuestión alguna entre partes, sea por no existir dicha cuestión es decir, es un conjunto de procedimientos, entendidos éstos como un conjunto de formas o maneras de actuar de manera que puede haber un procedimiento administrativo que no conduzca a una resolución jurisdiccional.

Resulta evidente que el proceso es un conjunto de Procedimientos, pero también es cierto que todo procedimiento no es necesariamente Procesal, sin embargo, un procedimiento es procesal cuando eslabona con otros, todos ellos ocurridos dentro del conjunto de actos con figurativos del proceso, y que son actos provenientes de las partes, del órgano Jurisdiccional y de los terceros ajenos a la relación sustancial, y los cuales se enfocan o proyectan, hacia un acto final de aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo.

Analizado lo anterior resulta importante mencionar que el maestro Eduardo García Maynez señala y sostiene que el Derecho Procesal del Trabajo " es el conjunto de reglas destinadas a la aplicación de las normas del derecho a casos particulares, ya sea con el fin de esclarecer una situación jurídica dudosa ya con el propósito de que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de una determinada obligación y en caso necesario ordene que se haga efectiva." 33

A lo que agregamos que este Derecho Procesal es autónomo y se

---

33 GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 43 Edición, Porrúa, México, 1992, Pág. 143.

desliga de otras ciencias, principalmente de las sustantivas porque su enfoque no es meramente descriptivo o analítico, sino rigurosamente científico e integral, ya que sin él, cualquier Derecho Sustantivo carecería de eficiencia. autonomía afirma la especificidad propia de los métodos, objeto de conocimientos, conceptos, teorías e instituciones de la ciencia del Derecho Procesal, así también es el producto de un largo proceso de la doctrina procesal. Durante muchos años se consideró el estudio de las normas procesales como un simple complemento, como un apéndice del estudio de las normas sustantivas; e incluso, el propio nombre de esta materia fue variando de acuerdo con el avance de este proceso evolutivo.

Por su parte José Ovalle Favela sostiene que " el Derecho Procesal en su sentido objetivo, se suele designar al conjunto de normas y principios jurídicos que regulan tanto el proceso jurisdiccional como la integración y competencia en el mismo. "34

Entendemos esta definición como el conjunto de normas jurídicas que determinan de modo directo o indirecto la iniciación, tramitación y conclusión del proceso jurisdiccional. A diferencia del concepto anterior, esta última se refiere a la determinación en relación con la organización y competencia de los órganos del Estado, en función fundamentalmente de su intervención en el proceso jurisdiccional.

Concluyendo, el Derecho Procesal es la ciencia que estudia el conjunto de normas y principios que regulan tanto las condiciones que deben cumplir tanto el juzgador, como las partes y los demás participantes, para realizar los actos que les corresponda, y por los que los órganos del Estado, es decir, su objeto concreto, es precisamente el proceso.

---

34 OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Harla , México, 1991, Pág. 4.

Así pues, el Derecho Procesal es de carácter público en virtud de que resulta clara la participación protagonista del estado en las relaciones jurídicas procesales, es de naturaleza preferentemente imperativa, ya que es claro que la tendencia predominante en el derecho procesal es que las normas sean, precisamente imperativas, sin perjuicio de que en algunas de sus expresiones específicas pueda predominar el carácter dispositivo, y por último es autónomo" en la medida que tiene una posición especial derivada del enlace continuo del interés general con el individuo " 35, según señala Chiovenda. Pero para poder llevar un análisis más detallado de cada concepto, principios e instituciones de carácter procesal, es conveniente dividir su estudio en dos partes: la primera de carácter general, denominada teoría general del proceso, y la segunda de carácter especial, en la que agruparemos las diversas disciplinas y las que será motivo de nuestro estudio.

- ❖ Derecho Procesal Civil.
- ❖ Derecho Procesal Penal.
- ❖ Derecho Procesal Administrativo.
- ❖ Derecho Procesal del Trabajo.
- ❖ Derecho Fiscal.
- ❖ Derecho Internacional.
- ❖ Juicio Constitucional o de Garantías.

Sobre el tema que nos ocupa, el Doctor Alberto Trueba Urbina afirma que "el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de reglas jurídicas, que regulan la Actividad jurisdiccional de los tribunales y del Proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, Inter.-obreras"<sup>36</sup>.

---

35 CHIOVENDA, José. Principios del Derecho Procesal Civil, Tomo I, Cárdenas, España, 1954, Pág. 137.

36 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. Pág., 74.

Del análisis hecho de la cita, se desprende que en México en virtud de que cuenta con tribunales propios, la función jurisdiccional en materia laboral la ejercen las juntas de Conciliación y Arbitraje y que se fundan y originan en el artículo 123 apartado " A " fracción XX. Siendo autónomos estos organismos del poder judicial aun cuando sus resoluciones puedan quedar sometidas a la revisión, solo a efecto de tutela de las garantías constitucionales, ante los tribunales colegiados en materia de trabajo.

Para Mario de la Cueva el Derecho Procesal del Trabajo" contiene el Método que deben seguir los tribunales para cumplir la misión que se les asignó, la Declaración de los derechos Sociales de 1917, es decir las Controversias o conflictos entre el trabajador y el capital, de conformidad con los principios de la justicia social "37. Así mismo señala que a partir de La Ley Federal de Trabajo de 1970 y de las reformas de 1980" el derecho procesal del Trabajo adquirió la función que le corresponde dentro de la idea general del Derecho Laboral: un derecho procesal de naturaleza social que ha superado, una vez más la concepción individualista del derecho; un proceso que ya no quiere ser más contienda de las desigualdades por el triunfo del más fuerte y el mejor armado, sino, de conformidad con su esencia, el camino para la búsqueda apasionada de la justicia social."

Así mismo, debe entenderse que el concepto de Derecho Procesal de Trabajo es el conjunto de normas que regulan el proceso por medio del cual se solucionan los conflictos derivados de los contratos, nombramientos o relaciones de trabajo.

Dentro de esta disciplina, debemos distinguir tres tipos de normas que regulan el Proceso de Derecho de Trabajo:

---

37 DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit, Tomo II Pág. XXXIV.

- ❖ Las que contienen el apartado A del artículo 123 constitucional y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, pues señala esta última la integración y competencia de los tribunales del trabajo y provee los diversos procedimientos que se deben seguir ante los mismos. Estas normas se aplican fundamentalmente a los conflictos que se suscitan entre algunas empresas públicas como Petróleos Mexicanos (PEMEX), la Comisión Federal de Electricidad, así como a algunos organismos descentralizados como son la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
  
- ❖ b) Las que contienen el apartado "B" del citado artículo 123 y su ley reglamentaria, la ley Federal para los Trabajadores al Servicio del Estado, que regula la integración y competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y regula los procedimientos que se deben seguir ante el mismo. Estas normas se aplican principalmente a los conflictos entre los poderes federales y los empleados públicos, entre algunas empresas públicas como las de banca y desarrollo y/o organismos descentralizados como el Instituto de Servicio y Seguridad Social Para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
  
- ❖ Las que con base en lo previsto en la Fracción V del artículo 116 constitucional expidan los Órganos Legislativos de los Estados, para regular las relaciones de trabajo entre la autoridad estatales y municipales y los empleados públicos. Dichas leyes con vigencia dentro del territorio de cada Estado, deben contener las reglas sobre la integración y competencia de los Tribunales Estatales de Conciliación y Arbitraje.

El mencionar cuáles son las características del Derecho Procesal del Trabajo es determinar, más allá de su naturaleza, método y sistemática, aquellos atributos que permiten distinguirlo de otra disciplina, por lo que resulta

prudente no confundirlas con los principios que lo presiden, lo que vendría a expresar la política seguida por el legislador al dictar la normas procesales, en realidad las características que distinguen a este Derecho de otros derechos procesales, son en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal del trabajo un modo de ser diferente, y que son: Un derecho de una de las partes en el proceso; las resoluciones de los tribunales de los tribunales de trabajo no solamente declaran la inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas en una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito constitutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico; las autoridades laborales deben de apreciar los hechos en conciencia al dictar sus resoluciones y la integración de los tribunales de trabajo es esencialmente sectorial.

Otra característica sobre la naturaleza jurídica del Derecho Procesal del Trabajo es la definitividad de sus resoluciones, pues a diferencia de las jurisdicciones civil y penal, la laboral no admite otra segunda instancia, de tal manera que ni los acuerdos, ni las resoluciones interlocutorias, ni los laudos, ni sentencias colectivas admiten recurso alguno. Sin embargo, se aceptan ciertos recursos específicos, como lo es la aclaración de los laudos, revisión de los autos de ejecución, los que han de resolver internamente las propias juntas sin intervención de la instancia superior.

## **2.2. Principios Rectores del Derecho Procesal Laboral**

Antes de referirnos de manera concreta a los principios Rectores del Derecho Procesal del Trabajo, es importante señalar el concepto de derecho Procesal, para lo que nos acogemos a lo señalado por Miguel Bermúdez Cisneros, en su obra El Derecho Procesal del Trabajo que establece al derecho

procesal " como un conjunto de normas que regulan el Proceso que disciplina la actividad jurisdiccional del estado, que disciplina la actividad jurisdiccional del Estado, y cuyos principios se resumen en:

- ❖ La bilateralidad de la instancia, es decir se rige por la natural composición de conductas de las dos partes enfrentadas entre si ante un tribunal pero que unilateralmente se coadyuvan en el desenvolvimiento de una serie de actos jurídicos que al final, vienen a propiciar el conocimiento del conflicto por el ya mencionado tribunal.
- ❖ La imparcialidad del juzgador, que es el tercer sujeto de la controversia, el cual está provisto de una actitud completamente ajena al resultado de los intereses en juicio.
- ❖ El principio de la transitoriedad, que está visiblemente relacionado con el tiempo para que a través de una forma rápida y expedita ponga a fin a la controversia."<sup>38</sup>

Ante lo expuesto nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 685 menciona los principios que rigen el Derecho Procesal Laboral mismos que a continuación los transcribiremos para darle un breve comentario a cada uno tratando ser lo más explícito posible: " el proceso del derecho del Trabajo será Publico, Gratuito, Inmediato, Predominantemente Oral y se Iniciara a Instancia de Parte. Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

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

---

38 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2° Edición. Trillas México. 1989. Pág. 18.

comprenda todas las prestaciones que de acuerdo a la ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, que la junta, en el momento de admitirla, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley.

### **2.2.1 Principio De Publicidad**

Este principio señalado en el artículo 685 representa una garantía de rectitud, Seriedad y legalidad, es decir, que el conflicto laboral planteado será resuelto en forma limpia y honesta, ya que le otorga a las partes el derecho de presenciar todas y cada una de las audiencias o diligencias que se practiquen a lo largo de dicho proceso, con excepción, desde luego, de aquellas que expresamente se encuentran establecidas por la ley ratificándolo en el artículo 720 " las audiencias serán publicas. La junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

### **2.2.2. Principio De Gratuidad**

Principio emanado de Nuestra Constitución. En su artículo 17 segundo párrafo señala que " Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las Leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, en consecuencia quedan, prohibidas las costas judiciales. Las Leyes Federales y Locales establecerán los medios necesarios para que se garantice la independencia de los tribunales y la plena ejecución de sus resoluciones"

Principio mismo que recoge la Ley Federal del Trabajo en su artículo 685 que el Derecho Procesal del Trabajo deberá ser público, también será gratuito, por lo tanto, no podrán cobrarse costas por las actividades jurisdiccionales de los tribunales de trabajo, es decir las juntas de conciliación y arbitraje, bajo ninguna circunstancia pueden cobrar costas por el desarrollo de su actividad jurisdiccional, así la justicia social podrá alcanzar a todos los trabajadores mismos que es uno de los principios que se persiguen. Además que el Derecho del Trabajo busca en todo momento el equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, nivelando los factores de la producción, reivindicar y proteger el derecho de los trabajadores, previniendo con esta gratuidad, que por falta de recursos los trabajadores no tengan acceso a la citada justicia social.

### 2.2.3. Principio De Inmediatez.

Principio consistente esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben estar en contacto personal con las partes, es decir la obligación que tienen dichos funcionarios de intervenir personalmente en el curso del Proceso del Trabajo, a fin de que existiendo una más estrecha comunicación entre partes y Junta se logre un laudo más justo y equitativo. Finalidad perseguida por dicho principio es la de que el propio juzgador sea quien se entere de los elementos, que podrían llamarse subjetivos, de apreciación en las declaraciones de las partes que intervienen en el proceso, Eduardo Couture al definir este principio señala que " Es el contacto directo de los litigantes con el Juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios"<sup>39</sup>

Consistente en que el Juez o Tribunal que deba conocer o fallar el negocio o

---

<sup>39</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. Pág. 77.

cercana a las partes y deberá presidir, de ser posible, en todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario, en el acuerdo, sino personalmente, de forma inmediata, a fin de dictar una sentencia justa.

El impartir justicia tiene que ser resultado de un análisis lógico jurídico de las pruebas aportadas, y en los juicios orales, como el Proceso Laboral, este análisis, deberá en mucho sustentarse en la apreciación directa que de estas pruebas se logre a través de la proximidad, debe buscarse que sea el mismo juzgador el que reciba las pruebas y pueda estudiar, en esos momentos de la recepción, la personalidad actitudes y lenguaje del que narra, así como la espontaneidad de las declaraciones vertidas, sin embargo, no basta con que este presente en el desahogo de la prueba, sino que se requiere que la escuche, es decir, en estos casos de la intermediación en el proceso, se requiere escuchar y no tan solo oír. Se afirma que lo que se persigue es obligar a las Juntas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba, bajo la más estricta responsabilidad del funcionario que actúe, así mismo, los miembros de la Junta podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas intervinientes en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención a que nuestro derecho laboral es dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego, señalando la Ley Federal del Trabajo en el artículo 782: " La Junta podrá ordenar con citación a las partes el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requeriría a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

Es de notarse que el principio en comento esta íntimamente relacionado con los principios de concentración procesal y el de oralidad, mismos que se señalarán más adelante, ya que de nada serviría que en el proceso al que asistirán las partes involucradas, así como testigos y peritos, declaren

oralmente, pero que no lo hicieren ante la persona a que va a resolver su conflicto, ya que la relación entre los litigantes y de estos con el tribunal es directa e inmediata, por ello podemos concluir que la inmediación se torna fundamental en el Proceso Laboral, y que le proporciona celeridad y un mejor acceso del juzgador a las pruebas presentadas, para lograr un resultado justo.

#### 2.2.4. Principio De Oralidad

Principio mismo que constituye un medio efectivo para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el Derecho Procesal Laboral mismo que a diferencia del Derecho común, se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen para hacer valer sus derechos teniendo posibilidad de exponer oralmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se ubica como un proceso eminentemente oral.

Tiene su fundamento legal en lo dispuesto por el artículo 685 que señala que el Proceso del Derecho del Trabajo será predominantemente oral, y en el artículo 713 que obliga a que en las audiencias que se celebren se requiere de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, por ello los trámites y diligencias orales se hacen más notorios en el procedimiento laboral que en cualquier otro procedimiento, por su parte, el artículo 781 establece que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos y, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

La oralidad en un Proceso, se traduce en que las discusiones y las conclusiones que se propician son de viva voz, el laudo o sentencia que en el se dicta es pronunciado por el mismo Juez o Presidente del Tribunal que recibió la prueba del Juicio, esto es, con el que hubo inmediación. Los elementos

fundamentales en que se basa el principio de oralidad son el predominio de la palabra hablada, y la intermediación entre el Juzgador y las Partes.

Se puede afirmar que si bien es cierto existe el predominio de la palabra hablada, también lo es que no existe procedimiento exclusivamente oral, ya que existe la necesidad de la constancia escrita, ocasionada principalmente por la imposibilidad material de que el Juzgador puede conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto, además nada impide, que se formulen por escrito, por ejemplo la contestación a la demanda, el ofrecimiento de pruebas, etc. Sin embargo, para respetar el principio de oralidad, tales escritos no pueden presentarse por oficialía de partes como en el ofrecimiento civil, sino que tendrán que exhibirse, debidamente firmados, en la indispensable comparecencia personal al acto procesal de que se trate, como se especifica en el artículo de la Ley Laboral, antes señalado, esto es, que la prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios.

Por otro lado, como se ha mencionado la escritura será siempre necesaria ya que desempeña un doble papel dentro del juicio, en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de las partes, etc., y en segundo término, fija los anteriores elementos para posibilitar el Juicio de Amparo.

A pesar de todo, el principio de oralidad persigue y pretende que la mayor parte del proceso se desarrolle en forma verbal y ante el tribunal que va a resolver, porque es importante medir la espontaneidad de las declaraciones de quienes intervienen en el Proceso para poner al Juzgador en situación de apreciar mejor dicha declaración, de ahí que se afirme que el principio de oralidad vaya tan vinculado al principio de inmediatez, que se desarrolló líneas

atrás, también es de mencionar que la necesidad de que haya un contacto directo entre la autoridad y las partes en el litigio, para un mejor conocimiento del negocio y la impartición de una auténtica Justicia Social.

### **2.2.5. Principio De Instancia De Parte**

El Procedimiento Laboral solo podrá iniciarse a instancia de parte, el órgano jurisdiccional no podrá por si solo administrar justicia si no está motivado por los sujetos de la relación laboral o por terceros interesados ya que no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, teniendo necesariamente las partes que intervenir y requerir su intervención.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su parte no pueden manifestarse si las partes interesadas no actúan, es decir para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, es necesario que los particulares promuevan, ejerciten sus acciones, en nuestra Materia Laboral, la impulsión del proceso tiene plena aplicación. De lo mencionado se desprende que el Juzgador nada puede hacer si previamente no se lo piden las partes interesadas, sin embargo existen disposiciones que permiten a la autoridad actuar de oficio, una vez que se ha dado inicio a dicho proceso, siendo un ejemplo claro cuando señala el artículo 725 de la Ley Federal del Trabajo, que señala que en el caso de extravío del expediente, la Junta, de oficio y cuando lo estime pertinente hará la denuncia correspondiente al Ministerio Público sobre la desaparición del expediente o actuación. Disposiciones que desde nuestro punto de vista no transgreden el Principio Laboral.

Que se inicia a instancia de parte ya que a las autoridades laborales, no les está permitido que de oficio inicien un procedimiento o intervengan en conflictos de trabajo.

### 2.2.6. Principio De Economía

Principio encaminado a una tramitación rápida, para que se reduzcan o supriman trámites y diligencias. La declaración del derecho y sobre todo, su ejecución, debe ser siempre realizados con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego, en cada uno de los casos planteados ante el tribunal, el juzgador debe buscar que se guarden los términos prefijados por la ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los tribunales sea rápida y expedita.

A este respecto, Eduardo Couture afirma que " en el procedimiento, el tiempo es más que oro, es justicia quien dispone de él tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar se sabe de antemano derrotado".<sup>40</sup>

Acatando el principio de economía dentro del procedimiento laboral, el juzgador está obligado a llevar a cabo una vigilancia constante del procedimiento para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución de plazos y prórrogas, controlando el desarrollo legal del procedimiento, apartando del todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importante, asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previendo con la debida anterioridad los detalles en las diligencias de su desahogo, debe, además, vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, observando los términos previstos por la Ley, por lo que el Tribunal deberá dictar un laudo tan pronto como esté en condiciones de hacerlo.

---

<sup>40</sup> Ibidem. Pág. 72.

Relacionado a este principio, tenemos la oralidad en el proceso, que como ya se ha visto, es indudablemente uno de los factores que en mayor medida puede coadyuvar a dicha economía, ya que la presencia de las partes y la exposición razonada de sus pretensiones, así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso, son determinantes para llegar a dicho fin, de igual forma el impulso procesal de oficio es importante para lograr el propósito de impartir de una manera rápida y expedita la tan ansiada Justicia Social.

### 2.2.7. Principio De Concentración

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral se resuelven en unidad de actos. Este principio tiende también a acelerar el proceso, puesto que al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, en la memoria del juzgador no desaparece la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. Reuniendo en el menor número de audiencias y etapas procesales posibles, la totalidad de la tramitación procesal se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, que acarrearía que el proceso se volviera frío y escrito, además de hacerlo lento, contraviniendo la esencia de la justicia laboral, que por su carácter social, requiere ser pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio.

Principio fundamentado principalmente en los artículos 761, 763 y 848 de la Ley Federal del Trabajo que establecen:

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

" Artículo 763. - Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes, continuándose con el procedimiento de inmediato....."

" Artículo 848. - Las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, las Juntas no pueden revocar sus resoluciones ".

Proporcional con este tratamiento legal, el artículo 686 de la Ley Laboral, expresa que las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento sin que ello implique que puedan revocar sus resoluciones. De lo anteriormente señalado se puede ver que el principio de concentración tiende a la celeridad y economía del proceso laboral, de manera que la justicia laboral sea impartida de forma pronta y expedita en beneficio de quienes acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con el afán de que se les dirima su controversia, de que se sanee su relación laboral y no que, como por desgracia sucede, se les complique o agrave su conflicto debido a un proceso artificioso y fraccionado, que aunque también busca la resolución del problema. Lo hace con medios lentos y costosos, no coincidentes con la actual filosofía del Derecho del Trabajo.

### **2.2.8. Principio De Sencillez**

Se fundamenta principalmente en la consideración que hace el Legislador de que una de las partes en el juicio laboral generalmente la parte obrera, por estimarla económicamente débil con respecto al patrón, y que carece a fondo el Derecho del Trabajo y sus medios de defensa, ha querido hacer el Proceso Laboral, a diferencia del civil o mercantil, un sistema sin rigidez ni solemnidades, por lo que no exige formas determinadas en las comparecencias, promociones, o diligencias.

Esta sencillez se encuentra consagrada en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo cuando enuncia: en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

De lo anterior, se desprende que el proceso laboral busca un equilibrio entre las partes contendientes en juicio, ya que una de ellas es económicamente más débil encontrándose en franca desventaja frente al patrón, el principio de sencillez, le proporciona seguridad jurídica al no obligarlo a guardar una forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones.

De lo anteriormente expuesto podemos afirmar que los principios que rigen al derecho procesal laboral y que le han conferido autonomía constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho, reservada a las relaciones obrero-patronales.

### **2.3. Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

Primeramente desarrollaremos este punto con la idea fundamental de que nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla en su artículo 123 apartado " A " en especial en sus fracciones XX y XXII mismas que establecen que "las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno." Y " el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el

contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependencias o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él."

Del contenido de la primera fracción transcrita se desprende que es en ella donde se fundamenta la legalidad de la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ello significa que por mandato Constitucional las diferencias obrero-patronales, tienen que ser resueltas por aquellas formadas por igual número de representantes de ambas clases y por uno del gobierno, constituyendo así un organismo administrativo con facultad jurisdiccional. De la segunda fracción se desprende el derecho a la estabilidad en el empleo, imponiéndole al patrón la reinstalación obligatoria a favor del trabajador despedido injustificadamente, eliminando la facultad patronal de no someterse al arbitraje de la junta, en consecuencia se establece como regla general el derecho de la permanencia del empleo, salvo las excepciones que se establece en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo. Razón por la que consideramos se incluye en un párrafo de esta fracción que " la ley determinara los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización", se debe a que las relaciones de trabajo, implican frecuentemente, un contacto personal y directo entre el trabajador y el patrón, y una cierta convivencia entre los dos, tal es el caso del servicio domestico, pequeña industria, secretarias privadas, empleados de confianza, y otros, en donde resulta imposible obligar al empresario al cumplimiento de la relación jurídica, por que equivaldría a imponerle la convivencia forzada con otra persona, situación que es contraria a la idea de la libertad humana y, por último, de su contenido se precisa que el patrón que despida a un trabajador sin

causa justificada debe reinstalarlo o indemnizarlo quedando la opción a decisión del trabajador.

De lo anteriormente descrito podemos afirmar que el procedimiento se iniciara con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de partes o la Unidad receptora de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, la que lo turnará al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores

Así mismo, el proceso ordinario se ha dividido en dos periodos; llámese Instrucción o de ordenación Procesal en el cual comprende la fase postulatoria y probatoria; y el periodo de decisión, que comprende la función de la actividad jurisdiccional al dirimir la controversia, mediante la aplicación de la norma jurídica al caso concreto, para la exclusión de la incertidumbre del Derecho.

Dentro de nuestro Derecho Procesal Laboral nos encontramos dentro del primer periodo las siguientes fases: Conciliación, Demanda y Excepciones; Ofrecimiento y Admisión de Pruebas y Alegatos; el segundo engloba la llamada Audiencia de resolución o Laudo.

El procedimiento ordinario se lleva a cabo en forma ordinaria, salvo aquellos que la misma Ley Federal del Trabajo señala una tramitación específica según lo dispuesto por el artículo 870 del ordenamiento antes referido, constituyen la Regla General y la excepción será tramitada en procedimiento debidamente especificados por la ley, como serían los procedimientos de huelga, etcétera.

En el título catorce de la Ley Federal del Trabajo que determina la normatividad procesal del procedimiento ordinario laboral encontramos que por la naturaleza del Derecho del Trabajo plasmado en el artículo 123 apartado "A"

de la Constitución Federal, como protección de la clase trabajadora, y determinó en la ley reglamentaria se establecieran características distintas al procedimiento ordinario civil, como es en esencia que el procedimiento ordinario laboral sea público, gratuito, inmediato, predominantemente laboral y se iniciara a instancia de parte, con estos principios rectores sujeta a las Juntas a tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, que viene a romper lo tradicional del Derecho Común, como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia de que no son tribunales de derecho Si no tribunales de conciencia y por lo mismo, no están obligadas a pronunciar sus resoluciones o laudos, a sujetarse a los mismos cánones que los tribunales ordinarios que hoy en día continua con dilación para las partes en un conflicto de intereses.

Cabe destacar que los laudos emitidos por las Juntas dentro del procedimiento ordinario no crean condiciones nuevas de trabajo como los que se dictan en los laudos en los procedimientos de conflictos económicos, pues solo aplican las disposiciones establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes.

Debemos señalar que el procedimiento ordinario laboral ha sido estudiado y analizado por diversos autores, así tenemos que el Doctor José Dávalos en su obra Tópicos Laborales, afirma que desde 1980 " el procedimiento del trabajo se transformó en un procedimiento social y de clase, reflejado en que no solo es igualdad ante la Ley el tratar igual a los iguales, también lo es el tratar desigualmente a quienes económica, social y culturalmente son desiguales, dando con ello congruencia al derecho procesal del trabajo, con el derecho individual y colectivo, afirmando que los principios procesales que dan su fisonomía al procedimiento del trabajo son los firmes cimientos a partir de los

cuales se edifica la justicia del trabajo."<sup>41</sup>

En este capítulo analizaremos de una manera descriptiva cada una de las fases del proceso laboral con sus implicaciones que se presentan en la práctica, destacando desde nuestro particular punto de vista las situaciones distintivas de la materia de que se trata, de todos y cada uno de los actos jurídicos, así como la discrepancia con otras materias, las innovaciones que introdujo la reforma procesal de 1980.

### 2.3.1. Presentación del Escrito de la Demanda

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación de la demanda ante la llamada oficina receptora u oficialía de partes común ( según señala el Art. 871 de la Ley laboral) misma que debe formularse por escrito, acompañada de las copias de la misma para cada uno de las demandas y si el llamado actor o demandante lo estima pertinente podrá exhibir las pruebas que considere pertinentes para demostrar sus pretensiones, mismas que no se tendrán por ofrecidas, sino hasta que sea ratificado en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, lo anterior conforme al principio de oralidad que rige al proceso laboral, a diferencia del proceso civil que no señala el citado principio, en la comparecencia, ni en las promociones dada la flexibilidad y sencillez del mismo, salvo que la demanda deberá formularse por escrito, misma que deberá expresar cuando menos los hechos en que se fundamente sus pretensiones.

La oficina receptora, al admitir la Demanda deberá enviarla al pleno de la Junta Especial que sea competente el mismo día antes de que concluya la jornada laboral dando un plazo de 24 horas siguientes contados a la recepción de la demanda para emitir un acuerdo mismo que señalara día y hora para la

---

41 DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 2ª edición, Porrúa, México, 1998 Pág., 410.

celebración de la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Recepción de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a los que se haya recibido el escrito inicial de demanda; tal como lo dispone el Artículo 873 de la Ley de la Materia.

Surgido el acuerdo en el que se notificara la situación a comparecer, mismo que deberá emplazarse, cuando menos diez días antes de la audiencia entregando copia del escrito inicial al demandado con el apercibimiento de tenerlo por inconforme con todos los arreglos; por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia.

Una práctica eficaz de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ha sido la de sugerir que la demanda la presente quien tiene facultades para recibir notificaciones. Al momento de presentarla, se dicta el acuerdo de admisión y se notifica de inmediato a la persona autorizada, ahorrando con ello un trámite que alargaba innecesariamente los juicios. Por otra parte, si la demandada tiene representantes legales que asisten diariamente la Junta, también de inmediato se le notificará.

En el acuerdo de admisión la Junta podrá subsanar el escrito inicial de demanda solo por cuanto hace a las prestaciones que de acuerdo con la Ley Laboral deriven de la acción intentada o procedente, pero en el caso de que la Junta notare que existe una irregularidad, o si estuviese ejerciendo acciones contradictorias, es decir, que fuere obscura o vaga, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días hábiles.

La falta de notificación a alguno de los demandados obligan a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la verificación de la audiencia de Ley,

salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados (artículo 874 primer párrafo). Sin embargo, puede ocurrir que se haya notificado a alguna de las partes pero que no hayan transcurrido entre la notificación y la audiencia, los diez días que marca el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, en ese caso, siendo válida la notificación, la Junta tendrá que señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia.

Las partes que concurran a la audiencia que deban diferirse por falta de notificación a otra parte, quedará notificadas en el momento de señalarse la nueva fecha. Las que fueron notificadas y no concurrieron, independientemente de que la notificación hubiere sido extemporánea, será notificados de nuevo por boletín o a través de los estrados de Junta; las que no hubieren sido notificadas personalmente, ordenará se haga la notificación de esa manera.

### **2.3.2. Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas**

De acuerdo con el principio de concentración en la primera audiencia del juicio ordinario, se deben llevar a cabo las tres etapas que son las de conciliación y demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, sin embargo esto no siempre fue así, pues durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al momento de recibir la demanda se citaba para una audiencia de conciliación y otra de demanda y excepciones, que debía de verificarse a más tardar, diez días después de la primera (artículo 511); celebrada la de demanda y excepciones, se señalaba otra audiencia para el ofrecimiento y admisión de pruebas (artículo 521).

A diferencia de lo anterior de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se concentró la primera parte en una sola audiencia de conciliación, demanda y

excepciones (artículos 752), con la característica especial que si no concurría ninguna de las partes, se archivaba el expediente hasta una nueva promoción (artículo 756).

Dada la división de estas tres etapas, la ley prevé que no obstante en la audiencia inicial, cualquiera de las partes que se presente, bien antes de concluir una etapa ya iniciada sin ella, o bien al momento de empezar la siguiente, será aceptada su comparecencia e intervención, siempre y cuando la junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente. En caso contrario, cualquier manifestación de las partes será irrelevante en el juicio, en virtud de que en el derecho laboral prevalece el principio de que las juntas no pueden revocar sus propias determinaciones y una vez que se ha puesto la frase "LA JUNTA ACUERDA", precluye el derecho de las partes para hacer cualquier manifestación de dicha etapa procesal, y marca la terminación e iniciación de las etapas procesales.

### 2.3.2.1. Etapa De Conciliación

De acuerdo al Diccionario Océano uno Color, el termino conciliación lo define como " la acta de comparecencia de las partes litigantes ante el Juez, para lograr un acuerdo"<sup>42</sup>, es decir entre otras de sus acepciones, está la de poner de acuerdo, conformar doctrinas al parecer contrarias o atraer la benevolencia.

Por su parte el diccionario de la Real Academia Española lo define como " Acción y efecto de Conciliar."<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> DICCIONARIO OCÉANO COLOR, Océano Barcelona España 1995. Pág. 380

<sup>43</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo II, Espasa, Madrid, España. 1999. Pág. 531.

Algunos juristas definen a la conciliación como la avenencia que, sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre las partes que acerca de sus derechos en un caso concreto se contraponen y de los cuales una trata de entablar un pleito con la otra. Esta definición ya ha sido superada, porque según advierten los procesalistas, para que exista conciliación, no únicamente se requiere que sea una de las partes la que pretenda demandar a la otra, porque también dicha figura, funciona cuando ambas partes quieren demandarse mutuamente y porque además la conciliación no solo se concibe en forma previa al juicio, sino que en la mayoría de las Legislaciones se desarrolla una vez iniciado éste.

Francisco Ross Gamez por su parte sostiene que " en la Conciliación como una figura jurídica auto compositivo de litigio, o bien como una fórmula de avenir intentada antes de la controversia, encontramos un acto complejo en el que concurren anímicamente las voluntades de las partes, con o sin la intervención de un tercero, para lograr un objetivo concreto y determinado que satisfaga sus respectivos intereses. Al amparo de nuestras leyes procesales vigentes del Derecho Laboral, la conciliación efectivamente es un periodo previo al del arbitraje.<sup>44</sup>

Concordamos con la anterior tesis, pues de ésta se desprende que de dicho procedimiento se advierte con claridad la participación decidida de las partes y de la autoridad para la solución del conflicto sometido a la acción jurisdiccional. Lo interesante de la conciliación es su objetivo primordial que es el de evitar un pleito futuro, o bien termina uno presente por mutuo acuerdo y sin necesidad de la intervención jurisdiccional decisoria, de parte de la autoridad.

---

44 ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México, 1991. Pág.267.

En el Derecho del Trabajo, cuya principal característica en relación con los conflictos, es la de ser un derecho profundamente humano, la conciliación se encuentra en un nivel de prominencia en el aspecto procedimental, a grado tal que se eleva al rango de solemnidad, pues no es posible seguir el trámite de cualquier conflicto, sin antes agotar la instancia conciliatoria. Tanto en la teoría como en la práctica, así como por su consignación jurídica en las leyes que nos rigen, la conciliación ha sido considerada como un verdadero presupuesto procesal necesario, e indispensable, pues en el supuesto caso de que no se intentase no puede integrarse, y por lo anterior no podría desarrollarse válidamente la relación jurídico procesal.

En nuestro Sistema Laboral Vigente, la Conciliación se practica tanto por las autoridades administrativas del trabajo como por las jurisdiccionales. Aun así más, tanto en el aspecto individual como colectivo, son las autoridades del trabajo administrativas, las que de una manera eficaz llevan a cabo la realización de tal figura compositiva del litigio, desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con su cuerpo de conciliadores, hasta los Departamentos del Trabajo en las entidades federativas, conciliaciones e inspectores locales de trabajo, éstos últimos con una participación mucho muy activa en los conflictos individuales.

De conformidad con las leyes de la materia, las autoridades jurisdiccionales encargadas de llevar a cabo dicha fase del procedimiento, son las Juntas Federales y Locales de Conciliación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con todas sus Juntas especiales en toda la República, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 876 de la Ley en la materia expresa, con suficiente claridad los mecanismos de la celebración de la etapa conciliatoria el que a la letra dice: "en

la etapa conciliatoria, o de avenimiento, se deberán observar las siguientes normas.

I.- Comparecencia de las partes personalmente, sin abogados, asesores o apoderados, es decir, el patrón o el trabajador, el administrador único o el presidente del consejo de administración o cualquier persona a la que se hubiese delegado a la representación legal de la sociedad.

II.- La Junta intervendrá y exhortará a las partes para que procure llegar a un arreglo conciliatorio, tratando la junta en todo momento de conciliar entre las partes ya que constituye un principio fundamental practicado en todo el procedimiento laboral y una función importantísima de las autoridades del trabajo.

III.- Si las partes llegarán a un arreglo, se terminará el conflicto, la Junta en su caso lo aprobará y dicho convenio surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV.- La Junta, por una sola vez y a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia, a fin de conciliarse y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha (reforma de 1980).

V.- De no ser posible la conciliación, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI.- Si no concurren las partes a la conciliación, además del apercibimiento decretado, deberá presentarse personalmente a la siguiente etapa, de Demanda y Excepciones".

Con relación a lo anterior, podemos decir, que la fracción I del artículo anteriormente citado, contiene una innovación muy especial al destacar en forma solemne la importancia de la etapa de conciliación, ya que impone la obligación de que las partes comparezca personalmente a la junta sin abogados patronos, asesores o apoderados, con el objeto de darle una mayor eficacia a dicha institución. Es indudable la bondad de la intención del precepto por virtud de la cual la comparecencia por conducto de apoderado, asesor o abogado patrono a la instancia conciliatoria, ha sido criticable por la doctrina, al sostenerse que es un acto personalísimo, porque los apoderados, asesores o abogados patronos, normalmente alejan a las partes de la conciliación.

Las Juntas han interpretado este concepto en el sentido de que si las partes no se presentan a la conciliación deberán presentarse al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, lo cual constituye una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria, coercitiva y anticonstitucional en detrimento de esta libre figura procesal de acercamiento de las partes en conflicto. Lo anterior es irregular ya que no puede existir una conciliación condicionada a una sanción evidente antijurídica.

Con respecto a la conciliación, existe una marcada diferencia de tal acto con la materia civil, pues en materia laboral se eleva al rango de laudo, siendo desde el punto de vista práctico y doctrinario, indispensable en el derecho colectivo y muy primordialmente en el derecho de huelga, que también se convierte en un derecho indispensable dentro de la fase de periodo de prehuelga, a grado tal que si no concurre la parte trabajadora, no correrá el término o lo que es lo mismo, se tendrá por desistido al sindicato o coalición de su acción colectiva, y si no comparece la parte patronal, se le podrá hacer comparecer por medio de la fuerza pública. No está por demás recomendar, que se acentúe la conciliación administrativa en la fase anteprocésal, porque en la práctica diaria se ha demostrado que en audiencia de conciliación del

procedimiento ordinario, en la mayoría de los casos y si no es que la totalidad, nunca se soluciona por la vía conciliatoria, y lo curioso del caso, es que en la fase interprocesal, con posterioridad a esa audiencia, es cuando las partes por cansancio o por temor, concilian sus intereses.

### 2.3.2.2. Etapa de Demanda y Excepciones

Dentro del periodo contencioso y una vez integrada la relación jurídico procesal, después de la conciliación, la siguiente fase del proceso ordinario que se contempla en el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, es la de demanda y excepciones.

Tomando en cuenta el principio de lógica jurídica, si se habla de la etapa de demanda y excepciones, tiene que inferir necesariamente que para que pueda integrarse dicho periodo, es indispensable la existencia del acto jurídico de demanda. Lo anterior en virtud de que en nuestro sistema mexicano de derecho laboral en aras del principio dispositivo que informa que en el proceso no es posible que el órgano estatal actúe por sí mismo en el ejercicio de la jurisprudencia, pues para ello se requiere como requisito *sine qua non* la petición de parte interesada, esto quiere decir, que se necesita la existencia de la provocación de la actividad jurisdiccional, para poder iniciar la secuela procesal y ello se hace normalmente a través del escrito inicial de demanda.

Precisar el concepto de demanda no ha sido tarea fácil, ya que ha sido una de las instituciones más controvertidas. Tomando en consideración que para Francisco Ross Gamez es " aquel acto formal mediante el cual el actor ejercita su acción ante el poder jurisdiccional a fin de que la Ley proteja él

derecho invocado", <sup>45</sup> es importante establecer los elementos esenciales que deben tener una demanda y que son:

- ❖ .- El nombre del actor, pues en el caso específico del Derecho Procesal del Trabajo, el actor podrá ser la parte obrera así como la parte patronal, ambos en forma individual o colectiva a través de las organizaciones de carácter sindical. Existen casos en los que aparte del nombre del actor, es necesario establecer el nombre del representante y muy primordialmente en los casos en que la capacidad de ejercicio del actor se encuentra restringida, pues en ellos también habría que consignar el nombre del legítimo representante, así como su carácter con el cual comparece en el juicio.

Tan indispensable es el nombre del actor en su demanda, que en no pocas ocasiones se han perdido conflictos ante las Juntas, por no consignar el nombre correcto del actor, lo que ha provocado negativas en la existencia de la relación obrero-patronal, que procede la absolución de demandado ante la imposibilidad de poder probar que la persona que demandó con nombre equivocado, sea la misma persona que integró la relación obrero-patronal.

- ❖ El nombre del demandado, aun cuando en la materia laboral, dicho requisito no se considera indispensable, pues una de las innovaciones que se consideraron de las más positivas en la Ley Federal del Trabajo de 1970, refrendadas con las Reformas de 1980, en su artículo 712, fue la de haber consignado en precepto expuesto de la ley, el criterio Jurisprudencial que existía, con relación a la no-obligación de precisar el nombre y apellido correcto del patrón, porque siendo precisamente la parte obrera la que más comúnmente figura como parte actora en los conflictos obrero patronales, resultaba en esencia injusto que por no conocer el nombre de su patrón o su

---

<sup>45</sup> Ibidem, Pág.. 291.

calidad jurídica, quedase en imposibilidad del ejercicio de sus acciones. De ahí que se consignara expresamente que " cuando los trabajadores no conozcan con exactitud el nombre y apellido del patrón o de la denominación o razón social de la empresa, deberá precisar en su escrito inicial la ubicación de la empresa o establecimiento, oficina donde se prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón por lo menos".

- ❖ El objeto de la demanda y que jurídicamente se traduce en las acciones ejercidas. Esto viene a constituir un elemento esencial en la demanda, ya que si no son consignadas éstas en el escrito, simplemente con oponer la excepción de oscuridad en la demanda sería más que suficiente para que produjese la absolución al demandado, y si esto sucede inclusive con acciones deficientes o mal consignadas, a mayoría de razón cuando ni siquiera se precisan. Sin embargo pueden darse supuestos en los que el actor se reserve en su escrito inicial, su derecho para ejercitar las acciones correspondientes en la audiencia inicial en su etapa de demanda y excepciones, lo que es perfectamente factible y jurídico de acuerdo con nuestras leyes, iniciándose en consecuencia la relación jurídico procesal y obligando al demandado a comparecer a la audiencia respectiva.
- ❖ Determinar la autoridad competente, requisito que se considera primordial, pues resulta indispensable para poder integrar validamente el proceso, tal elemento se estima así sola, toda vez de que la jurisdicción no puede desenvolverse por si sola, toda vez que requiere de la petición de la parte interesada, de ahí que resulte indispensable que tal acto formal, se dirija ante la autoridad a la cual le solicite la aplicación del derecho; siendo esta la única manera para que el poder jurisdiccional pueda legitimar su intervención y poner en movimiento la maquinaria respectiva.

Específicamente en la materia laboral, tal señalamiento obra mayor relevancia, muy específicamente en virtud del criterio competencial funcional que rige a las autoridades encargadas de la impartición de la justicia obrero patronal. En la práctica se han dado casos en los que por equivocación, el promovente ha presentado ante una junta local escritos que van dirigidos a la Junta Federal o viceversa, y en esos casos las autoridades han tenido que declinar el trámite de negocios basados en la autoridad competente, que como requisito esencial de la demanda y de fondo se encierra.

- ❖ La expresión de los hechos y fundamentos de derecho Por la misma razón que si no se precisa los hechos fundatos de tal objeto, produce necesariamente la extinción del derecho ante el planteamiento de la excepción de *inepto libelo* o de oscuridad en la demanda.

Al igual que los demás requisitos, la expresión de los hechos del conflicto en la demanda, como requisito de fondo se infiere por la más elemental lógica jurídica y sentido común, pues si se dice algo ante la autoridad es necesario conocer el cómo, por qué y para qué se pide, pues de otra manera, la actividad jurisdiccional queda imposibilitada para la aplicación de la norma jurídica al caso concreto, independientemente de que también sea legitimada, para poder valorar en el momento dado, si existe o no objeto de la demanda, a través de sus elementos.

El artículo 685 de la Ley en la materia, en su párrafo segundo establece: "cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la ley, deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se procederá en los términos previstos por el artículo 873 de la Ley".

Por su parte el artículo 878 en su fracción II establece: "el actor expondrá su demanda ratificándola o modificándola, precisando sus puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumplieré con los requisitos omitidos o no subsanaré las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento".

Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo de 1970 con las reformas de 1980 estableció como obligación de la Junta las modalidades para el tratamiento de las demandas que se presenten a su consideración, con razón por la cual la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión a la diversidad de criterios que existían, estableció la figura de la "modificación de la demanda", y que son:

- ❖ **Demandas Insuficiente** por el ejercicio incompleto de acciones. En este caso la Junta deberá hacer valer aquellas prestaciones que se deriven de los hechos narrados por el trabajador o, analizando la acción principal, determinar si todas las prestaciones que de ella deriven están reclamadas.
- ❖ **Demandas Irregulares.** Se prevendrá al actor, notificándole personalmente, para que subsane o aclare con los elementos necesarios su demanda, concediéndole él termino de tres días y haciéndole saber que de no cumplir con la prevención podrá satisfacerlo en la etapa de demanda y excepciones. La Junta esperara a que trascurra el término para señalar día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, corriendo traslado a la demanda, con el escrito inicial de demanda como con el acuerdo en que se hizo la prevención al actor y en su caso con la respuesta de éste, o bien haciéndole notar que la prevención no fue desahogada.

Como lo hicimos notar anteriormente el pleno de la junta o la junta especial una vez recibida la demanda deberá señalar día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, apercibido el demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho para ofrecer prueba si no concurre a la audiencia.

El artículo 878 de la Ley Laboral marca con precisión los diferentes momentos de la etapa de demanda y excepciones, un capítulo definitivo que vale la pena estudiarlo por separado.

- ❖ **Reconciliación.** Se inicia la etapa con una exhortación del Presidente de la Junta Especial que, debe entenderse ésta, dirigida a que las partes para que se arreglen, aunque la Ley no lo diga de manera tan clara (Art. 878 fracción I " el presidente hará una exhortación a las partes y si estas persisten en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda"). De no lograrse el arreglo, se iniciará desde luego la fijación de la controversia.
  
- ❖ **Exposición de la demanda por el actor.** De hecho y derecho en ese momento el actor formula su demanda. Claro está que puede hacerlo ratificando el escrito inicial, lo que ocurre casi siempre, haciendo las aclaraciones pertinentes respecto de las observaciones que le pudiere hacer la junta. Dando cumplimiento al mandato del artículo 685, respecto del incremento las prestaciones señaladas, o en función de los hechos invocados, incluyó las nuevas prestaciones.

En caso de que el actor no hubiere atendido las indicaciones de la junta a propósito de ciertas irregularidades señaladas por ésta, la Junta deberá advertirle que lo haga. Puede ocurrir que en ese momento el actor sé de cuenta de que la junta, dando cumplimiento del mandato del artículo 685, que señala se le informe respecto del incremento de las prestaciones señaladas, o en función de los hechos invocados, incluyó nuevas prestaciones.

❖ **Contestación a la demanda.** En una evidente violación de garantías individuales de los demandados específicamente en los casos en que el actor modifica su demanda, se indica que el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito.

Es claro que si la demanda no es cambiada, el demandado tendrá que contestarla de inmediato. Pero en el caso de que el actor la modifique, cual quiera que sean los elementos de cambios introducidos, la junta deberá suspender la audiencia en esta etapa y conceder a la parte demandada el plazo mínimo previsto en el artículo 873 de la Ley (diez días), para que la conteste, sin obligarlo, por otra parte, a contestar la versión, ya que puede haber contradicciones notables entre ambas. De no hacerlo así y no obstante la expresión legal que no menciona la posibilidad de diferencias en esa hipótesis, se estará violando la garantía de legalidad prevista en el segundo párrafo del artículo 14 constitucional, cuya reglamentación hace el artículo 159 de la Ley de Amparo mismo que señala " en los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del trabajo, sé consideran violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso como se señala en la Fracción VII. Cuando sin su culpa se reciban, sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las partes, con excepción de las que fueron instrumentos públicos. Y. VIII, cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no puede alegar sobre ellos."

❖ **Contenido de la contestación.** La fracción IV del artículo 878, es en sí misma, compleja y admite divisiones por razones de sistemática, pues al establecer que "en su contestación podrá oponer el demandado sus excepciones y defensa, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes".

Por descuido u omisión el demandado puede dejar de referirse a ciertos hechos de la demanda. La regla general es rotunda "el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario".

Puede darse el caso de que el demandado se limite a negar, simplemente y sencillamente el derecho alegado, sin aludir a los hechos. Esta situación importa la confesión de los hechos, si bien no ocurre lo mismo en la situación inversa. La confesión de los hechos no importa la aceptación del derecho.

❖ **Réplica y contrarréplica.** Dice, la fracción VI del artículo 878 " las partes podrán por una sola vez replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren". Lo anterior para evitar la réplica y contrarréplica en beneficio de la celeridad procesal, pues no se trata de formular alegatos, sino de fijar claramente la *litis contestatio*.

Con relación a que estas dos figuras (réplica y contrarréplica), claramente constituyen la facultad de las partes de aducir razonamientos o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o contestación de la misma, respectivamente pero sin variar la *litis*, por lo que, si se incurriese en esa variación, ya no se contemplaría jurídicamente la figura de la réplica, sino la de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento

procesal oportuno; y del mismo modo si la contrarréplica planteara hechos o situaciones jurídicas no cuestionados en la demanda resultaría inconducente.

- ❖ **Reconvención.** Si el demandado reconviene al actor, éste podrá contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes. La misma situación debe prevalecer al demandado si le modifican o amplían la demanda. El mayor problema, se produce cuando el actor no está presente, y consecuentemente, no puede pedir la diferir la audiencia, por lo tanto, y aplicando los términos de la regla general, se debería tener por contestada la reconvención en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Pero en la práctica, las juntas ordenarán la suspensión de la audiencia, si el actor no se encuentra presente, para darle la oportunidad en otra fecha, de contestar la reconvención.
- ❖ **Conclusión de etapa.** Al terminar la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y sólo el derecho es materia de controversia, se declarará cerrada la instrucción (artículo 878 fracción VIII), turnándose los autos al período de resolución, previos los alegatos de cada una de las partes, toda vez que en este supuesto no existen hechos controvertidos, sólo de decisión jurisdiccional.
- ❖ **Audiencia de las partes.** Si el actor no comparece a la etapa de demandada y excepciones, se tendrá por ratificado de oficio su escrito inicial de demanda, pero puede ocurrir que el actor estime conveniente hacer algunas aclaraciones a su demanda o eliminar contradicciones; en este caso si el actor no las hizo en término de tres días, es evidente que el requerimiento de la junta implicará la comprobación irremediable de defectos

en la demanda, que no tendrá más remedio que ratificar la junta al dictar el laudo.

Por otra parte, la ausencia del actor le impedirá objetar los términos de la contestación a la demanda y oponer cualquier excepción de prescripción a la acción del despido.

El artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo dispone que "si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestra que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda", es decir este precepto dispone que al no concurrir el demandado a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones se le debe tener por contestada la demanda en sentido afirmativo salvo prueba en contrario, y en tales condiciones, las pruebas ofrecidas por la demandada solo tenderán a acreditar que el actor no era su trabajador, que no existió despido o que no son ciertos los hechos de la demanda, tal como lo dispone el artículo en comento; Por consiguiente, si las pruebas de la demandada se refieren a que el trabajador fue despedido de su trabajo por faltas injustificadas al trabajo mismo en más de tres ocasiones dentro del termino de 30 días, la junta no tiene que ocuparse de tales pruebas, ya que las mismas solo tienen por objeto probar una excepción que no fue opuesta.

Caso contrario lo era el artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que indicaba que si ninguna de las partes concurría a la audiencia de demanda y excepciones, se archiva el expediente hasta nueva promisión. Ahora, con las nuevas disposiciones, la incomparecencia de las partes no impide que la audiencia se lleve a cabo, ya que la demanda se ratifica de oficio.

### 2.3.2.3. Etapa de Ofrecimiento y Admisión De Pruebas.

En todas las ramas del Derecho Procesal en general, después del periodo de demanda y excepciones que es la etapa o periodo donde se establece la litis contestatio, el siguiente paso del proceso es el periodo probatorio, salvo las excepciones de allanamiento de los hechos, en los que por no haber controversia, resulta ocioso el sometimiento del conflicto a la prueba. En el sistema del Derecho Mexicano y específicamente en la rama del Derecho Procesal Laboral, nuestras leyes vigentes señalan que al concluir la etapa de demanda y excepciones se pasará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo el caso del allanamiento previsto en el artículo 878 fracción VIII de la Ley Laboral Vigente.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, como en él desarrolló de la audiencia de ofrecimiento de pruebas introdujo Reformas substanciales, en relación con la Ley de 1931, ya que en los artículos 521 y 522 establecían " si las partes no están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirán a prueba si las partes lo piden o si se hubiere tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalara una audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo dentro de los quince días siguientes"; " en esa audiencia Las partes ofrecerán en su orden las pruebas, que pretendan sean desahogadas por la junta, debiendo concretarse esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hallan sido confesados por la parte a quien perjudiquen. Pasado el periodo de ofrecimiento, la junta o el grupo especial, en su caso, a mayoría de votos, declarará cuales son las pruebas que se admiten y desechara las que estime improcedentes o inútiles. Concluido el periodo de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán mas pruebas a

menos que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer contra testigos", respectivamente.

De lo anterior se infiere con claridad que hasta antes de 1970, la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se lleva a cabo con la recepción de pruebas en un solo acto, ya que la Ley Laboral de 1931 establecía una sola audiencia que encerraba tres fases, la de ofrecimiento, recepción o calificación y desahogo. Desde el punto de vista práctico, la experiencia enseñó que tal circunstancia chocaba con el principio de posibilidad material, resultando que necesariamente tuviese que multiplicarse la audiencia de referencia en varias de ellas, al no ser posible que todas se llevaran en un solo acto. Por ello, la Ley Laboral de 1970 con una visión más congruente de la realidad, estableció que la audiencia de ofrecimiento y admisión o calificación de pruebas se llevara a cabo en un acto totalmente aparte para efectuarse en una fecha diferente.

Por su parte la Ley Vigente con las Reformas de 1980 estableció que la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se llevara a cabo junto con la de conciliación, demanda y excepciones al considerarla como una etapa de un solo evento jurídico.

En efecto el artículo 875 de Ley en vigor textualmente establece: "La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas. A) de Conciliación; B) de Demanda y Excepciones y C) de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas", es decir las etapas de conciliación y arbitraje constituyendo un solo procedimiento, pues basta relacionar entre sí los artículos 865, 866, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para advertir, sin género de duda que estas etapas en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo, en que la primera de ellas tiene como fin primordial dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con

la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo que implica que nada impide que solo que se consiente en la primera de estas etapas puede producir efectos en la segunda que se ven como se ve estos tres actos a los que se refiere el artículo en comento, se llevan a cabo en una sola audiencia, que a diferencia de la Ley Laboral de 1970 comprendía dos, ampliando en consecuencia un estado procesal más que es el de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas dentro de la audiencia, existen dos fases claramente identificables, tanto a lo que hace a su naturaleza como por lo que hace al momento procesal oportuno en que se lleven a cabo; siendo el primer periodo el de ofrecimiento, que concluye con la resolución de parte de la autoridad de declarar cerrado y concluido tal acto jurídico; para posteriormente desarrollar el siguiente y segundo periodo, que es el de admisión o calificación de las pruebas, acto realizado exclusivamente por la autoridad que interviene en el caso que nos ocupa por la Junta, es importante la división que se hace de la audiencia en cuanto al momento procesal oportuno y muy primordialmente porque si las partes, cualquiera de ellas llega ante la junta una vez declarado cerrado el periodo de ofrecimiento, jurídicamente no existe la posibilidad de que pueda ofrecer pruebas, atento al contenido a la primera parte del artículo 881 de la Ley Laboral en vigor. En esta etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, al igual que en la anterior, también se establecen diferencias que conviene señalar;

- ❖ Orden de ofrecimiento. Dispone el artículo 880 de la Ley Laboral que el actor ofrecerá sus pruebas en primer término" en relación con los hechos controvertidos ", esta condición implica dos cosas, en primer lugar, que las pruebas deberán relacionarse con los hechos controvertidos, y en segundo término, si se tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo, no teniendo hechos controvertidos, el actor no tendrá que ofrecer pruebas. Si

no comparece el demandado, será innecesario que las ofrezca en virtud de la confesión ficta de la demanda. Y si comparece el demandado, será él quien ofrezca pruebas en contrario, en primer término y podrá hacerlo después el actor, si así conviene a sus intereses. En un orden normal, el demandado propondrá sus pruebas pertinentes al concluir el ofrecimiento del actor.

❖ **Objeción de las pruebas del contrario.** La objeción constituye un acto procesal por virtud de la cual una parte puede invocar la falsedad de los documentos presentados por la otra parte o su ineficacia para producir convencimiento, lo que en el lenguaje forense se conoce como observación negativa a su alcance y valor probatorio; es decir una prueba, bien por ser ociosa o intrascendente; por no estar ofrecida conforme a derecho, o bien porque un documento se objetare en cuanto a su autenticidad de contenido y firma. En todo caso, en el trascurso de la etapa de ofrecimiento de pruebas, generalmente antes de ofrecerlas, aunque la ley no lo exija, el demandado formulara la objeción de las pruebas del actor y en su turno el actor objetará las del demandado. Además ambas partes podrán ofrecer nuevas pruebas siempre que se relacionen con las pruebas ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas.

❖ **Pruebas del actor relacionadas con los hechos desconocidos.** Cuando de la contestación de la demanda se desprenden hechos desconocidos para el actor, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos( fracción II del artículo 880). Esto constituye una novedad de las Reformas Procésales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970.

El concepto de hecho desconocido debe verse con cuidado, pues podría consistir, sin embargo, en una precisión no invocada verbigracia, en el aviso de despido o en un hecho ciertamente ajeno al actor pero de repercusiones en el juicio. En todo caso la Junta deberá ponderar si es o no un hecho desconocido, porque también puede tratarse de una maniobra del actor o de su representante para conseguir más tiempo.

La suspensión de la audiencia debe entenderse solo respecto de los "hechos desconocidos" esto quiere decir que la audiencia se llevará a cabo en un orden normal y solo se suspenderá hasta ese momento, una vez ofrecidas y objetadas, en su caso, las pruebas.

❖ Admisión y Desechamiento de las pruebas. Concluido el periodo de ofrecimiento, la junta deberá dictar inmediatamente un acuerdo, resolviendo sobre la admisión y rechazo de las pruebas ofrecidas por las partes. No obstante, en ocasiones, tratándose de ofrecimientos muy voluminosos que puede requerir estudio detenido, las Juntas suelen pasar por alto las exigencias de la Ley y dictan un acuerdo reservándose para un mejor análisis, la resolución definitivamente con relación a la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes.

❖ Pruebas Nuevas. Después de cerrada la etapa respectiva, solo se aceptará nuevas pruebas si se refiere a hechos supervenientes o de tachas a los testigos.

La fracción IV del artículo 880 establece "concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche". Esta corresponde en parte a la anterior fracción IX del artículo 760 procesal de ofrecimiento que corresponde a las partes que hacen uso de ese

derecho en la audiencia respectiva; y segundo, la disposición de la autoridad para resolver sobre la admisión o desechamiento de las pruebas.

El primero de los supuestos mencionados presenta un problema de mucha trascendencia tanto desde el punto de vista jurídico como práctico y que es el saber cuando concluya la etapa de ofrecimiento de pruebas. Si partimos de la base de que las dos partes comparecen normalmente a la celebración de la audiencia a hacer valer su derecho, obviamente concluirá con el ofrecimiento en el momento en que ambas ofrezcan sus pruebas la situación se complica enormemente en aquellos casos en que no comparece una de las partes a tiempo a la audiencia y llegan en el momento procesal oportuno en el que después de declarar cerrado y concluido el periodo de ofrecimiento la autoridad se presta para dictar resolución. Atendiendo a la redacción del artículo 880, fracción IV, así como a lo dispuesto por el 881, mientras no se pronuncie la resolución sobre la admisión o desechamiento de las pruebas cabe la posibilidad de que las partes puedan hacer uso de su derecho de ofrecimiento, interpretación ésta que a contrario sensu se deriva del precepto 881, porque la conclusión de la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas admite y cuales desecha, mientras dicho acto jurídico no se lleve a cabo, no ha concluido la etapa, por tanto se podrán ofrecer otras pruebas aun cuando se refieran a hechos supervenientes o tachas, por así permitirlo expresamente la Ley y su interpretación jurídica. Si las partes están conformes con los hechos debatidos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia inicial, se otorga a las partes el uso de la palabra para formular alegatos y se dictara el laudo correspondiente, ya que los hechos admitidos y el derecho no están sujetos a apueba, en virtud del principio procesal de la confesión expresa, relevo de prueba, (artículo 882 de la Ley Laboral en vigor).

### 2.3.3. Desahogo de Pruebas

En nuestro sistema de Derecho Laboral Vigente, en materia probatoria se adopta que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral, con relación a esto, nuestro legislador reglamenta varios medios probatorios, que son los que más comúnmente se emplean en los conflictos, tales como la prueba confesional, la prueba documental, la prueba testimonial, la prueba pericial, la del informe de autoridad, así como la prueba de inspección que se infiere del artículo 827 y siguientes de la Ley actual.

Al dictar el acuerdo de admisión de las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y tomará las medidas que sean necesarias para su celebración, como son: girar oficios para recabar informes o copias, exhortos, exhibir persona ajena a juicio que haya solicitado el oferente tal como lo dispone el artículo 883 de la ley en la materia, pero esto resulta un objeto pocas veces conseguido, ya que en aquellas en que el volumen de los asuntos no permite otra cosa, la celebración de las audiencias puede señalarse para muchos días después de los diez días siguientes; así mismo resulta difícil el cumplimiento de la segunda medida procesal ya citada, ya que las juntas han seguido la práctica anterior de señalar diversas audiencias para el desahogo de pruebas, aunque con cierta concentración, porque la realidad no les permite acatarlo con exactitud.

Por último, la junta deberá tomar la medida necesaria, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. En esta disposición podemos encontrar una ilusión procesal, ya que la junta no cuanta con los medios suficientes para obligar a otras autoridades a que rindan informes o acompañen copias, salvo poner el hecho en conocimiento del superior inmediato exhortado, o del funcionario que deba expedir el documento

o copia, solicitando se le apliquen al incumplido las sanciones correspondientes.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarse en una sola audiencia, en el mismo acuerdo se señalarán las fechas en que deban desahogarse aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas y se procurará, ya que es una práctica usual, recibir primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días (artículo 883 de la Ley Laboral Vigente). Las reglas específicas para la celebración de las audiencias de desahogo de pruebas aparecen señaladas en el artículo 884 de la Ley en la Materia, de los que se desprenden tres reglas:

- ❖ **Desahogo De Pruebas Debidamente Preparadas.** Se deben desahogar en la audiencia las pruebas preparadas, procurando que se reciban, en primer termino, las del actor y después las del demandado o, en su caso aquellas que hubieran sido señaladas para desahogarse en su fecha, la interpretación jurídica de este artículo es poco clara, ya que evidentemente se refiere a las audiencias especiales y no a la audiencia general de desahogo de pruebas. No siempre se puede recibir las pruebas debidamente preparadas, por ejemplo cuando no comparecen los testigos que si fueron citados, en cuyo caso resulta necesario señalar nuevo día y hora para el desahogo de dicha probanza y hacer efectivos los medios de apremio decretados con anterioridad.
  
- ❖ **Pruebas No Preparadas.** Cuando no se pueda celebrar la audiencia porque la prueba no fue debidamente preparada, se tiene que señalar nuevo día y hora para su desahogo y prepararla debidamente, para tal caso, señala la Ley que se lleve a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes, aunque

en la práctica y por el mismo exceso de trabajo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no se pueda cumplir con tal disposición.

- ❖ **Expedición Por Otra Autoridad De Copias O Documentos.-** Si las únicas pruebas que faltan por desahogar son copias o documento que hayan solicitado las partes, la audiencia no se suspenderá. En estos casos la junta debe requerir a las autoridades o funcionarios omiso para que le remita los documentos solicitados, y si dicha autoridad o funcionario no cumplieran con esa obligación, a esa obligación a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará, al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes.

Por lo que se refiere al desahogo de cada una de las pruebas, reguladas por la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación se hará referencia a las reglas que imperan en cada una de estas para su buen desahogo en el proceso laboral.

**2.3.3.1. Prueba Confesional.** Posterior a los trámites del ofrecimiento y previo al desahogo de la prueba confesional, en la audiencia respectiva, se procederá a su correspondiente expedición ante la autoridad jurisdiccional bajo los siguientes requisitos, que deberá observar la Junta.

Primeramente, la parte que se presente a absolver posiciones, deberá legitimarse como tal, es decir se deberá identificarse fehacientemente o en su defecto ser reconocida plenamente por la parte contraria como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones.

Todo aquel que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante para ello. Las posiciones que son las afirmaciones que formula el ponente deberán ser claras

y concretas, no contendrán más de un hecho y deberán versar sobre puntos controvertidos que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representada.

La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos controvertidos, así como las que juzgue insidiosas, pero deberá fundar su resolución. Se entiende por insidiosas aquellas posiciones que se dirijan a ofuscar la inteligencia de la que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contraria a la verdad. El absolvente responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta después de tomar conocimiento de ello, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que pida la junta. Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá, de tenerlo por confeso si persiste en su negativa. Si las respuestas son evasivas, la junta de oficio o a instancia del artífule, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso. Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarla. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aun cuando no sean propios.

En el supuesto caso de que la persona que deba de absolver posiciones no concurra a la Junta, si la que concurra en representación de una persona moral no tiene poder bastante para absolver posiciones, la Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo.

Para Marco Antonio Díaz de León, "la confesión mantiene caracteres propios de validez, ante todo se debe de tomar en cuenta que por la miseria y grados de atraso cultural de los trabajadores, éstos resultan presa fácil para los abogados patronales que se les articulen posiciones de las que, por estas razones, se obtiene confesiones que no llevan en si el pleno conocimiento y conciencia de los absolventes por no haber comprendido a ciencia cierta lo que contestaron, dado que al confesar, por ley, se encuentran sin la explicación de sus propios abogados, pues en la audiencia no pueden estar asistidos por éstos".<sup>46</sup>

Por otra parte, resulta que debido al problema procedimental de esta rama, media algún tiempo entre las audiencias de ofrecimiento y desahogo de las pruebas, razón por la cual los patronos con mayor tiempo se preparan para confesar perfectamente aleccionados para ello pues, que en la fría práctica, dicha prueba ciertamente, no es la más idónea para llegar a la verdad ".

Sin embargo queda en manos de la Junta y de las reglas de su sana crítica tomar en cuenta esta prueba, concediéndole o no en justicia, el valor probatorio más comprensivo que al caso corresponde.

**2.3.3.2. Prueba Documental.** Una de las pruebas que no debe faltar como medio probatorio así como en todos los sistemas procesales lo es la prueba documental. Las reformas procesales llevadas a cabo de 1980 a la Ley Federal del Trabajo de 1970 representaron un gran avance como la reglamentación de la prueba de que se trata, vinieron a representar un gran avance legislativo con relación a las leyes anteriores, ya que la Ley actual contiene, un amplio capítulo que reglamenta a la prueba documental desde el artículo 795 hasta el artículo 812 inclusive, estableciendo todas y cada una de las Reglas Procésales de la

---

<sup>46</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo II, Porrúa, México, 1990. Pág. 642.

probanza que se han estimado indispensables para evitar situaciones conflictivas de interpretación tanto por las partes en conflicto como por la autoridad. Recoge prácticas usadas ante las Juntas que han dado facilidad y elasticidad a las partes en el ofrecimiento, conservando la seguridad de las pruebas y su rescate para diversos fines. Ejemplo de ello lo es la compulsión o cotejo de las copias cuyo documento original no está en poder del oferente, protegiendo su derecho de defensa. Establece la obligatoriedad para los terceros de exhibir los documentos y recoge el criterio Jurisprudencial de que las pruebas documentales privadas en su desahogo, se equiparan con la prueba testimonial, pudiendo la contraparte preguntar en relación con el contenido del documento. Evita el desmembramiento de las pruebas cuando formen parte de los legajos, libros, exhibiendo la copia para su compulsión, así como también define lo que debe entenderse por suscripción refrendando que lo importante de la prueba documental es su autenticidad.

La Ley Laboral en vigor establece con relación a esta prueba, reglas procesales que regulan su producción en el juicio, así en su artículo 797 indica " que los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tengan en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento, en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar su devolución del original, previa copia certificada en autos". Del texto de este artículo se desprende que los originales de los documentos privados presentados por la parte oferente que los tiene en su poder, hacen prueba aún sin haber ofrecido medio de perfeccionamiento, cuando no son objetados por la contraria; pero si son objetados por esta en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, podrá el oferente de la prueba ofrecer los medios necesarios para su perfeccionamiento, ya que tal objeto se dejará en autos esos documentos, en su caso, se recibirán las pruebas para objeciones en la audiencia a que se refiere el artículo 811 de la Ley en cuestión antes citada. El artículo 879 por su parte establece que " si el documento

privado consistente en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en su caso de ser objetada, la compulsu o cotejo con el original, para este objeto la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre". Para dar mayor apoya trascribimos una Jurisprudencia de la Corte que a la letra dice.

**"Copias fotostáticas, valor probatorio de las requisito de Forma. No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen con su original; a falta del, citado cotejo, el que la propia documental fotostática sé encuentra certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y manifieste que ambos concuerde en todas sus partes. Informe 1983 Cuarta Sala p.7."**

Por su parte los artículos 799 y 800 establecen, si el documento original sobre el cual debe practicarse el cotejo o compulsu se encuentra en poder de un tercero éste estará obligado a exhibirlo", y cuando un documento que provenga de un tercero ajeno a juicio, resulta impugnado deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la Fracción VII del artículo 742 de la Ley de la Materia", respectivamente. Del Contenido de este segundo precepto se desprende que si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, también lo es que cuando este tipo de documentos se ratifican por quienes lo suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuanto del suscriptor cuando sea ratificada en su contenido y firma o huella digital;

excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse como prueba idónea y del señalado en artículo 33 de esta Ley. Cabe aclarar que este artículo no se refiere a la aprobación de la junta, sino a la ratificación del documento por el suscriptor, el cual debe desahogarse ante la Junta, aunque estimamos que si en el juicio laboral fuese objetado un documento en cuanto a su autenticidad de contenido y firma, por el trabajador, el patrón estaría en posibilidad de ofrecer la prueba pericial, pero también la falta de requisito en este precepto establece una presunción a favor del trabajador.

Con relación al ofrecimiento, desahogo y valoración, de esta prueba, cada parte exhibirá desde luego, en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, los documentos y objetos que ofrezca como pruebas para que obren en autos, pero si se tratase de informes o copias cuya expedición deba hacer alguna autoridad, la junta deberá solicitarlos directamente. Sin embargo cuando uno de los litigantes ofreciere como prueba copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa se adicione lo que crea conveniente del mismo documento, pieza o expediente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación constantemente ha reiterado su criterio en el sentido, de que si no se pide la ratificación o reconocimiento de un documento privado, basta su simple objeción por la contraria, para que se le niegue todo valor probatorio. De igual manera se ha dicho que cuando se solicita la ratificación, reconocimiento de firma y contenido, si el ratificante reconoce su firma, pero desconoce el contenido, implícitamente se le tiene por reconocido dicho documento, en toda su extensión obligándose el ratificante a probar la falsedad de la declaración o el contenido del documento.

Cuando los documentos se presenten en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción. Esto resulta obvio, ya que no existe ninguna obligación por la parte o de la Junta de que conozca o entienda idiomas extranjeros, por lo cual, ésta de oficio nombrará de inmediato traductor oficial, quien presentará y ratificará bajo protesta de decir la verdad la traducción que haga dentro de un término de cinco días hábiles, que podrá ser ampliado según el caso por la Junta, cuando a su juicio se justifique.

Cuando los documentos provengan del extranjero, se deberá presentar debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas; sin este requisito, la prueba no hará fe en la República.

Cuando los documentos se encuentren en el lugar donde se promueva el proceso, y estén en poder de la contraparte, autoridades o terceros, podrán ser objeto de cotejo o compulsas a solicitud de oferente, por conducto del actuario. Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se halle en cualquiera de los supuestos antes señalados, se cotejarán o compulsarán a solicitud de oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda. Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, copia del documento, para que por medio de este deba ser perfeccionado.

De acuerdo a las reglas procedentes las copias hacen presumir la existencia de los originales; pero si se pone en duda su valor, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron siempre y cuando así se haya ofrecido.

De la prueba documental lo relativo a su autenticidad, resulta la de mayor trascendencia que podemos analizar, así pues, cualquier documento público

será auténtico, pero un documento privado podrá ser o no auténtico, y por lo mismo constituir o no prueba plena. La autenticidad del documento deriva concretamente en la identificación del continente con el contenido, tomando en cuenta que el acto de la declaración es cosa de la declaración misma ( la declaración es el contenido, mientras que el documento es el continente), de ahí que el documento pueda ser verdadero y la declaración falsa, o viceversa; y el documento puede ser hecho por persona diversa de la que hace declaración como sucede con las escrituras públicas.

La valoración de los documentos se basa en la regla general que establece que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.

**2.3.3.3. Prueba Testimonial.** La prueba testimonial es apta para acreditar hechos, cuando los testigos hayan estado en contacto directo, con las partes en el juicio; cuando sean varios, cuando coincidan en el hecho fundamental, cuando no sobre las circunstancias cuando no medien tachas que tengan el efecto de invalidar su declaración. Las reglas que rigen el ofrecimiento de la prueba testimonial se encuentran consignadas en el artículo 813 que establece: "la parte que ofrezca la prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

I.- Sólo podrá ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; es decir reduce a tres el número de testigos para cada hecho controvertido, limitación que no existía anteriormente, pues en la práctica se admitían hasta cinco, lo que congestionaba el desahogo de dicha probanza;

II.- Indicará los nombres y domicilios de los testigos, cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitar a la junta que los cite, señalando las causas o motivos justificados que le impidan presentar directamente; esto no constituye un requisito esencial, pero resulta necesario para seguridad jurídica localizar a los testigos, en virtud de que en la práctica profesional se ha incurrido en el abuso de la utilización de testigo falso, y en congruencia con esta opinión el Primer Tribunal Colegiado del Primer circuito ha sustentado las tesis de que debe desecharse la prueba testimonial cuando se omita señalar el domicilio de los testigos informe 1981. Tercera parte. p. 207;

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá ofrecer la prueba, interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declara desierta. Así mismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; esto constituye una nueva modalidad habiéndose suprimido la facultad de formular preguntas directas ante la autoridad exhortada, contenida en la fracción VII del artículo 760 de la Ley Laboral de 1970, lo que propiciaba un exceso de repreguntas que podían provocar confusiones en los testigos;

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

En las reglas relativas a la recepción de la prueba testimonial podemos observar, primero que el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813 y la Junta procederá a recibir su testimonio; el testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las

partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la junta le concederá el término de tres días para ello; Los testigos deberán ser examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos; el interrogatorio se formulará oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV de artículo 813 de la Ley Laboral; Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de origen; A continuación se procederá a tomar su declaración, las partes podrá formular sus preguntas en forma verbal y directamente, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación; primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la junta deberá solicitar, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí. El testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario de Acuerdos; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá el testigo su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse en lo substancial ni en la redacción.

La prueba testimonial en su desahogo no puede suspenderse ni tampoco podrá comunicarse los testigos entre sí, por lo que no pueden ofrecerse dos testimoniales diferentes para probar el mismo hecho porque ello obviamente le restaría eficacia y validez a la probanza. Si no se presenta el interrogatorio tratándose de aquellos que tengan que desahogarse por exhorto, la prueba no se admitirá por ser legalmente improcedente ante la carga procesal que expresamente se establece para tal efecto.

A diferencia de la Ley Federal del Trabajo de 1913, las tachas se formularan al concluir la recepción de la prueba y deberán ofrecerse las pruebas al momento de plantear el incidente respectivo, pues de lo contrario se puede perder la efectividad del incidente, toda vez que una vez planteando éste, la junta señalará día y hora únicamente para el desahogo de las pruebas incidentales respectivas.

Las tachas de ley, son consideradas como todas aquellas situaciones externas que afectan la credibilidad del testigo y que tienen relación íntima con el interés, amistad o parentesco. El hecho de que el testigo declare falsamente, implica necesariamente tacha legal; el 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.

Por ultimo, respecto a la prueba testimonial, la Ley Laboral en vigor reglamenta el testimonio singular en su artículo 820, recogiendo en parte el criterio jurisprudencial que invariablemente se había estado sosteniendo para darle validez. Pues para que pueda tener eficacia jurídica dicha probanza deberá ser el único que se percató de los hechos, de tal suerte que si se ofrece una prueba testimonial múltiple que por azares del destino y contradicción de los testigos se llega a su desahogo con uno de ellos, dicha probanza no tendrá la más mínima validez en aras del precepto mencionado.

**2.3.3.4. Prueba Pericial.** La prueba pericial tiene como objetivo primordial acreditar hechos del dominio de una ciencia o de un arte. Se requiere por lo tanto, del concurso de quienes poseen esa ciencia o ese arte para que establezcan cual es o puede ser la verdad, conforme a las leyes de una de las reglas del otro. Esta probanza es la más técnica de todas, y por su propia naturaleza conserva una dualidad, porque a la vez que puede ser un medio de

prueba del que disponen las partes para el esclarecimiento de la verdad, constituye la figura de ser un auxiliar para la administración pública, ya que la autoridad puede recurrir en todo momento.

En virtud de construir una prueba técnica requiere forzosamente que la persona que la lleve a cabo sea aquella que posea conocimientos especiales en una ciencia o arte. Ejemplo de esta prueba se da cuando un trabajador demanda por haber sido injustificadamente despedido, y la empresa se excepciona sosteniendo que el trabajador nunca fue despedido, sin embargo firmó su renuncia voluntariamente, por su parte el trabajador contesta que fue obligado a firmar hojas en blanco con requisito para poder ingresar a laboral al servicio de dicha empresa, en tal caso los miembros de la junta carecen de los conocimientos necesarios para decidir cual de las dos afirmaciones es cierta, y en este caso no queda más solución, que la de la de recurrir al dictamen de la ciencia, es decir la prueba pericial en materia de documentoscopia para que los peritos establezcan, según su leal saber y entender, si existe certeza en la firma que calza la supuesta renuncia voluntaria del trabajador que le afecta.

Las reglas que expresan sobre el ofrecimiento y desahogo de la prueba pericial se encuentran establecidas en los artículos 821 al 826 de la Ley Laboral, por lo que una vez ofrecida la prueba: el oferente debe designar perito indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes y presentarlo para que acepte el cargo y proteste su fiel desempeño. Así mismo el texto de estos preceptos se desprende que no es necesario proporcionar el nombre del perito al ofrecerla, pues se puede presentar al momento del desahogo de dicha probanza, con la particularidad de que esta prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que se trate del designado por el trabajador, en cuyo caso la junta señalará nuevo día y hora para la celebración de dicha audiencia y dictará las medidas necesarias para que comparezca.

Se dará a la parte contraria plazo par que designe a su vez un perito y lo presente, también para que acepte y protestar el cargo, la junta nombrará perito que corresponda al actor, si no hiciera nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes (artículo 824). Los peritos protestaran de desempeñar el cargo con arreglo a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen.

La prueba se desahogará con el perito que concurra, salvo que no compareciera en la audiencia respectiva a rendir su dictamen el perito propuesto por el trabajador, la junta señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito.

La Junta y las partes podrán hacer las preguntas que juzguen convenientes a los peritos y en caso de existir discrepancias en los dictámenes rendidos por el perito de cada una de las partes, la junta designará un perito tercero.

Producido el dictamen del perito tercero en discordia, se señalará día y hora para la recepción de la prueba, éste ratificara su dictamen y las partes y los representantes de la junta le podrán formular las preguntas que estimen convenientes en relación con la cuestión debatida, debiendo el perito producir su contestación a cada una de las cuestiones planteadas. La prueba pericial es en ocasiones la única idónea para decidir determinadas cuestiones y controversias cuando se trata de riesgo profesional y para definir el grado de aquel.

**2.3.3.5. Prueba de Inspección.** Por medio de las Reformas Procésales de 1980, a la Ley Laboral de 1970 se establecieron las reglas para regular la

inspección, en un capítulo aparte en razón de la importancia que dicha probanza representa, por ser una de las más socorridas en el proceso laboral, son el 827, 828 y 829 los artículos relativos a la reglamentación de esta prueba. Para el ofrecimiento y desahogo de esta prueba, la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse, los periodos que abarcará y los objetos o documentos que deban ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma ( artículo 827 ). Así encontramos que del texto de este artículo se desprenden claramente los requisitos que debe contener el ofrecimiento de la prueba en comento, respecto del señalamiento de la materia, lugar, periodos que deba abarcar, su objeto y los documentos sobre la que debe versar, ofreciéndose con ello un marco de precisión, concreción y límites a la misma, aunado a que esta prueba debe ofrecerse en sentido afirmativo para evitar divagaciones en su sentido.

Con relación a esta prueba una discrepancia con relación a los documentos laborales a que está obligado el patrón a presentar en juicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Laboral en vigor. En la práctica profesional cuando se trata de una solicitud hecha por el trabajador, aunque sea pretendido que los patrones exhiban los documentos ante la junta, se ha llegado al criterio de que deban examinarse mediante la inspección en las oficinas de la empresa, no se puede imponer al patrón el riesgo de su pérdida, además de que le pueden ser útiles para trámites administrativos. Pero en caso de que sea el patrón el que solicite el desahogo de dicha probanza, por corresponderle la carga de la prueba, entonces deberá aportarlos directamente ante la junta salvo que exista algún impedimento, siempre y cuando versen sobre los hechos que se especifican en el artículo citado.

Admitida la prueba de inspección por la Junta, ésta deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la junta la apercibirá para que, en caso de no exhibirlos, se tuvieren por presumiblemente ciertos los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos que se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicaran los medios de apremio que proceden. En el desahogo de esta prueba, el actuario se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta, requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes de la diligencia, se levantará acta circunstanciada, que firmaran los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos (artículo 829).

En nuestra opinión personal, la Ley Federal del Trabajo vigente al regular esta prueba señala que deberá ser practicada por el actuario resultando conflictiva, pues no le da su valor real según considero a esta probanza, al delegar en el actuario su desahogo, pues con esto, no se hizo otra cosa que el no poder llegar el convencimiento de la Junta en forma objetiva, en inmediato contacto y sin intervenciones de intermediarios con el lugar a inspeccionar. Con ello puede decirse que cambia radicalmente la esencia de la prueba y la convierte en una prueba documental, dado que al valorarla la junta solo tiene a la vista el documento donde se hizo constar.

**2.3.3.6. Prueba Presuncional.** La Ley Laboral actual reglamenta a la prueba presuncional en sus artículos 830 al 834, lo que resulta un poco intrascendental, ya que a esta clase de prueba se le ha cuestionado sobre su verdadera naturaleza, las consecuencias lógicas de deducción que hacen las autoridades al valorar los hechos y medios probatorios aportados por cada una de las partes en el juicio, lo anterior aunado a que la junta está obligada a

establecer juicios de valoración y apreciación, aun cuando las partes no la ofrezcan como prueba de su aparte. En relación a la prueba presuncional, la Ley Federal del trabajo en su artículo 830 establece que presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Para la apreciación de la prueba presuncional es necesario observar, por un lado que se encuentren probados los hechos de los cuales se derivan las presunciones y por otro, que exista un enlace más o menos necesario entre la verdad conocida y la que se busca.

El artículo 834 por su parte establece que " las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella". Con relación al requisito que establece la ley laboral para que pueda ser admitida esta prueba para la junta resulta es por demás innecesario, ya que por virtud de este no se exime de la obligación que tiene la junta de analizar la litis planteada y las partes ofrecidas y desahogadas en el juicio.

**2.3.3.7. Prueba instrumental.** La prueba instrumental la reglamenta la ley Federal del Trabajo en vigor en sus artículos 835 y 836, preceptos que al igual de los que reglamentan la prueba presuncional resulta por demás intrascendentes, en virtud de que si no es ofrecida por algunas o por ambas partes la autoridad estará obligada a tomarla en cuenta.

#### **2.3.4. Los Alegatos.**

Una vez concluido el desahogo de las pruebas, el penúltimo período de la fase del proceso lo constituyen los alegatos.

Por alegato debemos entender el razonamiento y manifestación que hace cada una de las partes, en relación con sus acciones, excepciones y defensas, y en que a la vista del resultado de las pruebas, se esfuerzan los argumentos de su demanda o de lo contenido en la contestación a la misma, tratando de inducir en el juzgador al convencimiento de una determinada resolución para el conflicto.

No se debe confundir el término alegato con el escrito inicial de demanda y contestación a la misma, pues en ellas se presumen de ciertos los hechos que se relatan; y en el primero se argumenta la certidumbre de esos hechos con relación a las pruebas ya desahogadas. La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 531 advertía que los alegatos podían ser orales o por escrito, mientras que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 770 de la Ley Laboral de 1970 los alegatos tendrían que ser presentados forzosamente por escrito. La Ley en vigor a partir de las reformas de 1980, al parecer vuelve a retomar lo dispuesto en la Ley de 1931, pues elimina la disposición de que los alegatos forzosamente sean presentados por escrito, y es así que su artículo 884 fracción IV establece que "desahogadas las pruebas, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos", del texto de este precepto se deriva que ello no excluye que se hagan por escrito y, en consecuencia, el particular podrá hacer todo aquello que la ley no prohíba expresamente, por regla general no se establece término para los alegatos, pues dispone que una vez desahogadas las pruebas, las partes en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos, y muy excepcionalmente se otorga a alguna de las partes o a ambas un término para alegar, si al concluir la etapa de admisión de pruebas, se advierte que las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, sin requerirse el desahogo de prueba alguna.

Una vez concluido el desahogo de cada una de las pruebas y formulados los alegatos por las partes, y con base en una "previa certificación que extienda el Secretario, de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de los diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma del laudo" (885), aunque en la práctica esta función se le ha encomendado a un auxiliar dictaminador. Además de que por la carga procesal de los juzgados tarda más de diez días.

### 2.3.5. El Laudo

Debemos entender por resoluciones de los tribunales laborales: los acuerdos, si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; autos incidentales o resoluciones interlocutorias, cuando resuelvan o fuera del juicio un incidente, y por laudos cuando decidan sobre el fondo de un conflicto.

En cuanto a los laudos a que se refiere la fracción III del artículo 837 de la Ley Federal del Trabajo, es de referirnos que son las resoluciones laborales que deciden sobre el fondo del conflicto y son de carácter definitivo. La definitividad se encuentra consignada en el artículo 848 del mismo ordenamiento, el cual dispone " que las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso", por lo que solo procede la vía del juicio constitucional.

La Ley Federal del Trabajo en vigor establece que el proyecto de laudo debe contener:

" 1.- Un extracto de la demanda y de la contestación, replica y contrarréplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos;

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas, se deriven en su caso de lo alegado y aprobado; y

V.- Los puntos resolutorios. "

Una práctica fundada es que los auxiliares dictaminadores están en contacto frecuente con los Presidentes de las Juntas Especiales, de manera que los dictámenes reflejen su parecer. Pero puede darse el caso de que el presidente se pronuncie en contra del dictamen, e inclusive puede formular voto particular.

Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar dictaminador, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la junta, los cuales dentro de los cinco días hábiles al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

Una vez que haya transcurrido el término concedido a los integrantes de la Junta o desahogadas las diligencias que se hubieren solicitado tanto en pruebas para mejor proveer como las no diligenciadas por causas no imputables a las partes, el presidente de la junta citará a una audiencia para la discusión y votación del dictamen, la que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, en esta audiencia se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes, posteriormente el Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias

practicadas y terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado.

Si alguno o todos los representantes bien sea de los trabajadores o patrones, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el secretario quien les indicara las responsabilidades en que incurrirán si no lo hacen. Si persiste la negativa, el secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se sometan a la autoridad respectiva con el fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido.

Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin modificaciones ni adiciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros integrantes de la Junta, pero puede ocurrir que al proyecto se le hagan modificaciones o adiciones por los miembros de la Junta, y en ese caso el secretario procederá a redactar un laudo de acuerdo con lo aprobado, y se harán constar en acta.

Engrosado el laudo el secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio, y una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.

Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la junta la aclaración de la resolución, para corregir o precisar algún punto. La junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.

El artículo 840 de la ley Laboral en vigor establece que él " el laudo contendrá:

I.- Lugar, fecha y junta que los pronuncie;

- II.- Nombres y domicilio de las partes y sus representantes;
- III.- Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos,
- IV.- Enumeración de las partes y apreciación que de ellas haga la junta;
- VI.- Extracto de alegatos,
- VII.- Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento, y los puntos resolutivos".

Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.

Cabe hacer mención que si la junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa hasta siete veces el salario mínimo general vigente en el tiempo y lugar de residencia de la junta. La misma multa podrá imponerse a los representantes de las Partes artículo 891. Esta disposición en la práctica jurídica, en muy escasas ocasiones se aplica, si es que alguna vez se ha aplicado y, por otro lado, consideramos que la multa a que hace referencia este artículo es muy baja, con motivo de la cuantía a que hace referencia.

### CAPITULO III

## LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

### 3.1 Concepto de Prueba

Debemos entender que la prueba no solo pertenece al trato del Derecho Procesal, sino con mucha mayor amplitud corresponde a la teoría del conocimiento buscado en el proceso científico. En tal virtud, es indispensable para el Derecho Procesal no únicamente el estudio de las pruebas, sino acaso con mayor enfoque, el método para probar con mayor efectividad.

Dentro de un proceso, una vez fijada la controversia, para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero; sin mas limitación que la de que las pruebas no estén prohibidas por la ley ni sean contrarias a la moral.

Resulta muy difícil definir lo que es prueba, pues algunas definiciones resultan imperfectas y en ocasiones incompletas, sin embargo, comenzaremos por decir que dentro de algunas de las múltiples acepciones gramaticales, el Diccionario, la define como "la acción y efecto de probar razón con la que de se demuestra una cosa, indicio o señal de una cosa". 47

El Diccionario de la Real Academia la define como: "acción y efecto de probar, razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que

---

47 GARCIA Ramón y GROSS Pelayo. Pequeño Larousse, Ediciones Larousse, 5ª edición, España, 1981, Pág. 728.

autoriza y reconoce por eficaces la ley".<sup>48</sup>

Para Francesco Carnelutti el significado de prueba es " la demostración de la veracidad de un hecho realizado por los medios legales, o más brevemente la demostración de la verdad legal de un hecho".<sup>49</sup> Apuntando la distinción entre verdad material (a la que denomina verdad verdadera) y la verdad formal o jurídica, que se busca mediante reglas jurídicas y no sólo mediante reglas lógicas. Motivo por el cual podemos analizar de su concepto que al referirse a la prueba, lo haga también a la verdad legal de un hecho, pues la verdad que se obtiene a través de las reglas jurídicas sólo puede ser la que él denomina verdad formal o jurídica.

Para Rafael de Pina "la palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto, de probar, y también la razón argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa"<sup>50</sup>

Esta definición desde nuestro punto de vista resulta imperfecta pues no contiene ninguna aportación personal del ya mencionado autor, ya que hace alusión a la palabra en su sentido gramatical sin aportar su punto de vista personal, pues solo vuelve a retomar la primera definición.

Eduardo J. Couture sostiene "que la prueba tomada en su sentido procesal, es un medio controlador de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio",<sup>51</sup> con lo que alude a la verdad material, de lo que podemos desprender que la prueba es un método de averiguación y método de

48 DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ob. Cit. T. I Pág. 1685.

49 CARNELUTTI, Francesco. La Prueba Civil, Traducción de Alcalá Zamora Castillo, Niceto. 2ª edición, Palma, Argentina, 1982, Pág. 37.

50 DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México, 1942, Pág. 35.

51 COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. 3 edición, Nacional, UNAM, México, 1973, Pág. 100 y 125.

comprobación. Esta verdad de pleito que destaca este autor, tiene una amplia tradición con objeto de prueba.

Al respecto en Las Partidas encontramos que "Prueua es aueriguamiento que sé faze en juicio, en razón de alguna cosa que es dudosa", "Preguntas fazen los judgadores a las partes en juyzio, para saber la verdad del pleyto"<sup>52</sup> es decir, que la prueba tiende a fijar la certeza de los hechos o derechos, desvanecer las dudas, pero este concepto de averiguación corresponde a la verificación actual, porque se averigua lo que no se sabe y la prueba tiene que ser la respuesta a las afirmaciones o el que de las falsedades.

Así podrían invocarse muchas definiciones, pero lo importante es destacar su valor instrumental con su finalidad, la que a continuación abordaremos.

Debemos considerar que la prueba ofrece diversos aspectos, como lo son la acción de probar y el efecto de la prueba, los medios o instrumentos de prueba y los órganos de la prueba. Con relación al efecto de probar Eduardo Pallares afirma que "probar es producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas, respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición".<sup>53</sup>

Consideramos sumamente acertado lo sostenido por el Jurista Hernando Devis Echandía quien afirma que "la finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable. Lo accesible es el convencimiento, la verdad subjetiva, estos es, la certeza que se adquiere de acuerdo con las pruebas rendidas por las partes en un juicio, de manera que si éstas le permiten el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de

---

52 Partida III. Los Códigos Españoles Concordados y Notados, Tomo XIV, Madrid, 1948. Pág. 142.

53 PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1961. Pág. 214.

que existe un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia".<sup>54</sup>

De todo lo anterior, nos permitimos concluir que la institución jurídica de la prueba son los medios que aportan las partes con el objeto de que el juez adquiera certeza sobre los hechos y derecho, no la verdad absoluta, esto en virtud de que en caso que el juzgador tuviera conocimiento de la verdad absoluta, nuestra legislación no la completaría y mucho menos regularían los medios de impugnación, pues ningún juez de alzada podría revocar la verdad absoluta.

La prueba es, pues, un juicio, una idea detonante de necesidad ineludible de demostración, verificación o investigación de la verdad de aquello afirmado en el proceso.

### 3.1.1. Principios Rectores de la Prueba

La teoría general de la prueba ostenta una serie de principios que adquieren la calidad de básicos o fundamentales para todos y cada uno de los sistemas procesales, amén de que cada proceso por razones comúnmente guarde sus propias modalidades o principios, al respecto enunciaremos brevemente:

**3.1.2. Principio De Inmediatez** Consiste en la necesaria presencia del juzgador dirigiendo la recepción de las pruebas, principio que convierte a la vez en garantía jurídica, al evitar que la controversia llegue a convertirse en una contienda privada, en lo que la prueba dejaría de tener carácter de acto procesal. Es imprescindible mencionar el que la dirección e intervención el juzgador en la audiencia de recepción de pruebas, debe requerir no de un

---

<sup>54</sup> DEVIS ECHANDIA, Hernando. Diversas Teorías Sobre el Fin de la Prueba Judicial, Breve Antología Procesal, Medina Lima Ignacio, U. N. A. M., México, 1973, Pág. 132.

carácter solamente receptivo entre las pruebas que se le presenten, si no por el contrario, debe tomar participación activa en el desarrollo de las pruebas estableciendo el contacto directo con las partes y testigos.

**3.1.1.2. Principio De Igualdad** Este principio contiene la igualdad que las partes deben observar ante la Ley. A través de el se trata de garantizar que las oportunidades que el juzgador brinde para la admisión y recepción de las pruebas sean iguales en cualquier momento para las partes durante el proceso.

**3.1.1.3. Principio De La Concertación De La Prueba.** Es el que viene a garantizar a las partes en el juicio unidad, en cuanto al desahogo de las pruebas a los efectos de que el convencimiento del juzgador pueda obtenerse mediante la confrontación de los diversos elementos probatorios, ya que una práctica dividida en la recepción de las pruebas, lleva el riesgo de que se desvirtúen algunas de ellas por lo tanto estas pruebas deben de recibirse en una sola audiencia buscando la concertación de las mismas.

**3.1.1.4. Principio De La Contradicción De La Prueba.** Este principio establece la oportunidad procesal de que la parte contraria de quien se ofrezca una prueba, pueda conocerla y controvertirla haciendo uso del ejercicio de su derecho de contraprueba. Este principio de contradicción resulta fundamental dentro del proceso ya que da una validez de partida al mismo.

**3.1.1.5. Objeto De La Prueba.** En este punto de estudio resulta conocido el aforismo de que el objeto de la prueba, debe ser los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que este no está sujeto a prueba, las características que deben de reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba son los siguientes: Que los hechos sean negados, que no sean tenidos legalmente como verdaderas, y que no esté expresamente prohibida la prueba

de los mismos, que sean admisibles y que los hechos sean alegados por las partes.

**3.1.1.6. El Fin De La Prueba** Existen dos corrientes, la que afirma que las pruebas judiciales se aportan con el fin de establecer la verdad y otra que como fin de la prueba es el de lograr el convencimiento en el juzgador en relación con lo hechos a que se refiere la prueba.

Considerando que el interés perseguido por las partes en un juicio es el probar los hechos constitutivos de su demanda o contestación, es indiscutible que no es una verdad intrínseca la que busca demostrar sino es "su verdad" considerada esta como valor axiológico, por lo que el resultado de la probanza, bien puede en algunos casos, no coincidir con la realidad de los hechos controvertidos, motivo por el que indiscutiblemente la segunda corriente ha sustituido a la primera que no toma en cuenta la inadecuación del hecho con la idea o del conocimiento que se adquiere de él; puesto que la verdad no es más que la identidad de conocimiento o de idea con el objeto.

### **3.1.2. Clasificación de la Prueba**

Tradicionalmente se pretendió crear una clasificación de la materia de pruebas, atendiendo a diversos factores, como son: El tiempo en que se produce, los efectos que causan dentro del proceso, la forma en que se rinden, etcétera. Pero no haré una clasificación sino una síntesis de los grupos más comunes que son:

**3.1.2.1. Pruebas Reales Y Personales.-** Por prueba real entendemos todas aquellas de las que el conocimiento de que las mismas se desprende se adquiere por medio o a través de una secuela de inspección o análisis de un hecho material ya consumado de donde se deduce la veracidad, o en su caso

la falsedad del hecho que fue objeto de la prueba en sí. Como se ve esta prueba supone un sistema inductivo para lograr su finalidad. Con el calificativo de personales se conocen aquellas pruebas que nos proporcionan la certeza de la veracidad de testigos; aunque para la finalidad de esta clasificación personal también lo podría ser la prueba confesional.

**3.1.2.2. Pruebas Originales Y Derivadas.-** Las pruebas originales, son aquellas producidas directamente por el autor, sin ser copia, imitación o traducción de otra. De donde caerían bajo tal apreciación los documentos que mantengan tal calidad de originalidad y no tan solo los documentos originales que se aporten en el juicio, así como también el dicho de los testigos, cuando estos fueron presenciales de los hechos sobre los cuales deponen y al contrario sensu, entendemos por derivadas las pruebas no originales, sino que con calidad de copias hayan sido aportadas al juicio.

**3.1.2.3. Pruebas Pre-Continuadas Y Por-Construir.-** Esta división es posiblemente la clasificación mas discutida e importante ya no tan sólo en el campo de la doctrina, sino en la misma práctica ante los tribunales, porque la división de las mismas se hace basada en el factor tiempo en el que se realizan dichas pruebas, por lo tanto, la conocida como prueba constituida se realiza en el proceso mismo, mientras que la preconstituida es la que se realiza con anterioridad al proceso y la práctica tal división crea algunos problemas, ya que en no pocos sistemas jurídicos se limitan, se restringen o se les niega el valor probatorio a las pruebas preconstituidas sobre todo en el procedimiento del derecho del trabajo.

**3.1.2.4. Pruebas Plenas Y Semiplenas.-** La división de las pruebas en plenas y semiplenas, considero que crecen de la importancia que pudieran tener en el derecho civil o en otros derechos, ya que si partimos de la base de que la prueba plena es la que basta por sí sola para tener por probados los hechos

discutidos en la contienda inicial como cita el maestro Rafael de Pina de que la prueba plena es aquella que alcanza un resultado positivo que permite sea aceptada sin temor fundado de incurrir en el error, por tanto resulta que las pruebas semiplenas si estarán afectadas en un posible error y por lo tanto chocaran con los principios rectores de la prueba misma, dada su afectación podría conducir al error y la injusticia.

**3.1.2.5. Pruebas históricas y críticas.-** La división de las pruebas en históricas y críticas se basan en que las primeras suponen que el resultado de la prueba debe fundarse únicamente y exclusivamente en la observación que haga el juez o tribunal frente al hecho de probar, mientras que las segundas, o sea las críticas se refieren a un raciocinio por parte del tribunal para que partiendo de un hecho conocido se pueda llegar hasta un hecho desconocido y que es materia del juicio.

**3.1.2.6. Pruebas idóneas e ineficaces.-** Este señalamiento respecto a las pruebas si es de importancia y trascendencia para el juicio. Ya que por pruebas idóneas entendemos aquellas que se ajustan a lo perseguido en el juicio, podría decir aquellas que cumplen con su finalidad de probar un hecho a la no-existencia de tal y ellos es materia de litis, mientras que las ineficaces consisten en que los hechos probados por tal medio no sean materia de litis.

### **3.2. Definición de Testigo**

Las partes pueden valerse de la prueba testimonial para demostrar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la verdad de sus afirmaciones. Considerando que esta importante prueba tan desacreditada en la actualidad, Merece un detenido análisis a fin de precisar lo necesario para una correcta aplicación de la misma en el proceso laboral.

A diferencia de la prueba confesional el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, 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 confesión.

Este análisis de referencia lo iniciaremos con el significado del termino testigo, que la Real Academia Española define como: "Persona que da Testimonio de una cosa que atestigua, Persona que adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa"<sup>55</sup>. Este doble significado que la palabra Testigo tiene dentro de un campo gramatical, se refleja en la terminología jurídica que el concepto testigo bien pueda referirse a dos figuras jurídicas diversas; por un lado es testigo la persona que comparece fedatario para cumplimentar alguna formalidad de un acto jurídico, por ejemplo el testigo que comparece y atestigua la fe que hace un juez del Registro Civil de un acto de la Institución a que representa. Otro diferente es el testigo que comparece ante un tribunal a externar hechos que le constan o que vio. Creo que la actuación de los testigos es diversa en este caso ya que uno coadyuva a llenar las cualidades de un acto jurídico mientras que el otro sí, cumplimenta la función esencial de la prueba de los juicios, y que es la reconstrucción histórica de los hechos ya que en el segundo de los ejemplos, el testigo al exteriorizar su dicho ante el tribunal está reproduciendo aunque sea en descripción un acontecimiento pasado; a fin de que el juzgador se instruya de veracidad del mismo, mientras que en el primero de los ejemplos no concurre tal circunstancia y el testigo se concreta a dar fe del acto.

Consideramos también pertinente, ya que se trato de este problema de la variedad del concepto del testigo, aclarar que el testigo fedatario bien puede trasformarse en la segunda figura jurídica llegando el momento en que hubiere

de comparecer ante el juez o tribunal a declarar sobre los actos o acontecimientos en los cuales ha signado como fedatario.

De estas figuras jurídicas, la que interesa para nuestro estudio es la del testigo que comparece ante el tribunal a llevar a efecto una reproducción histórica de los hechos y a ellos nos basaremos a los siguientes requisitos a que hace mención el Lic. Miguel Bermúdez al indicar que " Si testigo es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es que existan características que deba de reunir 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 a las que nos referimos bien pueda ser solvencia moral, la idoneidad, desinterés en el juicio en que debe declarar, capacidad, solemnidad, conocimiento de la causa y su exactitud debe ser su preocupación fundamental."<sup>56</sup>

Como se deja ver a través de las definiciones de testigo citadas en el capítulo que antecede, la exteriorización hecha ante un tribunal por si sola no basta para que tenga, calidad de acto procesal, sino que requiere de la complementación de requisitos, los cuales tomando en consideración las anteriores definiciones, señalaremos enseguida los elementos que las constituyen:

- ❖ El testimonio debe ser un acto de los llamados personalísimos, o sea que quien es citado a rendir prueba testimonial no puede delegar facultades a otra persona, a fin de que concurra a exteriorizar constancia de los hechos por el presenciados, por que ello haría perder el elemento principio de la veracidad.

---

<sup>56</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, 3ª Edición, México, 1983, Pág.30

- ❖ Creemos que debe ser que todo testimonio provenga de un tercero diferente a los sujetos que tienen el carácter de partes en el proceso. Este es un elemento de esencia, pues la declaración de las partes es considerada como una confesión y no como un testimonio.
- ❖ El testigo es la persona física, en atención a que actualmente, solo tiene el carácter de testigo, la persona física, ya que la persona moral carece de sustantividad psicofísica y no está en aptitud de realizar percepciones sensoriales.
- ❖ La alusión a percepción sensorial a que nos referimos en el inciso que antecede, tiene la virtud de su amplitud. Abarca percepción por cualquiera de los sentidos. De esta manera el testigo pudo haber percibido malos olores a través del sentido del olfato, o haberse percatado del mal sabor de un alimento a través del sentido del gusto o de lo áspero del material mediante el sentido del tacto o de lo que platicó por conducto de su sentido del oído, o de lo que notó a través del sentido de la vista. La percepción sensorial está relacionada con un hecho o acontecimiento que está vinculado a su vez con los hechos que las partes han controvertido en el juicio. Este elemento es de trascendencia pues, los testigos de hechos ajenos a la litis son innecesarios. La importancia de la intervención del testigo, aportando datos, está en función directa de la necesidad de esclarecer la controversia, mediante el apoyo probatorio a lo manifestado por las partes.
- ❖ Que el testimonio verse sobre hechos simples y llanamente sobre lo que vio o le conste a quien declara y no trate de justificar el por qué de los hechos mismos o la consideración de que los mismos haga por ser esto último más de peritos de los testigos. Circunstancia que en nuestro país la Suprema Corte de Justicia así lo ha exteriorizado a través de la resolución

dictada en el amparo 7681/64 al resolver " Testigos, opiniones de los no está obligado a emitir juicio solo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos ".

Como lo asienta la siguiente Tesis Jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice:

**"TESTIGOS, NO DEBEN EMITIR OPINIONES.** Los testigos al emitir sus declaraciones, conforme a la Ley, solamente están facultados para declarar sobre hechos, pero no para emitir opiniones, pues estas corresponden a los peritos. Amparo directo 1128/62, 5 votos. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Época: Sexta, Parte: LXVII, Quinta Parte Tesis: Página: 34, Ponente: Agapito Pozo. Repuestos Automotrices, S. A. 16 de enero de 1963

- ❖ También es indispensable que todo testimonio verse sobre hechos pasados, no sobre hechos presentes ni futuros con ellos se cumplimentará la función de reconstrucción histórica que la prueba testimonial debe realizar.
- ❖ Incluimos el requisito de capacidad en el testigo, pues la posible aceptación de lo aclarado por un testigo está relacionado íntimamente con su aptitud para testimoniar. Este debe ser por supuesto una aptitud legal o sea que no choque con algún impedimento o prohibición legal. Reunidos los anteriores requisitos, si estaremos ante un testimonio realmente con calidad de acto procesal que son los que interesan a nuestro estudio.

Y que en el Proceso Laboral Mexicano las tachas a la prueba testimonial, tienden a invalidar a un testigo y como consecuencia de ello.

Para José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina "Testigo es la persona que comunica al Juez, el conocimiento que posee acerca de un determinado hecho o hechos, cuyo establecimiento interesa para la decisión de un proceso." 57 De esta definición podemos ver que la calidad de la persona es un elemento determinante de la idoneidad o veracidad del testimonio;

### 3.2.1. Clasificación del Testigo

En la doctrina procesal se han determinado varios tipos de testigos, mismos que según el autor se han clasificado de diferente manera según su pensar por lo que Néstor de Buen Lozano nos da la siguiente clasificación señalándolos de una forma enunciativa, más no limitativa, señalaremos algunos:

- ❖ "Testigo Abonado.- El que carece de tacha legal. Aquel que, al no poder ratificar su declaración, por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno, por la justificación de su veracidad y de no existir tacha contra él.
- ❖ Testigo de Actuación o Instrumental.- Para Couture, el que, por disposición de la ley o voluntad de las partes, presencia de la realización de un acto jurídico para dar fe de él y suscribe como tal el documento respectivo.
- ❖ Testigo de Cargo.- El que declara en contra del procesado o acusado. En general, cualquiera de los presentados por el Ministerio Público.
- ❖ Testigo de Descargo.- El que depone a favor del acusado. En general, todo el presentado por su defensor.

---

57 CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael DE PINA. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Porrúa México, 1990. Pág. 325.

- ❖ **Testigo de Oídas.** El que relata lo que ha oído a otros testigos que sí oyeron o vieron lo que aduce o controvierte. No por ser el oído el órgano que haya servido para captar lo que se refiere.
- ❖ **Testigo de Vista.-** Denominase asimismo testigo ocular el que presencié en verdad a lo que refiere, sea percepción por la vista o por el oído.
- ❖ **Testigo Falso.-** El que falta maliciosamente a la verdad al declarar o sea diciendo lo que no es, negado lo que sabe o deformando el testimonio con evasivas o reticencias.
- ❖ **Testigo Hábil.-** El que tiene capacidad legal para declarar contra el cual no hay tacha.
- ❖ **Testigo Inhábil.-** Aquel que por incapacidad natural o por disposición de la ley, no puede prestar testimonio él, incursionando en alguna tacha, en sentido más general.
- ❖ **Testigo Judicial.-** El que acerca de hechos controvertidos, o de su exclusivo conocimiento, declara la materia criminal o civil conforme a su leal saber, a tenor de las preguntas o repreguntas que se le hagan, o haciendo uso de la libertad que le concede la ritual interrogación de sí tiene algo más que declarar sobre el caso. Se trata del testigo que sirve de prueba, a diferencia de la que actúa para solemnidad de algún acto o contrato.
- ❖ **Testigo Mayor de Toda Excepción.-** El que crece de tacha o excepción legal. Persona cuyo testimonio y opinión, por su autoridad moral, su prestigio e información es decisiva.
- ❖ **Testigo Mudo.-** Nombre que se le da a las cosas inanimadas cuando

sirve de prueba indiciaria; Como la tenencia de ganzúas y otros instrumentos o útiles de un delito, que tipifica una forma punible o implican cuando menos y cargo, salvo dar satisfactorias explicaciones sobre su posesión.

- ❖ **Testigo Necesario.-** Aquel sobre el cual pasa alguna tacha legal, no obstante lo cual se admite su testimonio por la precisión de informes o datos.
- ❖ **Testigo Ocular.-** El que presencia los hechos, aun cuando el testimonio se refiera a las palabras que sean objeto del delito o de la controversia; pero, la percepción por el oído, en forma directa, lo diferencia técnicamente de la especie opuesta, que es el testigo de oídas. Resulta frecuente denominarlo igualmente testigo de vista por cuanto son los ojos los que perciben los hechos de interés.
- ❖ **Testigo Presencial.-** El que depone sobre dichos o hechos oídos o vistos por él, acaecidos en su presencia; y por esto más creíble y exacto en principio. (V. testigo de oídas y de vista.)
- ❖ **Testigo Rebelde.-** El que se resiste a comparecer a la citación judicial. Esta desobediencia al llamamiento y esta deserción del deber de colaborar con la justicia se castiga severamente, empezando por una fuerte multa para seguir con la conducción forzosa y luego con el procesamiento por la desobediencia a la autoridad.
- ❖ **Testigo Singular.-** El que es único en lo que declara (v. testigo único).
- ❖ **Testigo Único.-** Se designa así al que, por circunstancias especiales, ha sido la sola persona que ha presenciado un hecho. También el que declara algo que ningún otro testigo comprueba ni niega.

- ❖ **Testigos Contestes.**- Los conformes en el testimonio que por separado prestan en una causa, lo cual constituiría antiguamente prueba plena de casi todos los casos. Hoy, en crisis la apreciación matemática del testimonio, aun constituyendo indicio de veracidad la coincidencia testifical es el juez quien aprecia soberanamente, según las reglas de la sana crítica, el valor testimonial." 58

Al anterior listado podríamos agregarle algunas otras que también son importantes pero para el objeto de nuestro estudio no son útiles como podrían ser, los testigos testamentarios, los testigos infames etcétera. Centrándonos únicamente en los que anteriormente señalados hasta ahora

### 3.2.1. Requisitos para ser Testigo

Pueden ser testigos todas las personas de uno y otro sexo. Que no sean considerados legalmente inhábiles, bien por incapacidad natural, o bien por disposición de la ley ( como en el caso del supuesto en que el testigo tenga interés jurídico en el asunto). La prueba de testigos en el proceso del trabajo no se aparta tampoco de las modalidades del proceso común, pero ofrece la peculiaridad de que puede ser desahogada, a favor o en contra del patrón, por sus propios trabajadores, según sea por nuestro más alto tribunal que ha establecido, en jurisprudencias firmes alegando esta que es ilegal que una junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presento en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado los hechos sobre los que declaran.

**FALTA  
PAGINA**

**120**

Después de lo anterior pueden ser llamados a ser testigos los nacionales o extranjeros, ya que sería absurdo que frente al sentido universal y humano de la legislación mexicana, que el extranjero, fundado en su condición de tal, alegase el silencio de la Ley para negar a la justicia el servicio de su testimonio. Aparte de su consideración, existe la de que, siendo el proceso una actividad que se realiza primordialmente en intereses públicos, el extranjero no puede negar al estado en cuyo territorio se encuentre una prestación de esta naturaleza.

Nuestra ley no hace referencia a los requisitos que deben concurrir en las personas que declaren como testigos, así tampoco se señalan inhabilidades especiales por lo que pueden ser testigos toda persona de uno y otro sexo que tengan conocimiento de un determinado hecho cuyo esclarecimiento interesa en la decisión de un proceso. La colaboración de personas que no figuran como partes dentro del proceso laboral en conflictos individuales de naturaleza jurídica es decir la persona que declara como testigo esta obligado a hacerlo si no quieren incurrir en responsabilidad, sólo en caso de existir causa legal queda eximido de la obligación de presentarse a declarar aunque nuestra ley no lo señale, por principio general del derecho, los representantes legales de las partes no pueden ni deben concurrir como testigos; Así tampoco los funcionarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la cual esta sustanciándose el procedimiento.

Por lo anteriormente señalado el derecho laboral al no contemplar circunstancias especiales que deban tener las personas que declaran como testigos: con la capacidad de goce que adquiere con el nacimiento, y de ejercicio con la mayoría como testigo.

Cabe hacer la aclaración que solo se considera inadmisibile la prueba

testimonial cuando se ha tachado a los testigos en el incidente de tachas

Es necesario aclarar que los menores de 16 años y mayores de 14 años que por estar trabajando están sujetos a derechos y obligaciones pueden concurrir a declarar como testigos. Aun los testigos empleados por el patrón pueden declarar como testigos y no es circunstancia suficiente para dudar de su veracidad, pues en la mayoría de los casos el patrón no puede presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado los hechos relacionados con un conflicto determinado.

### 3.3. Ofrecimiento de la Prueba Testimonial

Desde un punto de vista puramente lógico, las partes podrían acreditar ante el juez la verdad de los hechos controvertidos valiéndose de cualquier medio que, en su concepto, pudiera crear la convicción necesaria en el ánimo del juzgador para que acepte como verdadero un hecho concreto.

Sin embargo, el legislador ha establecido medios probatorios que deben de ser ofrecidos, admitidos, desahogados y valorados dentro del procedimiento. En otras palabras, los medios de prueba son las fuentes de los que la Ley quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello establece una serie de formalidades que tiendan a su desahogo, el ofrecimiento de la prueba, es el primero de los cuatro momentos en que se desenvuelve la etapa probatoria.

Como vemos es de gran importancia el acto procesal de ofrecimiento de las pruebas, ya que si este ofrecimiento no se hace conforme a derecho, se corre el riesgo de que sean desechadas las pruebas con todas las consecuencias legales que hubiera lugar. En el procedimiento laboral las

pruebas pueden ofrecerse oralmente, pudiéndose hacer el ofrecimiento también por escrito.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que: " Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y el derecho, y en especial los siguientes:

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

Este precepto enumera los tradicionales medios de prueba en todo juicio, como dice el Doctor Trueba Urbina "es un conjunto de disposiciones tendientes a llegar al conocimiento real de la litis planteada en el proceso laboral."<sup>59</sup>

El Artículo 777 de la Ley Federal vigente señala: " Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no haya sido confesados por las partes."

Esta me resulta una medida muy acertada ya que resulta 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

---

59 LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 64ª Edición, Porrúa., México, 1991. Pág.381.

o opresión deben estimarse improcedentes. Ya que por economía procesal, resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que fueron opuestas en testimonios, tales que por su vaguedad o imprecisión deben estimarse improcedente. Ya que por economía procesal resultaría inútil desahogar pruebas para acreditar hechos confesados.

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

Artículo 780 de la Ley Federal del Trabajo "las pruebas se ofrecerán acompañados de todos los elementos necesarios para su desahogo." Ya que si no se hace esto las partes corren el peligro de que se les desechen las pruebas por no estar ofrecidas conforme lo dispuesto por este precepto.

Antes de entrar de lleno al ofrecimiento de la prueba testimonial de particular, nos vemos en la necesidad de hacer una distinción entre medios de prueba, diligencias probatorias y motivos de prueba; el concepto jurídico de medio de prueba corresponde a cualquier objeto o cosa o bien una actividad que sirve para demostrar la existencia o inexistencia del hecho controvertido. Las diligencias probatorias están integradas por la diversidad de actos jurisdiccionales, que realiza el juez competente, para que conozca directamente la eficacia existente entre el medio de prueba y el hecho controvertido. Los motivos de prueba se integran con los elementos de convicción que provocan los medios de prueba, conocidos a través de las diligencias de pruebas y que inducen al juzgador a tener por probados los hechos controvertidos.

La Ley Federal del Trabajo regula la prueba testimonial del Artículo 813 al 820.

Artículo 813 " la parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:

"Fracción I.- sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar."

La Reforma Procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980 establece una innovación dentro de la teoría del proceso. En efecto, el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal no limita el número de testigos, pues de acuerdo a lo establecido en el Código en su artículo 356, "todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos."

Esta disposición que antecede no es aplicable en el proceso del trabajo, pues este ya establece una norma limitativa al respecto, la cual considera que es una buena medida la emitida por el legislador ya que hace al procedimiento laboral sea menos embarazoso, que va de acuerdo con el principio de celeridad que es menester del procedimiento laboral.

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

De aquí se deduce, que no es legal omitir el nombre del testigo, con el argumento de que con la omisión se pretenda evitar represalias.

Por otra parte, sale a relucir que es necesario precisar los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos.

Al ofrecerse la prueba testimonial también deben precisarse los hechos para los cuales deben declarar las personas cuyo nombre se proporcionó como testigo. El oferente puede manifestar que corre a su cargo la presentación de los testigos o solicitar a la junta que los cite. En ambos casos deberá indicar el domicilio de los testigos, pues de lo contrario la prueba será desechada. En el supuesto de que solicite la citación por conducto de la Junta debe señalar los motivos justificados que le impida presentarlos directamente, ya que si el oferente se concreta simple y llanamente, a expresar que no está en posibilidades de presentar a los testigos, la prueba puede ser desechada.

"Fracción III.- Si el testigo radica fuera de lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá de ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado". Y en esta fracción se ve que el oferente de la probanza está obligado a exhibir pliego de preguntas, el no hacerlo, traerá como consecuencia que se declare desierta la prueba. A la parte contraria, al imponerle la carga procesal de que él termine de tres días presente sus repreguntas en sobre cerrado, el hecho de no hacerlo le hará perder el derecho a repreguntar a los testigos ante la autoridad exhortada.

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

Esta fracción ha sido adoptada del procedimiento civil, aunque éste es más explícito, ya que especifica quien es alto funcionario público, queda pues entonces a criterio de la junta decidir quien es alto funcionario, establece también la obligación para las partes de exhibir pliego de preguntas y respuestas en los términos ya señalados con anterioridad.

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

En este precepto, lo concerniente a su primera parte ya lo comentamos con anterioridad, respecto a su segunda parte, se ignora si con el apercibimiento sea posible amedrentar a los testigos renuentes, pero desde luego se considera que la presentación por la policía ya implica otras dificultades. Esta medida va acorde con el principio de celeridad del proceso laboral, ya que con este apercibimiento se le pretende dar rapidez y agilidad al mismo, con el fin de llegar a un laudo más expedito.

### **3.4. La Carga de la Prueba Testimonial**

La carga procesal es una situación jurídica por la que una parte en el proceso tiene que realizar un acto para evitar que le sobrevenga un perjuicio o una desventaja procesal, la carga de la prueba es el gravamen que recae sobre los hechos alegados o invocados.

Los litigantes tienen la necesidad de ofrecer pruebas pues ello redundará en su propio beneficio al demostrar al juez los extremos de sus respectivos puntos de vista en la controversia planteada, y nadie sabe mejor que los litigantes cuando deben aducir pruebas y cuando deben abstenerse de hacerlo.

Recordando que la prueba tiende a demostrar al juez la verdad de los hechos que cada una de las partes aduce como fundatarios de su demanda o de su contestación, la falta de pruebas redundará en su perjuicio y por eso el ofrecimiento y la rendición de pruebas constituye lo que en teoría se denomina Carga Procesal. Se conocen dos sistemas por lo que se refiere al impulso del procedimiento y que son: el dispositivo y el inquisitivo, se caracteriza el primero por la necesidad de que sean las partes que impulsen el proceso, es decir, la necesidad de probar es una carga procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en el proceso. Esta necesidad de probar es pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. Y el segundo en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover el procedimiento, esto es que los artículos 782 y 886 de la Ley Federal del Trabajo, autorizan respectivamente, a practicar de oficio diligencias probatorias y a recabar elementos de convicción necesarios para el mejor esclarecimiento de la verdad.

Pues bien, en el procedimiento laboral tienen cabida los dos sistemas ya que las juntas, independiente del derecho de las partes para ofrecer pruebas, pueden impulsar el procedimiento a través de la facultad que le concede el artículo 782 "La Junta podrá ordenar con citación de las partes el examen de los documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad", esta facultad la extiende la Ley a cualquiera de los miembros de las juntas. Tal situación se desprende del contenido del artículo 886 de la Ley que dice "Del proyecto del laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta."

Dentro de los cinco días hábiles, siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no

imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta con citación de las partes, señalará en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

Este sistema es correcto porque autoriza el método Inquisitivo para esclarecer la verdad. Sin embargo, no solamente contemplan la posibilidad de estas pruebas que son realmente de la Junta, si no que constriñen a esta a substituirse, indebidamente, en el trabajador para ofrecer pruebas por él, aunque el fin que se persigue es el de garantizar una igualdad real en el proceso mediante la tutela o protección de los trabajadores, atento lo establecido por el artículo 784 de la Ley que a la letra dice "La Junta examina de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con la Ley, tiene obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos Alegados por el trabajador...". El artículo que antecede la Ley Federal del Trabajo, anteriormente señalado, exime de la carga de la prueba al trabajador, en términos generales, la carga de la prueba incumbe a la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad; y en este sentido invierte la carga de la prueba al patrón enumerando catorce situaciones y que son las siguientes:

- I.- Fecha de asistencia del trabajador;
- II.- Antigüedad del trabajador;
- III.- Faltas de asistencia del trabajador;
- IV.- Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado;

- V.- Causa de rescisión de la relación del trabajador;
- VI.- Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII.- El contrato de trabajo;
- VIII.- Duración de la jornada de trabajo;
- IX.- Pagos de días de descanso y obligatorios;
- X.- Disfrute y pago de vacaciones;
- XI.- Pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII.- Monto y pago del salario;
- XIII.- Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; Y
- XIV.- Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda."

Este artículo 784 confirma la Naturaleza Social del Proceso Laboral como un derecho que tiene por fin el garantizar una igualdad real en el proceso, mediante la tutela o protección de los trabajadores.

No se trata tampoco de crear a favor de los trabajadores un beneficio excesivo que los haga prácticamente dueños del proceso, sino que debe ser el reconocimiento de situaciones que ocurren normalmente en el devenir de la relación laboral, ya que estas pruebas están fundamentalmente en manos de la empresa.

En nuestra opinión, la carga de la prueba no debe de ser obligación exclusiva de ninguna de las partes interesadas en el juicio, sino de ambas, de manera que aquel que disponga de una de ellas, debe obligatoriamente aportarla al proceso. El juez debe hacer producir toda la prueba que estime pertinente, de manera que todo el que deje de aportar alguna prueba aun cuando no la haya ofrecido es responsable de las consecuencias de su omisión de manera que la responsabilidad de la carga de la prueba no recae sobre el

que alegue un hecho o un derecho, sino el que tenga alguna demostración que esclarezca el problema. Ya que lo que busca el juez es la verdad real y todos deben contribuir a ella, entonces la carga de la prueba debe recaer sobre todos el interesado en el proceso.

Ya que la diferencia que existe entre empleado y patrón es muy amplia por eso es necesario proveer al trabajador de medios protectores adecuados y uno de ellos es justamente la carga de la prueba.

### **3.5. Admisión y Desechamiento de la Prueba Testimonial.**

Podemos considerar a la admisión de la prueba, como un acto para ofrecer las pruebas que se crean necesarias para el esclarecimiento de los hechos controvertidos.

Ofrecidas las pruebas por las partes, estas pueden formular las objeciones que consideren oportunas. "Concluido el ofrecimiento ( Fracción IV, artículo 880 de la Ley), la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche ". Esto es, la Junta tiene el poder de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a derecho, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, o no objeto de la litis, ya sea por referirse a hechos no controvertidos o por haber sido confesadas por las partes.

Esta facultad que tienen las juntas para la calificación de la procedencia y utilidad de las pruebas ofrecidas, para los efectos de su admisión, no puede la junta extenderse a prejuzgar si los hechos que se pretenden acreditar con la prueba ofrecida se han llevado a cabo o solo son suposiciones del oferente, puesto que la estimación y evaluación de las pruebas solas pueden hacerse al pronunciar el laudo más sin embargo la admisión de las pruebas como acto de tribunal, depende de que las pruebas o los medios de prueba que hayan

ofrecido las partes sean pertinentes, idóneas, congruentes y esta clasificación desde luego la hace el tribunal, y además, solo se podrá llegar al conocimiento de si el hecho que se pretenden probar existió realmente o solo se trata de una apreciación del oferente de la probanza, mediante el examen de los resultados que arroje ésta.

Las Juntas al admitir o desechar una probanza, realizan un acto procesal, que queda protegido por la garantía de legalidad que se consagra en el artículo 15 de nuestra Carta Magna.

Es más que adecuado señalar que las Juntas generalmente dictan el acuerdo sobre admisión de pruebas al concluir la audiencia de ofrecimiento. Pero es frecuente también que se reserven para dictar el acuerdo con posterioridad. Esto constituye un verdadero problema, pues independientemente de que dicha costumbre prolonga terriblemente el procedimiento, provoca en la práctica una lamentable inseguridad jurídica, ya que algunas Juntas sustentan el criterio de que tal reserva implica una interrupción del procedimiento, y en consecuencia, ordena que se notifique personalmente en los términos del Artículo 742 de la Ley, que versa: "Se harán personalmente las notificaciones siguientes."

" Fracción V, La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal";

El acuerdo sobre la admisión de las pruebas. Otros en cambio, consideran que el procedimiento no se interrumpe y en consecuencia, mandan hacer la notificación mediante publicación en estrados o en boletín laboral, atento a lo que establece el Artículo 746 de la propia Ley, que dice: "Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el boletín laboral, salvo cuando

sean personales. Cuando la Junta no publique boletín estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta...".

Dictado el acuerdo, y por virtud del fenómeno de la preclusión, ya no son admisibles otras pruebas, a no ser que sean supervenientes o se refieran a las tachas de los testigos.

"Artículo 881. - Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de las pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas".

Son admisibles todo los medios de prueba. Las partes están obligadas a aportar todos los medios probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad. La Nueva Teoría Procesal ha desechado el concepto de "Obligación de Probar" por el de "Carga de la Prueba." Cae dentro de la in admisibilidad el ofrecimiento de prueba de testigos que excedan a tres por cada hecho si la naturaleza de proceso a juicio de la Junta no requiere más.

Hay otras pruebas que no pueden ser ofrecidas porque no tengan relación con la litis, o que estén expresamente prohibidas por la Ley, o sean contrarias a la moral.

Cuando la Junta en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, estimare improcedente alguna prueba ofrecida por las partes, podrán negar su admisión mediante resolución fundada. La Junta, al concluir la audiencia de ofrecimiento de pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de recepción de las mismas, que debe efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

En el Derecho Laboral, al terminar el ofrecimiento de las pruebas, las partes podrán formular las objeciones que estimen necesarias a efecto de que la Junta dicte la resolución que proceda, admitiendo las pruebas o desechando las que considere improcedente o inútiles.

El ideal de la Jurisdicción Laboral sería que en esta audiencia se desahogaran todas las pruebas pero por diversas causas, en la práctica el desahogo se lleva a cabo en varios actos. Hay una serie de principios para no admitir la prueba testimonial, como cuando se refiere a hechos imposibles o notorios o cuando esté en contra de la dignidad del hombre, cuando no se refiera a los hechos que estén controvertidos y que provocaron el conflicto, o cuando sea contraria al derecho o a la moral.

Así también, cuando se ofrezca sin contener los requisitos esenciales. Por ejemplo, no manifestar el nombre de los testigos. El Secretario de Acuerdos en el proceso laboral sólo admitirá un máximo de tres testigos, por hecho de cada una de las partes y desechará la presentación de los testigos que excedan de este número.

Cuando la Junta en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, estimare improcedente alguna prueba ofrecida, debe negar su admisión mediante resolución fundada y que debe constar en autos. Ya que las pruebas sobre hechos no controvertidos serían inútiles y ociosas ya que el Juez no tiene por que formarse una convicción sobre algo respecto de los cuales no va a dictar su fallo. Hechos imposibles serían aquellos que dados los conocimientos ordinarios del juez, no pudieron haber acontecido en el caso a debate, e inverosímiles aquellos que en ningún supuesto, dentro o fuera del juicio pudieron acontecer.

### 3.6. Desahogo de la Prueba Testimonial

Como cuestión previa, es útil que señalemos que las Juntas no están obligadas a seguir un orden determinado en el desahogo de las pruebas. Lo anteriormente sentado se robustece con el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "La Junta, en el mismo acuerdo en que admite las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley, y dictara las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

" Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y hora en que se deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días".

Algunas pruebas por su propia naturaleza se desahogan en forma automática, es decir, para su desahogo no se requiere de ningún acto o formalidad especial. Ejemplo, la presuncional.

En la práctica casi nunca se respeta el plazo de diez días, lo que implica una flagrante violación a la garantía que involucra el artículo 8 Constitucional mismo que señala en su segundo párrafo " a toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve termino al peticionario. Sin embargo, hay que

entender que el gran número de expedientes que se tramitan ante las juntas, hace imposible el cumplimiento de la disposición.

La Ley Federal del Trabajo vigente, previene la forma en que deberá desahogarse la testimonial, esto lo dispone en el artículo 825 mismo que señala:

I.- " El oferente de la prueba presentara directamente a sus testigos salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la junta procederá a recibir su testimonio. En esta fracción tenemos que los testigos pueden estar presentes por haberlos presentado el oferente o por haber sido citados por la Junta. En uno y otro caso, si no concurre el oferente a la audiencia en que haya que desahogarse la prueba, ésta tendrá que declararse desierta. Ya que para el examen de los testigos no se presentarán interrogatorios ( salvo en los casos que sea necesario girar exhorto en que si se presentarán interrogatorios), ya que las partes les formularán las preguntas verbal y directamente, por lo tanto, es indispensable que el oferente de la prueba testimonial concorra al desahogo de la misma, y si no lo hace su inasistencia revela falta de interés en que se reciban los testimonios que propuso y la Junta le declarará desierta tal probanza. Este criterio viene al caso, ya que la última parte de la fracción que comentamos dice ". La Junta procederá a recibir su testimonio," ya como lo hemos comentado, la Junta "de oficio" no puede desahogar esta probanza cuando se presupone falta de interés del oferente.

II.- " El testigo deberá identificarse ante la junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello." Esta fracción es resultado del desprestigio en que ha caído la prueba testimonial, por el abuso echo por abogados sin escrúpulos, de los falsos testimonios, motivados por intereses económicos, parentesco, amistad, e incluso temor, con ello sé esta pretendiendo que el juzgador, al momento de

emitir su resolución, tenga al alcance el mayor número de medios que le permitan esclarecer la autenticidad de los testigos. Por otra parte esta fracción II, va en concordancia con la Fracción II del artículo 813 de la Ley, estudio de este trabajo. Ya que los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas, y no otras de distinto nombre, sin que valga el argumento de que el oferente se equivoca de nombre al designarlo, ya que conforme a la técnica procesal laboral, se deduce que una vez ofrecida la testimonial y cerrado el procedimiento de pruebas, la parte oferente no puede sustituir a los testigos ofrecidos por otros, en el momento de recibirse su testimonio, porque de admitir tal sustitución, sería posible el abuso de los litigantes inescrupulosos permitiendo el desahogo de otra prueba testimonial distinta de la ofrecida después de cerrado el ofrecimiento de pruebas, y en perjuicio (chicanero) de la contraparte. Referente al término de tres días para acreditarse, me parece más que suficiente para ello.

III.- "Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley". Todos los testigos serán examinados por separado, conforme al orden ofrecido, es correcta con una mayor veracidad en las testimoniales, y al estar separados los testigos impide que los testigos que depusieron, se comuniquen con los que van a deponer, con la finalidad de que no se transmitan las preguntas y que en dado momento lleguen a ponerse de acuerdo, sobre determinado hecho. Además todo interrogatorio será oral, esto viene a dar celeridad al proceso y es uno de los principios del proceso laboral.

IV.- " Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración,".

En conclusión debemos señalar que esta fracción busca enfocar la idoneidad del testigo en su declaración. Sin embargo, considero que la norma sería más positiva, si la Junta cumpliera efectivamente con el formalismo.

**CAPITULO IV**  
**DE LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL**  
**PROCEDIMIENTO ORDINARIO ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y**  
**ARBITRAJE**

**4.1. La Prueba Testimonial en Materia Laboral**

Al adentrarnos en el extenso e interesante campo de estudio del derecho Procesal Laboral, analizaremos los diversos aspectos que adopta la prueba una vez fijados ya los principios rectores de las pruebas en el derecho en general y precisaremos hasta que punto la doctrina y la práctica civilista con relación a la prueba puede tener aplicación dentro del proceso en materia laboral, la Junta se enfrenta con todo este material

Iniciamos nuestro análisis delimitando en el capítulo anterior cual son los medios de prueba aceptados en el procedimiento laboral y para ello tomamos como piedra angular el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, que claramente nos determino los medios de prueba.

De acuerdo a la teoría general de la prueba los medios que comúnmente se aceptan en los diversos juicios como medios de prueba para su desahogo.

Consideramos como un gran avance de nuestro Sistema Jurídico Laboral, el hecho de que se precisa cuales deben ser los medios de prueba, porque en este punto concordamos con la opinión del Doctor Eduardo Pallares en su "Diccionario Jurídico Elemental" cuando dice que "probar es examinar las cualidades de una afirmación o de un hecho."<sup>60</sup> Por lo tanto, la ley tiene en cuenta esto para reconocer y regular el ejercicio de este derecho en orden a

---

<sup>60</sup> PALLARES DE TORRES, Eduardo. Diccionario Jurídico Elemental, Heliaste. Argentina, 1988. Pág.258.

que los derechos que emanen de los hechos constitutivos tengan la virtud necesaria para demostrarse en el momento en que sean sometidos a un litigio, cosa que no podría hacerse si previamente no fijara la ley los correspondientes medios de prueba. De igual modo, quien contrata o adquiere una determinada situación, debe de estar seguro de que los medios de prueba que se adopten para perfeccionar el contrato o para indicar su estado o situación jurídica, le basten para garantizar su derecho en el caso de que sea controvertido jurídicamente. Y la seguridad sólo puede tenerla sabiendo que los medios de prueba son los establecidos por la ley y no los que en un momento dado puede crear el juez o aducir la parte contraria en su arbitrio.

Pero ya existiendo una enumeración de los medios de prueba en nuestra Ley Federal del Trabajo, como son: la Confesional, la Testimonial, Pericial, Documental, Inspección, Presuncional en su doble aspecto, instrumental de actuaciones y cualquier otro medio que produzca convicción en el Juzgador.

En el Procedimiento Laboral, siempre habrá la posibilidad de que quien afirme algo no lo pueda probar; ello es resultado de las innumerables obligaciones jurídicas que se generan entre quien presta un trabajo personal subordinado y quien lo recibe, en múltiples ocasiones nacen de un contrato verbal o de una simple relación de trabajo, sin que las obligaciones que integran la misma se establezcan en documentos o en otro tipo de elementos formales, que en un momento determinado preconstituyen una prueba. Es común que en litigio ante los Tribunales de Trabajo, al pretenderse la comprobación de los hechos controvertidos, aparentemente no se cuente con los elementos probatorios o medios idóneos que constituyan una prueba; es en tales casos cuando se podrá recurrir a la prueba testimonial como el único instrumento idóneo para acreditar puntos sujetos a controversia. De ahí la relevancia tan especial que este medio de prueba, adquiere en determinados momentos en los Procesos del Trabajo.

No obstante la importancia que se ha demostrado de la prueba testimonial y que adquiere dicha prueba en los Procesos Laborales, ni la Ley Federal del Trabajo de 1931, ni la de 1970, parece habersele reconocido, pues su regulación es tan exigua tanto en una como en otra Legislación, que incluso se omitió dar un concepto de dicha prueba en tales cuerpos de Leyes, siendo hasta la Reforma de 1980 en la que como tal solo nos da requisitos de cómo se desahoga dicha probanza, volviéndonos a remitir al Código de Procedimientos Civiles, el cual señala en su Título Sexto, Sección, Prueba Testimonial.

Artículo 356. - "todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben de probar están obligados a declarar como testigos."

Como se puede observar aun hoy en día Nuestro Legislador sigue sin darle la importancia que reviste esta probanza, no obstante que en repetidas ocasiones se ha comprobado que dicho testimonio es de gran importancia para la comprobación de la verdad histórica que se persigue en el Procedimiento Laboral.

#### **4.2. La Valoración de la Prueba Testimonial en el Procedimiento Ordinario**

En los diversos tipos de prueba que son empleados en el Proceso Laboral mismo que ya hicimos referencia en el Tercer Capítulo del presente estudio, estos no imponen una jerarquía entre ellos, tampoco una ordenación lógica-jurídica al respecto, tampoco una ordenación lógico jurídica al respecto, lo que cabe mencionar es que si algunos de ellos pueden tener más importancia que otras como resultaría la prueba testimonial, la prueba confesional etc. Todo ello derivado de la capacidad que tenga para producir un convencimiento en él animo del juzgador.

La valoración de las pruebas busca la firmeza que tienen los diversos

medios de prueba señalados en el derecho positivo, tratando de señalar, con la mayor exactitud posible, como se cimientan y que peso ejercen los medios de prueba, sobre la decisión que la junta debe tomar.

La determinación de la eficacia de la prueba es tan amplia, que reclama un desdoblamiento de las diferentes cuestiones que en él van implícitas. Así como de la naturaleza jurídica de las normas que establecen la apreciación de las pruebas; la disponibilidad de los medios de prueba; la ordenación lógica de los medios de prueba y de los diversos sistemas de valoración.

La apreciación de las pruebas que realizan en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje después de terminada y desahogadas las pruebas se sustenta en lo señalado por el artículo 842 de nuestra Ley Federal del Trabajo que señala " Los laudos se dictaran a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas. Pero expresaran los motivos y fundamentos legales en que se apoyen".

Este artículo señala el deber de la Junta de motivar sus laudos. No olvidemos que la motivación del laudo es importante en la administración de Justicia Laboral, como obligación funcional de la Junta, que la Ley le impone como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de demostrar que su resolución es el producto de un acto de razonamiento y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares y no como autoridad. Así, la motivación de los dictámenes permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas.

La importancia que toman las pruebas y su valoración por la Junta, nos llevan a señalar que al concluir la actividad primordial determinante en el

proceso radica no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, cuanto el confirmar los hechos aportados.

Es justo mencionar lo que señala el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, que la labor o proceso de decisión a que tiene que tienen los miembros de la junta en la etapa final del juicio, cuando llega el momento para llegar a ese convencimiento " es preciso diferenciar perfectamente los cuatro momentos que integran el proceso cognoscitivo y que son: 1º Información, 2º Investigación, 3º Interpretación y 4º Valoración.

El Primer momento, el de información, implica una actitud receptiva por parte del tribunal; de los elementos de juicio aportados por las partes.

El Segundo momento, denominado de investigación, puede describirse como la actividad inquisitiva del tribunal a fin de indagar, mediante las pruebas ofrecidas por unos y por otros, puntos de profundización con el propósito de encontrar la verdad.

El Tercero de los momentos es el llamado de interpretación y en el tribunal ha de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

Y el Cuarto momento y tal vez él mas es el de la valoración a fin de descubrir no lo que pueda extenderse, sino lo que debe entenderse por ella."<sup>61</sup>

A lo que el magistrado del fuero laboral de Argentina el Doctor Heberto Amilcar nos dice: " La valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de ella un juicio concreto y asertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en litis."<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, Ob. Cit. . Pág. 88.  
<sup>62</sup> Ibidem, Pág., 89

Para que el Juez pueda fijar en la sentencia como dados los hechos que hayan sido objeto de prueba, se necesita el logro de esta, que el hecho de que se trate se haya probado, la operación mediante la cual el juez llega a esta conclusión, se llama valoración de la prueba.

Ahora bien, para que el juez llegue a esa formación interna que le permita dictar su fallo con plena conciencia y convencimiento, hay diversos sistemas de valoración que más adelante se detallaran y analizaran.

Todas las pruebas en general sirven para acreditar hechos, siendo la prueba testimonial la más apta toda vez que estos hayan tenido contacto directo con los hechos teniendo mayor importancia y sustento jurídico cuando esta prueba es aportada y existen mas de 2 testigos que presenciaron los hechos teniendo como soporte legal que la ley admite 3 por cada hecho que se quiera acreditar como lo señala el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción I. Así mismo hay que señalar como se menciona debiendo llenar varios requisitos para su libre y total desahogo mismo que ha sido señalado en él capitulo segundo.

Debemos señalar que el sistema de apreciación de la prueba que se adopto para el proceso laboral mexicano, es el de la libre apreciación de la prueba, basado desde luego en que este camino, se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento más real de la verdad material buscada en el proceso, lo cual se traducirá en laudos más justos.

#### **4.3. Sistemas de Valoración de la Prueba Testimonial**

Una vez concluido el juicio por haberse desahogado todas los medios de prueba aportados que legalmente se hubieran aportado al proceso. La junta se encontrará con todo el material probatorio para apreciarlo y sacar de él las

conclusiones legales del caso, puede realizar este procedimiento analizando prueba por prueba relacionándolo con cada hecho, o bien como sucede a menudo apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que dilucidan y así formarse una convicción lo mas apegada a la realidad.

Este procedimiento conocido como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que le corresponde efectuar en exclusiva a la junta, en ella este órgano jurisdiccional sobre la base de conocimientos de Derecho, Psicología, Lógica, etcétera. Y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razonando sobre las declaraciones vertidas en juicio, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y demás que se hubieren llevado a proceso para tratar de reconstruir y representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y así obtener la convicción que le permita fallar con justicia.

Debemos señalar que esta actividad no es parte integrante del procedimiento probatorio, si no que es el análisis crítico que hace el órgano jurisdiccional de las pruebas desahogadas para así aplicar el derecho de fondo y forma que habrá de pronunciarse en el laudo.

La Doctrina Procesal ha establecido 3 sistemas de valoración mismos que son:

- ❖ Sistema Legal o Tazada.
- ❖ Sistema Libre Convicción o Racional.
- ❖ Sistema Mixto.

Sistemas mismos que señalaremos haciendo hincapié en cada una de ellas:

**4.3.1. Sistema de Prueba Legal o Tazada.** Este es considerado el más antiguo de los tres sistemas, mismo que se utilizó por mucho tiempo en España desde el Fuero de Juzgo hasta el Ordenamiento de Alcalá, siendo en esta época adoptado por el Sistema Jurídico Romano, que floreció en la Europa de la Edad Media.

Este Sistema la Valorización de las Pruebas no depende del criterio del Juez. La valorización de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la Ley y el Juez ha de aplicarla rigurosamente, sea cual fuere su criterio personal. En este sistema el Legislador da al Juez un carácter general y según ellas tiene que juzgar sobre la admisibilidad de los medios de prueba y sobre su fuerza probatoria.

Por su parte Gonzalo Armienta señala " el sistema en estudio convierte al juzgador en un mero autómatas y en el se sacrifica la justicia a la certeza. Afortunadamente ha ido perdiendo terreno y decimos afortunadamente, porque impide la correcta y precisa determinación del caso concreto y por ende, su adecuada subsunción en la hipótesis normativa que le corresponde; Lo cual, a su vez, se traduce en insalvable obstáculo para la justa composición del litigio".<sup>63</sup>

Al respecto el Doctor Trueba Urbina señala que" este sistema no puede denominarse de valoración, porque de antemano se establece el valor de la prueba"<sup>64</sup>, señalando que cuantos testigos se necesitan para probar determinado hecho, que documentos hacen prueba plena, etcétera.

El sistema de la prueba tazada no solo se asienta sobre la desconfianza

---

63 DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral, Tomo I. Porrúa, México, 1990. Pág. 578.

64 TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo, Porrúa, 6ª edición, México, 1997. Pág. 384.

en relación con el valor moral de la magistratura, sino en la de su incapacidad técnica y en su falta de interés por la función que le está encomendada. Pero se pierde de vista que con una magistratura de bajo nivel moral y técnico, cualquier sistema probatorio estará llamado a producir resultados igualmente lamentables.

En realidad, se puede afirmar que la prueba tazada es un sistema del que apenas quedan vestigios llamados a desaparecer.

**4.3.2. Sistema de Libre Convicción o Racional.** Sistema caracterizado porque en el se concede al juzgador el libre arbitrio al analizar a fin de que valoren las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa absolutamente, a ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas, lo cual, al contrario del sistema de la prueba legal supone circunstancias que pueden rodear a la prueba ofrecida y desahogada hasta llegar a una concepción más clara de la verdad histórica buscada en el juicio.

En la opinión de Carnelutti, quien señala al respecto que reconoce que "la libre apreciación es sin duda al menos cuando la haga un buen Juez, el medio mejor para alcanzar la verdad",<sup>65</sup> pero agrega que, no obstante, tiene sus inconvenientes, siendo el inconveniente principal, en opinión del autor citado consiste en que "esta libertad, se limita o se suprime conociendo por la eficacia legal de la prueba, el resultado probable del proceso"<sup>66</sup>, surge una condición favorable a la composición de la litis.

Al efecto Davis Echandía opina que "creemos que la confianza del pueblo en las sentencias de sus jueces, lo mismo que la imparcialidad y rectitud,

---

65 CARNELUTTI, Francesco. Lecciones de Derecho Civil. Trad. de Santiago Melendo. Segunda edición, Palma, Argentina, 1951. Pág. 745

66 Ídem.

dependerá más de la calidad humana de estos funcionarios que de la bondad del sistema legal que aplican"<sup>67</sup>.

Si bien es cierto que este sistema representa un avance para el derecho procesal, también lo es que su cometido histórico ya se cumplió, no siendo justificable que se siga sosteniendo en la actualidad.

**4.3.3. Sistema Mixto.** Este sistema surge como una reacción contra el de la prueba tasada, contraria a la investigación de la verdad real, tanto como a la dignidad profesional de los impartidores de Justicia. Sistema utilizado en la mayoría de las codificaciones latinoamericanas, pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulan, la realidad es bien distinta, ya que si en realidad existe una conjunción de los principios rectores del sistema de la libre apreciación de la prueba, en la práctica han permitido que exista una confusión que trae como consecuencia una máxima limitación a su aplicación que la podría tener un sistema estricto de la prueba tasada.

Este sistema mixto trata de combinar los sistemas de apreciación libre y legal tasado, con el objeto de resolver el contraste tradicional entre la necesidad de justicia y la certeza. Los Legisladores que la han adoptado de cualquiera de los dos sistemas anteriormente mencionados.

#### **4.4. Análisis de los Sistemas de Valoración de la Prueba Testimonial**

Después de haber hecho un estudio pormenorizado de lo que representa el valor del testimonio de una persona dentro del Proceso Laboral, ya en este momento una vez que hemos analizado los sistemas de valoración, ante la tarea delicadísima en extremo y requiere para su ejercicio una preparación

---

<sup>67</sup> DEVIS ECHANDIA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial, Breve antología por Victor Zavala, 5° edición, Zavala, Buenos aires, Argentina, 1979. Pág.125.

técnica adecuada y una gran experiencia de la vida y de los hombres, así como del medio social. Sobre todo honestidad, que existe para hallar la verdad existente en las afirmaciones de hecho formuladas por las partes.

El Derecho Procesal ha establecido diversos criterios para apreciar las pruebas, daremos inicio al análisis de valoración testimonial señalando que existen varios sistemas, los cuales señalaremos tratando de dar una explicación y señalando lo que a nuestro juicio consideramos más relevante.

Todos estos sistemas presentan inconvenientes y ventajas, que los tratadistas se han encargado de poner de relieve. Pero en realidad se trata de un difícil problema del derecho probatorio que los autores no resuelven definitivamente, pero han sido las legislaciones las que han optado por uno u otro siempre, aunque es de esperarse que se inclinen en el porvenir por la libre apreciación de la prueba, pero en conciencia misma que nuestro sistema jurídico procesal adopta.

Doctrinariamente se ha considerado en más de una vez, que las normas que rigen la apreciación de la prueba no son de derecho procesal, sino que de derecho material, ya que ellas fijan la suerte del derecho de las partes interesadas, aun con anterioridad al proceso.

Ha llegado a aseverarse que<sup>4</sup> la tradición de los países latinos era la de considerar las formas de la prueba como una cuestión de Derecho Procesal y su valor o eficacia como una cuestión de Derecho Sustancial, a diferencia de los Países Sajones, en los cuales la orientación es la de dar carácter procesal a todos los temas de la prueba. Sin embargo, la tendencia más reciente es la de adjudicar carácter procesal, aun en la doctrina latina, no sólo el tema de la

forma sino también al de la eficacia de los medios de prueba"<sup>68</sup>

La razón que se da habitualmente a favor de la tesis de que los temas de la eficacia de la prueba son de derecho material y no de derecho procesal, radica en la supuesta exigencia de la estabilidad de las convenciones, en la necesidad de contar de antemano con una prueba preconstituida y de la eficacia a priori de ciertos negocios jurídicos. Se procura, así mismo, llegar a la consecuencia de que la eficacia de la prueba queda fuera del principio de aplicación inmediata, que es característico de las leyes procesales.

Chiovenda señala que " la tesis de la eficacia de la prueba pertenece al Derecho Civil, corresponde a una concepción privatista del proceso. Pero esta tesis, que mira el problema desde el punto de vista de las partes, olvida que la prueba es tanto como una actividad de los litigantes, un instrumento de la convicción del juez. En todo el panorama de la prueba, lo que prevalece es la figura del magistrado. Él decide los hechos en razón de principios de lógica probatoria, en consideración al interés general por los fines mismos del derecho"<sup>69</sup>

Una vez que la prueba ha sido aportada y desahogada, todos los medios de prueba que legalmente se hubieren aportado al proceso. La Junta se enfrenta a todo el material probatorio para apreciarlo y sacar de él los resultados legales del caso; puede hacerlo razonando prueba por prueba y su concordancia con cada hecho, o bien como sucede más a menudo valorando globalmente las pruebas y hechos fundamentados por cada parte para sacar los puntos de concordancia o negación que tuvieren y así formarse una certidumbre lo más apegada a la realidad.

---

<sup>68</sup> FADDA Y BENSA, notas a WINDSCHEID. DIRITTO DELLA PANDETTE. Trad. de Santiago Melendo. Tomo I, Pavoda, Italia, 1940. Pág. 1201

<sup>69</sup> GUISEPPE CHIOVENDA, En las Normas de la Naturaleza y la Eficacia de las Leyes en el Tiempo, Trad. Española. T. I. Revista General de Derecho y Jurisprudencia 1933. Pág. 241

Este medio, conocido como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que corresponde desarrollar en exclusiva al personal de la Junta; en ella este órgano jurisdiccional, en base en sus conocimientos de Derecho, Psicología, Sociología, Lógica, etcétera, y también con apoyo en las máximas de la experiencia, razonada sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y además sobre todo aquello que como prueba se hubiera llevado al proceso, para tratar de reconstruir y representarse mentalmente las circunstancias de hecho y así obtener la certeza que le permita fallar con justicia.

Esta actividad no es parte componente del procedimiento probatorio, ya que el examen crítico que hace el órgano jurisdiccional de las pruebas practicadas no la efectúa en esa fase del proceso, sino que aquello es parte de la función decisoria en que el tribunal se enfrenta al cotejo de los hechos invocados, con la prueba promovida, para así aplicar el derecho de fondo y de forma que habrá de manifestar en la sentencia.

La valoración de la prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una certeza sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieren llevado al proceso.

Tal valoración tiende a corroborar la semejanza, entre el resultado del probar y la hipótesis o hechos sometidos a exposición en la instancia. De acuerdo con esta actividad, del órgano jurisdiccional, según se lo permita la ley, concede a lo probado las consecuencias y efectos que a su entender y conciencia le dicen en relación con los hechos, condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo.

Esta potestad de apreciación que hace el juzgador, permite al tribunal acercarse lo más posible a cumplir su cometido de resolver la cuestión de

Derecho Laboral sometida a su decisión con la mayor veracidad posible. Presentándose la valoración de la prueba, pues como una de las funciones más principales que actúa el juzgador dentro de su tarea de administrar justicia.

Dentro de la doctrina procesal encontramos varias posiciones respecto de la valoración de la prueba, mismos que son Sistema Legal o Tazada y Sistema de la Libre Convicción, Sistema Mixto, Sistema Libre Conciencia y el Sistema de Sana Crítica, cabe hacer mención de que existen otros sistemas que están orientados a otras ramas del derecho, pero las que podrían ser objeto de nuestro estudio son las señaladas.

De acuerdo a lo que determina la Ley y la Libertad del Juzgador para apreciarla, en la practica dentro del extenso campo del Derecho Laboral.

#### **4.4.1. Sistema De La Prueba Legal o Tazada**

Como ya se ha señalado que en este sistema el Juez es un autómatas de la ley, prescindiéndose de su criterio personal, la apreciación depende del grado de eficacia que le atorga la ley, en realidad no hay apreciación, pues la ley ha determinado de antemano su valor, sino simplemente es un acomodador de pruebas rendidas.

La doctrina procesal le ha asignado a este sistema las siguientes ventajas: libra las sentencias de toda sospecha de arbitrariedad; suple la ignorancia o la falta de experiencia de los Jueces, con reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de la experiencia, del estudio de la lógica y la psicología por personas doctas; orienta ilustradamente al Juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobreestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados al proceso; permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas ya que el

Magistrado, aun novicio y poco acostumbrado a analizar claramente los movimientos de su conciencia, sin seguir las prescripciones del Legislador se halla en posición de hacer cualquier caso una segura aplicación de las Leyes eternas, de donde estas derivan.

El derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría de un caso en particular, y con tal sistema se ha procurado más que una solución de justicia, una solución de paz, puesto que las pruebas legales, en sí mismas, están más cerca de la normalidad general al fijar abstractamente el modo de recoger determinados elementos de decisión.

Las ventajas de este sistema consisten en que se trata de conseguir la exacta realización del efecto jurídico que se ha querido establecer en cada norma de derecho sustantivo.

Pero es imposible en una norma legal prever todas las situaciones y aspectos que se presentan, por lo que cualquier sistema que se adopte en tal sentido es incompleto, quedando un gran margen no previsto por la ley, en tal virtud, estando sometido al criterio racional del Juez.

El Sistema de la Prueba Legal padece de un defecto fundamental, que es el de consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el Jurídico. El sistema se asienta sobre la desconfianza hacia el Juez, al que convierte en un autómatas, y es por su inflexibilidad y dureza, con una eficaz percepción de los hechos que juzgan en el proceso, cuya apreciación en el caso concreto escapa a las previsiones legales de tipo general que suelen llevar a la fijación de una verdad puramente formal, sin enlace alguno con los elementos vitales que palpitan en toda contienda judicial.

Rafael de Pina señala " en las Leyes Modernas está aceptado solo

como excepción, tuvo su origen en el procedimiento bárbaro y se esforzó cuando a este le sustituyó el procedimiento romano canónico. En efecto, el derecho canónico, con la saludable intención de excluir el arbitrio de los juzgadores y de asegurar el triunfo real, a la vez que tenía en cuenta la persuasión del juez, le dicta reglas para dirigir un juicio respecto al valor de las pruebas. Así, para algunas de ellas dictó reglas precisas sacadas de los principios racionales, a cuyas reglas les obligaba atenerse y obligándolos a sentenciar según los resultados externos del proceso, puede decirse que inició el sistema que suele llamarse de la tasa legal de las pruebas."<sup>70</sup>

Es de señalarse que el código canónico vigente, en general, denomina el principio de la libre estimación judicial de las pruebas, sin más regla que la conciencia, siempre que el orden probatorio no lo ate y constriña, acerca de la eficiencia de alguna de ellas."<sup>71</sup>

En todo proceso debe busca la verdad real y no la procesal, pues por la trascendencia social de lo laboral, ese imperativo es mayor, por lo que este sistema está prácticamente en desuso como norma general. Este sistema se ha manifestado en aquellos pueblos en que el bajo nivel cultural y moral de los Jueces ha convertido la Función Jurisdiccional en una actividad peligrosísima, tanto para los intereses de los litigantes como para el decoro de la Justicia.

Por su parte Carnelutti reconoce que una verdadera y gran ventaja de ésta radica en que" la valoración de ciertas pruebas hechas por la ley en el sentido de que, respecto a unas, no se puede desconocer y respecto a otras, no se puede reconocer su eficiencia por parte del órgano jurisdiccional, de un lado, incita a las partes a proveerse, los límites de lo posible, de pruebas eficaces así

---

<sup>70</sup> EICHMAN, Helmut El Derecho Procesal Canónico, según el código de Derecho Canónico, Vcl. I Italia, 1931. Pág.181.

<sup>71</sup> DE PINA, Rafael, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Porrúa, México, 1981. Pág.288.

facilita el desenvolvimiento del proceso y de otro, les permite prever, hasta cierto punto el resultado y por eso las estimula a abstenerse de la pretensión o de la resistencia en los casos en que la una o la otra estén apoyadas por pruebas legalmente eficaces o, cuando menos, las impulsa a la composición del litigio sin proceso".<sup>72</sup>

De esta manera concluye Carnelutti "lo que el sistema de las pruebas pierde en justicia, lo recupera en certeza."<sup>73</sup>

Sin embargo esto implica un grave problema de conciencia para quienes entienden que en el proceso lo que importa, sobre todo, es la justicia y que ésta no debe ser sacrificada por nada.

#### 4.4.2. Sistema de Libre Convicción o de la Prueba Libre

En este sistema el juez se encuentra facultado para llegar al conocimiento real de los hechos en la estimación de la prueba sin ningún tipo de preconcepción, no solo se le concede al Juez el poder de apreciarla sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se extiende a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valorización.

A lo anterior el jurista Alemán Goldschmidt menciona y explica en su Libro Derecho Procesal Civil que " que no debe entenderse como una libertad ilimitada, sino por el contrario una actuación del Juez ajustada a sus deberes profesionales"<sup>74</sup>, lo que se considera una apreciación justa pero complementada por las ideas del Jurista Alemán Kisch en su obra elementos de Derecho Procesal Civil, quien agrega " tal actuación debe auxiliarse con las

---

72 CARNELUTTI, Sistema de Derecho Procesal Civil, Editor y Trad. Orlando Cárdenas, México, s/f. Pág.289.

73 Ibidem, Pág. 290.

74 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. Pág.103.

reglas de la lógica y la experiencia." 75

Por su parte Carnelutti reconoce que " la libre apreciación de la prueba es sin duda, al menos cuando la haga un buen Juez, el medio mejor para alcanzar la verdad"76; Pero agrega que, no obstante, tiene sus inconvenientes. Considera que el inconveniente principal, consiste en que si esta libertad, dice, se limita o se suprime, conociendo por la eficacia legal de la prueba el resultado probable del proceso, surge una condición favorable a la composición de la litis. Esta es añade, la razón lógica de las limitaciones al principio de la prueba libre.

El Sistema de la libre apreciación de la prueba " es, pues aquel en que la convicción del Juez no está ligada a un criterio legal, formándose, por tanto respecto de la eficacia de la misma, según una valoración personal, racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo"77.

Dicho lo anterior el Juez no debe estar sujeto a ninguna restricción, ya sea interior o exterior y además no debe de motivar su sentencia, sino simplemente resolver la litis ante él planteada, el Juez tiene el libre arbitrio de valorar las pruebas sin sujetarse a ninguna tazación previa, sin tener la absoluta limitación alguna para apreciarlas, pudiendo fallar de acuerdo a la prueba producida, fuera de ella y aun en contra de la aportada, además queda dispensado de tomar en consideración alguna prueba cuando ya tiene formada su convicción acerca del hecho que se trata de probar.

El Juez queda marginado de cualquier tipo de fiscalización por las partes, dado que no debe demostrar el proceso a que dio lugar su convicción, no

---

75 Ibidem. Pág.103.

76 CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal. Civil. Ob. Cit. Pág.237.

77 CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael DE PINA. Ob. Cit. Pág. 286.

corresponde tampoco que establezca las consideraciones de hecho, sin embargo, esta libertad no implica que sea una mero prerrogativa, sino simplemente un margen de actuación ajustado a deberes profesionales, lo que acerca a este sistema al de la sana crítica.

El Derecho Procesal es concordante con este principio, pues el Tribunal debe formar su convicción libremente acerca de la verdad de los hechos.

Cuando una Legislación no establece ninguna norma para la valoración de la prueba, ya sea en su totalidad o en alguna de ellas, cabe interpretar que se ha establecido el Sistema de la Libre Convicción, ya que no hay cortapisas ni pautas de ninguna clase.

Mas sin embargo este sistema es muy peligroso pues puede facilitar la producción de juicios apresurados, situaciones emocionales o sobre la base de simples impresiones que denotarían una falta de análisis y concordancia al emitir el fallo. Puede afirmarse que actualmente es el que inspira la mayor parte de los códigos procesales.

Este Sistema de Libre Convicción ha tratado de combinar el Sistema Legal de la Apreciación de la prueba con los de la libertad de convicción. Es una consecuencia de la gravitación del primer sistema que perdura, a pesar de sus inconvenientes, a través del tiempo. Por otra parte, en el deseo de proteger en forma amplia al trabajador, se han establecido ciertos tipos de prueba que con el cumplimiento de determinados requisitos se tornan obligatorios para el juez, que debe acatarlos, se dice que su objeto es tratar de superar los inconvenientes, a través del tiempo.

En realidad desde el punto de vista legal, no se puede hablar de la existencia de un sistema de prueba legal o de un sistema de prueba libre, rigurosamente implantados. El predominio del libre criterio del juez o del criterio

legal en su apreciación de los resultados en los medios de prueba es lo que permite dar la calificación de prueba libre o tasada, en uno u otro caso. La combinación de los principios de la prueba legal y de la prueba libre tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la de la certeza, a juzgar por esto Carnelutti señala que "lo que no quiere decir que él conseguirlo depende solo del sistema probatorio que se acepte."<sup>78</sup>

Por otra parte, en el deseo de proteger en forma amplia al trabajador, se han establecido ciertos tipos de prueba que con el cumplimiento de superar los inconvenientes de la aplicación estricta de cualquiera de los dos sistemas determinados requisitos se tornan obligatorios para el juez, que debe acatarlos. Se dice que su objeto es tratar de mencionados.

En la realidad, este sistema lo único que hace es traer confusión en la apreciación de la prueba. El juez ve constreñida su libertad de apreciación con probanzas prevaloradas. Lo que le quita flexibilidad y espontaneidad para obtener la conclusión que busca, pues nunca puede estar completamente seguro de que no se excede en su apreciación. Además si con la autoridad que le confiere la ley de apreciar libremente la prueba, se encuentra ante una prueba legal ( obligatoria en su apreciación) que desvirtuara su análisis, se halla ante la disyuntiva de observar a la Ley o debe cambiar su criterio, con lo que violaría su conciencia.

Lo único que cabe es desechar este sistema, únicamente que se establezcan ciertos requisitos para que una Prueba pueda ser considerada pero en cuanto a su apreciación corresponde íntegramente al Tribunal.

---

78 CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Ob. Cit. Tomo II, Pág. 472.

#### 4.4.3. Sistema Mixto

Puede afirmarse que actualmente es el que inspira la mayor parte de los Códigos Procesales. Este sistema ha tratado de combinar el sistema legal de la apreciación de la prueba con los de la libertad de convicción. Es una consecuencia de la gravitación del primer sistema que perdura, a pesar de sus inconvenientes, a través del tiempo. Por otra parte, en el deseo de proteger en forma amplia al trabajador, se han establecido ciertos tipos de prueba que con el cumplimiento de determinados requisitos se tornan obligatorios para el juez, que debe acatarlos, se dice que su objeto es tratar de superar los inconvenientes, a través del tiempo.

En realidad desde el punto de vista legal, no se puede hablar de la existencia de un sistema de prueba legal o de un sistema de prueba libre, rigurosamente implantados. El predominio del libre criterio del Juez o del criterio legal en su apreciación de los resultados en los medios de prueba es lo que permite dar la calificación de prueba libre o tasada, en uno u otro caso. La combinación de los principios de la prueba legal y de la prueba libre tiende a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la de la certeza, a juzgar por esto Carnelutti señala que "lo que no quiere decir que él conseguirlo depende solo del sistema probatorio que se acepte."<sup>79</sup>

Por otra parte, en el deseo de proteger en forma amplia al trabajador, se han establecido ciertos tipos de prueba que con el cumplimiento de determinados requisitos se tornan obligatorios para el Juez, que debe acatarlos. Se dice que su objeto es tratar de superar los inconvenientes de la aplicación estricta de cualquiera de los dos sistemas mencionados.

En la realidad, este sistema lo único que hace es traer confusión en la

---

<sup>79</sup> Ídem.

apreciación de la prueba. El Juez ve constreñida su libertad de apreciación con probanzas prevaloradas. Lo que le quita flexibilidad y espontaneidad para obtener la conclusión que busca, pues nunca puede estar completamente seguro de que no se excede en su apreciación. Además si con la autoridad que le confiere la ley de apreciar libremente la prueba, se encuentra ante una prueba legal( obligatoria en su apreciación) que desvirtuara su análisis, se halla ante la disyuntiva de observar a la Ley o debe cambiar su criterio, con lo que violaría su conciencia.

El sistema mixto que es admitido en la Legislación Procesal Mexicana, con tendencia a la libertad de conciencia pretende paliar los inconvenientes de la aplicación tajante de cualquiera de los otros dos sistemas.

Después de haber visto las teorías de valoración de las pruebas más conocidas en el derecho, mencionaremos por lo que respecta a nuestro país, dicha valoración está sujeta a normas un poco particulares con respecto a los sistemas señalados.

Cabe hacer mención que existen países donde se aplica el de la Sana Crítica mismo que haremos una alusión de cómo se aplica, tratando de ser concretos en el momento de señalarlos.

Después de haber visto las teorías de valoración de las pruebas más conocidas en el derecho, mencionaremos por lo que respecta a nuestro país, dicha valoración está sujeta a normas un poco particulares con respecto a los sistemas señalados.

Dentro del Derecho Procesal Laboral impera el principio que supera al de libre apreciación y de sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social, que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del

ámbito de la Justicia Social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

Es de señalarse que en la Legislación Laboral encontramos que el principio señalado de la apreciación de las pruebas en conciencia, misma que por primera vez se señaló en la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929.

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

Dicho preámbulo sirvió para que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se plasmará el artículo 550, mismo que textualmente dice:

" Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia."

Siendo precisamente nuestra Legislación Laboral la que introduce la expresión "en conciencia" en el universo de la Legislación Procesal del Trabajo, a través del ya señalado artículo 550.

Nuestra Legislación Laboral vigente ha adopta para la aplicación de las leyes al caso concreto el Criterio de la Libre Conciencia, como se puede apreciar en el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo que expone:

" los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia"

Cabe hacer mención que existen países donde se aplica el criterio de la Sana Crítica mismo que haremos una alusión de cómo se aplica, tratando de ser concretos en el momento de señalarlo.

#### 4.4.4. Sistema De La Libre Conciencia

Podemos referir que el término conciencia, es de acuerdo al diccionario uno Color, "conocimiento interior del bien que debemos hacer valer, y del mal que debemos evitar, y que son comunes a una sociedad"<sup>80</sup>. Claro está, que estas expresiones son de carácter psicológico y no tienen mayor contenido jurídico, su carácter es netamente subjetivo, desde cualquier punto de vista que se le analice.

La fórmula en conciencia tiene su origen en el Proceso Penal, del cual lo tomó el Derecho Laboral, siendo uno de sus postulados. En nuestro país se utilizó por primera vez en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que lo tomó a su vez de la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del trabajo de 1929.

Dicho lo anterior de esta manera, el juzgador tiene amplias facultades para desestimar cualquier prueba, sea cual fuese su importancia, valorar a unos más que a otros según las circunstancias que estime pertinentes, puede llegar a desconocer hechos reconocidos por ambas partes, esta facultad puede proyectarse en el orden jurídico en una triple dirección:

---

80 Idem.

- ❖ La conciencia sirve para estimar el valor de un acto de conducta, reviste el carácter de un sentimiento que aprueba o desaprueba íntimamente.
- ❖ Si se acentúa al máximo el subjetivismo que encierra el vocablo conciencia, puede ser utilizado para exteriorizar en la letra de la ley la voluntad del legislador de instituir un régimen valorativo de la libre convicción.
- ❖ El término también es empleado para aludir, por opción al sistema de la prueba legal, a un régimen de libres convicciones.

La subjetividad de la auto limitación del Juzgador se halla en lo general, en tales casos, atenuada expresamente por una doble exigencia, la de proyectar la opinión mental del juzgador dentro del campo circunscrito de la prueba constante en autos y la de explicar, sea e forma sintética o detallada, los motivos concretos en que se funda el juicio en conciencia.

Por este sistema el Juez debe estar libre de preceptos y criterios rígidos, permitiendo la aplicación de soluciones equitativas. Hay una mayor autonomía del tribunal que en la sana crítica, pues en esta hay libertad de juzgar, mientras que en la fórmula en conciencia hay autonomía de criterio, que si bien pueden tener espacios comunes, esta última es más amplia.

Para el Doctor Trueba Urbina," este principio supera al de la libre convicción y el de la sana crítica, pues supone que la libertad es congruente con la justicia social que nunca puede ser injusta sino imparcial, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores."<sup>81</sup> Dicho lo anterior se puede describir que se debe considerar que ello no autoriza al tribunal a prescindir o relegar el material producido. Sin embargo, si se

---

81 TRUEBA URBINA. Alberto. Ob. Cit. Pág.317.

considera a conciencia que ese material es inútil o superfluo, no tendrá por que hacerse cargo de el, alcanzando la solución plenamente conforme a su conciencia, no necesita más elementos probatorios. Lo que es evidente es que dicha apreciación no puede ser caprichosa, irrazonable o arbitraria.

#### 4.4.5. Sistema de la Sana Crítica

Este sistema es usado en Legislaciones como las Sudamericanas, preponderantemente Argentina, Colombia, Panamá etcétera para Juristas como Heberto Amilcar quien lo define como " una función del entendimiento que analiza y sintetiza los hechos sometidos al juicio del juzgador conforme a las reglas inflexibles de la lógica."<sup>82</sup>

En la opinión del Jurista Niceto Alcalá Zamora este es " él más progresivo de los sistemas probatorios, esencialmente distinto ( aunque se haya pretendido identificarlo) del de la prueba libre" <sup>83</sup> y tiene su propio autor, su propia perfección su mayor enemigo, ya que es como esos mecanismos delicados que sólo a manos expertas se puede confiar.

La libertad de apreciación de las pruebas no faculta al Juez a razonar arbitrariamente, como sospechan los que se oponen al sistema de la sana crítica al de la libre convicción.

El Sistema de la Sana Crítica ha sido llamado también de la persuasión racional del juez. Para Kish "la variedad enorme de la vida humana sólo puede responder cumplidamente al sistema de libertad, ya que pone al juez en condiciones de considerar cada circunstancia en sus relaciones con el tiempo, las personas, lugares, etcétera, consecuentemente de apreciar su significación

---

82 BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Ob. Cit. Pág.103.

83 ALCALÁ ZAMORA, Niceto. Revista de Derecho Procesal, Argentina, 1944, 4 Trimestre Pág.425.

en el caso concreto con una amplitud tal que permite confiar en la exactitud rigurosa del juicio. Este configura una categoría intermedia entre los sistemas de la prueba y el de la libre convicción, sin ostentar la excesiva rigidez del primero y sin la excesiva incertidumbre del segundo.”<sup>84</sup>

Dicho lo anterior, se puede decir que las reglas de la sana crítica no son otras que las de la lógica, basadas en la ciencia, en la experiencia y en la observación que conducen al juez a discernir lo verdadero de lo falso. Las reglas de la sana crítica son una pauta que fija la ley para el raciocinio de los jueces, pero que ellos no pueden prescindir, ni aunque ellas no estén expresamente establecidas en el ordenamiento legal, se trata de conocimientos pre o extrajurídicos, que constituyen los presupuestos esenciales del razonamiento y forma la esencia del saber humano, del cual el Juez se sirve para su actividad.

Este raciocinio del Juzgador basado en sana crítica racional debe estar acorde con el mismo, y con todo el sistema jurídico. Las reglas que constituyen la sana crítica son las que corresponden al normal pensamiento lógico. Se ha señalado que es sumamente difícil, por no decir imposible, fijar cuales son esas reglas, pues ellas comprenden proposiciones innumerables y de valores dispares.

Por otra parte, esos mismos conceptos evolucionan con el correr del tiempo y también cambian según los países, las culturas, las economías, la religión, las formas sociales, etcétera. religión, las formas sociales, etcétera.

Cuando el Juez debe dar su fallo de acuerdo a las Reglas de la Sana Crítica, debe tratar de encontrar la verdad y para ello debe adoptar la actitud de

---

<sup>84</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga De La Prueba En El Derecho Del Trabajo. Ob. Cit. Pág. 89.

un hombre perspicaz, culto, responsable, prudente, honesto y con verdadero deseo de llegar al fin buscado, es decir, conocer la verdad real.

Este sistema implica un paso adelante en la obtención de dicha verdad, si bien tropieza con algunos inconvenientes, pues admite una mayor medida de error del juez e inclusive, el abuso por parte de éste. Pero, si bien el sentenciante no está sometido al imperio de la Ley, se encuentra en cambio, obligado a respetar ciertas pautas que provienen de la lógica, del buen sentido y de la experiencia.

Cabe hacer mención que la distinción entre el sistema de la sana crítica el sistema de la prueba libre se basa en una errónea interpretación de éste, por lo que nosotros la consideramos como infundada, no obstante la autoridad de los autores que hasta ahora la han defendido.

Dentro del derecho procesal laboral impera el principio que supera al de apreciación libre y de sana crítica, pues la apreciación en conciencia, supone que la libertad es congruente con la justicia social, que nunca puede ser injusta sino equitativa, es decir, la apreciación en conciencia debe hacerse dentro del ámbito de la justicia social, en función proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores.

Dentro de nuestra legislación laboral, el principio de la apreciación de las pruebas en conciencia la encontramos por primera vez en la exposición de motivos y proyectos del Código Federal del Trabajo de 1929, mismo que expresa:

" La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado

en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio."

Dicho preámbulo sirvió para que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se plasmará, él artículo 550 mismo que textualmente señala:

" Los laudos se dictaran a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la junta lo crean debido en conciencia."

Siendo precisamente nuestra legislación laboral, la que introduce la expresión en conciencia en el mundo de la legislación procesal del trabajo, a través del ya señalado artículo 550.

**PRUEBAS. APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** Aunque el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, autoriza a las Juntas para dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, ello no las faculta para omitir el estudio de dichas pruebas, las cuales deben analizar pormenorizadamente, con expresión de las razones que han tenido en cuenta para llegar a la conclusión respectiva, para que la parte afectada pueda conocerlas y controvertirlas.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.** Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice de 1995 Parte: Tomo V, Parte TCC Tesis: 873 Página: 604 Octava Epoca: Amparo directo 120/91. David Antonio Tapia Fregoso. 24 de abril de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 198/91 relacionado con el 199/91. Financiera Nacional Azucarera, S. N. C., Síndico de la Quiebra de Compañía Minera de Cananea, S. A. de C. V. 5 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 269/91. Juan Ozuna Sepúlveda. 21 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 309/91. Financiera Nacional Azucarera, S.N.C. 18 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 294/91. Francisco E. Terrazas Rivera. 16 de octubre de

1991. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis V.2o.J/13, Gaceta número 48, Pág. 81; Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII-Diciembre, Pág. 129.

**PRUEBAS, APRECIACION EN CONCIENCIA DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.** La facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la Ley Federal del Trabajo otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, significa que no están obligadas a estimarlas en determinado sentido, conforme a reglas abstractamente preestablecidas, pero no implica que en los juicios de trabajo la verdad penda por entero del íntimo convencimiento de las Juntas, al grado de poder tener por cierto un hecho en autos, sin que por esa facultad pueda llegarse al extremo de suponer hechos que carezcan de apoyo en algún elemento aportado durante la tramitación de los conflictos, ya que la conciencia que debe formarse para decidirlos, ha de ser precisamente el resultado del estudio de esos elementos, para justificar la conclusión obtenida, y no consiste en la sola creencia o convicción puramente subjetiva del que juzgue.

**SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.** Fuente: Apéndice de 1995 Parte: Tomo V, Parte TCC Tesis: 876 Página: 606 Octava Época: Amparo directo 348/89. Jesús Felipe Rodríguez Llano. 23 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Amparo directo 498/89. Javier Guerra Delgado. 21 de febrero de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 524/89. Gloria Lidia Vázquez Rodríguez. 7 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Amparo directo 172/90. Guillermo Dávila Álvarez. 18 de mayo de 1990. sin fundamento objetivo. Apreciar en conciencia las pruebas, es pesar con justo criterio lógico el valor de las producidas Unanimidad de votos. Amparo directo 319/90. José Salazar Segovia. 22 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. NOTA: Tesis IV. 2o.J/10, Gaceta número 38, Pág. 50; Semanario Judicial de la Federación, tomo VII-Febrero, Pág. 122.

**JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE APRECIACION DE LAS PRUEBAS POR LAS.** La Constitución les concede soberanía para apreciar las pruebas en conciencia, y los jueces federales no pueden lesionar esa soberanía, sustituyendo su criterio al de las Juntas. Instancia: Segunda Sala Fuente: Apéndice al Tomo XXXVI Parte: . Tesis: 446 Página: 816 Quinta Época: Tomo XXII, pág. 991. Amparo en revisión 1231/19. "Vicente Rojí e Hijos". 28 de abril de 1928. Mayoría de ocho votos. La publicación no menciona el nombre del

ponente. Tomo XXIII, Pág. 226. Amparo administrativo en revisión 1411/27. Slim Filip. 2 de junio de 1928. Unanimidad de ocho votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Tomo XXV, Pág. 1170. Pág. Amparo administrativo en revisión 2019/25. "Asarco", Cía. Minera. 4 de marzo de 1929. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Tomo XXV, Pág. 1424. Cía. de Luz y Fuerza y Tracción Eléctrica de Veracruz. 13 de marzo de 1929. Mayoría de tres votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Tomo XXV, Pág. 1674. Amparo en revisión 4281/28. Beares Pedro. 20 de marzo de 1929. Cinco votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. NOTA: Esta tesis se retira porque el criterio que en ella se sustenta ha sido superado, como puede deducirse de las tesis jurisprudenciales 412, Pág. 274; 413, Pág. 274; 414, Pág. 275; 415, Pág. 275; 416, Pág. 276 y 409, Pág. 272, de la primera parte, correspondiente al tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995.

**JUNTAS, DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, APRECIACION DE LAS PRUEBAS, POR LAS.** La apreciación de las pruebas hecha por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una facultad soberana, y por lo mismo, ninguna otra autoridad puede sustituir su propio criterio al de las Juntas, cuando se trata de fijar hechos; pero nunca se ha dicho que tienen facultad para pasar inadvertidamente sobre las pruebas rendidas por alguna de las partes, como si no existieran en el expediente, ocupándose sólo de las presentadas por la contraria, ya que esta tesis sería opuesta a la razón y a la justicia porque estaría en pugna con las funciones que debe desempeñar todo juzgador, y si la Junta aprecia las pruebas, sin tomar en consideración las rendidas por una de las partes, viola las garantías del artículo 14 Constitucional. Instancia: Segunda Sala Fuente: Apéndice de 1954 Parte: Tesis: 602 Página: 1080 Quinta Época: Tomo XXVI, Pág. 1759. Amparo en revisión 1263/29, Sec. 2a. Lotería de Michoacán y Otras. 26 de julio de 1929. Mayoría de tres votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Tomo XXIX, Pág. 1509. Amparo en revisión 2657/29, Sec. 2a. Cía. Constructora Byrne, S. A. 7 de agosto de 1930. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Arturo Cisneros Canto. Tomo XXXII, Pág. 1478. Amparo en revisión 605/30, Sec. 3a. Halen William. 25 de julio de 1931.

Unanimidad de cuatro votos. Relator: Luis M. Calderón. Tomo XXXIII, Pág. 840. Amparo en revisión 1443/31, Sec. 3a. Ulfelder Ethel May. Mayoría de tres votos. La publicación no menciona el nombre del ponente. Tomo XLII, Pág. 3640. Amparo en revisión 3236/33, Sec. 1a. Goeldner Ernesto H. 7 de diciembre de 1934. Cinco votos. Relator: José López Lira. NOTA: Esta tesis se retira porque lo establecido en la primera parte fue modificado por tesis posteriores, como la 415, Pág. 275, de la primera parte, correspondiente al tomo en materia del trabajo del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, en la que, además, se reitera la última parte con más propiedad.

Debemos entender que el sistema de apreciación de la prueba que se adopta en el Proceso Laboral, es el de la Libre Apreciación de la Prueba, basado desde luego en que, por este camino, se facilita a las Juntas de Conciliación y Arbitraje llegar a un conocimiento más real de la verdad material buscada en el proceso, lo cual se traducirá en laudos más justos.

#### **4.5. Consideraciones Respecto de la Prueba Testimonial.**

La prueba testimonial, tal vez la más socorrida para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el Juzgador, debe reunir varios requisitos, a saber:

**4.5.1. Que Tenga Certidumbre Absoluta** la naturaleza de la testimonial; acreditando el hecho controvertido, es decir, que lo dicho por los testigos debe ser una narración estrictamente de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos la apreciación por

medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos.

**TESTIGOS, APRECIACION DE LOS HECHOS POR LOS.** Los testigos sólo están obligados a exponer los hechos que les constan, sin necesidad de que los expliquen o emitan una apreciación de los mismos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: LXXXVI, Quinta Parte Tesis: Página: 36 Amparo directo 1672/64. Eva-Mex, S. A. 21 de agosto de 1964. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Ahora bien, como al desahogar la prueba, como se dijo, el testigo no debe emitir juicio alguno ya que ésta se podría confundir con la pericial y la Suprema Corte de Justicia de la Nación es tajante al diferenciar a ambas señalando que,

**TESTIMONIAL Y PERICIAL, EN MATERIA DE TRABAJO.** Para que la prueba testimonial no pierda su característica y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgado los hechos que les constan, sin sacar de los mismos conclusiones ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definidas, correspondiendo a los testigos la narración de hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción, y a los peritos la apreciación, por medio de sus conocimientos técnicos o científicos, de la importancia y significación de tales hechos, para ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho. Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación. , Página 419. Boletín 1958 amparo directo 2827/1956, -- Ferrocarriles Nacionales de México.--resuelto el 13 de junio de 1958, por unanimidad de 4 votos.- Ausente el Sr. Maestro. Díaz Infante.- Ponente Maestro. Martínez Adame.- Srio. Lic. Manuel Alcaraz del Rio.

Por lo anteriormente señalado consideramos que de existir alguna confusión al señalar que la prueba testimonial se le compare con una prueba

pericial ya que son dos instituciones y figuras muy distintas mismas que en el capítulo tercero de este estudio hicimos un análisis profundo de que es testigo, cabe señalar que existen enormes diferencias entre ambas como se señalará brevemente:

EL TESTIGO. " Es la persona que declara en juicio acerca de un hecho y de sus particularidades o circunstancias." <sup>85</sup>

EL PERITO. Perito" es la persona versada en alguna ciencia o arte, que puede ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia. La actividad del perito debe ser considerada como auxiliar del juez en la búsqueda de máximas o reglas de experiencia y de conocimiento especiales."<sup>86</sup>

De las anteriores definiciones se desprende que tanto el carácter de una como de otra es su rango de apreciación mismas que tienen enormes diferencias, mismas que en forma ilustrativa enumeraremos.

### EL TESTIGO

- El testigo declarara sobre hechos que el ha percibido.
- El testigo solo conoce de los hechos que le constan.
- El testigo es persona física.
- El testigo no se elige.
- El testigo no puede ser recusado salvo sus excepciones.
- EL testigo ha conocido los hechos en forma directa y está obligada a declarar.
- El juez forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos.
- El juez nunca debe rechazar las declaraciones de los testigos.

---

85 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1994, Pág.419.

86 TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. Pág.425.

- El testigo habla de hechos pasados.

#### EL PERITO.

- El perito valora la prueba dando su opinión.
- El perito tiene que tener unos conocimientos especiales.
- El perito puede ser una persona física o moral.
- El perito es fungible.
- Es auxiliar de la justicia
- El perito puede ser recusado, tiene que ser imparcial.
- El perito no conoce los hechos sino hasta que es requerido para estudiar el asunto.
- El juez fundándose en razones de peso puede no aceptar el peritaje.
- El perito no presencia los hechos en forma directa, los estudia.

Ahora bien la prueba testimonial como se explicó brevemente es diferente a otras pruebas lamentablemente se ha visto desvirtuada, perdiendo sus alcances y sus efectos mismos que han sido dejados de lado, pero seguimos considerando que para alcanzar su plena disposición y su completa seguridad de que en ella se encuentre la verdad histórica que se persigue al ser aportada y desahogada en juicio, constituyendo plena convicción del juzgador, misma que deberá ser hecha conforme a los siguientes criterios.

**4.5.2. Que Sea Rendida Ante el Órgano Jurisdiccional;** este es un requisito sine qua non, de la prueba testimonial. La Junta no debe conceder valor probatorio al testimonio no sé rendido ante ella. Ya que si no es desahogada ante el Órgano Jurisdiccional y con la aplicación de las normas para tal caso, simplemente no sería una prueba testimonial.

**PRUEBAS RENDIDAS EN PROCESOS PENALES. SU VALOR PROBATORIO EN EL JUICIO LABORAL.** Constituye un procedimiento viciado que hace ineficaces las pruebas respectivas, presentar ante la Junta que conoce de un

conflicto de trabajo copia certificada de declaraciones testimoniales y dictámenes periciales rendidos en un proceso penal, en vez de hacerlo precisamente ante la autoridad que conoce del juicio laboral, pues en éste las pruebas deben rendirse ante la autoridad jurisdiccional del trabajo y conforme a las normas procesales establecidas en la Ley del Trabajo. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: CXXIX Tesis: Página: 449 Época: Quinta Época Amparo directo 5089/55. Lavandería "Félix Domínguez". 9 de agosto de 1956. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Arturo Martínez Adame.

Así mismo, hay que diferenciar que las manifestaciones hechas ante autoridad diferente como puede ser notarios o cualquier otro documento privado legalizado, no equivale a la prueba testifical, principalmente porque le falta, la publicidad y la contradicción que emana de un juicio tal y como lo señalan las siguientes Jurisprudencias:

**PRUEBAS TESTIMONIALES NO RENDIDAS ANTE LAS JUNTAS, VALOR DE LAS** La Junta indebidamente le concede valor probatorio a un testimonio rendido en un proceso penal seguido en contra del actor laboral por el delito de robo, rendida como prueba superveniente, toda vez que dicho testimonio no se aportó directamente ante la Junta de tal manera que la parte contraria hubiera tenido la oportunidad de repreguntarle. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: XXXIX, Quinta Parte Tesis: Página: 37 Época: Sexta Época Amparo directo 1723/58. Ferrocarriles Nacionales de México. 26 de septiembre de 1960. 5 votos. Ponente: Mariano: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: XXXIX, Quinta Parte Tesis: Página: 37 Época: Sexta Época.

**PRUEBA TESTIMONIAL, DECLARACIONES DE TERCEROS VERTIDAS EN UN DOCUMENTO.** Tratándose de declaraciones de personas ajenas a la controversia vertidas en un documento, corresponde a la parte que las ofrece cuidar de su perfeccionamiento, ya que en materia laboral no opera el principio aceptado en el procedimiento civil de que los documentos presentados por una parte y no objetados por la contraria, deben tenerse por admitidos por esta, sino

el fijado por la jurisprudencia de la cuarta sala en el sentido de que, los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a pruebas testimoniales, por lo que resulta indispensable la ratificación de los mismos, así como que se de oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes. Directo 3645/1959. - sección 34 del sindicato de trabajadores petroleros de la republica mexicana.- resultado el 27 de abril de 1960. por unanimidad de 5 votos.- ponente el Maestro. Valenzuela.- serio. Lic. Jorge Enrique Mota. 4º Sala Boletín 1960, Pág. 358.

**4.5.3. Que Sea Plural,** queremos dar a entender que deben ser varios los testigos que declaren para acreditar un solo hecho. En torno a la pluralidad es preciso, sin embargo, señalar las circunstancias que se pueden presentar.

La pluralidad tiene un límite, pues como ya sabemos que no se puede presentar más de tres testigos por cada hecho que se pretende probar, fracción I artículo 813, de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, la contravención a lo anterior, no debe ser motivo de invalidez de la prueba, es decir, el ofrecimiento de un mayor número de testigos, no es motivo para desechar esta prueba, sino que solamente la Junta deberá limitar el numero de testigos.

En relación con el requisito de pluralidad, encontramos una importante excepción que consiste en la posibilidad, bajo ciertas circunstancias, de que haga prueba plena un testigo singular. O sea, 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 numero 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 si indudables, hacen que el

declarante sea insospechable de falsear la verdad de los hechos que se investigan.

**PRUEBA TESTIMONIAL, EL HECHO DE QUE LOS TESTIGOS NO UTILICEN EXPRESIONES TEXTUALES A LAS EMPLEADAS POR LAS PARTES NO INVALIDA LA.** La circunstancia de que no utilicen los testigos las mismas palabras textuales de la parte oferente, al referirse a los hechos, lejos de invalidar sus declaraciones, demuestra espontaneidad y ausencia de aleccionamientos, sin que pueda exigirse a los testigos una precisión gramatical idéntica. Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Instancia: Cuarta Parte 84 Quinta Parte: Tesis: Página: 17 Época: Séptima Época Amparo directo 5627/74. Consuelo Franco Blancarte. 25 de junio de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez.

**PRUEBA TESTIMONIAL RENDIDA ANTE AUTORIDAD DIVERSA DE LA DE TRABAJO, VALOR DE LA.** La declaración de los testigos rendida ante autoridad distinta de la de trabajo, no puede surtir efectos de prueba testimonial en el juicio laboral, en virtud de no reunir los caracteres esenciales de esa prueba, ya que no depusieron ante el grupo y, por lo mismo, no tuvo la demandada oportunidad de repreguntarlos. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: XLV, Quinta Parte Tesis: Página: 36 Amparo directo 565/60. Ferrocarriles Nacionales de México. 1º. de marzo de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela.

Estas condiciones mismas que nos señala el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo misma que señala:

Que sea el único que se percató de los hechos, que su declaración no se encuentre en oposición con otras probanzas, que consten en autos y que concurren en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad, para mayor abundamiento trascribimos la siguiente Jurisprudencia de la Suprema Corte que a la letra señala.

**PRUEBA TESTIMONIAL. TESTIGO SINGULAR. REQUISITOS QUE DEBE REUNIR PARA DAR VALOR A SU DICHO.** Si bien es verdad que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal cuando en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, también lo es que para que ello ocurra es necesario, según lo dispone la fracción I del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, que ese testigo sea el único que se percató de los hechos, lo que no ocurre si la quejosa ofrece para demostrar los mismos hechos no sólo al testigo que declaró, sino también a otros respecto de los cuales se desistió. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Apéndice de 1995 Parte: Tomo V, Parte TCC Tesis: 871 Página: 603 Época: Octava Época TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEPTIMO CIRCUITO. (ANTES SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEPTIMO CIRCUITO. Octava Época: Amparo directo 1646/88. Jerónima Zapata Mendoza. 12 de septiembre de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 10/88. Lucía Ortiz Ramírez. 9 de octubre de 1991. Unanimidad de votos. Amparo directo 924/88. Instituto Mexicano del Seguro Social. 29 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 1026/90. Isidro Gutiérrez Ángel. 21 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Amparo directo 560/90. Álvaro Cárdenas Naranjo. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Tesis VII. P. J /12, Gaceta número 56, Pág. 65; Véase ejecutoria en el Semanario Judicial de la Federación, tomo X-Agosto, Pág. 462.

**4.5.4. Que Sea La Idónea.** Tenemos que esta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, así que demuestre la autenticidad de su presencia en el lugar de los hechos con una explicación convincente, circunstancias mismas que atañen al testigo, y que hacen suponer que su testimonio es imparcial y es veraz, como en los siguientes casos.

No resta valor a la prueba la circunstancia de que el testigo sea trabajador de confianza del patrón que ofrece su testimonio. Lo dicho por estos testigos debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refiere a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que de la razón de su dicho.

**TESTIGOS TRABAJADORES DE CONFIANZA.** Aún en el supuesto de que existan trabajadores comunes al servicio del patrón demandado, si éste ofrece el testimonio de trabajadores de confianza, el dicho de éstos debe aceptarse si reúne los requisitos excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se refieren a que el testigo declare sobre hechos que le consten directamente y que de fundada razón dé su dicho, sin que exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación. Época: Séptima Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 109-114 Quinta Parte Tesis: Página: 97 Amparo directo 5091/77. Química Sanitaria de Puebla, S. A. 12 de junio de 1978. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Sexta Época. Volumen CVI, Pág. 35. Amparo directo 7072/64. Manuel Sesma. 27 de abril de 1966. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ángel Carvajal. NOTA: En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda: "Véanse: Séptima Época: volumen 7, Quinta Parte, Pág. 25, volumen 10, Quinta Parte, Pág. 67, volumen 46, Quinta Parte, Pág. 47 y Tesis de Jurisprudencia 262, Apéndice 1917-1975, Quinta Parte, Pág. 244".

Por mayoría de razón debe dársele valor al dicho de los trabajadores en general, ya que sería ilegal que la Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrón demandado fundándose en que por estar ligados a la empresa respectivamente existe la presunción de que se inclinan a favor de este, ya que en la mayoría de los casos el patrón no puede presentar otros testigos sino que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el o los hechos. Para mayor abundamiento, la siguiente tesis sirve de soporte a lo comentado.

**TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.** Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados por el patrono demandado, fundándose en que por estar ligados con la negociación respectiva, existe la presunción de que se inclinan a favor de quien los presentó en la audiencia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pueden presentar más testigos que sus propios trabajadores, por ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre

el que declaran. Séptima Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 151-156 Quinta Parte Tesis: Página: 231 Quinta Época: Tomo LVIII, Pág. 540. Amparo directo 5493/38. Hernández Luis. 13 de octubre de 1938. 5 votos. Ponente: Hermilo López Sánchez. Tomo LXXVII, Pág. 4319. Amparo directo 3784/42. Cía. Minera Asarco, Unidad de Parral, S. A. 16 de agosto de 1943. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Antonio Islas Bravo. \*Tomo XCIX, Pág. 111. Amparo directo 6879/47. Petróleos Mexicanos. 13 de enero de 1949. Unanimidad de 4 votos. \*Tomo CVII, Pág. 285. Amparo directo 9400/49. Moreno J. Guadalupe. 15 de enero de 1951. 5 votos. Tomo CXII, Pág. 1949. Amparo directo 34/52. Mass Deop Rogelio. 26 de junio de 1952. Mayoría de 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. NOTA (1): \*En la publicación original no se menciona el Ponente. NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 306, Pág. 276.

Con el amplio criterio que nos hemos referido, y por equidad procesal, considero que la amistad unida a la dependencia económica no es razón en sí mismas, para invalidar un testimonio, ya que de hacerlo por solo esta razón y sin ningún otro motivo fundado, se daría lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que os idóneos que pudieran presentar no serían aceptados, o que sus declaraciones serían desestimadas.

El testimonio de los reclusos es valido, ya que la circunstancia de los testigos hubiere tenido la calidad de reos, no los inhabilita para declarar respecto de los hechos de que tienen conocimiento.

Al lado de estas circunstancias que no restan valor a la testimonial, encontramos otras que si son determinadas en el sentido indicado, pues hacen presumir parcialidad al testigo cuando este pueda obtener u obtenga una utilidad, provecho, o ganancia en el juicio, sino también cuando tenga el pleito su oferente, es incuestionable que lo pone en una situación de parcialidad, y aun cuando no obtenga ninguna, utilidad, provecho, o ganancia en el juicio, sino también cuando tenga inclinación estimativa hacia alguna de las partes.

El hecho de que un testigo manifieste que tiene interés en que gane el pleito su oferente, es incuestionable que lo pone en una situación de parcialidad, y aun cuando no obtenga ningún provecho alguno, si demuestra con su expresión tener inclinación hacia su oferente, por lo tanto, tiene interés directo o indirecto en el juicio.

**TESTIGOS INTERESADOS EN EL JUICIO.** Si de las declaraciones de los testigos presentados por el actor, se desprende que éstos tienen interés en el juicio, su dicho, por no ser imparcial, no merece credibilidad plena. Séptima Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 50 Quinta Parte Tesis: Página: 29 Amparo directo 4775/72. Hilados Y Tejidos Finos Santa Clara, S. A. 16 de febrero de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. NOTA: En la publicación original esta tesis aparece con la siguiente leyenda. "Véase: Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 18, Pág. 85".

El testimonio del jefe de personal, también por razones obvias se debe considerar parcial, ya que este como tal, nombra promueve o despide personal en representación del patrón, por lo tanto, en una demanda de despido, es indudable en pensar en la parcialidad de su testimonio a favor del patrón.

**4.4.5. Que Sea Uniforme** es decir que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, así como que cada uno de los testigos coincida en su dicho al contestar las preguntas y repreguntas.

**TESTIGOS, VALOR PROBATORIO DE LAS DECLARACIONES DE LOS.** No basta que los testigos presentados por una de las partes del juicio no sean repreguntados, contradichos o tachados, para que sus declaraciones tengan valor probatorio pleno, pues si de los propios atestados de esos testigos se desprenden datos de parcialidad o inverosimilitud, es obvio que resultan ineficaces las declaraciones a las pretensiones del oferente. Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 89 Quinta Parte Tesis:

Página: 39 Amparo directo 3016/75. Carlos Adrián Escamilla Gómez. 7 de mayo de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Álvarez. Volumen 58, Pág. 55. Amparo directo 2100/73. Jaime Tello Altarza. 23 de octubre de 1973. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Sin embargo; la coincidencia no debe ser absoluta, pues esta hace presumir que los testigos han sido preparados, ya que no existen declaraciones perfectas en esencia y accidentes, como no sean las de los testigos preparados ante lo anterior transcribimos la siguiente tesis que a la letra dice:

**TESTIGOS. COINCIDENCIA EN SUS DECLARACIONES.** Si los testigos declaran con relación a un mismo hecho, resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la Parte quejosa no acredita que incurrieron en errores o falsedades. Instancia: Cuarta Sala Séptima Época Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 90 Quinta Parte Tesis: Página: 31 Amparo directo 4059/75. Impulsora de la Cuenca del Papaloapan, S. A. de C. V. 9 de junio de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. NOTA: Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, tesis relacionada con la jurisprudencia 307, Pág. 278.

A propósito de esta uniformidad, si un testigo al repreguntarle incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su testimonio carece de eficacia probatoria.

Ahora bien lo manifestado no quiere decir que no tenga o que no deba tener ningún valor probatorio la testimonial cuando haya contradicción entre los distintos testigos.

**TESTIGOS, DISCREPANCIA D LOS SOBRE CIRCUNSTANCIAS ACCIDENTALES. VALIDEZ DE SU DICHO.** Si los testigos al referirse a

circunstancias accidentales, como son los colores o algún objeto, no hubieren concedido, sus discrepancias son irrelevantes para invalidar la prueba, ya que no se refieren a los hechos substanciales que constituyen la materia de la controversia. Séptima Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: 63 Quinta Parte Tesis: Página: 41 Amparo directo 5181/73 Félix Arévalo González. 28 de marzo de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

**TESTIGOS, DECLARACION DE LOS.** Las discrepancias accidentales se explican por la imposibilidad de los testigos para repetir palabra por palabra todo lo que oyeron dado el tiempo transcurrido entre la fecha en que sucedieron los hechos y cuando declararon. Instancia: Cuarta Sala Época: Sexta Época Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación Parte: XXVIII, Quinta Parte Tesis: Página: 143 Amparo directo 6149/58. Antonio García Mondragón. 9 de octubre de 1959. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Gilberto Valenzuela.

Del contenido de lo antes analizado se desprende el contenido fundamental que reviste y que se trata de llegar a esclarecer la intervención del testigo en el procedimiento laboral por lo que mediante los procedimientos señalados previamente, se busca la aplicación de una justicia objetiva, acorde con la realidad de los hechos debatidos en el conflicto, para decidir sobre las prestaciones alegadas.

**4.5.6. Que Sea Oficioso El Testimonio** ya que si el testigo omite dar la razón de su dicho y no precisa las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos, carecerá este de validez, como lo asienta la siguiente Tesis de la Suprema Corte.

**TESTIGOS, INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS.** Cuando los testigos presentados en un juicio laboral, no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan

conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz. Volúmenes 175-180, Pág. 53. Amparo directo 1832/66. Ángela González Hernández. 19 de julio de 1968. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz. Volúmenes 175-180, Pág. 43. Amparo directo 7803/82. Jesús Anchando Medina. 17 de octubre de 1983. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 181-186, Pág. 43. Amparo directo 6315/81. José Ramón Blasco Aguirre. 19 de marzo de 1984. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 181-186, Pág. 43. Amparo directo 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón S. A. 18 de junio de 1984. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Volúmenes 199-204, Pág. 39. Amparo directo 3664/81. Francisco Orrantía Velásquez. 21 de octubre de 1985. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. NOTA (1): La prelación de precedentes ha sido corregida y se elimina la leyenda: "Sostiene la misma tesis". NOTA (2): Esta tesis también aparece en: Apéndice 1917-1985, Cuarta Sala, Jurisprudencia N° 15, Pág. 16

**4.5.7. Que La Junta Deberá Observar** que los testigos al declarar no se anticipen en sus respuestas, sus respuestas no sean en forma técnica, ni metódica ya que no son peritos en derecho o concedores de derecho ya que al declarar en esta forma se evidencia que fueron preparados para declarar.

Bien, la prueba testimonial presenta ventajas evidentes, ya que es un medio natural, común, directo, proviene de terceros ajenos al conflicto de intereses, tal y como lo señala el Jurista Jeremy Bentham quien señala que " los testigos son los ojos y los oídos de la Justicia."<sup>87</sup>

A través del tiempo se ha decaído en una probanza de incierta seriedad y por lo tanto, de depreciada eficiencia. Es de gran importancia para el derecho la llamada por mucho tiempo prueba reina como también se le conoció al lado de

---

87 BENTHAM, Jeremy. Tratado de las Pruebas Judiciales. Ejea, Argentina, 1959. Pág. 49.

la prueba confesional, cabe hacer mención a las líneas que escribió él Doctor y Maestro José Dávalos que nos dice y que han sido fuente de inspiración de este trabajo.

"El abuso y la adulteración de la declaración de testigos han sumido a este medio en una grave pérdida de credibilidad. Es urgente conseguir que se observen las normas y reglas legales que tienen por finalidad asegurar el comportamiento veraz, de aquellos que acuden a juicio para dar noticia de los hechos que les constan, solo evitando la perniciosa declaración del falsario, se resolverá la importante probanza que es el testimonio. La testimonial que hoy es pálida luz, mañana volverá a brillar con intensidad, en beneficio de la verdad y de la justicia".<sup>88</sup>

#### **4.6. Propuesta de Reforma para Adicionar la Fracción V al Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo**

Una vez analizado lo anterior, nos atrevemos a proponer una adición al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, la cual quedaría de la siguiente manera, dependiendo de que fuese aceptada:

**Artículo 813. "La parte que Ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: "**

**Fracción V. " A petición de parte, siempre que el tribunal lo considere necesario, y dependiendo de alguna circunstancia especial vinculada con la causa del desahogo de la prueba testimonial, la Junta podrá ordenar que el desahogo de la misma sea video-grabado, para la mejor impartición de justicia."**

---

<sup>88</sup> DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. Ob. Cit. Pág. 258.

Todo esto con apoyo en el artículo 776 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, misma que admite en su segundo párrafo que podrán utilizarse aquellos medios aportados por los descubrimientos científicos.

Por otro lado, es preciso señalar que el tratadista Argentino Hitters Juan afirma que " exigir la trasccripción de la totalidad de la audiencia sería desvirtuar la oralidad y la inmediación"<sup>89</sup>, manifestación que no compartimos como argumento para no aceptar la video grabación del desahogo de la prueba testimonial.

Pensamos que se puede lograr más seguridad en el juicio si se utilizan medios modernos de registro masivos, mismos que se emplean en cualquier parte del mundo en numerosas actividades.

Otra cuestión que hay que señalar es ¿ En qué afectaría la oralidad, la inmediación o la publicidad de este procedimiento, la video filmación del desahogo de las testimoniales? Ya que como afirma Eduardo Couture " si lo que se busca dentro del procedimiento es una mayor garantía de certeza de un hecho o la veracidad de una de las afirmaciones, con una prueba concluyente".<sup>90</sup>

En el actual sistema solo queda asentado lo que consta en actas, que es mínimo y muchas veces se presta a malas interpretaciones por parte de la Junta, ya que por el exceso de trabajo con que se encuentran éstas, muchas veces no le prestan la importancia que cada caso requiere el desahogo de dicha probanza, además de que generalmente no se transcribe nada o casi nada, pocas veces se puede observar que se anote algo por parte de los integrantes de la Junta, al realizar las preguntas y las repreguntas. Es

---

89 HITTERS, Juan. El Juicio Oral en Material Civil y Comercial. Librería Jurídica, Buenos Aires. 1992 Pág.90.  
90 COUTURE, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3ª edición, Ejea 1973. Pág.

215. donde nos preguntamos, acaso este juicio no reviste situaciones especiales en los cuales se estudia a verdad sabida y buena fe guardada, como lo señala el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que ya se ha comentado.

Hay que hacer mención que dicho acto donde se examinarán las declaraciones de los testigos se hará varios meses después de celebrada la audiencia, al momento de pronunciar el veredicto del laudo es cuando se darán cuenta las partes del tiempo que ha transcurrido.

Cabe recordar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje hoy en día tienen demasiado trabajo, lo que hace imposible una celeridad de los juicios laborales consideramos que no puede hablarse de juicio en esas condiciones, cuando no queda para alguna de las partes posibilidad de controlar el error o absurdo que en la apreciación de la prueba puede cometer el tribunal, por no existir constancia y transcripción de la audiencia sobre la prueba rendida en la audiencia.

Debemos señalar que el proceso está estructurado al efecto de lograr la verdad completa o la verdad histórica, la cual tiene mas relevancia en el derecho laboral, por las facultades especiales que a ese fin otorga la ley a la junta.

La filmación de la prueba sería de gran importancia ya que el testigo al declarar, muchas veces mientras sus impertinencias no sean registradas, el imputado o testigo se sentirá normalmente fuerte sin remordimientos, confiado en que lo declarado se volatilice y caiga pronto en el olvido, si en cambio, su constante táctica esquivada y todos los demás intentos de perturbación demasiado transparentes son asentados en el acto, advierte que quedará para

siempre descubierta y lo más lógico resultará que declare lo que en realidad aconteció y adopte la actitud que corresponde.

La experiencia cotidiana nos ha demostrado con que poca responsabilidad declaran en todo tipo de juicios ante los Tribunales Laborales y ello como consecuencia del sistema que hoy en día se encuentra en vigente, esto es manifestaciones testimoniales sin grabación o filmación.

Con la filmación de las declaraciones de un testigo o de un reducido número de testigos, pueden mantenerse nítidas y claras en el espíritu del juez, pero si los testimonios se multiplican, si los hechos se complican y se contradice, es de tener que se forme una masa confusa y oscura, si no consta por escrito.

Es de recordarse que se desvirtúa la sustancia de las cosas a menudo depende de las palabras y si una palabra esencial es olvidada o resulta confusa, o está en discusión sobre alguna decisión. En el primer momento todo depende del testimonio mismo, pero después todo depende de la permanencia que se le otorgue, si no ha sido fijada por escrito, está cada vez más expuesta a alterarse o perderse, si en su origen fue exacto y completo, pronto deja de serlo.

La utilidad de este medio, no se limita a conservar el testimonio, sino que tiene una influencia saludable sobre el espíritu de los testigos ante las juntas de conciliación y arbitraje y ello como consecuencia del sistema empleado, esto es la declaración sin grabación o filmación alguna, prueba de ello, es la falta de denuncias y condenas por falso testimonio, por declaraciones prestadas en el procedimiento Laboral, de nada sirve la adición del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que señala:

" A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces salarios mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta. Y tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el trabajador en una semana".

Es de señalarse que el testigo pensaría que declarar con poca responsabilidad si ésta es utilizada en su contra en caso de falso testimonio y si a esa mayor garantía de veracidad se le argumenta que el testigo se auto limitaría en sus respuestas, por las implicaciones que en su contra podría tener las mismas, debe responderse que es preferible un testigo auto limitándose que un testigo poco veraz.

Desde nuestro particular punto de vista, el poder filmar las pruebas testimoniales, ofrece, además una gran seguridad contra los errores de las violaciones de los jueces, ya que si no queda nada retenido o filmado, todo se va en palabras, que podrían tener los reclamos en la apelación si no existen indicios que puedan sustentar algo así. Que será de sus quejas para contrastar las aseveraciones de un hombre público a quien el poder y la autoridad concede crédito ficticio, independientemente de todo mérito personal, pues bien las declaraciones escritas son un freno contra el favoritismo o la enemistad.

Es de aludirse que la existencia de los medios actuales de retención o filmación posibilita en grado sumo lograr las ventajas apuntadas sin pérdida de ninguno de los elementos fundamentales del proceso oral, como la celeridad, la inmediación, la concentración y la publicidad entre otros. Ya que todo ordenamiento jurídico procesal persigue dos principios: el de justicia y el de seguridad jurídica, ya que no hay verdadero derecho, si no tiende a la realización de la justicia, por el otro, el derecho responde a la necesidad de un régimen estable, que elimine cuanto signifiqué arbitrariedad.

Siendo con las grabaciones un motivo para brindar seguridad para evitar la arbitrariedad de fallas judiciales dictadas contra la prueba producida después de lo anterior.

Seguir sin establecer sistemas de grabación o algún otro medio que en algún momento pudiesen servir como medios de prueba, es atribuir la suma del poder a los tribunales, los que apreciando en conciencia seguirán dictando laudos prácticamente inapelables, al no haber prueba alguna que constate lo ocurrido.

Es cuando nos preguntamos qué es mejor para un correcto sistema de procedimiento oral:

- ❖ Un juez o secretario anotando en papeles lo que humanamente logra retener.
- ❖ Un juez o secretario que pueda prestar toda atención a la audiencia, sabiendo, que todo lo que en ella se dice queda perfectamente retenido para su posterior revisión, en caso de ser necesario.

Apoyar la primera postura implicaría seguir con las mismas omisiones que se dan en los juicios seguidos ante estos tribunales, ya que con un pequeño gasto que podría ser pagado por el erario federal o por la parte que solicite la grabación o que se pagara en las costas procesales y por la parte que presentó a los testigos que hubiesen incurrido en dicho agravio.

Es evidente que defender la primera postura, es defender la inseguridad y crear bases para la arbitrariedad.

Apoyar la segunda postura, sería darle más formalismo y certidumbre jurídica a la actividad procesal de la junta; toda vez que se podría analizar cuidadosamente el testimonio rendido.

Consideramos que entre más formalismo y seguridad jurídica que se le dé a los juicios, menor serán los laudos o resoluciones injustas en cualquier controversia, sean éstos laborales, civiles, penales, etcétera.

Cabe señalar, que tenemos conocimiento que en el Congreso de la Unión, en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, las sesiones de los legisladores, sus trabajos especiales en comisiones y las comparencias de funcionarios son grabadas en su totalidad, tanto estenográficamente, tanto en audio y video. Por lo tanto, es preciso indicar que si bien es importante el trabajo Legislativo, también lo es el trabajo Jurisdiccional.

La grabación, como medio de prueba, representa una alternativa de adecuación a los tiempos actuales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** - Nuestros Derechos Sociales se sustentan sobre una base Constitucional, en la idea de lograr la igualdad social, misión primordial del Derecho del Trabajo, mismo que se encuentra asentado en nuestro artículo 123 Constitucional. En él se considera un derecho que tiene como objetivo lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

**SEGUNDA.** - El Estado ha tenido y tiene que garantizar el mínimo de derechos al trabajador, para asegurarle una vida digna y un mejor desempeño en el ámbito social.

**TERCERA.** - El Derecho del Trabajo en México se desenvuelve sobre la base de que constituye un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores, susceptibles de ser mejoradas en los contratos individuales o colectivos de trabajo, reduciendo el diferencial entre la condición económica de los patrones y los trabajadores, mediante el impulso a los instrumentos colectivos de lucha social.

**CUARTA.** - Los principios que rigen al Derecho Procesal Laboral y que le han conferido autonomía, constituyen las características esenciales para considerarlo como una rama de la Ciencia del Derecho, reservada a las relaciones obrero-patronales.

**QUINTA.** -La evolución del Derecho Procesal del Trabajo es fundamental, pues de poco servirían las normas protectoras de los trabajadores sin la existencia y evolución de disposiciones adecuadas y garantías que permitan hacer efectivos sus derechos. Para cumplir con esta función, el procedimiento

laboral, con la reforma de 1980, experimentó cambios importantes y esenciales que van encaminados a lograr lo anterior.

**SEXTA.** - la Ley Federal del Trabajo vigente, al regular el desahogo de la prueba de inspección, señala que deberá ser practicada por el actuario, la cual resulta ineficaz, pues no se le da el valor real a esta probanza. Toda vez que al confiar en el actuario su desahogo, con ello, la Junta no cumple con el principio de inmediatez. Por consiguiente puede decirse que cambia radicalmente la esencia de la prueba, se convierte en una prueba documental, dado que al valorarla la Junta, solo tiene a la vista el documento donde se hizo constar.

**SEPTIMA.** - La valoración de las pruebas busca la firmeza que tienen los diversos medios probatorios, tratando de señalar, con la mayor exactitud posible, como se establecen y que peso ejercen los medios de prueba sobre la decisión que la Junta debe tomar, fundada en conocimientos de Derecho, Psicológicos, Lógico, Éticos, etcétera.

**OCTAVA.** - Las ventajas que pueden tener uno y otro sistema serán de acuerdo a cada legislación y preparación del juzgador, inclinándonos por el sistema mixto, el cual conjuga el sistema de aplicación tanto de la prueba tazada, como los conocimientos que la libre conciencia le otorga, como se señala en el artículo 841 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

**NOVENA.** - Es deber de la Junta motivar sus laudos. No olvidemos que la motivación del laudo es importante en la administración de justicia laboral, como obligación funcional de la junta, que la ley le impone como una manera de ver su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de demostrar que su resolución es el producto de un acto de razonamiento y fundamentación

emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares y no como autoridad.

**DECIMA.** – Consideramos que de cumplirse las formalidades que señala la Ley Federal del Trabajo, se traduciría en laudos más justos y una impartición de justicia acorde a nuestros tiempos de modernidad.

**DECIMA PRIMERA.** - Para poder conocer la verdadera importancia de la Prueba Testimonial, ésta debe desarrollarse con las formalidades y reconocimientos que la misma ley prevé respecto al juicio, con las imposiciones y adecuaciones a nuestros tiempos.

**DECIMA SEGUNDA.-** Del análisis hecho por las Juntas, consideramos que así como las Juntas de Conciliación Y Arbitraje se auxilian de los medios modernos, ésta debe auxiliarse de medios electrónicos que en la actualidad en cualquier lugar se emplean para el análisis de las pruebas ante ella desahogadas, con esto podría darse una mejor aplicación de la ley.

**DECIMA TERCERA.** - Consideramos que el legislador deberá en futuras reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, establecer con claridad y precisión verdaderas sanciones, tanto para los testigos falsos, como para los abogados patronos que han hecho que esta probanza vaya perdiendo credibilidad, evitando el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre obreros y patronos.

**DECIMA CUARTA.** - En consecuencia proponemos que se adicione la fracción V al artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que quedaría de la siguiente manera;

**Artículo 813. "La parte que Ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:**

**"Fracción V. A petición de parte, siempre que el tribunal lo considere necesario, y dependiendo de alguna circunstancia especial vinculada con la causa del desahogo de la prueba testimonial, la Junta podrá ordenar que el desahogo de la misma sea video-grabado, para la mejor impartición de justicia."**

Consideramos que con la adición de la presente propuesta, se emitirán laudos más justos, ganando mucho terreno la impartición de justicia.

**DECIMA QUINTA. —** Ahora bien, tenemos conocimiento que en el Congreso de la Unión y en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, las sesiones de los legisladores, sus trabajos especiales en comisiones y las comparencias de funcionarios a ellas, son grabadas, en su totalidad, tanto estenográficamente, como en audio y video. Por lo tanto es preciso indicar que si bien es importante el trabajo legislativo, también lo es el trabajo Jurisdiccional.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA-CASTILLO, Niceto Proceso, Auto composición y Autodefensa, 2° edición, UNAM, México, 1980.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo Cultura Económica. México, 1995.

BENTHAM, Jeremy. Tratado de las Pruebas Judiciales, Argentina, Ejea. 1959.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, 3° Edición, México, 1990.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2° Edición. Trillas México 1989.

BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista Cuarta Edición. México 1994.

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Tomo I, Vol. I parte General. 3° Edición, Buenos Aires Argentina, 1987.

CARNELUTTI, Francesco. La Prueba Civil, Traducción de Alcalá Zamora Castillo, Niceto, 2° edición, Palma Argentina, 1982.

CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil, editor y traductor Orlando Cárdenas. México s/f

CARNELUTTI, Francesco. Lecciones de Derecho Civil Traducción de Santiago Melendo. Segunda edición, Palma, Argentina, 1951

CASTILLO LARRAÑAGA, José y Rafael DE PINA. Instituciones de Derecho Procesal Civil, Porrúa. México, 1990.

CHIOVENDA, José, Principios del Derecho Procesal Civil, Tomo 1, Traducción para la Revista Española de Derecho Privado, Madrid España. 1954.

COUTURE, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3° edición, Ejea Argentina, 1973

DÁVALOS, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, 2° Edición Porrúa, México 1991.

DÁVALOS, José. Tópicos Laborales. 2° edición, Porrúa México, 1998

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 7° edición, Porrúa. México, 1997.

DE BUEN LOZANO Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1988.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I. Porrúa. México DF. 1986.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, T 1, T 2, Porrúa, 16 edición, México. 1999.

DE PINA VARA, Rafael. Tratado de las Pruebas Civiles, Porrúa, México, 1942.

DEVIS ECHANDIA, Hernando, Teoría General de la Prueba Judicial, Breve antología por Víctor Zavala, 5° edición, Zavala, Buenos Aires, Argentina, 1979.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. Diversa Teoría Sobre el fin de la Prueba Judicial, Breve antología Procesal, de Medina Lima Ignacio, U. N. A. M., México, 1973.

DÍAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I Y II Porrúa, México, 1990.

EICHMAN. Helmutt El Derecho Procesal Canónico según el Código de Derecho Canónico, Vol. I Italia. 1931.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho, 43 Edición, Porrúa, México, 1992.

GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, 8° edición, Harla. México, 1990.

HITTERS, Juan. El Juicio Oral en Material Civil y Comercial, Librería Jurídica, Buenos Aires, 1979.

NORIEGA CANTU, Alfonso. las Ideas Políticas en las Declaraciones de las Constituciones Políticas de México 1814-1917, México, 1984, UNAM.

OVALLE FAVELA, José. Teoría General del Proceso, Harla, México, 1991.

PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil, México, Porrúa. México. 1961.

Partida III, Tomo XIV. Los Códigos Españoles Concordados y Notados, Madrid, 1948.

ROSS GAMES, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo, Cárdenas, México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal de Trabajo, 6° edición Porrúa. México, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Tomo II Patronato, Del I. N. E. A. R. M., 2da. Edición, México, 1987.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 130° edición, Porrúa, 2002, México.

Agenda Laboral. Ley Federal del Trabajo. Ediciones Fiscales Isef. México 2002.

Agenda Civil del DF. 2002. Código de Procedimientos Civiles para el DF. Isef. México 2002.

Ley Federal Del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 82ª edición, Porrúa, S.A. México. 2002.

IUS 2002 Jurisprudencia y tesis aisladas 1917 – 2000. Poder Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. México 2002.

#### OTRAS FUENTES

ALCALÁ ZAMORA, Niceto. Revista de Derecho Procesal. Argentina, año 1944, 4 Trimestre.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica. Revista Confederación Patronal de la República. México 1972.

CAMPILLO SAINZ, José. Revista de la Facultad de Derecho. T. I, 1-2 Enero-Junio 1951.

FADDA Y BENSA. Notas a WINDSCHEID, DIRITTO DELLA PANDETTE. Trad. Santiago Melendo. T. Yo. Pavoda, Italia. 1956.

GUISEPPE CHIOVENDA. , En las Normas del la Naturaleza y la Eficacia de las Leyes en el Tiempo. Traducción Española T. Yo Revista General de Derecho y Jurisprudencia 1933.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de Derecho Usual. Omeba, 6° Edición, Buenos Aires Argentina, 1968.

Diccionario Océano Color. Océano Barcelona España 1995.

GARCIA Ramón y Pelayo GROSS. Pequeño Larousse, Ediciones Larousse, 5° ediciones, España, 1981.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. UNAM, Diccionario Jurídico Mexicano, el tomos I y II, 4° Edición. México. 2001.

Nueva Enciclopedia Jurídica, tomo I, Francisco Seix, Barcelona España. 1985.

PALLARES DE TORRES, Eduardo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliaste Argentina. 1988.

ACADEMIA REAL ESPAÑOLA. Diccionario del la Lengua Española. Vigésima Primera edición, Espasa, España, 1999.

V.º b.  


TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN