

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**"Análisis de la Tacha de Testigos en
Materia Laboral"**

T E S I S

que para obtener el título de
LICENCIADO EN DERECHO

Presenta

FRANCISCO R. MARTINEZ CHAPARRO

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

MEXICO, D. F.

1987

24
502



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

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

La motivación para que haya elegido el presente tema y tratar de realizar un trabajo que llene los requisitos establecidos por la Universidad Nacional Autónoma de México, para el efecto de obtener el Título de Licenciado en Derecho, es el haber tenido desde el inicio de mis estudios la oportunidad de litigar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos Obrero-Patronales y conflictos colectivos.

La actividad diaria en los Tribunales de Trabajo, y el ponerme a meditar sobre la importancia que tiene la Tacha de Testigos, tema que dentro del Derecho Laboral no ha sido muy analizada por los Juristas y estudiosos del Derecho, me ha impulsado a realizar el presente trabajo.

En el desarrollo de esta Tesis trataré diversos temas relacionados con el incidente de Tacha de Testigos, tales como el Procedimiento Laboral en general, las pruebas y su desahogo, los cuales deberán ser estudiados para llegar a la conclusión de lo que realmente será la ya mencionada Tacha de Testigos.

El trabajo que ahora presento a la consideración de ese Honorable Jurado, tiene la intención de aportar al Derecho Laboral, un mínimo de mis experiencias obtenidas en el ejercicio diario de los conflictos laborales, y en especial sobre la Tacha de Testigos, tema que desde mi punto de vista no se le ha dado la importancia debida, por lo que es mi intención tratar de analizarlo, y poder aportar algo para el beneficio de la clase obrera.

CAPITULO PRIMERO

1. CONCEPTO DE PROCESO LABORAL.

Al hablar sobre la Tacha de Testigos en materia Laboral, es preciso en primer término situarnos sobre el concepto de Proceso Laboral, y tratar de dar una definición congruente sobre la materia que se desarrollará en la presente Tesis, así mismo trataré de dar definiciones de autores nacionales, ya que considero que el derecho laboral mexicano es diferente a cualquier otro Derecho en cuanto a su nacimiento y evolución ya que éste tiene distintas características al de otros países, en atención a que nuestra Ley Federal del Trabajo es un Estatuto Jurídico de los trabajadores que nació como resultado de un Proceso revolucionario que culminó con la Constitución de Querétaro de 1917, que fue el resultado de una garantía social consagrada en las fracciones XX, XXI y XXII, del Artículo 123 de la Constitución Política que nos rige, por lo que trataré exclusivamente de dar definiciones de autores mexicanos.

Después de haber investigado dentro de nuestra Doctrina Mexicana Laboral he encontrado que el concepto más antiguo que tenemos de Derecho Procesal del Trabajo Mexicano es el que nos da el Maestro Alberto Trueba Urbina en su Libro (Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 1941, pág. 18) definiéndolo de la siguiente manera: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, o para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales", de lo que se deriva que el derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas, así como para conservar el equilibrio económico entre los factores de la producción, siendo la función primordial del derecho procesal del trabajo la realización y ejecu-

ción del derecho del trabajo, para seguridad y garantía de quienes solicitan la protección.

Para el Lic. Ramírez Fonseca, el derecho procesal del trabajo, "es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésto posible a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (Ramírez Fonseca Francisco, **La prueba en el procedimiento laboral, comentarios y jurisprudencia**, Editorial P.A.C.S.A., 1978, pág. 20).

Igualmente manifiesta que está en desacuerdo con la definición dada por Armando Porras y López, ya que para éste el Derecho Procesal del Trabajo es "la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista económico y jurídico". (Porras y López Armando, **Derecho procesal del trabajo**, Editorial J. M. Cajica, S. A., Puebla, pág. 15).

De lo anterior, considero que las Juntas independientemente de la función jurisdiccional y conciliatoria también construyen el Derecho, ésto quiere decir que dichas Juntas tienen una triple función, conciliar, decir el Derecho y construir el Derecho.

Respecto a lo primero es una atribución fundamental de las Juntas tal y como se desprende de los Artículos 591, fracción I, 600, fracciones I y IV, 604 y 866 de la Ley Federal del Trabajo, donde el procedimiento conciliatorio debe agotarse.

Para no dejar incompleta dicha definición, en virtud de que las juntas no son las únicas autoridades del trabajo, considero necesario relacionar a otras, tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, misma que interviene en el Registro de Sindicatos, la Secretaría de Hacienda, la cual interviene en asuntos como el reparto de utilidades de los trabajadores, las Comisiones de Salarios Mínimos, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de lo que se desprende que dichas autoridades tienen gran importancia en la solución y ayuda que se le brinda a la clase trabajadora.

Luego entonces, cabe aclarar que la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo no es dar protección al Derecho Sustantivo del Trabajo, sino regularlo para dar mayor eficacia al mismo.

En la iniciativa de Ley que envió el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión, se da una definición de lo que es el proceso laboral manifestando que "El Derecho Procesal Laboral son las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo, cuando este es violado por alguno de los factores de la producción o por algún trabajador o patrón". (**Iniciativa de la Nueva Ley Federal del Trabajo**, enviada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión, 12 de diciembre de 1968, pág. 26).

Cabe aclarar que la definición que se da en la iniciativa de Ley que envió el Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión del proceso laboral menciona que solo hay normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo cuando es violado, sin embargo se olvida este concepto, que en muchas ocasiones se recurre a las normas del Proceso Laboral, sin que previamente se haya violado el Derecho Sustantivo, como en los convenios que se sujetan a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo tanto, y después de analizar dicha definición no la comparto.

Para el maestro Juan Estrella Campos el derecho procesal del trabajo, es "aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del Estado, cuando interviene en las relaciones obrero-patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico". (Estrella Campos Juan, **Apuntes del derecho procesal del trabajo**, 1970, pág. 89).

Tanto la definición del maestro Estrella Campos como la del Lic. Armando Porrás y López son similares a la definición que dimos en un principio del maestro Alberto Trueba Urbina.

Para el Maestro Mario de la Cueva, el derecho procesal del trabajo es "el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos entre el trabajo y el capital en armonía con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo". (De la Cueva Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, Editorial Porrúa, México 1980, Séptima Edición, pág. 89).

El concepto que da el Maestro Mario de la Cueva, considero que lo deriva de la misma Ley Federal del Trabajo en cuanto a que el ar-

título segundo dice que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio o la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos, por lo que considero que el objeto del derecho procesal del trabajo, es resolver los conflictos obrero-patronales, obteniendo un equilibrio en sus relaciones, aplicando la justicia social, que no es sino garantizar al trabajador el mínimo de derechos que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, regulando de esta forma el derecho procesal del trabajo, los conflictos obrero patronales.

2. CARACTERISTICAS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Dentro del derecho procesal del trabajo, existen diversos criterios de los autores mexicanos en cuanto a la clasificación de las características del mismo, así como de los principios.

En ningún momento los autores han coincidido en la clasificación, ya que algunos consideran como principios ciertas características y viceversa.

Por lo anterior, he encontrado cierta dificultad para poder analizar cada una de las clasificaciones que dan los diversos autores en relación a las características del derecho procesal del trabajo, y dar mi punto de vista, así como de los principios, los cuales trataré en forma específica con posterioridad.

Cabe aclarar que si hago mención de los principios es por la gran similitud que existe en cuanto a las características.

Durante la investigación que realicé al abordar las características del derecho procesal del trabajo, ningún autor hace alguna definición de las mismas, por lo que considero que independientemente de ser la palabra "característica" muy usual, es indispensable hacer su definición etimológica.

CARACTERISTICAS.—(El **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, Tomo II de Guillermo Cabanellas, Catorceava Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., 1979, Buenos Aires, Argentina, pág. 71), nos menciona que es cada una de las cualidades esenciales y diferenciadoras de los seres y de las cosas, Nota genuina, conjunto de particularidades.

A continuación daré la definición tomada del **Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado**, Ediciones Larousse, México 1975: Que pertenece al

carácter/ detalle característico/ que caracteriza/ lo que da carácter distintivo, particularidad de una persona o cosa.

Una vez hecha la definición de la palabra característica, a continuación expondré diversas clasificaciones de autores en relación a las características del derecho procesal del trabajo.

El maestro Armando Porras y López considera como características del derecho procesal del trabajo las siguientes:

a). "La autonomía científica.—De la misma manera que existe un derecho procesal mercantil, cuyos sujetos actor y demandado son comerciantes o por lo menos son personas que han ejercitado actos de comercio; de la misma manera que al delincuente se le juzga por el derecho penal sustantivo y adjetivo, respectivamente; de igual manera, al trabajador y al patrón, en sus relaciones ya como actores o como demandados, los estudia la nueva rama del Derecho, motivo de esta obra.

De la autonomía científica del derecho procesal del trabajo se desprende la naturaleza del derecho sustantivo que, en cierto modo tutela, ya que de nada serviría éste al adjetivo naturalmente en los casos de violación o desconocimiento de la ley laboral.

b). La oralidad en la forma.—En ningún procedimiento ni en el penal triunfa la oralidad tan rotundamente como en el derecho procesal del trabajo. La palabra hablada es la forma idónea para reclamar justicia, ella es el medio que pone de relieve al ser humano con sus semejantes. Ninguna otra forma de contacto directo, acerca o aleja a los hombres como la palabra, ella es e signo más intensamente humano, porque ella es manifestación de vida, lo mismo en el lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia del orador.

c). La sencillez en las formalidades.—El artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que "en las comparecencias, escritos, y promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

d). La flexibilidad de la ley.—En el derecho procesal civil donde la aplicación de la ley es rígida, estricta, es inflexible, en cambio en el derecho procesal del trabajo ocurre lo contrario, la ley es flexible, sin que esto quiera decir que se viola. Prueba de lo anterior la encontramos en el hecho de que la ley laboral, es la única ley mexicana que adopta

el sistema de la apreciación de las pruebas en forma libre por el juez. Además, la aplicación de la equidad como modo supletorio de la Ley.

e). Los laudos a verdad sabida y en conciencia.—Pocas legislaciones en el mundo capitalista han aceptado estas normas inspiradas en el más auténtico y puro principio de justicia. El artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo dice:

“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 apoye”.

De la exégesis de esta disposición se desprende que la “verdad sabida” es la norma suprema para impartir la justicia obrera, y que esta norma se perfecciona, se complementa con lo dispuesto en relación a que los laudos se dictarán en conciencia. De los tres sistemas probatorios la ley aceptó el de la apreciación libre de la prueba por el juez, es decir, el juzgador tiene la facultad de aceptar toda clase de pruebas y para valorarlas sin más limitación que la verdad sabida y la conciencia, es decir que el juzgador fallará los asuntos obrero-patronales cuando la verdad sabida haya sido transmitida a través de la conciencia”. (Porrás y López Armando, **Derecho procesal del trabajo**, Textos Universitarios, México 1971, págs. 23 a 29).

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, las características del derecho procesal del trabajo son las enunciadas en su libro (**Nuevo Derecho procesal del trabajo**, Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1980, págs. 39 a 41).

Siendo éstas las siguientes:

1.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES UN DERECHO PROTECTOR. En función de la esencia revolucionaria del artículo 123 de la constitución de 1917, tanto las normas sustanciales como las procesales son esencialmente proteccionistas y tutelares de los trabajadores; la protección está no sólo en la ideología y entraña de sus disposiciones, sino en los textos mismos, pues la norma sustancial influye de tal manera en la procesal, que ambas se identifican en sus sentidos proteccionistas y tutelar, de manera que el derecho procesal del trabajo es proteccionista de una de las partes, de la parte obrera, cuando su lucha aflora en los conflictos de trabajo y éstos se llevan a la juris-

dicción laboral no sólo para la aplicación del precepto procesal sino para la interpretación tutelar del mismo, en favor de los trabajadores.

Así se manifiesta la función proteccionista y tutelar de las normas adjetivas del trabajo, originando en su reglamentación un nuevo derecho procesal que contempla en el proceso a dos partes en pugna, para el efecto de tutelar a la más débil, que es la obrera, de donde emerge el principio de disparidad procesal, para la realización plena de la tutela en favor de los trabajadores.

2.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES REIVINDICATORIO.

Destaca en forma especial la naturaleza reivindicatoria del derecho sustantivo y sustancial del trabajo que se consigna en el artículo 123 constitucional, dicha legislación fundamental del trabajo contiene normas reivindicatorias para corregir las injusticias sociales y la explotación secular de que han sido víctimas los trabajadores mexicanos, por ello en el proceso mismo, las juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales del trabajo burocrático, están obligados a redimir a los trabajadores, a fin de cumplir con los principios de justicia social que contiene el mencionado estatuto constitucional.

La función reivindicatoria la deben ejercer los tribunales del trabajo en el proceso laboral, en donde pueden advertir fácilmente las injusticias y aplicar los principios reivindicatorios de los derechos de los trabajadores en el propio juicio laboral.

3.—EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO ES DERECHO DE CLASE.

Pasemos ahora revista a nuestra jurisprudencia, la que se ha mantenido firme al declarar que el derecho del trabajo es legislación de clase, radicalmente distinto del derecho civil, por ser aquel protector de una clase social: la trabajadora. Dos criterios ha sustentado la suprema corte respecto al carácter del derecho del trabajo; uno, asimilándolo al derecho público, y otro considerándolo autónomo.

En la ejecutoria del 18 de enero de 1935, Francisco Amezcua sostiene la tesis siguiente: "El artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos elevó a la categoría de instituto especial de derecho público al derecho industrial o de trabajo, creando a las juntas de conciliación y arbitraje, como tribunales de equidad, distintos de la autoridad judicial".

Esta ejecutoria asemeja el derecho del trabajo al derecho público, pero lo más significativo es el fundamento por cuanto establece su carácter público por la naturaleza del tribunal: Junta de Conciliación y Arbitraje. La cual puede demostrar que incluyó el derecho procesal dentro del término Derecho del Trabajo, en cuyo caso la Corte no acertó a distinguir el Derecho Sustancial del Procesal, pues precisamente el fundamento para su clasificación es procesalista por referirse a la naturaleza del tribunal o bien solo tuvo en cuenta el derecho sustancial del trabajo, sin sospechar siquiera la existencia del procesal, no obstante que este le servía de apoyo para mantener su tesis. Más suponemos que la Corte sin querer se refirió también al derecho procesal, entonces tenemos un dato importante: el derecho procesal del trabajo, es derecho público, lo cual es inadmisibles porque el derecho procesal laboral, es rama del derecho procesal social. Sin embargo la nueva ley de trabajo acogiendo a la vieja jurisprudencia, se pronuncia por su carácter público, (Artículo 5o.), menospreciando su genealogía social.

El derecho procesal del trabajo, como el sustantivo, es instrumento de lucha de los trabajadores en el proceso: Derecho de lucha de clase y el mismo ha sido creado exclusivamente para el beneficio de la clase trabajadora.

Para el maestro J. Jesús Castorena, las características del derecho procesal del trabajo, son las enunciadas en su libro (**Procesos de Derecho Obrero**, México, D. F., Primera Edición, págs. 42 a 50), siendo éstas las siguientes:

1.—Es dispositivo. Término opuesto a inquisitivo, es decir, ellas determinan la cuestión o cuestiones sobre las que haya que pronunciarse el órgano jurisdiccional; éste no podrá, bajo ningún concepto decidir un problema que no le haya sido planteado.

El término dispositivo es sinónimo de la actividad que realizan las partes, es decir que sin la promoción e interés de las partes, el órgano jurisdiccional no puede actuar.

2.—Es formal. Dicho autor manifiesta que de acuerdo al artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que actualmente viene a ser el artículo 687 en la Ley vigente se quiere deducir la idea de que los procesos jurisdiccionales del derecho obrero no son formales.

El precepto alude a los escritos, promociones o alegaciones de las partes en la junta, para sentar el principio de que esas actividades no

estarán sujetas a forma alguna. La intención del proceso es clara, se trata de las actividades de las partes, no del proceso en sí.

Asimismo menciona dicho autor que no puede haber proceso que no sea formal, ese carácter lo fundamentan en el artículo 14 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, el cual habla de las formalidades esenciales del procedimiento, y del artículo 159 de la Ley de Amparo que precisa esas formalidades.

Jesús Castorena concreta en que las formalidades las podemos referir en los siguientes capítulos:

a). El desarrollo del proceso debe constar por escrito y fundamentarlo.

b). El proceso tiene que sujetarse al desenvolvimiento lógico previsto por la Ley, por ejemplo, no puede haber emplazamiento si no hay demanda.

c). Algunos actos del proceso deben ajustarse a cierto ritual, por ejemplo, el emplazamiento y las notificaciones. Se trata de actos sacramentales, ajustados estrictamente a un orden y a una serie de mandatos; la inobservancia más insignificante determina su nulidad.

3.—Es oral. Se piensa que la oralidad tiene el significado de ajustar las actividades del proceso a la palabra hablada en lugar de la escrita.

Da lugar esta idea a la división de los juicios en escritos y orales. En los primeros las promociones de las partes se hacen por medio de recursos, por ejemplo los interrogatorios, posiciones y cuestionarios.

En los orales las promociones se hacen ocurriendo ante la autoridad y formulando una comparecencia.

Cuando se trata de determinar las ventajas del juicio oral sobre el escrito, se afirma que la oralidad da lugar a la inmediación, o sea a la intervención directa del órgano en el proceso. Más que hablar de oralidad, debiera afirmarse la inmediación en todos los aspectos del proceso.

Concluye el maestro J. Jesús Castorena en relación a la oralidad: "Somos de opinión de que nuestro proceso está orientado hacia ese carácter, por la disposición del artículo 685 de la Ley Federal del

Trabajo vigente, y de que la oralidad no es un fin, sino un medio para realizar la intermediación". (Castorena J. Jesús, Ibid).

4.—Es público. En virtud de que los procesos han sido proscritos en definitiva de la época nuestra. Hoy por hoy, todos son públicos es decir, pueden concurrir a las diligencias, audiencias y actuaciones, lo mismo las partes que cualquier persona.

5.—Como quinta característica considera dicho autor la concentración en el derecho procesal del trabajo, el cual nos menciona que significa: Que todas las acciones, excepciones, defensas e incidentes que se susciten por motivo de la aplicación de la norma se planteen en un solo acto y se resuelvan en el laudo juntamente con lo principal.

6.—Como siguiente característica del derecho procesal del trabajo que menciona el autor citado es la conciliación diciéndonos que la misma no es nada más un elemento del proceso, es también un carácter de él. Hay procesos o partes de él dispuestos para alcanzar la conciliación.

Por lo que considero que el derecho procesal del trabajo es el único proceso en el cual se da esta característica, ya que en ningún otro derecho se pone de manifiesto dicha conciliación de las partes contendientes.

7.—Como última característica del derecho procesal del trabajo que considera el maestro Castorena es la valoración de las pruebas y apreciación de los hechos en conciencia y resolución a verdad sabida.

En relación a dicha característica el autor menciona que de las disposiciones del artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo vigente, algunos tratadistas señalan como un carácter más del proceso del trabajo la facultad que tal precepto otorga al órgano jurisdiccional. Nosotros no pensamos que el alcance de este precepto pueda significar un carácter más del proceso; una facultad del órgano, no es ni puede tener ese efecto.

La facultad a que se alude solo significa que las juntas solo pueden hacer descansar su decisión en una simple presunción, pese a que un instrumento público asiente lo contrario, pero estableciendo siempre los motivos que tuvieron para desechar uno y para tomar en cuenta a otro. La verdad sabida, o sea la convicción última del órgano, tiene que expresarse, no guardarse ni ocultarse.

A continuación se transcribe el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, al cual se ha hecho referencia con anterioridad, "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".

De las características que menciona el autor citado, son las que considero se apegan más a la realidad del derecho procesal del trabajo, y las apruebo a excepción de la concentración y la valoración de las pruebas y apreciación de los hechos en conciencia y resolución a verdad sabida, ya que ésta más que una característica se podría definir como un principio, puesto que la misma contiene un fundamento de fondo y no de forma, requisito esencial para que se pueda considerar una característica del derecho procesal del trabajo, aunque en esencia el autor concretiza que no está de acuerdo con dicha característica, ignorando el porqué la citó dentro de las características del derecho procesal del trabajo.

Para el maestro Juan Estrella Campos, el derecho procesal del trabajo tiene las siguientes características.

"El derecho procesal del trabajo en razón de las normas que lo integran puede tener el carácter de público de acuerdo con la idea tradicionalista, pero además la ley procesal del trabajo, regula actividades públicas, en cuanto que el Estado desarrolla una función social en beneficio de una clase: la trabajadora.

Es un derecho social, en cuanto a que interviene el proceso laboral en relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la comunidad y el Estado. Tutela mediante ellas en la clase trabajadora. Si bien es derecho social pertenece al ámbito del derecho público". (Estrella Campos Juan, **Principios del Derecho del Trabajo**, México 1973, pág. 183).

Dentro de la investigación que realicé en relación al tema que nos ocupa, pude consultar a otros autores, pero en virtud de que los mismos tocan el tema en relación al derecho del trabajo y no al derecho procesal del trabajo, es por lo que no los tomo en cuenta, siendo éstos por ejemplo, el Dr. Mario de la Cueva, Néstor de Buen, Lic. Euquerio Guerrero, Baltasar F. Cavazos, etc.; ya que hasta la fecha no han editado libro alguno sobre el derecho procesal del trabajo.

Después de haber dado las diferentes clasificaciones de los autores que he tomado en cuenta en el tema que desarrollo, a continuación expondré las características del derecho procesal del trabajo, de acuerdo a mi criterio personal.

a). Es un derecho de clase, en virtud de que el derecho procesal del trabajo será aplicable únicamente para patrones así como para trabajadores, de acuerdo a los problemas que se susciten entre esas dos clases, mismo derecho procesal que regirá y será dispositivo para ambas clases de acuerdo a sus intereses.

b). Como segunda característica considero la oralidad, sin descartar que el derecho procesal del trabajo se rige también en forma escrita, pero la que más predomina es la forma oral.

Considero que la oralidad en el proceso laboral significa que las actividades del mismo se desarrollan principalmente en forma verbal, y que si existen actas de lo actuado es para los efectos de poder hacer constar su existencia. De lo que puedo concluir que es eminentemente oral dicho proceso.

c). Es gratuito.—Dicha característica tiene su fundamentación en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 17 así lo dispone.

d). Es dispositivo.—Es una característica del derecho procesal del trabajo en virtud de lo manifestado por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 635 al mencionar que el proceso se iniciará a instancia de parte, de lo que se desprende que el órgano carece de facultades por sí y ante sí, para indagar el estado real de las relaciones obrero-patronales. Significando ésto que la jurisdicción sólo puede abrirse y continuarse bajo el impulso de las partes, o sea que sin la actividad de las partes, el órgano no puede ni debe actuar.

e). Es público.—Característica que se funda en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

“Las audiencias serán públicas, la junta podrá ordenar de oficio o a instancia de parte que sean a puerta cerrada cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres”.

Por lo tanto el carácter de ser un proceso público, quiere decir que a las diligencias no tan sólo pueden concurrir las partes interesadas,

sino que cualquier otra persona puede hacerlo, aunque no esté relacionada con dicho juicio.

Asimismo el derecho del trabajo adjetivo y sustantivo es público. Tal y como lo menciona el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo al mencionar: "**Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación, etc.**".

El más alto tribunal de la República afirma: Las disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social, contenida en el Título VI de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, son de orden público, y por lo mismo no pueden alterarse o modificarse o nulificarse en cuanto a sus efectos, por convenios celebrados entre particulares.

f). Sencillez del procedimiento.—Dicha característica la fundamenta en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo que señala que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios, ésto quiere decir que la sencillez procesal se da en las actividades diarias que realicen las partes ante las juntas, en relación a lo mencionado por dicho artículo, no del proceso en sí; de lo cual podemos afirmar que el proceso es formal y éste debe atender a las reglas que se marcan en el procedimiento, de no ser así, la junta violaría la garantía individual consignada a favor de las personas físicas o morales a que se refiere el artículo 14 constitucional.

g). Por último considero como característica procesal del trabajo, la conciliación; misma que es mencionada únicamente por el maestro J. Jesús Castorena, la cual fue debidamente estudiada con anterioridad, y donde manifesté que es en este proceso donde se da esta característica, ya que tanto las autoridades de la junta, como las mismas partes en conflicto siempre tratan de conciliarse no importando la situación procesal en que se encuentre el juicio, y en la mayoría de veces lo logra, dando fin al juicio de esta manera.

Una vez dado mi punto de vista en relación a las características que considero tiene el derecho procesal del trabajo, es conveniente manifestar que no comparto la denominación dada en la Ley Federal del Trabajo de 1980, en el Título Catorce correspondiente al Capítulo I "Principios procesales"; dicha denominación debió haber sido "características procesales", ya que como se desprende del artículo 685 de

la Ley Federal del Trabajo, Párrafo Primero "El proceso del trabajo será público, gratuito inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte, etc."

Dichos preceptos que alude el mencionado artículo, no son más que características del derecho procesal del trabajo, si tomamos en cuenta que característica es cada una de las cualidades esenciales y diferenciadoras de los seres y de las cosas.

En consecuencia se entiende por características del derecho procesal del trabajo la forma determinada de llevar el proceso.

Por el contrario, principio es el fundamento de derecho sobre el cual se apoya una cosa, enfocándose éste a cuestiones o beneficios de derecho para los trabajadores, más no de la forma del proceso tal y como se verá al abordar dicho tema.

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL.

Después de haber tratado las características del derecho procesal del trabajo, a continuación abordaré los principios rectores del proceso laboral, el cual al igual que las características puede considerarse un tema complicado, mismo que no ha sido debidamente analizado por los autores del derecho laboral.

En el presente tema al igual que en las características del derecho procesal existe gran confusión para definir a unas como a otras y en especial para diferenciarlas, por lo que es de vital importancia definir lo que es un principio, para que de esta forma podamos dar una definición de principios rectores del proceso laboral. Ya que al igual que en el tema anterior, muchos de los autores estudiados o en su mayoría suelen confundir las características con los principios, es por lo que he tenido problemas al desarrollar el presente trabajo, al igual que las características; espero que lo investigado pueda aportar algo para el esclarecimiento de dichos temas.

En el vocabulario jurídico de Eduardo J. Couture, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1976, encontré la definición de principios procesales: "Enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general".

Etimológicamente principio de Latín principium, ii, derivado de princeps, ipis, "príncipe".

En la época clásica se usa el plural principia, --orum, para designar una "norma" o "principios".

Cabanellas define al Principio como "Primer instante del ser, de la existencia, de la vida, razón, fundamento, origen, causa primera, fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte, máxima norma, guía". (Cabanellas Guillermo, **Diccionario de Derecho Usual**, Tomo III-N-R, págs. 381 y 382).

Después de haber dado dichas definiciones, a continuación daremos a conocer las diferentes clasificaciones de autores en relación a los principios del Derecho Procesal del Trabajo con lo cual se acreditará que efectivamente existe gran confusión entre los mismos autores en relación a la definición de los principios.

El maestro Armando Porras y López considera como principios los siguientes:

a. "Principio Dispositivo.—El poder jurisdiccional no puede manifestarse si las partes, los interesados, no actúan en otras palabras, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus particulares, es necesario que éstos promuevan, ejerciten sus acciones. Esta actividad de los particulares es lo que se denomina principio dispositivo.

b). Principio de Impulsión del Proceso del Trabajo.—El Proceso es fundamental y dinámico y, en opinión nuestra, implica siempre un avance, una marcha hacia adelante, hacia la realización del punto culminante del proceso: La sentencia. Negar el aspecto del progreso, de marcha hacia adelante hacia la finalidad completa del contenido del proceso. (Procedimiento), es negar el valor eminentemente práctico del proceso. Este avance, este aspecto dinámico del proceso, es el principio de impulsión del proceso mismo.

c). El Principio Formalista del Proceso.—Es una acepción, significa las formas precisas y determinadas de los hechos y actos jurídicos que constituyen el contenido del proceso, es decir, actos y hechos procesales que son el procedimiento mismo.

d). Principio de Concentración.—Lo contrario a la concentración procesal, es la dispersión, lo que trate como consecuencia, o bien, que

debido a esa prolongación, los procesos terminen perdiéndose tal como sucede especialmente en el Derecho Procesal Civil.

El Principio de Concentración rige al proceso laboral en virtud de que, de acuerdo con la naturaleza de esta rama de Derecho, los juicios laborales deben ser muy breves en su tramitación, nuestro máximo Tribunal de la República ha considerado que el término medio de duración es de 54 días, supuesto principio que nunca se da.

e). Inmediación o Inmediatez del Proceso.—Consiste este principio en que el juez o tribunal que tengan que conocer o fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo en relación directa próxima, cercana a las partes y debe precidir de ser posible todas las audiencias a fin de que conozca el negocio, no al través del Secretario en el Acuerdo, sino personalmente, en forma inmediata, a fin de dictar una justa sentencia.

f). Principio de Publicidad.—En el Derecho Adjetivo Laboral su máxima garantía es la publicidad frente a la comunidad social. La publicidad es una seguridad de que el negocio, de que el conflicto se ventila ante los tribunales de trabajo, el cual será resuelto en forma limpia y honesta. Desde otro punto de vista, la publicidad es en cierta forma la justicia democratizada.

g).—Principio de apreciación de pruebas en conciencia.—Este principio de apreciar las pruebas en conciencia no es más que el principio de equidad". (Porras y López Armando, Ob. cit. págs. 193 a 200).

En relación al supuesto principio de intermediación o inmediatez del proceso, considero que en la práctica jamás se ha llevado a cabo en las juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que inclusive durante el desahogo de las pruebas los secretarios ni siquiera hacen acto de presencia, llevándose dicho desahogo en presencia de las mecanógrafas, por lo que dicho principio es ineficaz.

En cuanto al principio enunciado en el inciso g, éste jamás ha sido aplicado en nuestro derecho laboral.

Considero que dicho autor se encuentra en un error al tratar de considerar como principios los enunciados con anterioridad ya que desde mi punto de vista son características del derecho procesal, a excepción de la apreciación de pruebas en conciencia, principio formalista y el de concentración.

Por otro lado el maestro Alberto Trueba Urbina en su libro (**Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p.p. 336 a 340) menciona que nuestro derecho procesal del trabajo se rige por seis principios rectores, siendo éstos los siguientes:

- 1.—Dispositivo.
- 2.—Informalista.
- 3.—De Oralidad.
- 4.—De la Publicidad.
- 5.—De la Concentración y
- 6.—De la Apreciación de Pruebas en Conciencia.

De lo que se desprende que dichos autores, diferencian en cuanto a los principios, ya que por un lado el maestro Armando Porras y López enumera siete, y el maestro Trueba Urbina enumera seis y en general están de acuerdo en cuatro de esos principios que son:

Dispositivo, concentración, publicidad y apreciación de pruebas en conciencia.

Como puede verse el maestro Armando Porras y López habla de formalidad, mientras que el maestro Trueba Urbina habla del principio de informalidad, en virtud de manifestar que el derecho procesal del trabajo no es formalista como el derecho procesal civil y de que la simplicidad y sencillez son las características del procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje para facilitar el acceso de los trabajadores a los Tribunales Laborales.

Asimismo otra diferencia es que el Maestro Trueba Urbina considera a la oralidad como un principio, mientras el maestro Armando Porras y López no lo considera como tal.

Y por último él mismo habla de dos principios que no considera como tales el Maestro Trueba Urbina, y que son: El Principio de Impulsión del Proceso del Trabajo y el de Inmediación o Inmediatez del Proceso. Principios que no tiene caso explicarlos ya que los mismos han sido comentados con anterioridad.

En cambio para el maestro Rafael de Pina, en su libro (**Curso de Derecho Procesal del Trabajo**, Primera Edición, México 1952, Ediciones Botas, México, p.p. 105.), nos menciona que como principios informadores del Derecho Laboral son:

- a).—La Gratitude.
- b).—La Rapidez.
- c).—La Sencillez.

Manifiesta dicho autor que estos principios sin embargo, sólo pueden tenerse como típicos del Proceso Laboral enfrentándolos con el Proceso Civil de determinados países, pero no de una manera general.

Para el Profesor Euquerio Guerrero en su libro **(Manual de Derecho del Trabajo**, Edición Porrúa, Undécima Edición, Méx. 1980, páginas 461-463).

Nos señala los principios generales que rigen el proceso del trabajo el cual adopta al respecto las ideas expuestas por el Lic. Enrique Alvarez del Castillo en sus apuntes sobre Derecho Procesal; siendo estos los siguientes:

Principio de que no hay Juez sin parte.—Fundamentándolo que es indispensable el ejercicio de la acción procesal para que pueda actuar el juez.

Principio inquisitivo.—O sea el que permite que el juzgador por sí mismo inquiera la verdad de los hechos que se le han planteado.

Realmente en el Derecho Laboral casi no existe este principio sin embargo, se da excepcionalmente en los casos establecidos en los Artículos 886 y 701 de la Ley Federal del Trabajo.

Principio formalista.—O sea, de la falta de formalidad para tramitar el procedimiento. Hemos dicho que en principio el Artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la no exigencia de formas determinadas, sin embargo el texto de todos los preceptos legales y principalmente el Artículo 842 ve a la congruencia del laudo con la demanda y demás pretensiones aducidas, por lo que nos lleva a considerar que de hecho, la Ley exige la formalidad escrita y la expresión de puntos concretos en la demanda que deben ser resueltos precisamente en el laudo.

La inmediatez.—O sea, el contacto directo que debe existir entre el juzgador y las partes para que al finalizar la intervención de estas últimas, pueda el primero resolver el caso planteado. Dicho principio no se aplica o puede no aplicarse ya que no es requisito indispensable el contacto directo de las partes y el juzgador.

El Principio general de que el que afirma está obligado a probar.

Manuel Alonso García, en su libro **(Curso del Derecho de Trabajo**, Editorial Ariel, 4a. Edición, Barcelona 1973, página 279) es el único autor de los que he consultado para realizar la presente Tesis que nos menciona un significado de principios procesales, antes de abordar el tema, por lo que a continuación transcribiré textualmente dicho significado que menciona en el punto II denominado "Los Principios de Aplicación de las Normales Laborales".

"Por tales entendemos aquellas líneas directrices, o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado. En caso de duda el contenido de las relaciones de trabajo, o develada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes.

Estos principios que no pueden ni deben confundirse con los generales del Derecho aplicado al ordenamiento laboral; se exteriorizan en preceptos normativos en los que expresamente aparecen formulados con absoluto valor legal, por consiguiente se trata en definitiva de verdaderas normas que inspiran por la necesaria obediencia al mandato en ellas contenido, el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, definen el significado y alcance de las relaciones cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena, y, en suma, sirven al Juez y al intérprete para determinar la genuina y verdadera expresión de los acuerdos entre partes o de la normativa aplicable, cuando surge litigio o se suscitan las diferencias entre los sujetos interesados."

Dicho autor considera como principios del Derecho Procesal del Trabajo los siguientes:

1.—Principio Pro operatio.—Constituye este principio, una manifestación general de protección reconocida, implícita, o explícitamente, en favor del trabajador como una de las partes, la que se considera más débil de la relación de trabajo.

2.—Principio de Norma más favorable.

3.—Condición beneficiosa.

4.—Irrenunciabilidad de derechos.—En relación a este principio el mismo se fundamenta en el Artículo V fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

5.—El Principio de Continuidad de la relación.—En relación a este principio el autor manifiesta que las relaciones jurídico-laborales se

formalizan, en la mayoría de las ocasiones en un contrato de trabajo, y aquéllas permanecen todo el tiempo que permanece la razón de existencia del contrato, por lo que éste tiende a hacerse indefinido, y que pese a desaparecer el motivo que inicialmente diera lugar al nacimiento de la relación se determina que de no existir formulación expresa en contrario, tal relación prolonga su vida indefinidamente.

Idea que no comparto con el autor, ya que con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 el contrato de trabajo persiste mientras exista la fuente de trabajo, por lo que los contratos de tiempo y trabajo determinado quedan sin efecto de acuerdo con el Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, además de que no es necesario que exista un contrato para formalizar la relación contractual, tal y como lo prevé el Artículo 21 de la Ley antes citada.

En cuanto al principio de norma más favorable y el de condición beneficiosa, los mismos, manifiesta el maestro Manuel Alonso García que son una manifestación contenida en el principio Pro operario, argumentación que comparto por lo que no tiene caso hacer mención a los mismos.

Después de haber analizado la clasificación que cada uno de los autores han dado, y de acuerdo a mi idea personal manifiesto que considero como principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo los siguientes:

- 1.—Principio de formalidad del proceso.
- 2.—Principio de irrenunciabilidad de las normas de trabajo en perjuicio del trabajador.
- 3.—Principio de la apreciación de pruebas en conciencia.
- 4.—Principio Indubio Pro operatio.
- 5.—Suplencia de la queja en favor del trabajador.
- 6.—Principio de desigualdad procesal.
- 7.—Principio de celeridad.
- 8.—Sentencias dictadas en conciencia y a verdad sabida.

A continuación se expondrán dichos principios enunciados con anterioridad.

Principio de formalidad en el proceso.—Este principio es fundamental dentro del Derecho Procesal Laboral, en virtud de que efectivamente dicho proceso es formalista ya que la misma Ley Federal del Trabajo en su título 14 capítulo del I al XII, establece una forma del

proceso laboral, la cual deberá cumplirse en estricto derecho, por lo que la inobservancia u omisión de cualquier acto, equivaldría a una nulidad dentro del procedimiento, por lo que insisto en que con este principio se determina la diferencia de la característica de sencillez procesal enunciada en dicho tema, puesto que al considerar como principio la formalidad del proceso laboral, es en cuanto a la forma determinada de seguir un proceso de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, mientras que la sencillez procesal la contemplo como una característica de comparecer, alegar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Principio de Irrenunciabilidad de las normas de trabajo en perjuicio del trabajador.—Dicho principio tiene su fundamentación en la misma Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 5, F. XIII y Art. 123 Const. F. XXVII, Inc. (g) que reza:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

FRACCION XIII.—Renuncia por parte del Trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 123 Constitucional.—Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverá 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 regirá:

A.—Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo;

FRACCION XXVII.—Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

g).—Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

De lo anterior se constata que tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Constitución se consagran los Derechos mínimos de los trabajadores por lo que es un imperativo evitar que esos derechos mínimos pudieran ser renunciados, sea cual fuere la forma en que se pretenda violarlos.

Este principio de irrenunciabilidad no sólo comprende los derechos establecidos en la Constitución, en la Ley, en el contrato de trabajo, etc., sino que alcanza a los derechos adquiridos por los obreros en un laudo.

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido Tesis en relación a la Irrenunciabilidad de los derechos de los obreros en los laudos: "Derecho de los obreros.— Los derechos que conceden a los obreros los laudos, no son renunciables". (Semanao Judicial de la Federación.—Tomo XLVII de la Suprema Corte de Justicia Pág. 396).

Principio de la apreciación de pruebas en conciencia.—Este principio se fundamenta en el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

"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".

En relación a este principio comparto la idea dada por el maestro Armando Porras y López al manifestar que este principio no es más que el principio de equidad, ya que la autoridad del trabajo deberá tomarlo siempre en cuenta para el efecto de aplicar la Ley, en beneficio del trabajador, pero desgraciadamente dicho principio jamás se lleva a cabo en la práctica.

Principio indubio Pro-operatio.—Dicho principio proviene del Latín y significa "que en caso de duda se debe resolver en favor del trabajador", dicho principio tiene su fundamentación en los Artículos 6, 17 y 18 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcriben.

Artículo 6o.—Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación del trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Artículo 17.—A falta de disposición expresa en la Constitución en esta ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18.— En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3: en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Suplencia de la queja en favor del trabajador.—Este principio se establece en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 685 párrafo II (el cual se transcribe a continuación:

Artículo 685.—Párrafo II.—“Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley”.

Este mismo artículo nos remite al 873, el cual también hace alusión a la suplencia de la queja, ya que la propia junta le otorga al (trabajador), el beneficio de detectar sus fallas o irregularidades a su escrito de demanda y hacerle dicha observación por medio de notificación personal, dándole un término de tres días para que subsane las fallas o errores.

Desigualdad procesal.—En la Ley Federal del Trabajo, de 1970 se sostenía el principio de igualdad de las partes, tal situación se hacía en forma dogmática. Que las partes fueran iguales ante el proceso laboral basado en su principio civilista, situación irreal ya que, en la práctica ante los tribunales del trabajo, se ha demostrado que el trabajador no está en iguales condiciones que el patrón, y a partir del 1º de mayo de 1980, con la modificación de las cargas procesales será el patrón quien deberá acreditar las condiciones en que se prestó el servicio, beneficiando con ello al trabajador. Asimismo con la adición del artículo 47 de la Ley Laboral en el sentido de que deberá dar por escrito la

causa del despido ya que en caso contrario se considerará dicha acción como un despido injustificado.

Principio de celeridad procesal.—Este principio lo fundamento en lo expresado por el artículo 685 párrafo II, de la Ley Federal del Trabajo, mismo que transcribo a continuación:

“Las juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr mayor economía, concentración y sencillez del proceso”.

De acuerdo a lo manifestado por este artículo y a excepción de la sencillez del proceso la cual he considerado como una característica del derecho procesal; tanto la concentración, la economía y la inmediatez, tienen una finalidad dentro del derecho procesal, y ésta es lograr una mayor celeridad al proceso laboral. Es por lo que desde mi punto de vista las unifico en un solo concepto y que viene a ser la celeridad procesal.

La inmediatez tiene como objeto que las partes en los juicios obtengan justicia pronta y expedita, mediante la conciliación, compareciendo físicamente o personalmente las partes a esta audiencia, podrán darse casos en que se terminarán con procedimientos largos, reduciendo en un gran porcentaje los conflictos y dando con esto la justicia un mecanismo más rápido, y que en consecuencia viene siendo un principio de celeridad procesal.

También la Ley Federal del Trabajo actualmente nos habla de economía procesal, este aspecto fue necesario, ya que con anterioridad se daban casos en que se presentaban diversas demandas en donde se ejercitaban las mismas acciones dictándose al final laudos contradictorios, por lo que en la actualidad se procede a la acumulación de los expedientes que se encuentran en esa situación con el propósito de dictar resoluciones acordes, haciendo con esto un mecanismo más sencillo resolviendo las cuestiones planteadas en un solo acto y resolver en el preciso momento en que se les plantea a las autoridades, todos los puntos que hayan sido sometidos a su consideración.

En cuanto a la concentración del proceso, este principio se establece a fin de que algunas de las partes afectadas puedan recurrir en la forma idónea y correcta ante el órgano jurisdiccional adecuado, con el propósito de que los juicios deberán concentrarse en un lugar determinado, y es por ello que se ha pretendido crear distintos tribunales de acuerdo a los lugares donde existan mayor número de industrias, evi-

tando de esta manera que los trabajadores que pretendan deducir sus derechos tengan que recorrer distancias enormes para concurrir al tribunal jurisdiccional conforme a derecho.

En virtud de haber analizado la inmediatez, la economía procesal y la concentración, considero que las tres tienen una sola finalidad que es darle celeridad al proceso laboral. Por lo que en consecuencia el principio de celeridad engloba a la inmediatez, la economía y concentración.

Laudos dictados en conciencia y a verdad sabida.—Este es el último principio que expongo y que a mi consideración ha existido dentro del Derecho Laboral desde la creación de la Ley Federal del Trabajo, también es de considerar que tanto en la teoría como en la misma Ley se ha dado este principio, aunque en la práctica es penoso decirlo pero es sabido que este principio no es llevado a cabo por las autoridades laborales.

El Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo invoca dicho principio el cual se transcribe a continuación.

“Los laudos se dictarán 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, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen”.

4. AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Desde el surgimiento del Derecho del Trabajo, existió el conflicto para determinar la autonomía del mismo con otras ramas del Derecho, pero en el Derecho Procesal del Trabajo se acentuó aún más este problema, ya que en la teoría siempre se le consideró dependiente del Derecho Procesal Civil, por lo que entre los civilistas, el Derecho Procesal del Trabajo únicamente tiene autonomía académica, le niegan independencia, piensan que en rigor técnico sólo existen dos manifestaciones autónomas del Derecho Procesal, la civil y la penal, que las demás disciplinas Procesales son ramas de la civil.

El maestro Rafael de Pina, es uno de esos civilistas que sostienen esa tesis, la cual se demuestra al mencionar que:

“El Derecho Procesal del Trabajo —como manifestación del Derecho Positivo— es el conjunto de normas relativas a la aplicación del

Derecho del Trabajo por la vía del proceso. El Derecho Procesal del Trabajo —como rama de la enciclopedia Jurídica— es la disciplina que estudia las instituciones Procesales del Trabajo con finalidades y métodos científicos.

Los principios en que se inspira el Derecho Procesal del Trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del Derecho Procesal Civil, como los de éste no lo son de los del Derecho Procesal Penal.

Los tratadistas que han dedicado atención particular al Derecho Procesal del Trabajo, defienden ardientemente la autonomía de esta disciplina científica. Realmente, sin embargo, la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo como rama de la ciencia del Derecho, es una autonomía puramente académica.

La incorporación del Derecho Procesal del Trabajo a los planes de estudio de las facultades de Derecho, no es argumento lo suficientemente poderoso para demostrar la autonomía de esta materia, interesantísima desde luego, como manifestación del Derecho Procesal frente al Derecho Procesal Civil.

“El estudio del Derecho Procesal del trabajo como disciplina separada del Derecho Procesal Civil, puede ser recomendada como un método adecuado y eficaz en la enseñanza de esta porción del Derecho, como puede serlo el estudio del Derecho Probatorio, por ejemplo, pero sin que ello signifique el reconocimiento de la posibilidad de la construcción de una ciencia del Derecho Procesal Laboral independiente de la ciencia del Derecho Procesal Civil, ni la posibilidad de la existencia de una legislación procesal del trabajo cuyos principios informativos sean en lo esencial, diferentes —menos opuestos— a los de la legislación procesal civil. Podetti ha escrito que no cree en la separación absoluta y tajante entre el Derecho Procesal del Trabajo y el común.

Prieto Castro, por su parte, ve en el Derecho Procesal del Trabajo una manifestación del Derecho Procesal Civil, fundada en consideraciones de tipo práctico. El Derecho Procesal del Trabajo —en su opinión— “podría figurar sin inconveniente dentro del Derecho Procesal Civil, en sentido estricto, pasando para el estudio por separado más que los principios en que se inspira, su muy extendido ámbito de aplicación”. (De Pina Rafael, *Curso del Derecho Procesal del Trabajo*, Ediciones Botas, México 1952, pág. 8).

En relación a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, Trueba Urbina, manifiesta:

“Que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque ésto no excluye que exista relación de las mismas. Estas características fundamentales definen la autonomía científica. En efecto, para que una rama jurídica pueda decirse autónoma, la Doctrina enseña que debe ser bastante extensa, que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”. (Trueba Urbina Alberto, **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Porrúa, México 1971, 1a. Edición, pág. 25).

De los estudios practicados por el maestro Trueba Urbina en relación a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, existe una opinión dada por un célebre maestro uruguayo, Eduardo J. Couture, la cual traduzco a continuación textualmente:

“He llegado a la convicción, por virtud de un estudio del profesor Trueba Urbina en su notable libro **Derecho Procesal del Trabajo** ha juzgado de modo en extremo generoso, que el Derecho Procesal del Trabajo, no ha dejado en pie ni uno solo de los principios clásicos del Derecho Procesal Civil. El ha rebasado literalmente todos los postulados que estamos manejando para la justicia civil ordinaria: la idea de prueba, por virtud de los fenómenos típicos de la inversión de la carga de la prueba, en materia de accidentes o en materia de indemnización por despido. La idea de cosa juzgada, mediante el problema de la sentencia colectiva, la idea de jurisdicción, la relativa al principio de igualdad de las partes, etc., todo ha sido rebasado por las exigencias del proceso laboral”. (Escuela Nacional de Jurisprudencia, **Conferencia y Mesa Redonda acerca del tema, interpretación e integración de las leyes procesales**, Ponente Dr. Eduardo J. Couture, Catedrático de Derecho Procesal Civil de la Universidad de Montevideo, México 1950, pág. 88).

De lo anteriormente manifestado se desprende que el Maestro Trueba Urbina es uno de los autores que más se han interesado por sostener la autonomía científica del Derecho Procesal del Trabajo y que

además su Tesis y trabajos realizados sobre la misma, están reconocidos a nivel internacional por otros grandes juristas.

Asimismo existen otros criterios en cuanto a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo tal y como lo manifiesta Baltasar Cavazos quien opina lo contrario y considera que:

“Con el tiempo el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio”. (Cavazos Flores Baltasar, **El Derecho del Trabajo en la teoría y en la práctica**, Editorial Jus, S.A., 1a. Edición, pág. 19).

Néstor de Buen considera que no puede negarse la vinculación entre el Derecho Civil y el Derecho Laboral.

Después de haber citado a los diversos autores que se mencionan, y de haber analizado sus diversas tesis en relación a la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, considero que efectivamente el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo. Dicha afirmación se basa en cuanto a que el devenir del tiempo y la forma de vida de la sociedad que evoluciona y por consecuencia también el Derecho, además de que el Derecho Procesal del Trabajo cumple con los requisitos para poder considerarse como autónomo.

Así por ejemplo el Derecho Mercantil y el Civil han perdido instituciones como el contrato de obra, el contrato de embargo, dependientes, comisionistas y agentes comerciales, que en cuanto a carácter laboral, han pasado a formar parte del derecho del trabajo, y actualmente éste regula la situación jurídica de los trabajadores, y en consecuencia sus conflictos se resuelven y apegan dentro de los lineamientos del Derecho Procesal del Trabajo.

Por otra parte, el Derecho Procesal del Trabajo ha surgido para regir y solucionar conflictos obrero-patronales, ya que en un momento dado el Derecho Civil no fue capaz de hacerlo.

Asimismo considero que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo en virtud de que a partir de la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se excluye al Derecho Común como fuente de éste, tal y como se demuestra en el Artículo 17 de dicha Ley, el cual menciona:

Asimismo considero que el Derecho Procesal del Trabajo es autónomo en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el Artículo 6º se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos,

los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad", por lo que se suprime el Derecho Común como fuente supletoria del Derecho Sustantivo y Procesal del Trabajo.

En consecuencia no son aplicables las Leyes civiles o mercantiles, en razón de la autonomía de la legislación laboral.

Por otra parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirma que el Derecho Procesal del Trabajo es de carácter Público y además Autónomo.

5. FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Para determinar las fuentes del derecho procesal del trabajo, es necesario hacer un estudio minucioso, en virtud de que es la base de todo derecho positivo.

Al respecto daremos definiciones y teorías respetadas de grandes juristas, ya que el presente tema así lo requiere:

Para iniciar diremos que fuente significa origen, nacimiento, dicho término está usado en sentido metafórico.

Para Du Pasquier: El término fuente afirma, crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar a un lugar en que sus aguas brotan de la tierra; de manera semejante la fuente de una disposición jurídica, es buscar el sitio en que ha brotado de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho. (Du Pasquier Claude, **introducción a la Theorie Generale Et a la Philosophie Du Droit, Neuchatel, 1937, pág. 34**).

En cambio, otro ilustre jurista, Hans Kelsen, afirma que la ambigüedad del derecho parece ser inútil su empleo. En vez de esta expresión figurada y equívoca debiera introducirse un término capaz de describir de manera clara y exacta el fenómeno que se tiene presente.

De lo anterior, es evidente considerar que fuente es el lugar de origen, y respecto del derecho positivo, fuente es el lugar de origen de donde emanan las disposiciones legales.

En cuanto a las fuentes del derecho existen diversas teorías, ya que los juristas que se han avocado al estudio de esta parte fundamen-

tal del derecho, han realizado varias divisiones de las fuentes del Derecho.

Por ejemplo: el ilustre jurista Gény, quien al hacer un estudio de la ciencia del Derecho y de la técnica del Derecho, ofrece un bosquejo de las fuentes del Derecho, en reales y formales.

Para Eduardo García Máynez en la terminología jurídica la palabra fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir con cuidado; por lo que clasifica a las fuentes en formales, reales e históricas.

“Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas.

Llamamos fuentes reales a los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas.

El término fuente histórica por último se aplica a los documentos (inscripciones, papiros, libros, etc.), que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este postrer sentido se dice, por ejemplo, que las instituciones, el digesto, el código y las novelas, son fuentes del Derecho Romano”, (García Máynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, México 1975, pág. 51)

Bonecase divide las fuentes del Derecho únicamente en reales y formales, a propósito dice el maestro francés que si se quiere analizar una regla de derecho es imprescindible distinguir entre la sustancia de que está hecha y la forma que reviste para imponerse.

Para dicho autor son fuentes reales de las reglas de Derecho, las que proporcionan la sustancia de la norma, en tanto que, como el término mismo lo indica, las fuentes formales dan a esta sustancia la expresión apropiada.

Considera Bonecasen que esta es la única división de las fuentes del Derecho y que los autores que agregan la llamada fuente histórica, que se refiere a ciertos documentos, no es sino la fuente formal en un momento histórico determinado de cualquier pueblo, por lo que asegura que la división de las fuentes es dual.

El maestro J. Manuel Terán al introducirse en el tema de las fuentes del Derecho considera que el mismo ha sido demasiado problemático, ya que desde autores antiquísimos se ha considerado a la ley, la costumbre, la doctrina y la jurisprudencia como fuentes del Derecho, criterio que él no comparte, por lo que inclusive no hace ninguna cla-

sificación y se limita a considerar que las fuentes del Derecho es el Derecho mismo, tal y como lo menciona textualmente: "El fundamento lógico permanente de la generación de todo sistema jurídico es el Derecho mismo, el orden jurídico mismo. Esto es: la fuente del Derecho, lógicamente es el Derecho". (Terán Juan Manuel, Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa, 2a. Edición, México 1954, pág. 172).

Las anteriores definiciones, de las fuentes del Derecho, así como de la clasificación de las mismas han sido de autores que no tienen ninguna relación con el Derecho procesal del Trabajo, y que enfocan su tema por interesarles el Derecho en general, pero en ningún momento lo particularizan.

A continuación daremos a conocer el pensamiento de varios autores que dan su punto de vista y definen las fuentes del Derecho en relación al Derecho Procesal del Trabajo.

En primer término citamos al maestro Trueba Urbina quien en relación a las fuentes del Derecho distingue por concepto de fuente en atención a la clasificación de las mismas en reales, históricas y formales, considerando que las primeras son las que determinan el contenido de la norma jurídica, las segundas, se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos, etc., y las formales, son el origen, modos, y formas mediante las cuales se manifiestan y se expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos y obligatorios.

El Maestro Trueba Urbina, considera que las auténticas fuentes del Derecho Procesal del Trabajo son únicamente las leyes, costumbres y teorías sociales, y que dichas fuentes jurídicas se consagran en el artículo 123, de la Constitución, fundamento de nuestras teorías sociales, así como la Ley Federal del Trabajo y específicamente el Artículo 17 de dicha Ley.

Para el Maestro Armando Porras y López: "las fuentes reales en el Derecho Procesal del Trabajo son, aunque parezca materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patronos mismos, las formas para la solución de los conflictos de trabajo con su contenido eminentemente económico, la conducta de los trabajadores y de los empresarios ante los Tribunales del Trabajo; el sentido interpretativo de la relación obrero-patronal; la exégesis de los contratos y convenios con sus cláusulas levantadas, ante las juntas de Conciliación y Arbitraje y, en unas cuantas palabras, los hechos y los

actos ejecutados por los trabajadores y patronos de naturaleza procedimental dentro del proceso laboral constituyen las fuentes reales del Derecho Procesal del Trabajo". (Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, 3a. Edición, México 1975, pág. 34).

Asimismo para dicho autor las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo son las siguientes:

- a).—El acto legislativo o la ley,
- b).—la costumbre y los usos procesales,
- c).—los principios generales del Derecho,
- d).—el Derecho Procesal Común,
- e).—la jurisprudencia,
- f).—la doctrina,
- g).—la equidad,
- h).—el contrato ley, las sentencias colectivas y los convenios internacionales.

De lo anterior se puede considerar que el maestro Armando Porras y López no comparte la clasificación general de las fuentes del Derecho en reales, formales e históricas, sino únicamente les da importancia a las reales y formales, siendo su clasificación dual dentro del Derecho Procesal del Trabajo, asimismo, el autor manifiesta que: "el derecho procesal mexicano tiene como fuentes legales de acuerdo con su importancia a los artículos 123 y 73 Fracción X de la Constitución General de la República y la Ley Reglamentaria, llamada Ley Federal del Trabajo" (Porras y López Armando, *Idem.*, pág. 39).

Después de haber analizado los diversos conceptos de los autores ya mencionados, en relación a las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, a continuación daremos nuestro punto de vista, en relación a dichas fuentes:

Por principio de cuentas acepto y estoy de acuerdo en relación a la división, tripartita de las fuentes del Derecho en general, las cuales tienen su aplicación de igual forma dentro del Derecho Procesal del Trabajo, siendo éstas las formales, reales e históricas, cuyas definiciones han quedado debidamente explicadas con anterioridad.

Considero que el Derecho Procesal del Trabajo tiene como fuentes las mencionadas en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que dicho precepto legal es muy concreto, claro y fundamentado ya que el

mismo se encuentra dentro de la Ley Federal del Trabajo, el cual se se reproduce a continuación textualmente.

Artículo 17, L.F.T.—A falta de disposición expresa en la Constitución en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el Artículo 6º se tomarán en consideración, sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad.

Dicho Artículo está previniendo, que para el caso de que a falta de alguna disposición, expresa en la Constitución, en la propia Ley Federal del Trabajo o en sus reglamentos, o en los tratados que menciona el Artículo 6o. de la propia Ley Federal del Trabajo, el cual menciona: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que benefician al trabajador, a partir de la fecha de vigencia".

De todo lo anteriormente mencionado considero como fuentes del Derecho Laboral las siguientes:

- 1.—La Legislación o Ley.
- 2.—Las disposiciones que regulen casos semejantes.
- 3.—Los principios generales que deriven de dichos ordenamientos.
- 4.—Los principios generales del Derecho.
- 5.—Los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 Constitucional.
- 6.—La Jurisprudencia.
- 7.—La costumbre.
- 8.—La Equidad.
- 9.—La Doctrina.

A continuación daremos la definición de cada uno de los puntos antes mencionados:

1.—**La Legislación.**—Es el proceso por el cual uno o varios órganos del Estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se les da el nombre específico de leyes.

Esa sería la definición para el acto legislativo, en cuanto al concepto de Ley la misma tiene dos acepciones una natural y otra jurídica; en cuanto a la primera el término Ley es el modo ordinario de acaecer los

fenómenos o bien se puede mencionar la definición de Montesquieut, las leyes naturales son las relaciones necesarias que se deriven de la naturaleza de las cosas. En cuanto a la acepción jurídica, ley es toda norma de conducta creada por el poder público e impuesta obligatoriamente a los particulares.

Por lo que, tanto la legislación como la ley son fuentes esenciales del derecho procesal del trabajo.

2.—Las disposiciones que regulen casos semejantes.—Esta fuente del derecho procesal del trabajo enunciada en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo vigente, queda comprendida dentro de la legislación, ya que a controversias semejantes, deben de aplicarse los mismos principios jurídicos procesales.

3.—Los principios generales que deriven de dichos ordenamientos.—En cuanto a esta fuente del derecho procesal del trabajo, la misma se refiere a los principios generales que puedan derivarse en un momento dado ya sea en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o en sus reglamentos y aún en los tratados a que se refiere el artículo 6º de dicha ley, por lo que la presente fuente es derivada del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

4.—Los principios generales del derecho.—La expresión anterior puede tener los tres siguientes significados:

En su acepción dijéramos filosófica, significa máximas o verdades universales de derecho que han servido para orientar a la misma ley positiva.

De acuerdo con la escuela histórica, los principios de derecho son aquellos que han nacido de los pueblos al través de su devenir histórico en el tiempo y en el espacio y que igualmente han servido para orientar el derecho mismo y han sido fuentes de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo, por lo que considero que los principios generales del Derecho son aquellos que nacen de una ley positiva como acontece con lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo vigente.

5.—Los principios generales de justicia social que deriven del Artículo 123 Constitucional; dicha fuente del Derecho Procesal del Trabajo, la misma se deriva exclusivamente del Artículo 123 Constitucional, ya que tiene por objeto proteger y tutelar los derechos de los trabajadores, a fin de conseguir un equilibrio económico, así como de justicia

social dentro de los beneficios que les aporta el Artículo 123 a la clase trabajadora.

6.—La Jurisprudencia.—El Maestro Armando Porras y López considera que la Jurisprudencia “es tan importante como la ley misma en nuestro país, el pensamiento de la Suprema Corte de Justicia en tesis y jurisprudencia ha cooperado, estructurado y sistematizado el Derecho Mexicano del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo objetivo”. (Porras y López Armando, Ob. cit. pág. 51).

En mi opinión la Suprema Corte de Justicia de la Nación es la que a través de sus sentencias definitivas al interpretar las leyes del trabajo o bien al llenar las lagunas de las leyes citadas, ha ido creando el Derecho Laboral de nuestro país, lo que ha permitido que tengamos un derecho único en todo México. La fuente de donde ha brotado el Derecho Mexicano del Trabajo después de la ley; es en las sentencias dictadas por nuestro más alto Tribunal.

Las sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tienen fuerza de obligatoriedad cuando constituyen jurisprudencia para ciertas autoridades.

Las ejecutorias que dicta la misma Corte de Justicia en pleno constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto por aquéllas se encuentre en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por cinco ministros también formarán jurisprudencia las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia para las que pronuncien las salas pero que hayan sido aprobadas por catorce ministros.

Por lo que puedo concluir que la jurisprudencia sí es fuente del Derecho Procesal del Trabajo, ya que en la práctica ha sido constantemente utilizada la misma, tan es así que el propio Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo remite a la Jurisprudencia para llenar las lagunas de la Ley.

Las sentencias dictadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación pueden ser de dos clases, unas interpretativas y otras supletorias de la Ley. Las sentencias interpretativas precisan, aclaran el sentido en el cual debe entenderse y en consecuencia aplicar la ley. Este efecto de las ejecutorias es el que se encuentra en la mayor parte de las mismas. La segunda clase de ejecutorias son esencialmente supletorias natural-

mente todo lo anterior no quiere decir que multitud de ejecutorias no sean interpretativas y supletorias al mismo tiempo.

7.—La Costumbre.—La costumbre como fuente del Derecho Procesal del Trabajo es de gran importancia para la clase trabajadora, ya que se han dado casos en los cuales se han logrado grandes beneficios para los mismos, y es donde dicha fuente tiene mayor efectividad.

En cambio para el derecho civil, la costumbre no es considerada como fuente, y esto lo podemos observar en el Artículo 10 del Código Civil que manifiesta "Contra la observancia de la Ley no puede alegarse desuso, costumbre o práctica en contrario".

La palabra costumbre proviene del Latín Consuetudo, el latín vulgar produjo constudine, de ahí pasó al castellano como costume, y más tarde costumbre.

En sentido jurídico según las partidas: "Costumbre es Derecho o fuero que non es escrito, el cual ha usado los omes luengo tiempo, ayudándose de él en las cosas y en las razones sobre que le usaron". (Casso y Romero Ignacio y Cervera Francisco, Diccionario de Derecho Privado, Editorial Labor, S. A., págs. 1276 y 1277).

Para que un hecho constituya una costumbre con fuerza de obligatoriedad, se necesita que sea plenamente conocido y consentido, es decir que haya conciencia del hecho, acompañada de la voluntad de que se realice, cabe hacer una diferencia en cuanto a que si un hecho, es conocido y consentido, pero éste se produce de una manera aislada no estaremos en presencia de una costumbre.

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca nos menciona que: 'la costumbre como fuente supletoria del Derecho Procesal del Trabajo se forma con la práctica reiterada y conciente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos) acto que no está previsto en la legislación positiva, laboral o supletoria'. (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 42).

8.—La Equidad.—Conforme al Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, la equidad es la fuente del Derecho Procesal del Trabajo, dicha fuente se fundamenta en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual hace mención a la equidad definiéndola en que puede ésta consistir en un sentimiento inconciente de las exigencias del Derecho, revelación de la conciencia moral propiamente ha-

blando y cuya importancia no debe ser desconocida, especialmente en la resolución.

Para Geny "la equidad es un sentimiento de justicia, un criterio subjetivo de interpretación del Derecho Positivo". (Geny C. Francois, **Método de Interpretación y Fuentes del Derecho Privado Positivo**, Madrid 1925, pág. 557).

9.—**La Doctrina.**—Para García Máynez la Doctrina es el nombre que se le da a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del Derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.

"Los estudios de carácter científico sobre el proceso laboral constituyen sin duda la Doctrina aunque carece de fuerza obligatoria por emanar de particulares, pero la Ley puede convertir esa actitud en fuente formal del Derecho Procesal del Trabajo. Basta recordar los edictos y escritos de los emperadores Tiberio y Adriano, en que facultaban a los jurisconsultos más eminentes a emitir dictámenes obligatorios para los jueces y magistrados, una especie de jusrespondendi o responsa-prudentium, convertidos de este modo en fuentes del Derecho". (García Máynez, Ob. cit. pág. 36).

En el Derecho Procesal del Trabajo, la doctrina científica de los juristas es considerada como fuente del Derecho sustancial y procesal tal y como lo prevé el Artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona que "el laudo contendrá:

VI.—Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y."

CAPITULO SEGUNDO

PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.—CONCEPTO DE PRUEBA.

Para el efecto de abordar este segundo capítulo consistente en las pruebas del Derecho Procesal del Trabajo y de esta manera poder llegar al tema céntrico o principal del trabajo que estoy realizando, es conveniente definir el concepto de prueba, para lo cual he estudiado diversos conceptos dados por varios autores, los cuales expondré a continuación:

(En el **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**) encontramos que la palabra "prueba" expresa "la acción o 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". Ahí mismo cita que la palabra "prueba" tiene su origen en el vocablo latino "probandum" que significa probar o hacer fe; lo que confirma que a través de la historia el concepto prueba ha seguido manteniendo en general la misma significación.

El autor Cárdenas Escriche argumenta que "prueba se viene derivando del verbo probar que es producir un estado de certidumbre en la mente de una persona o varias respecto a la existencia o inexistencia de un hecho o de la verdad o falsedad de una proposición, que probar es evidenciar algo, esto es, lograr que nuestra mente lo perciba con la misma claridad con que los ojos ven las cosas materiales". (Cárdenas Escriche, **Diccionario del Derecho Procesal Civil**, Editorial Porrúa, México 1956, pág. 553).

La palabra "prueba" tiene muy variadas significaciones, todas ellas sin duda útiles para la investigación de su verdadero sentido procesal.

Por prueba se entiende, según la define la Ley de Partida; "la averiguación que se hace en juicio o de alguna cosa dudosa". (Ley I. Tit. XIV Part. 3a.), o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante en la forma que la Ley previene, ante el juez de litigio y que son propios según derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.

Para el maestro Alberto Trueba Urbina, "prueba" es el medio más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso". (Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. pág. 371).

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca considera: "Que en el procedimiento laboral, la prueba constituye a veces, un método de averiguación y otras un método de comprobación". (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 75).

Manifiesta que el método de averiguación se emplea en el caso de los conflictos de naturaleza económica y el de comprobación en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, en los primeros se investiga, se averigua para crear el derecho aplicable a las partes; en los segundos se acude al silogismo jurídico como consecuencia de la comprobación.

Para Marco Antonio Díaz de León, el concepto de prueba "en su sentido estrictamente gramatical, la palabra 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". (Díaz de León Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Edición Textos Universitarios, S.A., 1a. Edición, México 1980, pág. 46).

(En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo V (P-R).—) "Prueba: Demostración de la verdad de una afirmación de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho// Cabal refutación de una falsedad// comprobación// persuasión o convencimiento que se origina en otro, y especialmente en el Juez o en quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido. Razón, argumento, declaración, documento, u otro medio para **patentizar la verdad o falsedad de algo.**// Indicio, muestra, señal// ensayo, experimento, experiencia.// Pequeña porción de un producto comestible que se gusta o examina para determinar si agrada, si es bueno o malo, o de una u otra clase".

En ese mismo Diccionario se encuentra la definición etimológica: "Tratando en este Artículo de modo especial sobre la prueba judicial, conviene incluir la opinión de Caravantes, acerca de su etimología; para unos dice procede del adverbio Probe, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez quien prueba lo que pretende; según otros, de Probandum, de los verbos recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fe, según varias leyes del Derecho Romano".

Antecedentes de la prueba.—La misma proviene de un adagio Latino por demás evidente, proclama: "Probatio est, Demonstrationis veritas". (Prueba es la demostración de la verdad)".

Las partidas entendían por prueba la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante en la forma en que la Ley previene, según Derecho para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.

La Doctrina según el vocabulaire juridique, la prueba, es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, mediante las formas determinadas por la Ley.

De todas las definiciones dadas de la prueba, tanto en el sentido gramatical, como en el aspecto jurídico y doctrinal así como el etimológico, se desprende una gran diversidad de opiniones. Los estudiosos del derecho no se ponen de acuerdo.

Pero de todo lo anteriormente argumentado podemos decir que prueba es el medio por el cual las partes aportan todos los elementos necesarios para demostrar la verdad o falsedad de un hecho o cosa.

Prueba Judicial, en cambio es aquella que se desarrolla o tramita ante las autoridades judiciales durante un juicio, cualquiera que sea la materia con el fin de demostrar la verdad o falsedad de una cosa o hecho.

2.—OBJETO DE LA PRUEBA.

En el momento de definir la prueba, se pudo observar que existe gran contradicción entre los diferentes autores, además de que considero que las definiciones dadas anteriormente de prueba conllevan la definición de objeto de la prueba, por lo que hasta el momento no se

ha dado una definición exacta de la misma a excepción del significado etimológico.

En el presente tema veremos el objeto de la prueba el cual es definido por el profesor Armando Porras y López en los siguientes términos: "Los hechos constituyen el objeto de la prueba en cambio el derecho en términos generales no es objeto de prueba. ¿Por qué los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el derecho y especialmente la ley positiva? Porque los hechos constantemente cambian; los hechos nunca son los mismos, ya en actores o en los demandados, cambian, se transforman constantemente; por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan, sobre los cuales se fundan las acciones y excepciones". (Porras y López Armando, Ob. cit. págs. 251 y 252).

Para el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, objeto de la prueba: "son los hechos controvertidos y dudosos y no el derecho, ya que éste no está sujeto a prueba". (Bermúdez Cisneros Miguel, **La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo**, Editorial Cárdenas, México 1986, Segunda Edición, pág. 31).

Dicho autor manifiesta que las características que deben reunir los hechos a fin de poder ser objeto de prueba son:

- 1.—Que los hechos sean negados.
- 2.—Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.
- 3.—Que no esté prohibida la prueba de los mismos.
- 4.—Que sean admisibles.
- 5.—Que los hechos sean alegados por las partes.

El Profr. Armando Porras y López también está de acuerdo con dichas características.

Para el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, el objeto de la prueba: "Está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba". (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 81).

De lo anterior, considero que el objeto de la prueba y en especial la laboral, es probar los hechos controvertidos por las partes, situación que se da en el momento de plantearse la Litis procesal.

En cuanto a que el Derecho Laboral admite que el Derecho queda relevado de prueba, se demuestra con lo establecido por el artículo 878,

Fracciones IV y VIII de la Ley Federal del Trabajo, mismo que a continuación se transcribe:

... "La etapa de demanda y excepciones se desarrollará conforme a las normas siguientes:

IV.—En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquéllos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del Derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del Derecho;

VIII.—Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas, si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de Derecho, se declarará cerrada la instrucción".

3. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS.

Según el maestro Rafael de Pina en su libro curso del Derecho Procesal del Trabajo, pág. 170 menciona que los tratadistas han establecido con relación a las pruebas dos grandes categorías: Pruebas propiamente dichas y Presunciones.

Para la clasificación de las pruebas propiamente dichas, se han seguido los criterios siguientes: La naturaleza del proceso, el grado de eficacia, los modos de observación y percepción, la función lógica que provocan y el tiempo en que se produzcan.

En atención a la naturaleza del proceso puede ser la prueba laboral, penal, civil, administrativa, mercantil, etc.

Por el grado de convicción que produzca en el Juez, se ha dividido en plena y semiplena; la primera es aquélla que alcanza un resultado positivo que permite sea aceptada sin el temor fundado en incurrir en error. La segunda no puede considerarse realmente como verdadera prueba, pues de hecho, no es otra cosa que una prueba frustrada.

Las pruebas también pueden ser directas o indirectas. Se llaman directas cuando por ellas, sin interferencia se demuestra la realidad o certeza de los hechos, e indirectas cuando sirven para demostrar la verdad de un hecho, pero recayendo en o por mediación de otros con el que aquél está íntimamente relacionado.

Se clasifican en reales cuando el conocimiento se adquiere por la inspección o análisis de un hecho material; personales si conducen a la certeza mediante el testimonio humano.

Reciben el nombre de originales cuando se refieren a primeras copias o traslado de un documento, o a testigos presenciales del hecho y se llaman inoriginales cuando se trata de segundas copias o de testigos que han depuesto con referencia.

Otra división de pruebas es la de históricas y críticas. La prueba histórica se concreta en la observación personal del juez frente al hecho de probar o en las de terceras personas aptas para representarlo ante él; la crítica se traduce en una operación lógica en virtud de la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a otro desconocido que queda también probado.

Con relación al tiempo en que se produce la prueba, ésta se divide en simple o constituida (en el proceso) y preconstituida (con anterioridad al proceso).

Según el maestro Trueba Urbina "Las pruebas son clasificadas en dos grupos: Pruebas propiamente dichas y presunciones. Las pruebas propiamente dichas, se dividen en plenas y semiplenas, directas e indirectas, reales y personales, originales e inoriginales, históricas y críticas. También pueden ser las pruebas, con relación al tiempo en que se producen de dos especies: probaciones probatos (constituídas antes del proceso) y probaciones probandoe (producidas en el curso del proceso). En otros términos, pruebas hechas y pruebas que se han de hacer en el proceso y, según la división clásica, pruebas preconstituídas y pruebas casuales. Las preconstituídas son ordenadas por el legislador, y surten sus efectos conforme a la ley, y las casuales se producen durante el pleito, como por ejemplo, la confesional, la testimonial, la pericial y las presunciones". (Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. págs. 372, 373).

En cambio el Maestro Armando Porras y López menciona que la clasificación de las pruebas son los medios probatorios; situación que

no comparto en virtud de que la clasificación de las pruebas es anterior a los medios de prueba, es decir la clasificación es un antecedente para que posteriormente se den los medios de prueba, ya que en la clasificación de las mismas es donde se diversificarán con posterioridad cada uno de los medios probatorios, por lo que se concluye que la clasificación es la fundamentación de los medios probatorios.

4. MEDIOS PROBATORIOS EN MATERIA LABORAL.

Los medios de prueba han sido definidos también como las formas mediante las cuales la Ley consiente que una de las partes dé al Juez o el Juez asuma por sí mismo la prueba de un hecho constitutivo, extintivo, imperativo o modificativo de la relación jurídica controvertida.

Los motivos de prueba son, en el concepto de Chiovenda: "Las razones que producen, mediata o inmediatamente, la convicción del Juez (por ejemplo: la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular; la observación directa de un daño, hecha por el Juez sobre el lugar)".

Para Goldschmidt "Medio de prueba es todo lo que puede ser apreciado por los sentidos, o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales, en otras palabras, cuerpos físicos (materia de la prueba de reconocimiento judicial) y, exteriorizaciones del pensamiento (documentos, certificados, dictámenes, declaraciones de las partes y juramentos)". (Goldschmidt, Derecho Procesal Civil, pág. 257).

El Lic. Francisco Ramírez Fonseca considera que "Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos, suficientes para alcanzar la verdad". (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. págs. 78-79).

En lo general afirma dicho autor que hay dos sistemas en cuanto a la instrumentación: el primero, restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en la Ley; el segundo, el enunciativo que, en adición a los contenidos en la Ley, acepta otros medios probatorios no previstos.

El Derecho Procesal del Trabajo, en relación a los medios probatorios se inclina al segundo de los métodos antes señalados.

Pero así mismo existe cierta contradicción dentro de los sistemas adoptados, ya que por otro lado, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, se puede considerar que el sistema puede ser mixto, en virtud de que como se desprende del contenido de los Artículos 776, 782 y 783, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se transcriben a continuación:

... Artículo 776.—Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- 1.—Confesional;
- 2.—Documental;
- 3.—Testimonial;
- 4.—Pericial;
- 5.—Inspección;
- 6.—Presuncional;
- 7.—Instrumental de Actuaciones; y
- 8.—Fotografías y, en general, aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Artículo 782.—La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y, en general, practicar las diligencias que juzguen conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.

Artículo 783.—Toda autoridad o persona ajena al Juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a apórtarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Específicamente en el Artículo 776, de la Ley Federal del Trabajo se fundamenta en que el sistema laboral sea mixto, ya que además de precisar como lo es en el Artículo anteriormente mencionado de la Ley de la Materia y así mismo delimitar los medios de prueba expresamente, acepta otros medios de prueba.

Después de haber analizado los diferentes conceptos de medios probatorios, estudiaremos los medios de prueba consignados en la Ley Federal del Trabajo, conforme a lo establecido por el Artículo 776.

A. CONFESIONAL.

"Por Confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba solo produce efectos en los que perjudica a quien la hace". (Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965, Del Semanario Judicial de la Federación, 5a. Parte, 4a. Sala, pág. 36).

La palabra "confesión" proviene del Latín confessio que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntando por otra.

Eduardo Pallares, conservando el criterio de la Corte, amplía el concepto para decirnos que: "La confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativas a las cuestiones controvertidas y que le perjudican". (Pallares Eduardo, Diccionario del Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A. pág. 132).

La declaración de confesión debe de provenir de una persona capaz de obligarse, con objeto de que le pueda ser atribuible el reconocimiento que haga sobre la aceptación de una obligación o de un hecho susceptible de producir efectos de derecho.

Según el Maestro Armando Porras y López, tres son los elementos esenciales de la confesión:

- 1.—"Que los hechos propios perjudiquen a los intereses del que confiesa:
- 2.—Que la declaración del confesante beneficie a la contraria;
- 3.—Que se efectúe la confesión dentro del proceso". (Porras y López Armando, *Ibid.* pág. 251 y 252).

Respecto del primer requisito debemos decir, que siendo la confesión, al menos desde el punto de vista de la Ley positiva, es una prueba que ofrece la contraria, también es lógico que el reconocimiento de la responsabilidad beneficie al oferente, y perjudique al que absuelva las posiciones.

En cuanto se refiere al tercero de los requisitos, es menester decir que en nuestra opinión, como verdadera prueba debe desarrollarse siempre dentro del proceso y nunca fuera de él.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de hechos afirmados por el adversario y favorables a éste.

Podemos hacer una clasificación de la confesión, la cual puede ser:
Judicial.—Cuando se da ante una autoridad y durante un proceso.

Extrajudicial.—Cuando se hace fuera de juicio y sin la presencia de autoridad alguna.

Expresa.—Cuando se realiza en forma verbal o por escrito de alguna de las partes, esta confesión dentro del Derecho Laboral tiene su fundamentación en los Artículos 792 y 794.

Artículo 792.—Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el Articulante.

Artículo 794.—Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Hay confesión ficta.—Cuando en virtud de lo establecido por los Artículos 788, 789 y 790, Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, la persona que deba comparecer a absolver posiciones no lo hace o evade las preguntas o se niega a contestarlas.

Artículo 788.—La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Artículo 789.—Si la persona citada para absolver posiciones no concurre, en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el Artículo anterior, y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Artículo 790.—En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

Fracción VII.—Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Asimismo la confesión puede ser simple; cuando se reconocen los hechos de una manera terminante, clara, sin condición, y puede ser calificada cuando se hace condicionando en afirmación a otro hecho.

Nuestra Ley Federal del Trabajo no define la prueba confesional, únicamente la denuncia.

En nuestro proceso laboral para el ofrecimiento de la prueba confesional, las partes deberán guardar los siguientes requisitos:

a) La Prueba Confesional se ofrecerá en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, conforme a lo establecido por los Artículos 873, 875 y 880 de la Ley Federal del Trabajo.

b). Dicha prueba se referirá a los hechos controvertidos y contenidos en la demanda o en su contestación que no hubieran sido ya contestados por las partes, tal y como lo preveen los Artículos 777, 778 y 880, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

c). Cada parte podrá solicitar se cite a su contra parte para que concorra a absolver posiciones. En relación a este requisito el Artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo en su parte primera, se refiere a las contrapartes como personas físicas, pero hace una aclaración en su párrafo segundo, donde nos menciona que "tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente Artículo.

En este segundo párrafo se hace la diferencia tajante en que la contraparte, puede ser por principio persona física, o puede ser de acuerdo al segundo párrafo, persona moral.

Normalmente en las Juntas se ha dado una prueba que la Ley no la contempla y que se le denomina en la práctica la confesional para hechos propios. Esta prueba tiene su origen en el momento en que el actor en su demanda dentro de los hechos señala directamente a la persona que lo despidió en forma injustificada con las palabras textuales, por lo que la parte contraria en el momento de ofrecer las pruebas ofrece la Confesional para Hechos Propios a cargo de la persona a la que se le imputan hechos propios y en especial el despido injustificado.

En relación a la Confesional a cargo ya sea del demandado como persona física o como persona moral, dicha prueba se ofrece con el fin de acreditar el actor específicamente prestaciones que le adeuden tales como: (vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, días laborados, horas extras, etc.) así mismo, se puede ofrecer dicha prueba con el fin de que en el momento del desahogo de la misma se le formulen po-

siciones en relación a si dio o no órdenes de despido injustificado, para acreditar sus acciones.

Para el efecto del desahogo de la prueba confesional a cargo de la empresa demandada y la del actor, éstos siempre estarán notificados por conducto de sus apoderados por lo que en la práctica jamás se ha llevado a cabo la notificación personal para llevar a cabo el desahogo de dicha prueba, a excepción de que no comparezcan las partes a la audiencia de conciliación demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la confesional para hechos propios es necesario se cite personalmente a la persona que tenga que desahogarla por conducto del C. Actuario en el domicilio de la empresa demandada y para el caso de que dicha persona ya no labore en la misma, la empresa así lo hará saber, y la misma estará obligada a proporcionar el último domicilio particular de que haya sido enterada.

Se puede ofrecer la confesional por exhorto tal y como lo prevee el Artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo: "Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la junta, esta libraré exhorto acompañando en sobre cerrado y sellado; el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la junta.

La junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la junta exhortante".

Es conveniente que en el momento en que se ofrezca la confesional se haga mención del apercibimiento señalado por el artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren en día y hora señalados se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen".

Artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo: "Si la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales".

ADMISION DE LA CONFESIONAL.—Si la prueba confesional se ofreció de acuerdo a lo establecido por la ley de la materia, la misma será

admitida conforme a derecho y por lo tanto se señalará día y hora para su desahogo, la admisión de dicha prueba se decretará de conformidad con lo previsto en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo: "La junta, en el mismo acuerdo en que admita 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 apercebimientos señalados en esta ley; y dictará 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 desahogarias en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de 30 días".

DESAHOGO DE LA CONFESIONAL.—Para el desahogo de dicha prueba se observarán los siguientes requisitos, mismos que nos menciona el artículo 790 fracciones I a la VII; las cuales a continuación se transcriben:

I.—Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

II.—Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser incidiosas o inútiles. Son incidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquéllas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

III.—El absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. 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 ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.—Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V.—Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la Fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI.—El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII.—Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta, de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Así mismo existen otros requisitos aparte de los ya mencionados que deben de tomarse en cuenta para el desahogo de dicha prueba siendo éstos los siguientes:

La parte que se presente ante la Junta a absolver posiciones, deberá identificarse para el efecto de evitar que otra persona se presente en su lugar, o en su defecto deberá ser reconocida plenamente por la parte contraria como la persona a quien por su nombre fue citada para absolver posiciones.

En relación a la persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar ante la Junta que tiene facultades y poder bastante para ello.

Las posiciones, deberán ser claras y concretas, las mismas no contendrán más de un hecho; así mismo serán redactadas en forma afirmativa y deberán versar sobre puntos controvertidos, que se refieran a la actuación personal del absolvente o de su representante.

Cuando alguna posición se refiera a hechos que no son 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, aún cuando no sean propios.

En la práctica laboral podemos afirmar que la prueba confesional no es una prueba idónea para llegar al verdadero conocimiento de los hechos, en virtud de que por un lado los patrones que se presentan a absolver posiciones, no es la primera vez que se paran ante una Junta, ya que de acuerdo al número de asuntos que tienen por despidos que hacen, los mismos ya se encuentran habituados a este desahogo de pruebas, además de que por lo tanto tiene más capacidad para desahogar perfectamente la misma; y por otro lado si contamos con que en una gran mayoría de asuntos las empresas otorgan a sus apoderados poder con amplias facultades inclusive algún cargo dentro de las mismas, por lo que de acuerdo a las facultades que les confieren en un poder notarial, sus mismos abogados son los que desahogan dicha prueba.

Por otra parte, a la clase trabajadora se le dificulta más el desahogo de dicha prueba en forma favorable, por lo que para los abogados patronales que les articulan posiciones les resulta fácil obtener confesiones que les son beneficiosas.

Por lo anterior, considero que la Junta debe tomar en cuenta esta situación para que se valore dicha prueba conforme a la equidad y justicia.

b).—LA PRUEBA DOCUMENTAL PUBLICA Y PRIVADA.

Antes de abordar la división de prueba documental pública y privada, considero que la prueba documental es la prueba más importante, en virtud de que es ahí donde quedan fijos los hechos realizados y que se quisieron expresar en el momento de su creación, lo cual evita modificaciones o retractaciones posteriores.

Por otro lado, Manuel Rivera Silva nos enseña que "Documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual por escritura o gráficamente consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho". (Rivera Silva Manuel, **El Procedimiento Penal**, Editorial Porrúa, S.A., México, pág. 189).

La palabra "Documental", en relación a este término, el mismo se deriva de "documentum", y éste a su vez, del verbo "docere", que significa enseñar, ésto es, medio de enseñanza".

Según el criterio del Maestro Armando Porras y López, considera que existen dos conceptos de documento, el amplio y el específico.

En un sentido amplio, por documento se debe entender todo fenómeno o cualquier cosa que nos enseña una verdad.

En sentido específico, y en función de la idea procesal, por documento debemos entender el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo, que modifica, o extingue una relación jurídica.

A continuación entraremos al estudio de la Prueba Documental Pública y Privada.

Documental Pública.—Los documentos públicos, son los creados, autorizados y expedidos por los funcionarios públicos investidos de potestad soberana.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo explica en su Artículo 795.— Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expidan en ejercicio de sus funciones.

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados, del Distrito Federal, o de los Municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Documentos Privados.—En relación a dichos documentos el Artículo 796, de la Ley Federal del Trabajo, en una forma muy sencilla, nos describe los mismos, pues menciona tal precepto legal "Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el Artículo anterior".

Considera el Maestro Armando Porras y López, que son tres los requisitos esenciales que deben reunir los documentos:

- a).—Que los documentos tengan la suscripción, es decir, la persona o personas que los suscriban, ya que un documento en el cual no aparece quién o quiénes lo suscriben prácticamente es la nada para el Derecho, tanto sustantivo como adjetivo.
- b).—Los documentos deben tener la fecha de la suscripción, es decir, el día y hora y lugar en que fue creado dicho documento.

- c).—Las finalidades de los documentos constituyen el tercer requisito, estos requisitos son o bien los señalados por la ley positiva, o bien por los usos y costumbres.

Según el profesor Miguel Bermúdez Cisneros, los documentos aparte de ser públicos y privados, hace otra clasificación diciéndonos que pueden ser auténticos, no auténticos, anónimos y nominales, declarativos e informativos", sin dar una definición de los mismos, ya que al final le da mayor importancia a la clasificación de públicos y privados.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del año de 1980, la prueba documental ha tenido una importancia fundamental, en virtud de tal y como lo menciona el Artículo 804 de dicha Ley:

El Patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I.—Contratos Individuales de Trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable;
- II.—Listas de Raya o Nómina de Personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago de salarios;
- III.—Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV.—Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V.—Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados por la Fracción I, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la Fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Dicho precepto legal ha favorecido al actor o trabajador, ya que es obligación del patrón de acuerdo con la reforma al mencionado Artículo acreditar, los extremos que se mencionan de las fracciones I a V.

Dicho precepto va más allá todavía al mencionar en la Fracción V.—“Los demás que señalen las leyes”, con lo cual se puede conside-

rar que dentro de esta Fracción podrían encuadrar por ejemplo el pago de horas extras, de días festivos trabajados, etc.

Así mismo, es obligación de la empresa, de acuerdo con la parte segunda de la Fracción V conservar dichos documentos comprobatorios, ya que textualmente dice: "Los documentos señalados por la Fracción I, deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral y los mencionados en la Fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Si el patrón no exhibe o conserva los documentos mencionados en el Artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, ésto le traerá como consecuencia que se presuma como ciertos los hechos del actor respecto de dichas prestaciones, lo cual se fundamenta en el Artículo 805 que menciona: "el incumplimiento a lo dispuesto por el Artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario".

Considero que esta reforma ha favorecido al actor, pero también la misma ha perjudicado a las pequeñas industrias, talleres o personas físicas ya que de acuerdo a su magnitud las mismas, por lo general no llevan ninguna contabilidad, ni registro de pagos, tarjetas de asistencia, por lo que al demandarlas, y en la práctica se ha visto que el actor asesorado por su abogado, se aprovecha de esta situación y demanda prestaciones que posiblemente ya le habían cubierto al actor; e inclusive eleva el salario diario que percibía. Por lo que de esta manera se le perjudica a estas personas no así a las grandes empresas, las cuales llevan debidamente su contabilidad y tienen conservados todos los pagos de sus trabajadores.

Dentro de esta prueba documental, ya sea pública o privada, se realizan diversos actos al ofrecerse y desahogarse la misma tales como:

- a).—Los documentos privados cuando se ofrecen pueden objetarse en cuanto a su autenticidad, contenido y firma, tal y como lo menciona el Artículo 797 de la Ley Federal del Trabajo. Si ésto sucede, dichos documentos se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; de lo cual en ese instante y ad-cautelam, la persona que ofrezca dicha prueba ofrecerá así mismo la ratificación de contenido y firma de dicho documento, y si se

negase el contenido y firma del mismo, se ofrecerá así mismo ad-cautelam la pericial grafológica y grafoscópica, acompañada con el interrogatorio que deberá absolver el perito y sobre el cual versará dicha pericial. Si no es objetado dicho documento, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada que quede en autos si se ofrece como documental privada una copia simple fotostática, en caso de que se objeten por la contraparte, se podrá solicitar el cotejo o compulsión con el original, por lo que la parte oferente deberá precisar el lugar donde se encuentre el documento original; de lo anterior se desprende que si dicho documento se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo tal y como lo menciona la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 799.—“Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsión se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo”...

En relación a esta prueba documental, es conveniente transcribir algunos Artículos de la Ley Federal del Trabajo, por considerarlos de vital importancia, ya que de los mismos se observará mejor el ofrecimiento, desahogo y admisión de dicha prueba tan importante.

ARTICULO 800.—Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al 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 esta Ley, la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Artículo 801.—Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

Artículo 802.—Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneas, para identificar a la persona que suscribe.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o

huella digital, excepto en los casos en que el contenido no se reputa provenientes del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el Artículo 33 de esta Ley.

Artículo 803.—Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Artículo 806.—Siempre que uno de los litigantes pida 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 con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo 807.—Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio que se encuentre en el poder de la contra-parte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo, o compulsas, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la junta, que se encuentran en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsas o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Artículo 810.—Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

En relación a la admisión de dicha prueba documental ya sea pública o privada, la misma estará a lo establecido por el Artículo 880, 881 de la Ley Federal del Trabajo, y en relación al desahogo de la misma se estará a lo establecido por el Artículo 883, 884, Fracción III de la Ley antes mencionada.

c).—LA PERICIAL.

En el transcurso de la vida cotidiana y en los actos de los humanos, existen hechos sobre los que no puede opinar una persona ajena al conocimiento de determinada ciencia o arte.

La prueba pericial es aquella en la cual son necesarios los conocimientos de técnicos o especialistas en alguna ciencia o arte, estas personas especializadas se conocen con el nombre de "PERITOS".

Según el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, por prueba pericial entendemos: "La opinión sobre algún hecho u objeto basada en el conocimiento y experiencia, que un docto externa ante un Juez o Tribunal al ser requerido para ello en juicio". (Bermúdez Cisneros Miguel, Ob. cit. pág. 38).

De dicha definición, el autor considera que son tres los requisitos que debe tener la prueba pericial, siendo éstos los siguientes:

- 1.—Que la persona designada sea técnico o experto en la materia sobre la que va a dictaminar.
- 2.—Que el peritaje sea un acto ordenado por el tribunal.
- 3.—Que el hecho u objeto sobre el que verse el dictamen requiera de conocimientos técnicos especializados.

Considero que a estos tres requisitos se les podría agregar uno más siendo éste el que la misión de los peritos debe concretarse a la especialidad de la técnica o de la ciencia que conozcan, sin hacer ninguna interpretación jurídica.

El profesor Armando Porras y López, considera que esta prueba es una de las más técnicas y al respecto nos dice que de las varias doctrinas dos son las que, en su concepto, han estudiado mejor la naturaleza de esa prueba:

"a).—El Perito es el sujeto que, propuesto por las partes rinde su dictamen sobre un hecho controvertido en el juicio, dictamen que influirá o no, hondamente en el sentir y pensar del juez. Para esta doctrina que es la más generalizada, **se trata de un medio probatorio**, como cualquier otro de los estudiados.

b).—La segunda doctrina es la que considera al perito, no como uno de tantos medios probatorios, sino que es un verdadero auxiliar del juez, es decir, el juzgador ante la imposibilidad de que sea un hombre de conocimientos universales, se necesita asesorar de un individuo versado en alguna ciencia o arte a fin de ilustrarse mejor para dictar una sentencia más justa, apegándose a los hechos controvertidos". (Porras y López Armando, Ob. cit. pág. 281).

La Prueba Pericial se norma y fundamenta por los Artículos 821, 822, 823, 824, 825, 826 de la Ley Federal del Trabajo. La prueba pericial con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deberá **versar exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes**, situación que no acontecía con la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Considero que esta prueba es una de las que menos credibilidad en la práctica se le debe de dar, en virtud de que en la mayoría de los juicios los patrones compran a los peritos ofreciéndoles alguna cantidad de dinero, por lo que al trabajador se le deja en estado de indefensión.

Aparte del perito nombrado por cada una de las partes que interviene en el conflicto laboral, o sea actor y demandado, si dichos peritos emiten un peritaje contradictorio que es lo más usual, con posterioridad se nombrará un tercer perito, llamado Tercero en Discordia, el cual dará por concluida dicha controversia. A este último lo designará la Junta tal y como lo prevé el Artículo 825, Fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe hacer mención que en relación al Artículo 825 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en la práctica jamás se lleva a cabo dicha disposición, en cuanto a que los miembros de la junta hagan a los peritos las preguntas que juzguen conveniente. Siendo esto en perjuicio tanto del actor como del demandado.

A continuación, transcribiremos el criterio que sostiene la Suprema Corte de Justicia de la Nación, refiriéndose, específicamente a la prueba pericial: **“La prueba pericial no obliga definitivamente al Organismo Jurisdiccional. La prueba pericial no obliga definitivamente al Organismo Jurisdiccional, porque la aplicación y la interpretación de la Ley no puede dejarse al criterio de peritos, sino que es privativa de las autoridades investidas de jurisdicción”**.

Amparo directo 8974/1963, Erasmo Ramón Cuervo, Marzo 3 de 1965. Unanimidad de 5 votos, Ponente Ministro Padilla Asencio, 4a. Sala, 6a. Epoca, Volumen XCIII, Quinta Parte, pág. 22.

PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA: La Prueba Pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal del Trabajo ni rige en relación con ella el principio de la mayoría en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen

y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cual de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficiencia a otro u otros de los dictámenes reunidos.

Amparo directo, 6601/1964, Petróleos Mexicanos, Marzo 25 de 1965, Unanimidad de 5 votos, Ponente: Ministro Angel Carbajal, 4a. Sala, 6a. Epoca Volumen XCIII, 5a. Parte, pág. 23.

PRUEBA PERICIAL.—PARA QUE EL JUZGADOR PUEDA APARTARSE DEL RESULTADO DE LA, ES NECESARIO QUE FUNDE SU CONVICCIÓN EN LAS PRUEBAS DE AUTOS.—Los peritos son colaboradores del juez para conocer mejor los hechos cuya comprobación y calificación requieren conocimientos científicos y técnicos y aún cuando no deciden la controversia si desempeñan una función de asesoramiento que el juzgador debe atender en cuanto suple con sus conocimientos técnicos la falta de aptitud del propio juzgador para constatar o apreciar un hecho. Por lo tanto, el sentenciador puede apartarse del resultado de la prueba pericial, pero no basta que se exprese su discrepancia con las consideraciones técnicas del perito, sino que debe fundar tal convicción en las pruebas de autos que desvirtúan los antecedentes que tomó el perito para hacer esas consideraciones técnicas en que se apoya su dictamen.

Amparo directo 3382/1963, Estanislao Ramírez Alonso, Enero 9 de 1964, Unanimidad de 5 votos, Ponente: Magistrada María Cristina Salmorán de Tamayo, 4a. Sala, 6a. Epoca, Volumen LXXIX, 5a. Parte, pág. 25.

De los estudios que he realizado he observado que varios autores relacionan la prueba pericial con la prueba testimonial, de lo cual por el momento no haré ningún comentario al respecto, ya que de acuerdo al temario de la presente tesis, he considerado analizar en un solo capítulo a la prueba testimonial, ya que la misma es de gran importancia para llegar al análisis de la Tacha de Testigos, por lo que en el momento de abordar la prueba testimonial se comentará la relación o divergencia con la prueba pericial.

d). LA INSPECCION.

En cuanto al concepto de la inspección, Chiovenda opina que: "Mediante la inspección ocular el juez recoge las cosas que son objeto del

pleito o que tienen relación con él. Que la inspección ocular puede referirse a cosas muebles o inmuebles; que puede hacerse en el mismo lugar, el tribunal o en los lugares donde se encuentran las cosas". (Chiovenda José, **Principios de Derecho Procesal Civil**, Editorial Reus Madrid, Tomo II, Núm. 65, pág. 365).

Esta prueba fue denominada por el Derecho Tradicional Español, Vista de Ojos; por algunos comentaristas de la Ley de enjuiciamiento española, se llamó prueba evidencial.

Para el Maestro Armando Porras y López, el reconocimiento o Inspección Judicial, "Es el acto procesal en virtud del cual el Juez, personalmente, conoce personas, actos y animales, materia del proceso". (Porras y López Armando, Ob. cit. pág. 284).

Según el Profesor Miguel Bermúdez Cisneros, en la cita que hace en su libro "La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo" la Inspección Judicial consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar, para verificar su existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos, principalmente el de la vista, pero también en ocasiones con sus oídos, su tacto, su olfato y gusto.

En relación a la terminología que en principio se le da a la Inspección agregándole **ocular**, no estoy de acuerdo, ya que comparto la terminología de Inspección Judicial dada por la mayoría de autores, en virtud de que la Inspección no sólo es ocular, sino también puede ser realizada por otros sentidos tales como el olfato, el tacto y el gusto. Por ejemplo por el tacto puede percibirse la aspereza de un cuerpo o la textura de una sustancia, por el oído puede apreciarse el tumulto de una calle u obtenerse el grabado de una cinta magnética, etc.

Considero que la Inspección puede llevarse a cabo en documentos objetos, o lugares y personas.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, no regulaba dicha prueba por lo que se propiciaba la confusión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que entre locales y federales, no lograron unificar un criterio, como procesalmente debiera ser para tratar por igual el manejo de esta prueba.

La Ley Federal del Trabajo de 1980, tratando de enmendar la situación, contiene ya reglas para regular la inspección. Cabe señalar, sin

embargo, que esta regulación de la inspección es defectuosa, siendo que, además, contiene disposiciones que desnaturalizan a la citada prueba. En primer lugar, nada se dice respecto de que el medio no debe versar sobre cuestiones de orden técnico, porque en tal caso, se trataría de una pericial y no de una inspección. Además, en el Artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo vigente, solo está indicáda la presencia de las partes y sus apoderados, pero nada se dice sobre el auxilio pericial, es decir, la posibilidad de que concurren peritos para aquellos casos que ofrecen complicaciones de orden profesional o que se requieran de conocimientos en algún arte o técnica, por lo que, y aunque el citado Artículo 829 no lo determine, la Junta puede de oficio, en uso de las facultades concedidas en el Artículo 782 de la Ley mencionada, ordenar la presencia de peritos para que dictaminen sobre los puntos que aquella ordene; es claro que para este caso, las partes no pueden nombrar peritos, ya que en la hipótesis que se analiza, es la Junta la que debe determinar los puntos respecto de los cuales requiere el auxilio pericial.

En relación a la disposición del Artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que la inspección deberá ser practicada y desahogada por los actuarios de las Juntas, dicho procedimiento va en contra de lo preceptuado por la doctrina procesal, ya que la misma manifiesta que la inspección es el examen que hace el Juez directamente, sin intermediarios. Y al mencionar nuestra Ley que dicha prueba se desahogará por el C. Actuario dicha disposición no es acorde con la doctrina. Pero al mismo tiempo en la práctica es imposible que se le obligue al Presidente de la Junta a realizar las inspecciones por el exceso de trabajo que tienen las juntas. Es por lo que el legislador consideró que se hiciera por conducto del C. Actuario.

OFRECIMIENTO DE LA INSPECCION.—Este se debe hacer conforme a los siguientes requisitos:

- I.—Debe plantearse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, o bien después, siempre y cuando se refiera a hechos supervenientes, conforme a los Artículos 880, 881, 875 inciso c), de la Ley Federal del Trabajo.
- II.—Debe relacionarse con los hechos controvertidos que no hayan sido confesados por las partes y,
- III.—Debe acompañarse de todos los elementos necesarios para su

desahogo tal y como lo prevé el Artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

"La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto, materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma".

Una vez que se ofrezca en los términos anteriormente mencionados, la prueba será admitida conforme al Artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo en el cual se señalará día, hora y lugar para su desahogo, si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia se aplicarán los medios de apremio que procedan.

DESAHOGO DE LA INSPECCION.—En el desahogo de dicha prueba de inspección se observarán las siguientes reglas conforme al Artículo 829 de la Ley Federal del Trabajo.

- I.—El Actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta.
- II.—El Actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;
- III.—Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y
- IV.—De la diligencia se levantará acta circunstanciada que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón en autos.

En relación a la inspección el criterio que sostiene nuestra Suprema Corte de Justicia. "La Inspección Judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales". (B.J.F. Núm. 27, pág. 45, 4a. Sala).

De lo anterior, es conveniente diferenciar la inspección de la prueba pericial: Por lo que la primera es una simple verificación de hechos o datos realizada por miembros del propio tribunal, en tanto que la prue-

ba pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trate.

Una vez hecha tal diferenciación, y de acuerdo al criterio que sustenta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación a la inspección, es conveniente que en la reglamentación de dicha prueba se haga hincapié que al ofrecerse no se refiera a cuestiones técnicas.

e).—INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES.

En relación a esta prueba, pocos son los autores que hablan de la misma, por lo que su definición la podemos dar en base al Artículo 835 de la Ley Federal del Trabajo, el cual menciona:

“La Instrumental, es el conjunto de actuaciones que obran en el Expediente, formado con motivo del juicio”.

En relación a esta prueba no hay mucho que agregar, ya que la misma Ley ordena a la Junta para que tomen en cuenta las actuaciones que obren en el expediente, para el efecto de dictar el laudo correspondiente, tal y como lo prevé el Artículo 836 de la Ley Federal del Trabajo.

Desde mi punto de vista, considero que el litigante al ofrecer esta prueba deberá ser más concreto en lo que específicamente le beneficie no generalizando como es la costumbre procesal de ofrecer dicha prueba. Asimismo considero que esta prueba tiene gran importancia, en el momento de formular alegatos, ya que es ahí donde se realizará una síntesis del procedimiento, y desde luego hay que hacer patentes las actuaciones que lo benefician.

f).—LA PRESUNCIONAL.

Armando Porras y López, considera como presunción el razonamiento lógico, en virtud del cual, de un hecho conocido se obtiene otro desconocido.

El Jurista español Valverde, afirma que las presunciones legales son más que presunciones, normas jurídicas o preceptos absolutos de Derecho.

El Maestro italiano Chiovenda considera que las presunciones son derechos sustantivos y entonces, lógicamente, no se les puede considerar como pruebas, no obstante, la mayor parte de juristas consideran que la presunción es una verdadera prueba.

Como al principio, menciona Porras y López que la presunción es el razonamiento lógico, en virtud del cual de un hecho conocido se obtiene otro desconocido, ampliaremos un poco más dicha definición en virtud de que dicho autor considera "que la presunción en verdad, no es un medio probatorio, sino que es el necesario razonamiento lógico que hace el juez al valorar las pruebas, para dictar la sentencia que ponga fin al conflicto. Las presunciones, en realidad, tiene que tomarlas en consideración el juez, aún cuando éste no quiera, y aún cuando las partes no las ofrezcan como medio de prueba". (Porras y López Armando, Ob. cit. pág. 290).

Miguel Bermúdez Cisneros define las presunciones "como la consecuencia que la LEY o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido". (Bermúdez Cisneros Miguel. Ob. cit. pág. 44).

Las presunciones se clasifican en:

- a).—Legales, y
- b).—Humanas.

LEGALES.—Son las que existen expresamente en la Ley y hacen prueba plena, son juris et de jure.

LAS HUMANAS.—Estas no hacen prueba plena, sino solo son juris tantum, es decir admiten prueba en contrario.

En materia de derecho procesal, es principio universal, que las personas que aleguen a su favor una presunción legal, solo debe probar la existencia del hecho sobre el cual se funda la presunción.

Las presunciones tanto legal como humanas se norman por la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes Artículos, los cuales se transcribirán textualmente:

ARTICULO 830.—Presunción es la consecuencia que la ley o la junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

De lo anterior, podemos considerar que efectivamente la presunción es un procedimiento o razonamiento lógico que tiene su origen en un hecho conocido y por medio de este se podrá averiguar la verdad de otro hecho que se presume, pero que no se ha acreditado debidamente.

Considero que las presunciones son una prueba, si bien es cierto que varios autores mencionan que las mismas son un razonamiento lógico, el mismo se produce por principio por las partes contendientes, las cuales argumentarán en su favor, de esta manera perfeccionará la prueba de acuerdo a sus intereses y lo que hará el juez es valorar el razonamiento de las mismas y determinar posteriormente sobre dicho asunto.

ARTICULO 831.—Hay presunción legal cuando la ley la establece expresamente. Hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

Para el efecto de ilustrar tanto las presunciones legales como humanas a continuación daré un ejemplo sencillo sobre cada una de ellas:

a). Existe presunción legal cuando de un Artículo expreso por la ley Federal del Trabajo, se presume de la litis en controversia que determinada persona, ya sea el actor o el demandado, es el que tiene la razón, así como que le asiste el derecho.

b). Existe presunción humana cuando de determinadas pruebas o documentos se acredita la controversia que existe, es decir que de lo anterior se observa claramente la diferencia entre una presunción legal y una presunción humana, puesto que en la primera existe una controversia de orden jurídico y en la presunción humana, existe una diferencia de una determinada acción u omisión por parte ya sea del actor o del demandado.

ARTICULO 832.—El que tiene a su favor una presunción legal, solo está obligado a probar el hecho en que se funda.

De lo anterior, se corrobora el principio que mencionamos anteriormente sobre dicha presunción legal.

ARTICULO 833.—Las presunciones legales y humanas, admiten pruebas en contrario.

ARTICULO 834.—Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

En relación a este artículo, en la práctica diaria ante las juntas el mismo no se lleva a cabo en forma tal, ya que esta prueba siempre se ofrece en forma general, sin especificar o indicar, o hacer el razonamiento lógico de lo que le puede beneficiar a las partes que la ofrece, por lo cual esto es negativo para la misma parte que ofrece dicha

prueba ya que como el mismo precepto legal lo establece, las partes indicarán en qué consiste y lo que se acreditará con ella.

Esta prueba está en decadencia al igual que la prueba instrumental, en virtud de no ofrecerla debidamente y tomarse las partes la molestia de hacer sus planteamientos en base a las presunciones legales, humanas, o documentos o actuaciones realizadas dentro del juicio para acreditar sus acciones.

g). LAS FOTOGRAFIAS.—En relación a esta prueba que no mencionaba la Ley Federal del Trabajo de 1970, la cual no hacía una precisión sobre los medios de prueba, mencionaba generalmente, las declaraciones de las partes, testimonios de otras personas, documentos, inspecciones, peritajes, e inclusive presunciones legales y humanas, y en general tal y como lo mencionaba el Artículo 762 de dicha ley "son admisibles todos los medios de prueba".

Por lo que es con la reforma a la Ley Federal del Trabajo cuando se incluyen en el Artículo 776.—En forma enunciativa los medios de prueba, aunque en su parte conducente la ley sigue manteniendo su criterio de que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho de tal enunciado considera como prueba en forma especial a las fotografías y en general; aquéllos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

De lo anterior podemos considerar que la misma ley se contradice y no se define sobre los medios de prueba, ya que por una parte nos menciona que son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y posteriormente enumera en forma especial a 7, donde finaliza que además vuelve a generalizar sobre los medios aportados por la ciencia, por lo que considero que no se precisan los medios de prueba, sino tan sólo se enuncian. Algunas de las posibles e infinidad de pruebas que se puedan aportar coincidiendo con los diversos autores en que siete son los más usuales dentro del Derecho Procesal Laboral, y son los que enuncia el Artículo 976 de la Ley Federal del Trabajo.

Concretamente a la prueba enunciada como fotografía, la Ley no la regula en forma expresiva, y la misma en la práctica no ha tenido gran afluencia, por lo que considero que con el paso del tiempo la misma tendrá más importancia; así como diversos medios científicos que se descubran con posterioridad.

5.—LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.

El significado etimológico del concepto carga es "cosa que hace peso sobre todo".

Desde un punto de vista eminentemente jurídico según Carnelutti carga es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés".

Según el Lic. Miguel Bermúdez Cisneros, la Carga es una obligación jurídica a que se ven sujetas las partes en un juicio.

Considera dicho autor que dicha definición conduce al siguiente paralogsimo: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Para Devis Echandia, "La Carga de la Prueba es una noción procesal que contiene las reglas de juicio por medio de la cual se le indica al juez cómo debe fallar cuando no encuentre en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deban fundamentar su decisión e indirectamente establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos para evitar las consecuencias desfavorables". (Echandia Devis, **Compendio de las Pruebas Judiciales**, pág. 171).

Según el maestro Marco Antonio Díaz de León, manifiesta: "Que la carga probatoria recae, sobre ambos litigantes en el sentido de que cada uno de ellos, so pena de caer en el fraude tendrá que demostrar las aseveraciones que hubiere vertido en el proceso. La Carga de la Prueba es una regla de conducta para las partes que indirectamente le señale cuales son los hechos que a cada una le interesa probar, a efecto de que sean considerados como ciertos por la Junta, y, así mismo, sirvan de sostén a sus pretensiones y excepciones". (Díaz de León Marco Antonio, **Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo**, Textos Universitarios, S. A., México 1981, pág. 220).

En cuanto a esta definición el autor comenta que dicha regla por lo tanto les nace a las partes de su propio interés.

Equivale consecuentemente a una especie de principio de autoresponsabilidad de las mismas, meramente facultativo porque si bien les otorga poder para presentar esas pruebas, también lo es que los deja en libertad para no hacerlo y sin que nadie pueda exigirles su observancia, soportando, de no cumplir con la carga, las consecuencias que casi siempre se traducen en no obtener en laudo, la tutela del interés pretendido.

Según Miguel Bermúdez Cisneros en relación a la carga de la prueba, da las siguientes conclusiones:

“a). La carga de la prueba en los juicios laborales es una regla para el tribunal y una pauta para la actividad de las partes en conflicto.

b). La carga de la prueba no es regla sustitutiva en los procesos laborales, sino regla auxiliar y de uso obligado en varios casos jurídicos.

c). La carga de la prueba en el proceso laboral está dotada de la característica de cambio, que la hace carga móvil dentro del juicio”. (Bermúdez Cisneros Miguel, Ob. cit. pág. 128).

El mestro Armando Porras y López considera que la carga de la prueba debe estudiarse, en atención a las ideas tradicionales desde el punto de vista de las ideas modernas.

Considera como ideas tradicionalistas las siguientes:

a). La carga de la prueba corresponde al actor.

b). Quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone.

c). Quien afirma un hecho negativo, nada tiene que probar”;

Como ideas modernas de la carga de la prueba considera dicho autor las siguientes:

a). El que negara la demanda en términos absolutos, nada podía probar.

b). Pero si al negar la demanda, dicha negativa implicaba una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, entonces, el demandado si debía probar; es decir, el principio de la carga de la prueba sufría lo que en nuestros días se llama LA INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

Asimismo al estudiar las ideas tradicionalistas o modernistas, de la carga de la prueba dicho autor menciona que los principios del Derecho Procesal contemporáneo de la carga de la prueba se sintetizan en uno solo, siendo éste:

Debe probar quien esté en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que afirme o niegue.

Tal principio lo basa en cuanto a que considera que la prueba ya no es una carga unilateral, con su sentido tradicional sino que es una obligación y un derecho de las partes y además un deber público.

La Carga de la Prueba (ONUS PROBANDI) representa gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por las mismas.

El maestro Trueba Urbina en relación a la Carga de la Prueba, menciona que:

La necesidad de probar es una Carga Procesal que impone la de ejecutar determinadas actividades probatorias con objeto de obtener resultado favorable en proceso. La necesidad de probar es, pues, consecuencia lógica del principio dispositivo. (Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. pág. 374).

La teoría de la carga de la prueba en el proceso moderno, no constituye obligación de probar, sino la facultad de las partes de aportar al tribunal el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos afirmados o alegados. En consecuencia la carga de la Prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber.

Por lo que se considera que la Carga de la Prueba en el proceso del Trabajo, es una actividad esencial de las partes, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo autoriza a practicar de oficio diligencia probatoria y a recabar elementos de convicción necesarios para el esclarecimiento de la verdad, situación que en la práctica no se llega a dar, ya que si bien es cierto que se faculta a la Junta que pueda disponer la prueba de oficio respecto de hechos no alegados, también es cierto que esta facultad jamás se llega a dar.

Considero que le falta a los Tribunales de Trabajo en principio unificar un criterio sobre la Carga de la Prueba para que de esta forma se pueda llevar a cabo el procedimiento de la misma consagrado en la Ley Federal del Trabajo, ya que varía el criterio tanto en los grupos de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, así como en las Juntas Especiales de la Federal, de acuerdo a los laudos emitidos.

Considero que el criterio más acertado en relación a la Carga de la Prueba, es el contemporáneo, ya que de esta forma el proceso se hace más activo, y da mayor oportunidad a las partes para acreditar sus acciones y excepciones. En consecuencia, existe una mayor perspectiva para que el laudo que emita la Autoridad sea con más apego a la verdad y a la justicia.

6.—INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

El presente tema es una consecuencia dada por la misma Carga de la Prueba, estando de acuerdo que es esencialmente el Derecho Procesal Laboral donde se da dicho caso.

A continuación expondré varios criterios de autores sobre el tema que se menciona, con el fin de generalizar y poder dar mi punto de vista personal:

Rafael de Pina menciona que "La Inversión de la Carga de la Prueba puede definirse como la alteración de su orden natural en virtud de la cual se atribuye en ciertos casos señalados previamente a quien conforme al mismo no estaría sujeto a ella" (De Pina Rafael, Ob. cit. pág. 196).

Considera dicho autor que en el Derecho Procesal del Trabajo rige en forma excepcional el sistema de Inversión de la Prueba que obliga al patrón a justificar ciertos hechos, expresamente determinados en la Ley, actuando en dichos casos estatuidos expresamente en favor del trabajador.

Cabe mencionar el punto de vista del maestro Trueba Urbina, por ser uno de los pioneros de la ya mencionada Inversión de la Prueba:

"En el Proceso Laboral se resquebraja el principio jurídico burgués consagrado por el Derecho Procesal Civil, relativo a que el actor debe probar los hechos constitutivos de la acción y el reo los de sus excepciones. En efecto, respecto a la Carga de la Prueba, la doctrina jurisprudencial laboral ha suplido deficiencias legales creando tesis sociales de inversión de la carga de la prueba, que aceptamos sin reservas cuando trata de favorecer al obrero frente al industrial en el Proceso del Trabajo. Sostener lo contrario sería desconocer la naturaleza del Derecho Procesal Laboral, en función de la necesidad de evitar que el litigante más poderoso económicamente hablando, pueda desviar y obstaculizar los fines de la justicia social.

La inversión de la prueba cumple, pues, en el Proceso del Trabajo, una función tutelar del trabajador que constituye, por otra parte, una finalidad de toda legislación social, la que sin perjuicio de garantizar los derechos de los actores activos de la producción en el proceso, mira con especial atención cuanto se refiere al elemento obrero y su protección.

Una solución contraria de la carga de la prueba laboral como la enfocamos, llevaría a dejar al demandante obrero en una completa indefensión, incompatible con el derecho justiciero social.

La Inversión de la Carga de la Prueba en el Proceso del Trabajo, se ha definido a través de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, en su incesante labor creativa del Derecho Laboral, aunque lamentablemente en ocasiones con sentido contrarrevolucionario e inconstitucional, especialmente en la consecuencia del ofrecimiento del trabajo". (Trueba Urbina Alberto, Ob. cit. pág. 537).

Considera dicho autor que la inversión de la carga de la prueba, tiene como finalidad esencial favorecer al obrero frente al patrón, dentro del proceso del trabajo, así mismo considera que el origen de la inversión de la carga de la prueba ~~na sido a través de las diferentes tesis jurisprudenciales emitidas por la~~ Suprema Corte de Justicia de la Nación de la 4a. Sala.

En la práctica procesal considero que efectivamente la inversión de la carga de la prueba ha beneficiado en forma notable al trabajador, pero es conveniente manifestar que si bien es cierto que en gran medida favorece al trabajador, también en especial favorece al patrón por lo que respecta en las consecuencias del ofrecimiento del trabajo que hace al actor; ya que de esta forma el patrón ha utilizado a su favor esta inversión de la carga de la prueba, puesto que por lo regular despide al trabajador y posteriormente cuando éste lo demanda, en la audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones y Ofrec., Adm. de Pruebas, le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía desempeñando, manifestando irónicamente que jamás lo ha despedido. En tal situación, cuando el trabajador acepta el trabajo, más tardan en volverlo a reinstalar por conducto del C. Actuario; que el tiempo que permanece en la empresa; ya que se han dado casos en que inmediatamente de que el C. Actuario deja reinstalados a los actores, la empresa los vuelve a despedir o en su defecto les hace intolerable su estancia ahí, para el efecto de que el trabajador se aburra y desista por último de su demanda, o acepte cualquier cantidad por medio de dichas presiones, ya que la mayoría de trabajadores por otro lado viven al día o sobreviven, y si a esto se le agrega que después de su despido les sea difícil conseguir trabajo, pues al último se ven obligados a aceptar la proposición de los patrones.

Por lo anterior, considero que en estos casos concretos, dicha situación debe de tomarse muy en cuenta cuando el actor esté dentro del supuesto anteriormente mencionado, y que al demandar por segunda ocasión, el primer despido debe de tomarse como una presunción de la segunda, dándole gran valor en el momento de dictar el laudo respectivo.

Armando Porras y López, comparte las ideas del maestro Trueba Urbina, por lo que considera que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores desemboca en el fenómeno de inversión de la carga de la prueba. La teoría de la inversión de la prueba está inspirada en altísimos principios de interés social, y la sociedad está interesada en que la clase trabajadora, motor de toda actividad productora, sea tutelada por la Ley. (Porras y López Armando, Ob. cit. pág. 252)

Por otro lado el Lic. Ramírez Fonseca manifiesta que está en desacuerdo con el Lic. Armando Porras y López y en consecuencia con la mayoría de los autores que sostienen la misma tesis en relación a la inversión de la carga de la prueba, por las razones siguientes:

Considera dicho autor que el Derecho Sustantivo del Trabajo es protector de la clase trabajadora, sin ser destructor del sector empresarial, o lo que es lo mismo, las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, tal y como lo establece el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo. (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 91).

Por lo que afirma que en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, sino únicamente, dadas las características tan especiales del Derecho que nos ocupa, es su fin, no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

De lo anterior, considera dicho autor que los trabajadores no quedan relevados de la carga de la prueba, en virtud de que cada parte, actor y demandado debe probar lo que les compete, ya que así lo ha establecido la Suprema Corte de la Nación: Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de Derecho considerados como axiomáticos, y no del solo hecho de que alguna de las partes ofrezca probar, algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no

por ésto puede entenderse que releva su contraparte de probar sus afirmaciones.

Amparo directo, 6701/591, Benítez Benítez Prisciliano, 14 de junio de 1962.

Para concluir, la Carga de la Prueba obedece a la circunstancia de que algunos hechos debe probarlos el patrón, porque el trabajador jamás podría probarlos y no porque pudiendo acreditarlos el trabajador se haga una excepción al principio regulador de las cargas con el único propósito de colocarlo en una situación privilegiada dentro del procedimiento.

Considero que con la Ley Federal del Trabajo de 1980, la inversión de la carga de la prueba es más marcada, ya que como lo menciona el Artículo 784: La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidades de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa bajo el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I.—Fecha de ingreso del trabajador.
- II.—Antigüedad del trabajador;
- III.—Faltas de asistencia, del trabajador;
- IV.—Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V.—Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del Artículo 37 Fracción I, y 53 Fracción III, de esta Ley.
- 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.—El pago de las primas dominical, vacacional, y de antigüedad;
- XII.—Monto y pago del salario;
- XIII.—Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV.—Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

De lo expresado en este Artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, considero que efectivamente la inversión de la carga de la prueba; es un beneficio que otorga la ley al trabajador y con la reforma se constituye legalmente tal y como lo manifiesta el Maestro Trueba Urbina y Armando Porras y López, que es una función tutelar del trabajador y que es de naturaleza protectora, por lo que queda en desacuerdo lo estimado por el Lic. Francisco Ramírez Fonseca; al mencionar que con dicha inversión de la carga de la prueba no se pretende una protección especial que la ley no autoriza, posiblemente la Ley de 1970 no lo autorizaba y se estaba a la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero tal y como lo he afirmado anteriormente, en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1980, si se autoriza una protección especial para los trabajadores.

Las cargas procesales nacen de la Ley o de principios de derecho considerados como axiomáticos, y no del sólo hecho de que algunas de las partes ofrezca probar algún extremo, por lo que si la parte demandada, al producir la contestación de la demanda ofrece rendir pruebas contra las pretensiones del actor, no por esto puede entenderse que releva a su contraparte de probar sus afirmaciones (Amparo directo 6701/591. Benitez Benitez, Prisciliano. 14 de junio de 1962).

A idéntica conclusión llega la Corte tratándose de la negativa de la relación laboral, alegando otra relación cualquiera.

La tesis de jurisprudencia definida número 49 de la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en fojas 63 de la compilación 1917-1965 del Semanario Judicial de la Federación, tiene como caso de excepción el relativo a cuando la parte patronal niega la relación de trabajo pero acepta que entre ella y la actora existió otro tipo de relación diversa a la laboral, pues en tales casos la parte patronal tiene la obligación de justificar su excepción fundada en tal circunstancia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo laboral 523/75. Guadalupe Almeraz de Pasillas. 17 de noviembre de 1975. Unanimidad de votos.—Ponente Guillermo Velasco Félix. Boletín S. J. F. Nos. 23 y 24, p. 83.

La misma solución se da en el caso de enfermedades de trabajo.

“Tratándose del pago de indemnización por concepto de enfermedad profesional, basta con que el obrero sufra una enfermedad, en el desempeño de su trabajo o con motivo del mismo para que tenga derecho a ser indemnizado, quedando la carga de la prueba del hecho relativo a si la enfermedad es o no profesional al patrono”.

Apéndice al tomo “L” del Semanario Judicial de la Federación, 1938. Tomo XLII.—Frías Vda. de González Ma., p. 816, Rodríguez Vda. de Infante, Dionisia, p. 880. Tomo XLVIII. Silvia, Bartolo, p. 2392.

Conduce la Corte su criterio por el mismo camino ante un contrato para obra determinada.

“Aun cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causa distinta, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que se había contratado al trabajador es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no se lo hace, al fallar una Junta en su contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podrá hablarse de un determinado objeto del contrato”.

Tomo LII, p. 1982. Chavero, Cándido y Coags.

Tomo LXI, p. 3318. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, p. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, p. 5852. Sinclair Pierce Oil, Co.

Tomo LXI, p. 1411. Sinclair Pierce Oil, Co.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación. Quinta Epoca. Cuarta Sala; p. 44.

Ahora bien, para demostrar que el trabajador debe probar sus afirmaciones cuando esto sea factible, podemos citar varios ejemplos. Sucede así cuando el trabajador pretende que se le conceda contrato de planta.

“Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondía a las que, para operación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en último término. Lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación con la pretensión de los mismos que se les otorgue un puesto de planta, pues mientras aquél se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del Artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, éste requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso”.

Amparo Directo 931/63. Petróleos Mexicanos. 4 votos.
Volumen LXXXVI, Quinta Parte, p. 15.

Amparo directo 478/63. Petróleos Mexicanos. 4 votos.
Volumen LXXXVI, Quinta parte, p. 15.

Amparo directo 4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.
Volumen LXXXVI, Quinta parte. p. 15.

Amparo directo 657/62. Petróleos Mexicanos. 4 votos.
Volumen CII, Quinta parte, p. 36.

Amparo directo 7964/62. Antonio Cortés Cázares. 5 votos.
Volumen CII, Quinta parte, p. 36.

Semanario Judicial de la Federación. Sexta Epoca.
Cuarta Sala; p. 83.

7.—VALORACION DE LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

Después de haber analizado cada una de las pruebas que señala el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, a excepción de la testimonial, que debido a su relación con la tacha de testigos, la analizaremos en forma separada, entraremos al tema de la valoración de las mismas, por lo que es conveniente por principio dar el concepto de valoración, para el efecto de irnos adentrando con otras cuestiones tales como: los sistemas de valoración, valoración de las pruebas en el procedimiento laboral y valoración de cada uno de los medios de prueba en particular.

(En el Diccionario para juristas de Juan Palomar de Miguel, Ediciones Mayo, México 1981, página 1384), VALOR significa: Firmeza y subsistencia de algún acto// Actividad, fuerza, virtud o eficacia de las cosas para producir sus efectos.

En el sentido jurídico: Eficacia derivada de la Ley.—PROBATORIO.—Der. Eficacia para demostrar algo.

VALORACION.—F. Acción y efecto de valorar// de las pruebas..

Der. Libre convicción.—Jurídica.—Der. Estimativa jurídica.

Para Marco Antonio Díaz de León.— “La Valoración de la Prueba no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tenga los medios de prueba que se hubieran llevado al proceso”. (Díaz de León Marco Antonio, Ob. cit. pág. 108).

Para llegar a un resultado satisfactorio en relación con la prueba, existe la necesidad no sólo de valorarla, sino también de interpretarla.

La interpretación de la prueba, es una manifestación de la interpretación jurídica, aunque no se suele dar a la interpretación de la prueba igual importancia que a la valoración.

La interpretación se dirige a establecer de un modo cierto el significado de cada uno de los juicios de hechos recogidos; la valoración, a establecer confrontando varios juicios de hechos a menudo contradictorios, mediante la investigación sobre la atendibilidad de las fuentes que derivan.

Si tales juicios deben ser considerados correspondientes a la realidad objetiva de los hechos, y en que medida y cuál de varios juicios contradictorios entre sí debe prevalecer sobre otros.

Dentro del proceso laboral, una vez que el término probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado todos los medios de probar que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la junta se enfrenta a todo este material probatorio para apreciarlos y extraer de él las consecuencias legales del caso; puede hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien como sucede generalmente, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada una de las partes, para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y, así, formarse una convicción lo más apegada a la realidad.

Por lo que la valoración de las pruebas en materia laboral; es el análisis que hace el dictaminador de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes; y dicha valoración de pruebas será de acuerdo al desahogo que se haga de cada una de ellas, en virtud de que no todos los medios de prueba tienen la misma eficacia, por ejemplo: Es dable decir que la documental pública es más efectiva que la testimonial. Sin embargo, lo dicho es relativo, pues una prueba testimonial bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente.

SISTEMAS DE VALORACION DE LA PRUEBA.

En la doctrina procesal; en general existen dos sistemas sobre la valoración de la prueba; agregando otros más diversos autores que expondremos en el presente tema.

En Roma, durante la República, en los primeros tiempos del Imperio Romano, los jueces, dentro del proceso estaban en libertad absoluta para apreciar el valor de cada instrumento probatorio, el único límite era su razón, su criterio jurídico, durante este tiempo el sistema de la prueba libre triunfó rotundamente.

El Derecho Canónico de la Edad Media, se encargó de fijar por leyes positivas el alcance valorativo de las pruebas, pero sobre todo el procedimiento inquisitorial fue el encargado de evitar que el juez pudiera apreciar, o valorar las pruebas con cierta libertad, al grado de que el juzgador se volvió un individuo que se encargaba de aplicar un cuadro de penalidades de acuerdo con el alcance legal que previamente se había fijado a los medios de prueba.

De lo anterior, podemos manifestar que en la Dictrina Procesal se pueden sintetizar dos posiciones sobre la valoración de la prueba. La Legal o Sistema de la Prueba Tasada y la del Sistema Libre.

En el primer sistema; el legislador de antemano le fija al juez reglas precisas y concretas para valorar las pruebas, las cuales se encuentran previamente reguladas por la Ley.

El sistema de la libre convicción o de la libre apreciación de las pruebas, está basado en las circunstancias de que el juez al juzgar, forme su convicción acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, por lo que este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación o valoración de las pruebas.

Por otro lado después de ver los dos sistemas más reconocidos por la Doctrina Procesal, a continuación expondremos otros sistemas que mencionan varios autores como son: Carneluti, quien considera que existe un tercer sistema, que es el mixto, consistiendo el mismo en la combinación de los principios de la prueba legal y de la prueba libre; los cuales tienden a resolver el contraste tradicional entre la necesidad de la justicia y la de la certeza.

Estando de acuerdo con este sistema el Profesor Armando Porrás y López:

Por otro lado el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, está de acuerdo en que existe un tercer sistema, dándole una denominación diferente, pero que en esencia es lo mismo, el cual expresa:

Al lado de las pruebas legales y pruebas libres, encontramos una tercera categoría intermedia que sin la rigidez de la primera, ni la inseguridad de la segunda, desemboca en una fórmula feliz. Esta fórmula es la que atiende a los postulados de una rigurosa lógica y una razonable experiencia para constituir el sistema que podríamos denominar de *sana crítica*. (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 129).

VALORACION DE LAS PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En relación al sistema de valoración de las pruebas que adopta el Derecho Procesal Laboral, es hasta la fecha irregular; en virtud de que existe diversidad de criterios de acuerdo a lo que sostienen los

diversos autores, así como la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que considero que las diferentes jurisprudencias emitidas tendrán gran relevancia para que podamos definir el sistema adoptado por el procedimiento laboral.

A continuación expondré los diversos comentarios sobre los sistemas que los autores consideran que tiene el procedimiento laboral:

Armando Porras y López considera que de los tres sistemas el que se aplica en el Derecho Procesal Mexicano del Trabajo, es el Sistema de la Libre Apreciación de la Prueba.

Por dicho sistema también se inclina Rafael de Pina al considerar que la apreciación de las pruebas en el proceso del trabajo no está sujeto a traba ni regla legal alguna, responde por consiguiente al sistema de la prueba libre. Los miembros de las Juntas se encuentran facultados para apreciar los hechos según crea debido en conciencia.

Por otro lado, el Lic. Francisco Ramírez Fonseca después de hacer una síntesis de la exposición de motivos de las leyes de 1931, así como los criterios adoptados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, concluye lo siguiente: "Todo lo dicho nos lleva de la mano para concluir que en nuestros días resulta una quimera pensar que las juntas de conciliación y arbitraje son tribunales de conciencia, así como que impera el sistema de libre convicción en la apreciación de las pruebas. Nuestra afirmación es categórica: los tribunales que nos ocupan son de derecho; el sistema que impera en la valoración de las pruebas es el de la sana crítica" (Ramírez Fonseca Francisco, Ob. cit. pág. 134).

Por otro lado, la importancia que asumen las pruebas, y su valoración por la junta, nos llevan a concluir en el sentido de que la actividad primordial determinante del proceso consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, cuanto el verificar los hechos aducidos, los cuales se comprobarán con las pruebas ofrecidas por las partes en la medida en que se desahoguen satisfactoriamente.

Para el Lic. Miguel Bermúdez Cisneros, el procedimiento laboral mexicano, adopta el sistema de valoración de la prueba en conciencia.

Menciona que "en materia laboral y por lo que a nuestro País respecta, dicha valoración de las pruebas está sujeta a normas un poco excepcionales con respecto a los sistemas anotados, como ejemplo básicos ver la redacción del Artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo.

Los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre la estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia". (Bermúdez Cisneros Miguel, Ob. cit. pág. 133).

Este es el Artículo de la Ley de 1970 que invoca dicho autor en su exposición el cual se convierte en la nueva Ley Federal del Trabajo en el Artículo 841 con ciertas adiciones pero perdurando la frase apreciando los hechos en conciencia.

El origen de la inclusión del término en conciencia dentro de la legislación laboral fue en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931, quien introduce por primera vez la expresión "en conciencia", a través de su Artículo 550.

Apreciación de la prueba "en conciencia", significa plenamente que al apreciarla no se haga ésto 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. Esta es la definición que se da en la exposición de motivos de la Ley de 1931.

De lo anterior, se desprende que dicho autor a pesar de que jamás expresa textualmente cuál es el sistema que adopta nuestra legislación laboral, al ver que habla de una apreciación de la prueba en conciencia y al dar la definición de la misma, podemos concluir que se inclina por el sistema libre.

El maestro Marco Antonio Díaz de León, considera que en relación a la valoración de la prueba en el Proceso Laboral el Artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 el cual hemos traducido anteriormente, era menos técnico, manifestando que Trueba Urbina en el comentario que hace al Artículo referido en la Nueva Ley de 1980 expresa que subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas.

La verdad sabida, en cambio es pródiga en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos.

La Ley de 1980 con mejor técnica procesal, establece en su Artículo 841, 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 formalismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. Se subsana así la laguna que existía en la Ley de 1970 que no señalaba la obligación a la junta de motivar sus laudos.

La anterior modificación se adicionó para el efecto de comprobar que las resoluciones son el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares.

Marco Antonio Díaz de León se incluína por el sistema de valoración libre de la prueba y en conciencia, al igual que el maestro Trueba Urbina.

Considero que el Derecho Procesal del Trabajo Mexicano, tiene un sistema de valoración de la Prueba Libre, en virtud de que realiza la apreciación de las pruebas sin sujetarse a regla alguna, únicamente apreciando los hechos en conciencia.

Además de que la nueva Ley Federal del Trabajo, obliga a que los laudos emitidos deberán expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, por lo que se afirma aún más dicho sistema, ya que al resolver la autoridad; aún cuando debe apreciar las pruebas en conciencia, sin sujetarse a regla alguna, expresará los motivos y fundamentos legales en que se apoye; esto quieré decir que se le deja al dictaminador a su libre albedrío la valoración de las pruebas, de las cuales emitirá un laudo con el único requisito de que éste será motivado y fundamentado legalmente, o sea, será lógico y debidamente razonado de acuerdo con la aportación y desahogo de las pruebas.

Dentro del Derecho Laboral Mexicano, no existe un orden jerárquico para la valoración de las pruebas, ya que considero que todas sin excepción son de igual importancia y el valor de cada una de ellas dependerá de las circunstancias especiales que se den en cada caso particular.

En relación a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que: "En materia de estimación de las pruebas, no existe un orden jerárquico en cuanto a ello, por lo que no es correcta la afirmación de que la prueba testimonial es la última de todas,

o bien, que hay pruebas de mayor jerarquía que ella, sino que cumpliéndose los requisitos que fija la legislación adjetiva, para que una determinada probanza merezca fe, así debe aceptarse por la junta, sin que haya lugar a hacer discriminación alguna con base en un supuesto orden jerárquico que no encuentra apoyo en la Ley”.

Amparo Directo 7764/62, Francisco Arroyo Alba, 29 Nov. de 1963, Unanimidad de 4 votos, Ministro Agapito Pozo.

A continuación transcribiremos algunos criterios sostenidos por las autoridades laborales en diversos amparos resueltos, en relación a las diferentes pruebas.

CONFESIONAL

“La Prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos probatorios en lo que se refiere a los hechos o consecuencias jurídicas que puedan derivarse de esos hechos”.

Amparo Directo 5883/55 Minera de Santa María de la Paz y Anexas, S. A., — Resuelto el 12 de junio de 1956. Unanimidad de 4 votos. — Ponente Ministro Díaz Infante.

Pág. 135 Libro La Prueba en el Procedimiento Laboral; Valoración de las Pruebas.— Lic. Francisco Ramírez Fonseca.

“La prueba confesional debe apreciarse en su totalidad y, por tanto, no es lícito tomar en cuenta una posición aislada desligándola de las demás respuestas”.

Amparo directo 7534/65. Roberto Oviedo Rodríguez. 22 de Agosto de 1966. 5 votos. Ponente: Angel Carvajal.

Semanario judicial de la Federación, Sexta Epoca, Volumen CX, Quinta Parte, agosto de 1966, p. 30, Cuarta Sala.

“La circunstancia alegada por unos trabajadores de que al confesar que renunciaron a su trabajo, agregaron que fueron coaccionados para ello, por lo que la responsable debió haber analizado la confesión en este aspecto, carece de eficacia porque la confesión sólo prueba en lo que perjudica a quien la hace, más no en lo que le favorece”.

Amparo directo 97/62. Clemente Román y Alonso y Coags. Resuelto el 26 de abril de 1963. Unanimidad de 5 votos. Ponente: ministro Adalberto Padilla A.

"La forma y términos en que el oferente de la prueba confesional articula posiciones al absolvente, debe ser examinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar laudo, en razón de que los hechos afirmados al articular posiciones pueden perjudicar a quien las formula, beneficiando a la contraparte conforme al principio de adquisición procesal de las pruebas".

Amparo directo 933/74. Isaac Martínez Monroy. 22 de abril de 1975. Mayoría de votos. Ponente: José Martínez Delgado. Disidente: Jorge Enrique Mota Aguirre.

Boletín S. J. F., Séptima Epoca, Vol. 76, Sexta Parte, p. 28.

"La confesional expresa del demandado tiene más valor probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos".

Amparo directo 3236/66. Francisco Hernández Santillán. 20 de enero de 1967. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Volumen CXV. Quinta Epoca, enero de 1967, p. 11 (Cuarta Sala).

"La confesión ficta, para que alcance su pleno valor probatorio, es indispensable que no esté contradicha con otras pruebas existentes en autos, y además que los hechos reconocidos sean susceptibles de tenerse por confesados para que tenga valor probatorio, esto es, que los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente, y no respecto de cuestiones que no le puedan constar al que confiesa".

Amparo directo 4786/73. Luis Hurtado Olvera. 9 de agosto de 1974. 5 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véase:

Tesis de jurisprudencia No. 22, Apéndice 1917-1965, Quinta Parte, p. 37.

S. J. F., Séptima Epoca, Vol. 68, Quinta Parte, p. 16 (Cuarta Sala).

Los documentos públicos forman convicción respecto de los actos contenidos en ellos.

"Hacen fe respecto del acto o actos contenidos en ellos, y no de aquellos que como incidentales o accesorios aparecen en los mismos documentos".

Quinta Epoca:

Tomo XI, p. 747. Ramírez Viuda de Russek, Matilde.

Tomo XI, p. 1160. Ramírez Viuda de Russek, Matilde.

Tomo XI, p. 1160. Ramírez Viuda de Russek, Matilde.

Tomo XI, p. 1160. Ramírez Viuda de Russek, Matilde.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas, No. 94, p. 168.

'Las certificaciones expedidas por las autoridades sobre asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor jurídico, y para utilizar lo dicho por las autoridades, en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, es preciso promover la prueba testimonial con arreglo a derecho.

Quinta Epoca.

Tomo XVII, p. 99. Adalid, José

Tomo XVIII, p. 1083. Escudero Echánove, Pedro, Suc. de.

Tomo XVIII, p. 412, Cobo Reyes de Sáin, Rosaura,
del 23 de diciembre de 1936. Apéndice de 1954.

Tomo XX, p. 727, Hernández, Anastasio.

Tomo XXI, p. 63, Reza, Francisco.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta Parte, Jurisprudencia Común al Pleno y a las Salas.

Número 60, p. 122.

No obstante lo dicho, las actas que se levantan por autoridades distintas a las labores con motivo de las diligencias practicadas, no son decisivas como prueba ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aunque lo que en ellas se asienta esté relacionado con las facultades o funciones del órgano respectivo.

"Las diligencias llevadas a cabo por una autoridad distinta a la del trabajo, bien sean del orden civil o del orden penal, no son decisivas en el juicio laboral, que tiene un procedimiento autónomo y que se desenvuelve bajo sus propios principios técnicos y jurídicos, que difieren por la naturaleza de la materia, de los procesos civiles o penales, así es que tales diligencias pueden constituir una prueba circunstancial pero no definitiva para el examen de una cuestión laboral dentro

del conjunto de pruebas que sean ofrecidas por las partes para ilustrar el criterio en la Junta de Conciliación y Arbitraje que son soberanas, como lo expresa la Ley, en la apreciación de los hechos que se les exponen y en el examen de las pruebas que se le presenten, con las limitaciones únicas que la jurisprudencia de esta H. Suprema Corte de Justicia de la Nación les ha impuesto”.

Amparo directo 5388/65. Pablo Rivera. 2 de octubre de 19667.— Vol. CXXXIV, p. 11, Sexta Epoca, Cuarta Sala.

Respecto a las actas notariales, documentos a los que frecuentemente se les quiere dar el carácter de públicos atendiendo a la fe de que están investidas las notarías, nosotros pensamos que en estricto rigor jurídico sólo tienen la naturaleza que se les ha querido atribuir cuando lo que se consigna en dichos documentos está dentro de la órbita de atribuciones de los notarios de acuerdo con la ley que rija sus funciones y éstas no son coincidentes con las que corresponden al órgano jurisdiccional.

En tal sentido se pronuncia la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al establecer que.

“La fe pública que tienen los notarios no sirve para demostrar lo que está fuera de sus funciones, ni menos para invadir terrenos reservados a la autoridad judicial, como evidentemente lo están la recepción de declaraciones y las vistas de ojos, ya que estas pruebas deben prepararse en tiempo y recibirse por el juez con citación de la contraria, para que ésta se halle en condiciones de repreguntar o tachar a los testigos y hacer las observaciones que en las inspecciones oculares estimen oportunas”.

Quinta Epoca.

Tomo CXXIII, p. 1807, A. D. 918/58. Antonio Martínez Camacho. Mayoría de 4 votos.

Sexta Epoca.

Cuarta Parte:

Volumen II, p. 121, A. D. 1678/57. José Luis Espinoza 5 votos.

Volumen XIII, p. 259, A. D. 2545/56. Carlos Herrán Rubio. 5 votos.

Volumen LX III, p. 40. A. D. 559/61. Guillermo Gómez Arzapalo. 5 votos.

Volumen XXI, p. 113. A. D. 5934/56. Alma Leticia Ceballos. D. 5 votos.

Apéndice de jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Parte, p. 723. (Tercera Sala).

Esta jurisprudencia que aunque es de la Sala Civil tiene indudable aplicación en la especie, se ve confirmada por la Cuarta Sala cuando dice que:

Las declaraciones de personas hechas ante notario y que aparecen en documentos expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe pública que tienen los notarios no puede llegar al grado de invadir la esfera de atribuciones reservadas a la autoridad laboral, como evidentemente lo es la recepción de cualquier declaración, ya que, legalmente, las pruebas deben recibirse por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas puedan formular las objeciones que estimen oportunas, repreguntar a los declarantes hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se cumpla con las reglas de procedimiento aplicables”.

Amparo directo 5648/73. Pablo Lemble Sal Sotto. 4 de abril de 1974, 5 votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra. S. J. F. Séptima Epoca, Vol. 64, Quinta Parte, p. 13 (Cuarta Sala).

“Las copias simples de disposiciones contractuales aportadas como prueba por alguna de las partes, tienen valor probatorio pleno si la parte contraria no las objetó en cuanto a su autenticidad, pues esa falta de objeción presupone la aceptación de que las copias coinciden con su original”.

Amparo directo 560/71. Juan Quevedo Lizárraga. 3 de mayo de 1971. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Informe 1971. Cuarta Sala; p. 36.

“Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha soberanía las faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos”.

Quinta Epoca:

Tomo XLIII, p. 119. R. 719/34. Arrendatario de la Cervecería de Chihuahua, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2317 A. D. 1339/38. Sánchez Juárez, Silvestre. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVI, p. 2092 A. D. 1392/38, Castillas Salas, Humberto, Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVII, p. 1900, A. D. 4860/38. Durán Martínez, Domingo. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LVIII, p. 992, A. D. 8474/37. Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano. 5 votos.

Apéndice de jurisprudencia de 1917-1965 del Semanario de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Judicial de la Federación, Quinta Parte, Cuarta Sala; p. 121.

“La prueba pericial no vincula obligatoriamente al tribunal del trabajo, ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, en cuanto al número de dictámenes coincidentes: sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos, para decidir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, para cumplir con la obligación constitucional del debido fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los motivos por los que se niega valor y eficacia a otro u otros de los dictámenes rendidos”.

Amparo directo 5306/68. María Josefa Reséndiz. 17 de enero de 1968. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Cañedo Aldrete.

Precedente:

Sexta época.

Volumen XCIII, Quinta Parte, p. 23.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Vol. 1, Quinta Parte, enero de 1969. p. 63 (Cuarta Sala).

“De conformidad con lo dispuesto por el Artículo 159 Fracción XI, de la Ley de Amparo, es incuestionable que al desahogarse una prueba de inspección en forma distinta de la propuesta, se afectan las defensas de los quejosos, con trascendencia al laudo reclamado”.

Amparo directo 8284/66. Blas Segura Sánchez y Coags. 9 de abril de 1969. 5 votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Vol. 4, Quinta Parte, Abril de 1969, p. 25. (Cuarta Sala).

“Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y de hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características 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, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del Derecho”.

Amparo directo 2827/56. Ferrocarriles Nacionales de México. — Resuelto el 13 de junio de 1958.

“Si bien es cierto que una acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituída que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias si debe dársele pleno valor probatorio”.

Amparo directo 3037/60 Juan Pérez. Resuelto el 30 de enero de 1961. Ponente: ministro Azuela.

CAPITULO TERCERO

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.—DEFINICION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Testimonio es el dicho de una persona legitimamente capacitada, extraña al litigio sobre hechos que conoce; quien declara en estas condiciones es testigo (del Latín "Testibus", que es otorgar fe de la veracidad de algo).

La prueba testimonial es uno de los medios más antiguos y reconocidos por la Doctrina Procesal y de la Ley. Así mismo es uno de los más delicados por su importancia imprescindible y por sus características, hasta peligroso, la cual representa mayores dificultades en su apreciación para la junta. Esto se debe a la natural falibilidad y mendacidad de los hombres, que en ocasiones, suelen comparecer al proceso manifestando hechos determinados por una incorrecta apreciación de sus sentidos, o de plano falsos, según el interés que guardan en pro o en contra con la parte que los motive o proponga a declarar.

Para Eduardo Pallares (Diccionario, pág. 649), "testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo".

Cipriano Gómez Lara "La prueba de testigos también llamada Prueba Testimonial consiste en declaraciones de terceros a los que les constan los hechos sobre los que se examina.

Esta declaración de terceros ajenos a la relación substancial del proceso, se les hace a través de preguntas contenidas en interrogatorios que formula la parte que ofrece al testigo, el testigo debe ser concedor directo sobre las cuestiones que se le interroga, y además debe tener

la característica de imparcialidad, es decir, de no tener un interés particular en el negocio y de no estar en una posición de relación íntima o de enemistad con alguna de las partes en el juicio". (Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México 1974, pág. 277).

Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el juzgador, con conocimiento de las partes, requisito que necesariamente deben satisfacerse atentos los principios de intermediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial.

Amparo Directo 2884/61, Camiones Industriales, S. A., 20 de septiembre de 1961. 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.

2.—OBJETO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La Prueba Testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos controvertidos en juicio a través de lo dicho por testigos.

Aunque en nuestros días dicha prueba se encuentra muy desprestigiada, debido a la crisis moral del régimen económico y social en que vivimos, por lo que podemos afirmar que el objeto de dicha prueba al igual que cualquier otra es conocer la verdad de los hechos que se encuentren en contradicción en el juicio laboral.

Según Reséndez: "La prueba testimonial sería la más perfecta de las pruebas si se pudiera suponer que los hombres son incapaces de mentir o de errar; la experiencia por desgracia nos ha demostrado que es la más falible y la más débil de las pruebas, razón que ha conducido a los legisladores a darle un valor relativo, considerándola apenas como prueba complementaria o subsidiaria." (Reséndez, Curso de Derecho Procesal Civil, Tomo II, pág. 315).

Para que la prueba testimonial cumpla su objeto debe tener los siguientes elementos:

- a). El testimonio tiene que proceder de un tercero, es decir, de una persona que no sea parte en un juicio.
- b). El testimonio ha de recaer sobre datos percibidos o conocidos por el testigo fuera del proceso.

c). Dicha declaración debe hacerse ante la autoridad competente, con lo cual dicha declaración del testigo sirve para formar convicción del juez.

3.—CLASIFICACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Respecto a esta clasificación de los testigos, la cual no ha tenido el auge ni el estudio debido por parte de los juristas en materia laboral y en general. Comenzaremos por manifestar que los testigos pueden ser judiciales e instrumentales, siendo los primeros aquéllos que reúnen la calidad de testigos y que declaran ante el órgano jurisdiccional, y los segundos, son aquéllos que a ruego de parte interesada asisten al otorgamiento de algún documento para dar fe de los hechos consignados en el mismo.

Estas son las dos clases de testigos que existen en el Derecho Procesal del Trabajo, aunque se considera relativo el valor del testimonio de los testigos instrumentales.

La actuación de los testigos es diversa ya que uno coadyuva a llenar las formalidades de un acto jurídico, mientras que el otro sí cumplimenta la función esencial de la prueba en los juicios, que es la reconstrucción histórica de los hechos ya que en la clasificación de los testigos judiciales, al externar su dicho ante el tribunal, sí está reproduciendo aunque sea en descripción un acontecimiento pasado, a fin de que el juzgador se instruya en la veracidad del mismo; mientras que en la clasificación del testigo instrumental no concurre tal circunstancia y el testigo se concreta a dar fe del acto.

Consideramos también pertinente, ya que se trata este problema de la variedad del concepto, testigo, aclarar que el testigo fedatario, puede transformarse en testigo judicial llegado el momento en que hubiere de comparecer ante un juez o tribunal a declarar sobre los actos o acontecimientos en los cuales ha signado como fedatario.

De estas dos clasificaciones, la que interesa para nuestro estudio es la del testigo que comparece ante la junta a llevar a cabo una reproducción histórica de los hechos y a ello dedicaremos su estudio.

Si testigo es la persona que da testimonio de una cosa, lógico es que existan características que deba de reunir la persona que se ofrezca como testigo en un juicio, para que su dicho esté dotado de elementos valoratorios.

El testigo judicial debe tener las siguientes características: solvencia moral, la idoneidad y el desinterés en el juicio en el que se declara.

La exteriorización que el testigo haga ante el Tribunal Laboral se convierte en un testimonio que adquiere calidad de acto procesal, dicha exteriorización hecha ante el tribunal por sí sola no basta para que tenga calidad de acto procesal, sino que requiere de la cumplimiento de requisitos siendo estos los siguientes:

Por principio el testimonio debe ser un acto personalísimo o sea, que quien es citado a rendir prueba de testimonio no puede delegar facultades a otra persona a fin de que concurra a exteriorizar constancias de hechos por él presenciados, porque ello haría perder el elemental principio de la veracidad.

Un segundo requisito debe ser el que todo testimonio provenga de un tercero y nunca de una parte dentro del juicio porque en tal caso se estaría ante una prueba confesional y que no tenga el tercero interés en el juicio.

Tercero, 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 porqué de los hechos mismos o la consideración que de los mismos haga por ser ésto último más de peritos que de testigos.

En relación a este tercer requisito, nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación así lo ha considerado a través de la resolución dictada en el Amparo 7681/64 al resolver: "Testigos opiniones de los.— No están obligados a emitir juicios, sólo a dar a conocer lo que percibieron por medio de los sentidos".

El Maestro Armando Porras y López, también da una clasificación de la prueba testimonial manifestando que la división fundamental de los testigos es la siguiente:

a) Los testigos pueden ser medios de prueba, o bien, constituir parte de la formalidad que al ser elevada a solemnidad será parte de la esencia del acto jurídico mismo. En efecto, los testigos que hasta este momento hemos estudiado, son verdaderos medios de prueba; en cambio, cuando los testigos forman parte del acto jurídico, entonces, dichos testigos, no son medios probatorios.

b) Los testigos pueden ser de tres especies; testigos ante factum, testigos infacto y testigos elegidos postfactum. Los primeros se-

rán aquellos testigos que se eligen para hacer fe de un contrato o de un acto que se debe cumplir, en cuanto son llamados a poner su firma en un documento, pueden llamarse instrumentales, y en cuanto son llamados a dar fe de un contrato verbal, o de un acto cualquiera que se cumple sin mediar escrito, creo debe llamárseles para distinguirlos, verbales.

Los testigos infacto son los que, por casualidad, habiendo presenciado el hecho, están en condiciones de referirlo.

Los testigos postfactum son aquellos que nos procuramos para testificar ciertas condiciones particulares del hecho, no percibidas por el común de los hombres, sino tan solo por el que tienen una especial pericia. (Porras y López Armando, Ob. cit. págs. 287 y 288).

c) El tercer grupo de testigos; se denomina: testigos contestes, testigos abonados y testigos falsos, esta clasificación es esencialmente procesal. Testigos contestes son aquellos que coinciden en el fondo respecto de los hechos controvertidos. Testigo abonado, dice Escriche, es el que no pudiendo calificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno, mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad y no tener tachas legales.

Para dicho autor, testigos idóneos son los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen fe en lo que declaran.

Dicha clasificación testimonial dada anteriormente es complicada e incongruente, ya que por un lado define a los testigos como medios de prueba o constituye como parte de la formalidad y esencia del acto jurídico, por otro lado los define y clasifica en especies y al final, da un tercer grupo, en el cual menciona al testigo falso; mismo que considero no existe, ya que en el momento en que una persona declara falsedades el mismo no se constituye como testigo puesto que uno de los requisitos esenciales del testigo de acuerdo a su definición misma es el que declara con relación a hechos que presencia y que no le son propios, y la persona que declara falsedades y que no presencia esos hechos no se le puede considerar como tal.

Por otro lado, la definición de testigo idóneo es correlativa del testigo conteste.

Para Rafael de Pina.—La palabra testigo se toma en dos acepciones, una, que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la

celebración de determinados actos jurídicos, y otro que alude a las personas que declaran en juicio: "En la primera de estas acepciones, los testigos constituyen una solemnidad; en la segunda, un medio de prueba.

En este sentido llamamos testigo a la persona que comunica al juez el conocimiento que posee acerca de determinado hecho o hechos, cuyo esclarecimiento interesa para la decisión de un proceso". (De Pina Rafael, Ob. cit. pág. 185).

De lo anterior, se desprende que este autor hace la clasificación de los testigos en dos ramas: Los solemnes y otro, el testigo judicial.

4.—FUNDAMENTACION CONSTITUCIONAL DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

En relación a la constitucionalidad de dicha prueba, considero que la misma se fundamenta en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En lo que se refiere al Artículo 14 Constitucional, éste tiene un papel fundamental en dicha prueba, en virtud de que nos habla de un proceso y la regulación del mismo, por lo que es ahí donde se regulará dicha prueba de acuerdo a lo establecido por las leyes y por cada procedimiento en forma específica, ya sea penal, civil, laboral, etc.

A continuación transcribo dicho Artículo 14 Constitucional:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones, o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

De lo anterior, se confirma que para que exista y se regule jurídicamente la prueba testimonial debe existir antes un proceso o procedimiento, por lo que puedo considerar ésta sería la constitucionalidad de la prueba testimonial en cuanto a su reglamentación dentro de un proceso.

Por otro lado en forma específica, el Artículo 16 Constitucional hace mención a la prueba testimonial no en forma categórica, sino refiriéndose a la **declaración**. Y si ya con anterioridad se definió a dicha prueba y se hizo notar que la **declaración** se refiere y utiliza únicamente

en la prueba testimonial, al desahogarse la misma a diferencia de que en la prueba confesional no específicamente a una declaración de un tercero, sino a una confesión unipersonal, se afirma que dicho Artículo se refiere tócitamente a la prueba testimonial.

A continuación transcribo textualmente dicho Artículo.

“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, dominio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente que funde y motive la causa legal de procedimiento. No podrá librarse ninguna orden de aprehensión o detención, sino por la autoridad judicial sin que proceda denuncia, acusación o querrela de un hecho determinado que la ley castigue con pena corporal, y sin que estén apoyadas aquéllas por declaración, bajo protesta de persona digna de fe o por otros datos que hagan probable la responsabilidad del inculpado, hecha excepción de los casos de flagrante delito en que cualquier persona puede aprehender al delincuente y a sus cómplices poniéndolos —sin demora— a disposición de la autoridad inmediata, solamente en casos urgentes cuando no haya en el lugar ninguna autoridad judicial y tratándose de los delitos que se persiguen de oficio, podrá la autoridad administrativa, bajo su más estrecha responsabilidad, decretar la detención de un acusado, poniéndolo inmediatamente a disposición de la autoridad judicial. En todo orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir, y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehender y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose, al concluirlo, una acta circunstanciada, en presencia de dos **testigos** propuestos por el ocupante del lugar cateado, o, en su ausencia, o negativa, por la autoridad que practique la diligencia. La autoridad administrativa podrá practicar visitas domiciliarias únicamente para cerciorarse de que se han cumplido los reglamentos sanitarios y de policía; y exigir la exhibición de los libros y papeles indispensables para comprobar que se han acatado las disposiciones fiscales, sujetándose, en estos casos, a las leyes respectivas y a las formalidades prescritas para los cateos”.

De lo anterior se concluye que tanto el Artículo 14 como el 16 Constitucional, son la base de la constitucionalidad de la prueba testimonial.

CONSTITUCIONALIDAD DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Así mismo expresamente el Artículo 16 Constitucional fundamenta la prueba testimonial al mencionar en su párrafo primero:

“En toda orden de cateo, que sólo la autoridad judicial podrá expedir, y que será escrita, se expresará el lugar que ha de inspeccionarse, la persona o personas que hayan de aprehenderse y los objetos que se buscan, a lo que únicamente debe limitarse la diligencia, levantándose, al concluirla, una acta circunstanciada, en presencia de **dos testigos propuestos** por el ocupante del lugar cateado, o, en su ausencia o negativa, por la autoridad que practique la diligencia”.

Así mismo el Artículo 20 Constitucional, en su Fracción IV y V, se fundamenta la prueba testimonial al mencionar el mismo en forma precisa dicha prueba, el cual a la letra dice:

“Artículo 20.—En todo juicio del orden criminal tendrá el acusado las siguientes garantías:

IV.—Será careado con los **TESTIGOS** que depongan en su contra, los que declararán en su presencia, si estuviesen en el lugar de juicio, para que pueda hacerles todas las preguntas conducentes a su defensa.

V.—Se le recibirán los testigos y demás pruebas que ofrezca, conculándosele el tiempo que la ley estime necesario al efecto y auxiliándosele para obtener la comparecencia de las personas cuyo testimonio solicite, siempre que se encuentren en el lugar del proceso”.

Aunque el Artículo anterior se refiere más que nada al Derecho Penal, quise hacer esa referencia en virtud de que dentro de la Constitución, es donde se menciona expresamente.

5.—OFRECIMIENTO, ADMISION Y DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

OFRECIMIENTO.

El ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso laboral, se llevará a cabo en la audiencia de ofrecimiento de pruebas o después de ella, si se relaciona con hechos supervenientes tal y como lo prevee el Artículo 878, Fracción VII, 879, 880 y 881 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se transcriben a continuación:

ARTICULO 878.—La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

VIII.—Al concluir el período de demanda y excepciones se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

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

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

ARTICULO 880.—La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.—El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II.—Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas; siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Así mismo en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

III.—Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este título, y

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

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

Dicho ofrecimiento de la prueba testimonial estará sujeto a lo establecido por el Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo que se transcribe a continuación.

ARTICULO 813.—La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los siguientes requisitos:

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

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

III.—Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará 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; y

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

Aparte de estos requisitos que menciona el Artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, dicho ofrecimiento de la prueba testimonial tiene que reunir otros más, relativos a la regla general de las pruebas, siendo éstos los contenidos en los Artículos 777, 778, 779 de la Ley Federal del Trabajo que se transcriben a continuación:

ARTICULO 777.—Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

ARTICULO 778.—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.

ARTICULO 779.—La junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

La Ley Federal del Trabajo no determina quiénes pueden ser testigos; por lo que en relación a esta laguna en la ley, es conveniente remitirnos a los principios del derecho, a la costumbre o a la jurisprudencia, consecuentemente considero que de acuerdo a la práctica en los tribunales de trabajo o sea de acuerdo a la costumbre pueden ser testigos por principio toda persona que tenga conocimiento de algún hecho que tenga relevancia jurídica y que se haya cerciorado del mismo por medio del oído, de la vista, que se encuentre en pleno uso de sus facultades mentales, que sea persona con edad civil o sea con mayoría de edad, este requisito es primordial a diferencia de otros derechos en los cuales sí puede atestiguar un menor de edad. al menos dentro del tiempo que he litigado en materia laboral jamás he constatado que un menor de edad sea propuesto como testigo, y por último que sea persona digna de fe, esta característica, se comprobará en el desahogo de dicha prueba así como en la tacha a dicho testigo.

Después de haber ofrecido sus pruebas, las partes están en el derecho de objetar las mismas, si así lo considerasen pertinente de acuerdo a lo establecido por el Artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo ya antes citado, posteriormente la junta acordará si es procedente la objeción, así como el desechamiento de dichas pruebas.

ADMISION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

La admisión de la prueba testimonial dentro del proceso laboral, se ajustará a los requisitos mencionados en el ofrecimiento de la misma, y una vez satisfechos éstos por la junta se admitirán dichas pruebas ofrecidas.

Para el caso en que el oferente haya solicitado se citen a sus testigos propuestos, después de haber dado sus nombres, domicilios y el motivo o causa por la cual le sea imposible presentarlos ante la junta, dictará un auto en la admisión a efecto de que por conducto del C. Actuario se cite a los testigos en forma personal y con una anticipación de 24 horas, por lo menos del día y hora en que deba tener lugar la diligencia, ésto se hace con fundamento en el Artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcribe:

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

Después de cerrada la etapa de admisión de pruebas se pasa al desahogo de las mismas, mismo que a continuación se expone:

DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

En relación al desahogo de las pruebas en general se sigue un sistema que es el desahogar primero las del actor y posteriormente las del demandado de acuerdo a los Artículos 883 y 884, Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 883.—La junta en el mismo acuerdo en que admita 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 dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

ARTICULO 884.—La audiencia de desahogo de pruebas, se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.—Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado, o, en su caso, aquéllas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

El desahogo de la prueba testimonial, se ajustará a las siguientes reglas:

I.—El oferente presentará a sus testigos, salvo que hubiera solicitado se citarán por conducto de la junta.

II.—El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y en caso de que no pueda hacerlo por carecer en ese momento de alguna identificación, la junta le concederá tres días para ello.

III.—Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos.

Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del Artículo 813 de esta Ley.

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.

V.—Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La junta admitirá aquéllas 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;

VI.—Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII.—Las preguntas y respuestas se harán constar en autos escribiéndose textualmente unas y otras;

VIII.—Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; y

IX.—El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no puede leer o firmar la declaración le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la sustancia ni en la redacción.

Por lo que respecta a la Fracción V, antes mencionada, no estoy de acuerdo con la misma, por ser ésta muy estricta, lo cual hace que no sea posible hacerles a los testigos toda clase de preguntas; ya que de esta forma se depuraría la prueba testimonial que mucha falta le hace, en virtud de que la mayoría de abogados presentan testigos falsos; por lo que en consecuencia de poder hacer las preguntas que uno quisiera para tratar de llegar al conocimiento de la verdad, las partes optarían por no presentar testigos falsos, ya que con el sinnúmero de preguntas que se les hicieran, estos tendrían más probabilidades de caer en falsedad o contradicción, por lo que se aplicaría con eficacia el Artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo depurando dicha prueba tan importante.

ARTICULO 1006.—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 el salario mínimo general que rija en el lugar y tiempo de residencia de la junta. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que perciba el mismo en una semana.

Existen otros requisitos tales como:

a). El interrogatorio ya sea escrito o en forma verbal deberá ajustarse a los hechos controvertidos no confesados por la parte a quien perjudique; en caso de que el interrogatorio sea por escrito, el mismo previamente se le dará a conocer al auxiliar para que éste califique las preguntas y apruebe las que están debidamente formuladas.

b). El interrogatorio deberá hacerse con preguntas simples, claras, no confusas y que no sean en forma negativa, sin dolo, sin que la pregunta contenga la respuesta.

c). Las preguntas que se hagan no contendrán más de un hecho.

d). El testigo contestará sin poder leer notas o apuntes a menos que por lo complicado de la pregunta se le autorice por la junta.

La Ley Federal del Trabajo, regula otros casos para el desahogo de la prueba testimonial como el mencionado en el Artículo 816.—Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio del intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por intérprete.

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

6.—DISTINCION ENTRE TESTIGO Y PERITO Y CONFESIONAL.

El llevar a cabo una distinción entre las pruebas testimonial, pericial, y confesional es en cierta forma difícil o complicado en virtud de la variedad de definiciones y características que le atribuyen a cada una de las pruebas antes mencionadas los autores, pero de cualquier forma me parece interesante el conocer las afinidades y diferencias que existen entre las mismas si es que las hay, razón por la cual a conti-

nuación intentaré mostrar las mismas con la ayuda de la definición que cada autor hace de dichas pruebas.

Independientemente de que con anterioridad se han definido por separado cada una de las pruebas que se analizan, considero necesario nuevamente el hacerlo por otros autores, puesto que el objetivo es conocer la distinción entre las mismas.

Según Eduardo Pallares, testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo.

" Testigo.—Quien ve, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte, y que puede reproducir de palabra o por escrito, o por signos. Persona que debe concurrir a la celebración de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por la ley o requeridos por los particulares, para solemnidad de los mismos, poder dar fe a servir de prueba. Persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

Etimológicamente.—La palabra testigo, para Cervantes, procede de testado, como declaración o explicación según su mente; de testibur, o lo que es más propio dar fe a favor de otro, para confirmación de una cosa". (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI s-z, pág. 405, O. Cabanellas L. Alcalá Zamora, Editorial Heliasta 14a. Edición, Buenos Aires, Argentina 1979).

Pericia.—Sabiduría, conocimientos especiales en una materia.// Habilidad, experiencia, práctica de arte o ciencia//.

Perito.—Especialista, conocedor, práctico o versado en una ciencia, arte u oficio. Quien posee título estatal de haber hecho determinados estudios o de poseer experiencia en una rama del conocimiento, en una actividad cualquiera.

Carácter.—Los peritos se constituyen, pues en asesores o auxiliares de la justicia, por cuanto contribuyen a formar el criterio de los jueces en materias que no tienen por qué conocer y precisamente por esa razón, los peritos sólo están excluidos en cuestiones jurídicas; ya que éstas, el derecho, configuran obligado conocimiento de los juzgadores, o la ley sufre a los legos con especiales asesores o consejeros pero no en cuanto a los hechos. (Idem, pág. 208, 211 y 212).

Confesión.—Declaración que, sobre lo sabido o hecho por él hace alguien voluntariamente o preguntando por otro// reconocimiento que

una persona realiza contra sí misma acerca de la verdad de un hecho, que es objeto de averiguación por un juez o tribunal// Más estricta mente aún, admitir la propia culpa de un delito o falta//. (Idem, Tomo II, c.d. pág. 279).

Distinción entre testigo y perito.—El testigo es una persona distinta de los sujetos procesales, a quien se llama para exponer al juez las observaciones propias de hechos ocurridos de importancia para el proceso. Esta exposición puede comprender, sea el efecto inmediato que sobre los sentidos del testigo ha producido el hecho ocurrido en su presencia, sean las conclusiones lógicas que ha sacado de aquella impresión, pero en los dos casos, las observaciones del testigo son relatadas como hechos subjetivos es decir personales de él y nunca como expresión de lo que objetivamente debe considerarse como consecuencia de determinados hechos según las enseñanzas de una ciencia o un arte, lo que es función propia del perito.

El diccionario enciclopédico de derecho usual, menciona varias diferencias entre los peritos y los testigos, mismas que a continuación se transcriben:

La circunstancia de comparecer ante los jueces, los peritos y formular declaraciones ante los tribunales, interrogados con frecuencia, por sus integrantes ha llevado a establecer relaciones y diferencias entre peritos y testigos, sin embargo cabe trazar distingos bastante precisos: 1º.—Los testigos son casuales, mientras los peritos se designan por las partes o el juez. 2º.—Aquéllos informan sobre hechos anteriores a la causa, y los segundos formulan apreciaciones posteriores a la iniciación del procedimiento. 3º.—Los testigos relatan hechos; los peritos formulan apreciaciones; 4º.—Si los testigos disienten, al menos uno es sincero; en cambio entre los peritos cabe discrepancia de carácter teórico o experimental, aun procediendo con lealtad. 5º.—Concorde y seria la prueba testifical, y no contradicha por otros elementos de probanza; los testigos, determinan al juez; por el contrario, aún unánimes diversos peritos en un mismo hecho, el juez puede desentenderse de su dictamen; 6º.—Los testigos no pueden modificar los hechos; los peritos pueden someter personas y cosas a experimentos y cambios, para apreciar su estado, propiedades y reacciones.

Para Marco Antonio Díaz de León, las diferencias entre la peritación y el testimonio son las siguientes:

“La peritación es también una manifestación de carácter personal, pero entre ésta y el testimonio existen diferencias. En primer lugar ambas actividades tienen naturaleza jurídica diferente, el testimonio es un medio de prueba, y la pericia no lo es, según lo explican entre otros, Mazini y Colín Sánchez, la confesional junto con la testimonial, según Couture pertenecen al grupo de las pruebas representativas mediante relatos, y la pericia al grupo de los elementos que producen convicción por deducción, pero no como medio de prueba, sino como parte de elaboración en la génesis lógica de la sentencia. Además el testigo se circunscribe a narrar sus experiencias sensoriales extrajudiciales, relacionadas con los hechos, objeto de la prueba en el momento de comparecer ante el juez; en cambio, el perito dictamina sobre hechos que puede no conocer en el momento de recibir el encargo del juzgador y si los conoce debe estudiarlos de nuevo para deducir sus conclusiones. El testimonio tiene por objeto hacer revivir por decirlo así, lo pasado. La pericia se refiere habitualmente a los hechos presentes, cuyos elementos tiene la misión de poner al descubierto. (Díaz de León Marco Antonio, *Op. cit.* pág. 171).

Por otro lado Bentham y Framario, por ejemplo, le niegan a la confesión el carácter de medio de prueba autónomo, ubicándola como una especie de la prueba testimonial.

Bentham establece que la palabra testigo se emplea para designar dos individuos diferentes o al mismo individuo en dos situaciones diferentes: Testigo Presencial, es decir, que ha visto, oído, conocido, con sus sentidos, un hecho sobre el cual puede dar información si es interrogado, testigo de referencia que expone ante un Tribunal de Justicia las informaciones que ha adquirido. El nombre del testigo puede, pues, ser aplicado a las partes mismas interesadas en la causa, y también a todos aquellos a quienes se les da comúnmente. Resulta muy extraño que, después de haber oído la deposición o confesión de una persona examinada por el juez se niegue que haya actuado con el carácter de testigo. (Bentham Jeremías, *Tratado de las Pruebas Judiciales*, Edit. Ejea, Buenos Aires, 1971, Tomo I, pág. 177).

Framario por su lado nos dice que después de haber hablado del testimonio del tercero y del testimonio del ofendido, es el caso de examinar el testimonio del acusado y queremos hablar del testimonio del indiciado en forma genérica, antes de emprender el estudio especial de la confesión, puesto que ésta no es sino una de las especies de aquél

el dejar de lado la consideración general del testimonio del acusado, tomando sólo en cuenta el testimonio específico que constituye la confesión, no sólo es contrario al orden lógico de las ideas, sino que en nuestra opinión ha ocasionado también muchos errores. (Framario Dei Malatesta Nicola, **Lógica de las Pruebas en Materia Criminal**, Edit. Themis, Bogotá 1973, Vol. II, pág. 155).

Así pues, encontramos una marcada diferencia entre la prueba testimonial y la confesional. La testimonial presupone la declaración de terceras personas con respecto a hechos que presenciaron, pero que no son propios de ellos, la confesional se refiere a hechos propios del absolvente.

A continuación se describen algunas de las diferencias que considero que existen entre la prueba testimonial y la pericial:

a).—La conexión del testigo con el hecho es extraprocesal, inversamente el perito dictamina sobre hechos que consisten ya en el proceso.

b).—Por lo tanto el testigo es llamado al proceso porque conoce el hecho, al perito se le cita para que pueda conocerlo.

c).—El testigo normalmente, no se elige, al perito se le elige y designa.

d).—El testigo comparece a comunicar lo que le consta, sin meterse a valorar o analizar los hechos en forma personal; el perito sí valora y dictamina sobre los hechos sometidos a su opinión, según la ciencia o arte que se trate.

La prueba pericial, por las circunstancias de ser una actividad del hombre, posee algunas notas que se asemejan en ese sentido a la testimonial y en menor grado con la confesional; no obstante lo cual guardan identidades marcadamente independientes y por lo mismo diferentes.

Cada una de las pruebas antes enunciadas en la práctica son diferentes, (desde mi punto de vista). Por lo que sostengo su independencia y su gran importancia de cada una de ellas a la medida en que son ofrecidas para probar determinados hechos, situaciones que las hace diferentes.

7.—TESTIGO UNICO.

En relación al testigo único no hay mucho de qué hablar puesto que tanto la jurisprudencia como la práctica determinan que cuando de los hechos que dieron origen al conflicto o juicio únicamente una persona fue la que presencié dichos hechos ésta podrá ser testigo y la valoración de su testimonio quedará sujeta a la valoración que le de la autoridad de acuerdo a la veracidad y su indudable calidad de testigo.

El testigo único tiene su fundamentación en el Artículo 820, de la Ley Federal del Trabajo, que se transcribe a continuación:

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

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

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

III.—Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad”.

En relación a este testigo único a continuación se citan criterios dados por la Suprema Corte de Justicia y de los Tribunales Colegiados en resoluciones dictadas en diversos amparos:

La Suprema Corte de Justicia sostiene:

“Que si bien es cierto que la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia estableció en la tesis de jurisprudencia número 185 que aparece publicada en la página 173, quinta parte de la compilación de 1965, **que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad** pues no es sólo el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, no es menos cierto sin embargo, que única y exclusivamente cuando las juntas estiman, en conciencia, que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral por excepción, un testimonio aislado integra prueba plena; pero cuando las juntas, haciendo uso de la

facultad de apreciar en conciencia las pruebas, consideran que la declaración de un solo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, la cuarta sala no puede sustituir su criterio al de las justas, por impedirlo el artículo 775, de la Ley Federal del Trabajo”.

“Amparo Directo 2768/72 Fructuoso Valera y Coags., 31 de enero de 1973.—Unanimidad de 4 votos, Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo”.

“Procedente:”

“Séptima Epoca”

“Volumen 38, Quinta Parte p. 53”

“S.J.F. Séptima Epoca, Vol. 49, Quinta Parte, —55 Cuarta Sala.”

Testigo singular en materia laboral, valor probatorio del.—Exclusivamente cuando las autoridades del tabajo estimen en conciencia que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que deponen, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado integra prueba plena, sin que en tal caso este cuerpo colegiado pueda sustituir su criterio al de las autoridades del trabajo. Por impedirlo el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, consecuentemente, cuando las referidas autoridades laborales consideren haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la declaración de un solo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, como ocurrió en la especie, este tribunal colegiado de acuerdo con el precepto antes invocado, carece también de la facultad de sustituir su criterio al de las autoridades del trabajo.

Amparo Directo 192/81—Martín Ruíz Urbieta.—21 de mayo de 1982.—Unanimidad de votos.—Ponente: Efraín Ochoa.—Secretaría: María Guadalupe Gama Casas. Informe 1982, Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito, Número 66. Pág. 353.

A la persona que por circunstancias especiales ha sido la única que ha presenciado un hecho y que declara ante una junta de conciliación y arbitraje que es el caso que nos concierne, cumpliendo con los requisitos de un testigo y que han quedado debidamente mencionados con anterioridad se le considera TESTIGO UNICO.

8.—VALORACION DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Al analizar la valoración de la Prueba Testimonial en materia laboral, antes daremos a conocer los diversos sistemas que existen dentro de la Doctrina del Derecho Mexicano. Para poder definir cuál es el que predomina en la prueba testimonial:

Por principio hablaremos del sistema de **La Prueba Legal o Tasada**: Este es uno de los sistemas más antiguos y es aquel en que el legislador fija reglas con carácter general, y de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba.

Como segundo sistema tenemos el de la prueba libre; este sistema ha logrado reunir a su alrededor la opinión reconocida de muchos doctos del derecho, como lo son: Kisch, Goldshmidt, Carnelutti, Seaevola. Este sistema se caracteriza porque en él se concede por el legislador, libre arbitrio al juzgador a fin de que valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a ninguna tasación previa, absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso con convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas.

Y por último el sistema mixto; el cual es una combinación de principios de los dos anteriores sistemas, y de ahí que se conozca con la denominación de Mixto.

En la actualidad, la mayoría de las codificaciones aplican este sistema mixto, pero a pesar de los argumentos de positividad que acerca de él se formulen, la realidad es muy distinta, ya que si en verdad existe conjunción de los principios rectores del sistema de la prueba tasada con los del sistema de la libre apreciación de la prueba, en la práctica ha permitido que exista una confusión que trae como consecuencia, una máxima limitación en su aplicación que la que podría tener un sistema estricto de la prueba tasada o muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, ya que en el cuerpo de los mismos artículos se le condiciona dicha liberalidad, a la observancia de ciertos principios que en vez de darle flexibilidad, dificultan su aplicación.

En nuestro sistema laboral, la valoración de las pruebas y en consecuencia la testimonial, está sujeta a normas un poco excepcionales con respecto a los sistemas antes mencionados. Como ejemplo bástenos la redacción del Artículo 775, de la Ley Federal del Trabajo: "Los

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

Y tal es el concepto de derecho positivo que al respecto observa la legislación del trabajo, pero tan interesante Artículo merece que lo analicemos y si fuera posible remontarnos hasta su origen e inclusión de tan revolucionario principio en la legislación laboral, porque tal vez esto nos aclare un poco la confusión a que nos ha llevado el hecho de que con diversas expresiones gramaticales se haga alusión a tal principio por diversas legislaciones laborales en la actualidad.

Iniciaremos nuestro análisis, con el término "En conciencia" con el fin de delimitar su contenido con precisión, porque en general se sabe que en materia laboral las pruebas se aprecian en conciencia, pero no todos pueden precisar tan trascendente facultad.

El término tan confundido no es novísimo como podrían pensar algunos, sino fue incorporado en la terminología jurídica como una consecuencia del cambio operado por la asamblea constituyente en Francia, como una reacción tendiente a quitarle validez al sistema operante de pruebas legales, buscando imponer en su lugar sistemas más liberales para la apreciación judicial, por lo que así apareció por primera ocasión en el Artículo 342 del Código de Instrucción Criminal Francés que establecía "Sinceridad de conciencia del Juzgador".

En relación al origen de la inclusión del término en conciencia, dentro de nuestra legislación laboral, y observaremos que es nuestra Ley Federal del Trabajo del año de 1931 quien introduce por vez primera, la expresión "En conciencia" en nuestra legislación del trabajo, a través de su ya conocido Artículo 550.

Para mayor abundamiento y como lo señala el Maestro Heberto Amílcar, el contenido del Artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, fue originado precisamente también de otra disposición mexicana contenida en el reglamento de juntas federales de conciliación y arbitraje.

Cuando el juicio laboral se encuentra en la etapa final, o sea en el momento de la elaboración del laudo, es conveniente que los miembros de la junta, tengan presente y sobre todo diferencien los cuatro momentos que integran lo que se podría denominar el proceso cognoscitivo y que son:

Primero: el de información: el cual comprende una actitud receptiva por parte de la junta; de los elementos aportados por las partes en juicio.

El segundo: Se refiere a la actividad inquisitiva de la junta a fin de indagar por medio de las pruebas ofrecidas, algunos otros puntos de análisis a fin de encontrar la verdad.

El tercero, consiste en la interpretación y en éste la junta debe de buscar el significado exacto de cada elemento probatorio.

El cuarto, es tal vez el culminante de los anteriores, ya que se puede considerar el de valoración y para descubrir no lo que se puede entender por ello, sino lo que se debe entender.

Y para tal efecto es conveniente transcribir la expresión de Heberto Amilcar, docto magistrado del fuero laboral de Argentina quien nos dice al respecto que la valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y acertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se controvierten en la litis.

Considero que el significado del término en conciencia, se localiza en nuestra legislación mexicana por haber sido precisamente la que lo instituye en el medio jurídico laboral, tal y como se menciona en la exposición de motivos de la ley misma, de donde se transcribe:

Que la apreciación de la Prueba en Conciencia, significa plenamente que al apreciarla no se haya 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 formulado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteado a nuestro juicio.

En conclusión considero que la valoración de la prueba testimonial se rige por un sistema libre de acuerdo al concepto en conciencia que determina dicha valoración de esta prueba considerada como una de las más importantes.

Sistema que es propicio y aceptable de mi parte, pero que a la vez es peligroso y en perjuicio de la clase trabajadora, puesto que en la práctica es bien sabido que no es bien aplicado este sistema por las autoridades laborales, ya que quien determina dicha prueba en cuanto a su valoración lo es una persona que se guía únicamente de lo decla-

rado en autos y que jamás presencié el desahogo de dicha prueba, auido esto a que una gran mayoría de dictaminadores que son los que se encargan de emitir los laudos desconocen la materia, ésto da como consecuencia, la no aplicación de dicho sistema.

A continuación se transcribe textualmente el criterio sostenido en diversos amparos la Suprema Corte de Justicia en relación a los testigos presenciales, **idoneidad de los**. Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que justifique la verocimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Amparo directo 3382/82.—Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.—Secretario Héctor Santacruz Fernández. Ferrocarriles Nacionales de México.— 13 de octubre de 1981.

Amparo Directo.— 2303/81, Instituto Mexicano del Seguro Social.— 5 de octubre de 1981.— Unanimidad 4 votos.— Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.— Secretario Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 2202/81.—Ramón Benítez Fernández 3 de agosto de 1981.— 5 votos.— Ponente: Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.— Secretario.— Héctor Santacruz Fernández.

Amparo Directo 3349/78 Cosbel, S. A. de C. V., 17 de enero de 1979.— 5 votos.— Ponente: Alfonso López Aparicio.— Secretario Carlos Villascán Roldán.

Amparo Director 2511/81.— Guillermo Sierra Cureño.— 29 de junio de 1981.— 5 votos.— Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo.— Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

**La Gaceta Laboral No. 30 Extraordinario p. p. 107.—
II.—Jurisprudencia.**

Testigos; Circunstancias que deben acreditar los, en caso de despido.— Si los testigos propuestos para acreditar un despido, no precisaron las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se llevó a cabo ese despido, ello hace que sus declaraciones resulten ineficaces las pretensiones de la parte oferente.

Amparo Directo 2160/82.— Omegar Silva Cano.— 15 de noviembre de 1982.— Unanimidad de 4 votos.— Ponente: David Franco Rodríguez.— Secretario: Rogelio Sánchez Alcánter.

Precedentes:

Séptima Epoca: Quinta Parte:

Volumen 68, pág. 31.—Amparo Directo 4710/73.— Rubén Orozco Paredes y Otros.— 5 votos.— Volumen 72, pág. 43.— Amparo Directo 785/73 Armando Tello Cachón.— Unanimidad de 4 votos.

La Gaceta Laboral (Legislación, Jurisprudencia y Precedentes de la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje). No. 30 Extraordinario. p. p. 122.

Testigos Gerentes.—Valores de su dicho.—El gerente de una sociedad, no puede ser testigo imparcial en el juicio seguido contra ésta. Es exacto que hay jurisprudencia de la Suprema Corte en el sentido de que el solo hecho de que los testigos presentados por el patrón demandado sean sus empleados, no es bastante para desestimarlos presumiendo que son parciales en su favor, pero tal jurisprudencia no se refiere a los altos empleados, y mucho menos al gerente de la sociedad, que tenga el carácter de patrón, pues es indiscutible que dicho gerente, por ser quien tiene la representación legal de la sociedad y la dirección de sus actividades, de ningún modo puede ser un testigo imparcial de hechos que afecten en forma directa a su representada toda vez que la naturaleza misma de su cargo y la confianza depositada en él por los socios que lo designaron, lo obliguen a defender los intereses puestos a su cuidado.

Amparo Directo 1093/82.— Julián Manuel Acosta. Castilla.— 11 de agosto de 1982.— Unanimidad de 4 votos.— Ponente: David Franco Rodríguez.— Secretaria.— Ma. del Rosario Mota Cienfuegos.—

Precedentes:

Amparo Directo 4575/57 Motores Delta, S. A.— 27 de noviembre de 1959.— Unanimidad 4 votos. Ponente: Arturo Martínez Adame. Secretario: Rafael Pérez Miravete.

Amparo Directo 690/59.— Nueva Aurrerá, S. A.— 6 de Agosto de 1959.— Unanimidad de 4 votos.— Ponente: Arturo Martínez

Adame.— Secretario.— Rafael Pérez Miravete (p. p. 123) La Gaceta Laboral (Legislación, Jurisprudencia, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje).

Testigos.— Razón del dicho.— Apreciación.— La razón del dicho de los testigos no debe desprenderse tan sólo de las palabras que el testigo pronuncie para apoyarlo, sino que debe tomarse en cuenta toda su declaración para obtener un concepto real del mismo.

Amparo Directo 625/82.— Almacenes Nacionales de Depósito.— 18 de octubre de 1982.— Unanimidad de 4 votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.— Secretario: Constantino Martínez Espinosa.

Precedente:

Amparo Directo 6238/78.— Mario Rubén Santillán Martínez.— 5 de junio de 1980.— Unanimidad de 4 votos.— Ponente: Ma. Cristina Saimorán de Tamayo. Secretario.— Javier Mijangos Navarro.

Véase:

Amparo Directo 5219/72.— Fortunato López Mendoza. 1o. de marzo de 1973.— 5 votos. Ponente: Ma. Cristina Saimorán de Tamayo. La Gaceta Laboral, legislación jurisprudencia y precedentes de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje No. 30 Extraordinario p. p. 123.

Testigo Oficioso.— Es ineficiente y no beneficia al oferente de la prueba la declaración de un testigo que al ser interrogado respecto a quien le pidió que compareciera a rendir su declaración afirma que nadie se lo solicitó, sino que por iniciativa propia se presentó a declarar lo que había visto y oído en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos que se investigan, pues tal declaración pone de manifiesto su carácter oficioso.

Amparo Directo 641/82, José Angel García Roa.— 26 de julio de 1982.— Unanimidad de votos.— Ponente: José Martínez Delgado.— Secretaria.— Norma Fiallega Sánchez.

Informe 1982.— Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito Número 36, pág. 158.

Testigo.— Su dicho carece de eficacia probatoria, si no da una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos.— No

es suficiente la afirmación de un testigo en el sentido de que lo declarado por él lo sabe y le consta de vista y oídas, por haberse encontrado realizando una actividad en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos sobre los que declara, si esta no corresponde a la que se lleva a cabo en ese lugar, por lo que es menester que explique convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales se encontraba presente en ese sitio, para poder, entender su presencia en él y, si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad.

Amparo Directo 589/81.— Francisca Cruz Cárdenas, 26 de enero de 1982.— Unanimidad de votos.— Ponente: José Martínez Delgado.— Secretaria, Norma Fiallega Sánchez.— Informe 1982 —1er. Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del 1er. Circuito. —Número 37, pág. 158.

CAPITULO CUARTO

LA TACHA DE TESTIGOS EN MATERIA LABORAL

1.—DEFINICION Y ANTECEDENTES.

Después de haber tocado diversos temas que considero tienen relación con el presente tema de tesis y que me avoco al mismo en virtud de que no se le ha dado la importancia fundamental, y que se relaciona con la prueba testimonial, misma que su valoración depende en mucho de la tacha que se le pueda hacer a X testigo, dentro del proceso de desahogo espero que lo expuesto de parte para que en el futuro los juristas o legisladores amplíen un poco más dicho tema, ya que es de merecerse.

Trataré ahora de dar una visión de lo que se ha escrito en relación a la tacha de testigos y que no es mucho por cierto, motivo por el cual les ruego consideren dicha situación.

Iniciaré dando una definición de acuerdo a lo investigado (en el **vocabulario jurídico**, de E. J. Couture.—) 1.—Tacha.— Motivo o causal de sospecha que anula o disminuye la fe de un testigo.— 2.—Impugnación.— Que un litigante formula sobre la persona o dichos de un testigo, con el objeto de destruir o disminuir la eficacia de su declaración.

3.—Acción y efecto de tachar; procedimiento posterior a la prueba principal y anterior a los alegatos de bien probado, destinado a recibir la prueba que justifique los motivos de sospecha que anulan o disminuyen la fe de un testigo.

4.—Impugnación de las partes a la tasación hecha por los peritos, sobre el valor de un bien embargado, previa a la venta del mismo.

II.— 1.—Tacha; es un defecto que destruye o disminuye la fe del testigo.

2.—Cada parte puede tachar por justa causa los testigos presentados por la parte contraria.

3.—El procedimiento relativo a las tachas constituye un incidente de naturaleza especial.

IV.—Etimología.—Del francés tache "maucha" antiguo francés tache y este del franco tekka "signo marca" la palabra francesa no tenía sentido peyorativo hasta el siglo XVII, sino que designaba una marca distintiva sea buena o mala.

Dentro de la investigación descubrí que en el mismo vocabulario jurídico de E. J. Couture, define dos tipos de tachas.

Primera.— La absoluta.— Siendo aquélla que inhabilita al testigo para prestar declaración válida en cualquier juicio y,

Segunda.—La relativa que es aquélla que inhabilita al testigo para prestar declaración válida en un proceso determinado.

En toda declaración testimonial existen diversas circunstancias que en su momento procesal oportuno deben ser valoradas por el C. Presidente o la persona que vaya a dictaminar, por lo que dichos factores pueden aumentar o disminuir la credibilidad del testimonio; de tales circunstancias se tomarán en cuenta únicamente las que debiliten la declaración testimonial y aquéllas que son puestas de manifiesto por las partes en el proceso, configuran una institución procedimental propia que recibe la denominación de tachas.

De lo anterior podemos considerar que las tachas a la persona del testigo son las acciones, declaraciones o actos que fundados en alguna circunstancia o condición propia del declarante, tienden a restarle todo valor o quitarle credibilidad a su declaración.

En cuanto a sus antecedentes es muy poco lo que podría argumentarse puesto que lo más relevante es que se ha dado en un principio dentro del derecho civil, y por otro lado en cuanto a la legislación laboral, dicha tacha de testigos se menciona desde la Ley de 1931, la de 1970, así como en nuestra actual Ley de 1980, pero la misma no ha sufrido ninguna reforma o modificación de fondo y de reglamentación de fondo y de reglamentación procedimental.

Humberto Briseño Sierra en su (**libro Derecho Procesal Civil**) Vol. IV Primera Edición, 1970, Cárdenas Editor y Distribuidor, pág. 254), manifiesta que en cuanto al Incidente:

“Ni la doctrina ni la legislación, menos aún la jurisprudencia, han precisado las distinciones que pueden encontrarse en situaciones tales como las cuestiones que implican solución de continuidad en el Proceso, y las que son especies de series divergentes absolutas y divergentes convergentes. Hay sin embargo, una manifiesta separación en estos fenómenos, porque no pueden regularse de la misma manera, ni cabe pensar en efectos similares, según que la cuestión o problema sean atinentes a la serie proyectiva o vengan a ella por conexión teleológica.

Desde luego, la palabra Incidente ha sido empleada para mencionar todos los casos de interrupción, desplazamiento divergente o convergente, de mera conversión y hasta los supuestos de resoluciones dictadas de plano que eventualmente pueden ser cuestiones previas en el fallo”.

En la Doctrina se comienza por la etimología como cuando Becerra Bautista, o José Vicente Caravantes, explican que la palabra viene del Latín Incidere que significa sobre venir, interrumpir, producirse, de manera que incidencia es lo que sobreviene en el discurso de algún asunto o pleito, según dijera Escriche. Se explica que por incidente en general se ha de entender la cuestión o contestación accesorias que sobreviene o se forma durante el curso del negocio o pretensión principal.

Unos, agregaba de Vicente, y Caravantes, recaen sobre el fondo de negocio, otros se refieren a la personalidad de las partes, a la variación de jueces o funcionarios a la práctica de las pruebas y, por ende, son incidentes; las recusaciones de los jueces, las cuestiones de competencia, la declaración de pobreza, la acumulación de autos, la cuestión sobre si la parte o su representante tienen carácter legítimo para litigar, la de si se ha de recibir a prueba o no el litigio, la de redargüirse de falso un instrumento, la de si debe arraigarse o no el juicio, las cuestiones sobre embargos, tercería de dominio y otras de esta naturaleza.

Estos incidentes han sido llamados artículos y para Becerra Bautista, son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter adjetivo que tienen relación inmediata o directa con el asunto principal. Además como el proceso para el autor, no termina con la sentencia sino con la actividad judicial, se extiende hasta satisfacer a

la parte que obtuvo resultado favorable, de manera que los incidentes son posibles aún después de dictada sentencia definitiva, es decir en la ejecución misma.

Lorenzo Prieto Castro, explica que el Título III del Libro II, de la Ley de enjuiciamiento civil española, lleva como epígrafe escrito el de los incidentes. Pero en el primero de sus artículos aclara la indeterminación aludiendo a cuestiones incidentales de previo o especial pronunciamiento; para definir las luego como aquéllas que tienen relación inmediata con el asunto principal o sea objeto del pleito en que se promuevan o con la validez del procedimiento.

La invocación de la Ley Española, permite recordar que en los Códigos Mexicanos de 1872, 1880, 1884, se establecía que los incidentes eran cuestiones que se promovían en un juicio y que tenía relación inmediata con el negocio principal.

Hugo Alcina, comienza por el nombre, llamando incidente o artículo, a todo acontecimiento que sobrevenga accesoriamente durante el curso de la instancia, como la interposición de un recurso, el pedido de nulidad de diligencias, el embargo preventivo, la posición a una diligencia de prueba, la citación de evicción que constituyen para él, incidentes en el principal.

Para la calificación se exige que tengan una relación más o menos inmediata con el objeto principal del pleito, pues las cuestiones ajenas deben promoverse en juicio separado, y porque de otra manera alterarían los términos de la relación procesal y se introduciría la confusión en el procedimiento.

Hernando Devis Echandía, explica que se entiende por decisiones incidentes tantum, las que deben ser adoptadas en el curso del juicio y antes de la sentencia que le pone fin. En Colombia son autos interlocutorios y en Italia sentencias interlocutorias.

Los impedimentos, excusas y recusaciones conducen a incidentes por circunstancias que concurran en los Secretarios, Jueces, Magistrados, Jurados y defensores de oficio.

Hay incidentes que se clasifican de no especificados, en virtud de que no tienen reglamentación en el Código.

Los efectos más importantes de los incidentes son que no puede llegarse a sentencia si no se resuelve previamente la cuestión surgida

y que existe la posibilidad de que pueda ser resuelta en la sentencia misma.

En la clasificación de los incidentes, Pina y Palacios han llegado a la formación de un cuadro, en el que se comprenden dos grandes secciones: La primera de los incidentes especificados y la segunda de los los no especificados.

Dentro de los especificados se enumeran: i) Los que modifican transitoriamente la estructura del proceso como: libertad bajo caución y libertad bajo protesta. ii) Los que modifican definitivamente la estructura del proceso, desvanecimiento de datos, acumulación de procesos; separación de procesos; y responsabilidad civil exigible a terceros.— iii) Los que interrumpen transitoriamente el proceso: suspensión del procedimiento con ocho hipótesis, a saber: fuga, falta de querrela, locos, idiotas, imbeciles, débiles mentales, enfermos mentales y anómalos mentales; competencia; impedimentos; excusas, y recusaciones.— IV) Los que interrumpen definitivamente el proceso: Muerte del acusado, perdón del ofendido y consentimiento del ofendido.

En cuanto a los no especificados, se trata de incidentes que sobrevienen concluido el proceso con sentencia condenatoria, a saber: i) Indulto, ii) Amnistía, iii) Rehabilitación, IV Libertad preparatoria y V) Retención.

En el camino de la cuantificación se debe recordar que las leyes, distinguen entre incidentes que obstaculizan la marcha procesal y los que no la impiden. Y otras como la de amparo, en su Artículo 35 habla de una separación de los incidentes en: Artículos de especial pronunciamiento, sin sustanciación y con decisión de plano, más los incidentes que se fallan en la sentencia.

2.—REGLAMENTACION PROCESAL DE LA TACHA DE TESTIGOS.

En cuanto a la reglamentación de la tacha de testigos, nuestra legislación es muy pobre, no le ha dado la debida importancia a este incidente que tiene mucha relación con la prueba testimonial.

El Artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo, menciona que las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba, para su apreciación posterior por la junta.

Quando se objetare de falso a un testigo, la junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884 de esta Ley.

De lo anterior se desprende que la reglamentación se basa únicamente en dos artículos por lo que considero que no es suficiente para reglamentar dicho incidente, puesto que se dejan varias lagunas, tales como que medios de prueba serán válidos o se aceptarán para acreditar dicha tacha, en qué momento exactamente se podrán desahogar las pruebas ofrecidas en dicho incidente, cuál será la regla para valorar las tachas, existen tachas u objeciones únicamente en la prueba testimonial.

Por otro lado la ley no determina a la tacha de testigos como un incidente especial, pero la costumbre en las juntas sí lo ha determinado como un incidente el cual deberá tramitarse por separado del juicio principal, por lo que en razón a lo anterior, la ley deberá proveer dicha costumbre procesal fundamentándola debidamente.

Por otro lado los mismos litigantes han hecho que este incidente pierda fuerza jurídica en virtud de que pocos son los que lo ponen en práctica y lo saben ejercitar.

Por lo que es conveniente manifestar que la tacha de testigos se puede dar desde el momento mismo que están declarando ya que muchas veces los testigos caen en contradicción, o en el olvido confundiendo hechos o fechas, posteriormente en el momento de repreguntar a los mismos, la contraparte deberá hacerlo con cautela y tratando de verificar la veracidad de la declaración hecha con anterioridad, de las repreguntas que se hagan dependerá en parte la tacha que se le haga a dicho testigo, por lo que en consecuencia es importante tomar en consideración estos tres aspectos para que en el momento oportuno se puedan hacer las tachas respectivas, es aquí donde se deberá poner en práctica la clasificación de dichas tachas hechas con posterioridad, o sea podrán existir tachas a la declaración del testigo, a la persona que declara.

Es conveniente tener en cuenta lo antes manifestado, ya que en la práctica confunden los litigantes que no han hecho un estudio o reflexión sobre la importancia de este incidente y su aplicación, razón por la cual nos encontramos con situaciones tales como el que en el momento de que la contraparte realiza sus preguntas no las clasifiquen conforme a derecho, es decir, que la pregunta deberá llevar implícito

un solo hecho, que deberá ser en sentido afirmativo y no deberá ser insidiosa o confusa, si la contraparte no hace estas preguntas con estos requisitos, deberán de oponerse a las mismas, solicitando su clasificación, se han dado casos en que la defensa no se opone a las mismas, asimismo a veces la parte que va a repreguntar no lo hace adecuadamente o sea tratando de corroborar la veracidad de la declaración, motivo por el cual en vez de desmentir al testigo lo perfecciona en su declaración.

Otras veces no saben tachar a un testigo, pues se han dado casos en que manifiestan que tachan a un testigo de falso porque se ha violado alguna de las disposiciones para el ofrecimiento y recepción de la prueba por ejemplo: cuando se le hubiere propuesto extemporáneamente o no se indicase la profesión, domicilio del testigo, o los testigos no se hubiesen examinado por separado, etc., cosa que no tiene que ver con una verdadera tacha de testigos, ya que la verdadera tacha de testigos es toda declaración u omisión testimonial que destruye o disminuye la credibilidad del testigo, aclarando que dicha tacha se puede hacer valer asimismo a la persona que declara.

Es conveniente determinar las causales si es posible así llamarlo de las Tachas de Testigos, las cuales considero que se clasifican de la siguiente forma:

Para tal efecto me auxilié de la doctrina así como del estudio que realicé en relación a lo manifestado por diversos autores aunque en realidad son pocos los que han escrito en relación a este tema.

Es conveniente tener bien estudiado al testigo para poder hacer dicha división de las tachas y como consecuencia las causales de las mismas, aclaro que el haber manifestado en principio el tener bien estudiado al testigo es porque así lo hice yo antes de poder dar mi punto de vista sobre dichas causales.

En el momento en que declara un testigo y que pasa su prueba declaratoria se van a dar diversos factores que influirán para que la parte contraria repregunte al mismo y si lo considera prudente o procedente hará valer el incidente de tacha de testigo.

Este podría hacerse en los siguientes términos:

a). Cuando un testigo depone o declara a favor de la persona que lo ofreció tendremos como causales de tachas las siguientes:

El parentesco, amistad íntima, situación de dependencia, interés en el juicio, ser acreedor o deudor del litigante, haber recibido beneficios de importancia, etc.

b). Cuando declara en contra de la persona del contrario podemos considerar como causales para tachar dicho testigo las siguientes:

Enemistad manifestada, resentimiento grave, etc.

c). Cuando un testigo se tacha porque no es digno de fe las causales podrían ser las siguientes: carencia de profesión honesta conocida, calificación de quebrado fraudulento, condena por falso testimonio o por delitos que tengan pena corporal, etc.

d). Cuando a un testigo se le tacha porque no se encuentra en condiciones de conocer los hechos que declaró las causales serían:

Enajenación mental, edad impuber, ebriedad consuetudinaria, etc.

Por otro lado la Doctrina divide a las tachas en tres categorías: a la persona, al examen y a los dichos del testigo, todas las cuales pueden oponerse o bien contra los testigos ofrecidos por la parte contraria o bien contra estos y los propios.

Las tachas a la persona del testigo son las que fundadas en alguna circunstancia o condición propia del declarante, tienden a restarle todo valor o quitarle credibilidad a su deposición.

De estas tachas algunos autores y códigos establecen una subdivisión de ellas, tal y como se mencionó al principio de este tema en absolutas y relativas.

Absolutas: Son aquellas que restan todo valor a la declaración, el juez no debe tomarla en cuenta porque importan incapacidad para ser testigo en cualquier proceso.

Relativas: Son las que restan credibilidad al testimonio, pero sin llegar a invalidarlo, se trata de una incapacidad para ser testigo en ciertos y determinados procesos.

Las tachas al examen del testigo que no llegan a ser propiamente tales son las que se fundan en el hecho de haberse violado alguna de las disposiciones para el ofrecimiento y recepción de la prueba.

Considero que esta no es una verdadera tacha, puesto que no interviene directamente con la declaración del testigo sino con el procedimiento de ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial.

Las Tachas al dicho, son aquellas que atacan las manifestaciones del testigo por considerarlas oscuras, contradictorias, inverosímiles o falsas.

Las dos primeras categorías de tachas deben hacerse valer dentro del período probatorio, y pueden acreditarse en la misma etapa procesal o hasta 10 días después de vencido el término de prueba para el principal, sin que ello sea obstáculo para que el testigo tachado preste su declaración. Estos términos son los que considera la Doctrina y en relación a otras materias más no en materia Laboral.

Por lo que hace a la tacha al dicho del testigo, se le puede formular en el mismo acto de su declaración y probarse, con posterioridad a ella aún después de vencido el período probatorio y para lo cual algunos códigos autorizan la formación de incidente por separado, que no interrumpe el curso regular del juicio.

Rafael de Pina en relación a la tacha de testigos manifiesta que "las legislaciones procesales articulan, en los incidentes de tachas, el medio de que cada parte puede valerse para tachar los testigos de la contraria, cuando los considere parciales, por razón de interés, falso testimonio anterior, parentesco, enemistad u otros que puedan privar al testigo de la imparcialidad con que debe proceder en todo caso". (De Pina Rafael, Ob. cit. pág. 187).

Por lo que hace a la tacha de testigos en materia penal y de acuerdo a la Legislación Mexicana, Artículo 193 del Código del Distrito, ordena: "En materia penal no puede oponerse tacha a los testigos; pero de oficio o a petición de parte, el juez hará constar en el proceso todas las circunstancias que influyen en el valor probatorio de los testimonios".

Este criterio lo comparte la Suprema Corte de Justicia, en jurisprudencia establecida al señalar:

En materia penal no existen tachas de testigos y corresponde a la autoridad judicial aceptar o rechazar sus declaraciones según el grado de confianza que le merezcan, tomando en cuenta todas las circunstancias completas que en cada caso puedan afectar la probidad del deponente, provocar suspicacias sobre su dicho o determinar la imparcialidad de su testimonio.

Semanario Judicial de la Federación, Volúmenes XXII, XL, XLII, XLIV y XLVIII, págs. 180, 87, 235, 108 y 69.

Tratándose de **meretrices** (en otros tiempos carentes de facultad testifical), la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene que ese hecho no impide para testimoniar, y agrega:

Si por rudas que se les suponga, si tienen criterio para juzgar de la clase de actos sobre los que declararon, y por cuanto a falta de honestidad, también es impedimento establecido por la Ley, máxime si se tiene en cuenta que el legislador establece que toda persona, cualquiera que sea su edad, sexo, condición social, o antecedentes, deberá ser examinada como testigo siempre que pueda dar alguna luz para la averiguación del delito.

Semanario Judicial de la Federación, Vol. XIX, pág. 223.

En el Derecho Penal la minoría de edad tampoco es obstáculo para servir de testigo; más que la edad, lo importante es la aptitud para comprender los hechos, retenerlos en la mente y exponerlos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido: "La minoría de edad del declarante no invalida por sí misma el valor probatorio que a su testimonio le corresponda según las circunstancias del caso".

Semanario Judicial de la Federación, Volúmenes V, VI, XIX y XLII; p. p. 130, 246, 223, y 34.

Asimismo en materia penal todo sujeto puede ser testigo. No obstante existan ciertos vínculos, ya sea sangre o de orden sentimental que justifican plenamente la abstención a declarar; tal es el caso del tutor, curador, pupilo, o cónyuge del probable autor del delito, de sus parientes por consanguinidad o afinidad en línea recta ascendente o descendente sin limitación de grados y en la colateral hasta el tercero inclusive, y los que están ligados con dicho sujeto por amor, respeto o gratitud. Estas excepciones se fincan no en la falta de capacidad, sino más bien en la moral necesaria que debe imperar en todos los órdenes.

Por eso el Artículo 192, del Código de Procedimientos Penales del Distrito Federal, y el Artículo 243, último párrafo del Código Federal de Procedimientos Penales señalan: "Si estas personas tuvieran voluntad de declarar se les recibirá su declaración y se hará constar esta circunstancia".

Respecto al valor de las declaraciones de quienes están colocados en las hipótesis mencionadas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación sostiene:

“El hecho de ser los testigos presenciales parientes de los ofendidos, no invalida sus declaraciones, toda vez que, si acaso referirán circunstancias que agraven la situación jurídica del o de los autores, pero no imputarán los hechos delictivos a persona diversa, sino al contrario, querrán que no se castigue a otra distinta del verdadero responsable”. (Semanao Judicial de la Federación, Vol. III, pág. 154).

En el Derecho Civil el Artículo 365 del Código del Distrito Federal, menciona que todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben de probar, están obligados a declarar como testigos.

En cuanto a esta disposición se desprende que toda persona puede ser testigo sin hacer una diferencia específica, pues se considera como una obligación de toda persona o ciudadano realizar dicho acto.

En materia civil a diferencia de la materia penal, también existe el incidente de tacha de testigos al igual que en materia laboral.

El Código de Procedimientos Civiles en su Artículo 371, determina la fundamentación de la tacha de testigos; el cual se transcribe a continuación.

Artículo 371.—En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de aquél por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando esa circunstancia no haya sido ya expresada en sus declaraciones. La petición de tachas se substanciará incidentalmente y su resolución se reservará para definitiva, debiendo suspenderse mientras tanto el pronunciamiento de ésta.

De lo expresado en el Artículo anterior podemos observar que existe cierta diferencia en cuanto a la tacha de testigo en materia civil con la tacha laboral, ya que en el Derecho del Trabajo se admite únicamente ésta en el momento del desahogo de la prueba testimonial y es ahí donde tienen que ofrecer las partes sus pruebas, pasando este período no es posible interponer dicho incidente.

En cambio en el Derecho Civil, hay opción de poder interponer dicho incidente en el momento en que se desahogue la prueba testimonial o dentro de un término de tres días siguientes al desahogo de dicha probanza con lo cual se le da una mayor oportunidad a la parte incidentista a estudiar la declaración rendida por el testigo, así como a la contestación de las repreguntas, y aún más a preparar con un tiempo considerable su ofrecimiento de pruebas en relación a dicho incidente,

cosa que en materia laboral no es posible, por lo que desde mi punto de vista se debería corregir el Artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo en relación al tiempo en que se pueda interponer dicho incidente, otorgando a las partes el término que concede por ejemplo el Artículo 371 del Código de Procedimientos Civiles con lo cual se llevaría a cabo un perfeccionamiento adecuado de dicho incidente.

Por lo que hace en materia familiar al igual que en materia penal, nuestras autoridades consideran que no existe tacha de testigos en dichos procedimientos, argumentando que ésto se debe en razón de la especialidad de los asuntos que se llevan a cabo en dicha rama, tales como los divorcios, intestados, pensiones alimenticias, rectificaciones de actas, etc., en los cuales las personas que están más enteradas de estos problemas son los familiares, los amigos, por ser estas las personas que supuestamente están más enteradas en los problemas familiares; por esta razón la ley en materia familiar y penal ha considerado inoperantes la tacha de testigos, cosa con la cual no estoy de acuerdo, ya que considero que el incidente de la tacha de testigos debe de operar en toda materia o proceso, pues de lo contrario iríamos en contra de todo principio de derecho al oponerle al mismo trabas para poder llegar a la verdad de toda litis planteada en todo tipo de juicio y dejaríamos a las partes en completo estado de indefensión pues se les estaría obstruyendo un recurso por medio del cual se esclarecería toda verdad.

El testimonio no pasa de ser un medio de convicción sujeto a crítica, ninguno de sus factores: sujetos, objetos y relación jurídica percibidos, se encuentran controlados por el testigo, quien se limita a relatar, a mencionar o sugerir, pero que no es medio de evidencia.

Sin tomar en cuenta lo que se denomina técnicamente la crítica del testimonio, que en realidad es su valoración, o que debe serlo, porque no puede confundirse la tacha del individuo con la tacha de su dicho, lo cierto es que el testimonio no es algo objetivo y por su misma subjetividad está expuesto casi forzosamente al desacuerdo de testigos.

En Roma se rechazaban los parientes en línea recta, los insanos y los locos furiosos; en lo criminal o los impúberes y a los pródigos.

En el derecho canónico se aplica la técnica de las tachas y recusaciones, estableciendo la discusión según un orden de preferencia: el testigo de cierta edad se prefería al joven, el rico al pobre, el de visu

al de auditu; y en el derecho francés, el cuadro se amplía hasta que las ordenanzas de 1667 admiten las recusaciones en número ilimitado, a condición de que fuesen circunstanciadas y pertinentes.

En los regímenes actuales, aunque se ha tendido a implantar la tacha del testimonio, han sobrevivido las recusaciones y exclusiones.

Nota.—El abogado ni el procurador pueden ser citados como testigos, es regla que estas personas no pueden declarar en las causas en que prestan o prestaron sus servicios.

El abogado no puede declarar en la causa que patrocina o patrocinó y acerca de los hechos que conoció en su ministerio.

3.—VALORACION DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE A LA TACHA DE LOS TESTIGOS.

En cuanto a la valoración de dicha tacha de testigos, podemos considerar que se podría tratar de una derivación de la prueba testimonial considerándola como una prueba para determinar la verdad o veracidad que se le pueda otorgar a esta prueba testimonial, por lo que en consecuencia la valoración que se le debe de dar por las juntas de Conciliación y Arbitraje sería de acuerdo a los elementos aportados para desestimar la veracidad o verdad de la persona que se está tachando en su testimonial, en consecuencia deberán de tomarse en cuenta todos y cada uno de los elementos aportados por la parte que interpone dicho incidente, así como la misma declaración rendida por el testigo, y las repreguntas hechas por la contraparte y las contestaciones a dichas repreguntas.

Considero que este incidente tiene un papel importante dentro del Proceso laboral,, específicamente en determinar la verdad, o para acreditar la verdad de un hecho en controversia, con lo cual cada parte intentara acreditar los extremos en controversia que quedaron debidamente planteados al configurarse la litis.

En cuanto a la valoración que hacen las juntas en relación al presente incidente podemos considerar que no le dan la importancia debida, ya que en las resoluciones o laudos en conflictos individuales emitidos por las juntas hasta el momento no he tenido la fortuna de observar que se tome en cuenta en las consideraciones previas a los puntos resolutivos. Aun cuando tal y como lo he expresado con anterioridad,

que la prueba testimonial puede ser la más importante, pero en el momento del desahogo de dicha prueba, interviene la tacha a dichos testigos, incidente o recurso por medio del cual las partes tratarán por todos los medios de restarle credibilidad a dicho testimonio, razón por la cual este incidente tiene gran importancia dentro del procedimiento laboral.

De tal manera considero que las autoridades laborales han destruido dicho incidente y lo han menospreciado y no tan solo las autoridades sino los legisladores; pues hasta la actualidad es poco lo argumentado al respecto en relación a dicho incidente.

Así mismo es de vital importancia que de acuerdo a la facultad que les otorga la ley Federal del Trabajo las autoridades o funcionarios que imparten justicia en materia laboral; intervengan más directamente tanto en el desahogo de la prueba testimonial, como en la tacha de los testigos; es decir, que formulen preguntas e investiguen a fondo con los elementos de que dispongan de la declaración hecha por un testigo; así como en el incidente de tacha, hecho a cualquier testigo.

4.—DIVERSOS CRITERIOS Y JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.

Es conveniente el hacer mención tanto de los criterios que sostienen las autoridades laborales en jurisprudencia, tesis o ejecutorias, en relación a la tacha de testigos, puesto que no existe mucha información jurídica en relación a dicho tema, por lo que es muy importante conocer la opinión que se maneja tanto en la práctica como en la teoría de nuestras máximas autoridades laborales ya que de esta manera podemos determinar o precisar con mayor exactitud el alcance de dicho incidente y su importancia dentro del desahogo de una prueba tan importante como lo es la testimonial.

A continuación expondremos diversos criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Testigos sus tachas.—Las tachas que no hayan sido opuestas en un juicio arbitral respecto de los testigos y que una junta haga valer no serán violatorios de garantías, puesto que los tribunales de trabajo deben apreciar los testimonios de los testigos íntegramente, y si de sus declaraciones aparece demostrada una tacha, no se necesita que esta se haga valer por las partes, ya que las juntas de conciliación y arbi-

traje están obligadas, de acuerdo con el Artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo; a tomarlas en consideración al valorar la prueba en que se presente alguna tacha; y por tanto, la junta de conciliación y arbitraje que siga la tesis apuntada, no infringirá ninguna disposición legal y por tanto el amparo que se solicite deberá negarse.

(T. LXIV.—Peral Ruíz José.— pág. 1771.— Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1917-1954-3).

Tacha de testigos.—La contraparte tiene interés legítimo en rendir prueba en contrario y debe permitírsele ésto. La junta quebranta el principio de igualdad de las partes en el proceso, al permitir o aceptar las pruebas de la demandada en el incidente de tachas y no así las que proponga el actor para desvirtuar las de aquélla como en el caso en que la responsable privó al quejoso de la oportunidad de ser oído en sus pretensiones de demostrar que el testigo tachado sí había prestado sus servicios a la demandada, lo que implica evidentemente una violación de garantías constitucionales, sin que obste la circunstancia del silencio de la ley al respecto.

Amparo Directo 195/78.—Eduardo Rocha Valverde.— 26 de octubre de 1978.— Unanimidad de votos.— Ponente: Jorge Enrique Mota Aguirre.— Secretario.— José Manuel Tapia Acebrás.

Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito.

Testigos, tachas a los en que consisten.— Las tachas se refieren a circunstancias personales que concurren en los testigos con relación a las partes que pudieran afectar su credibilidad y que el juzgador debe conocer para estar en posibilidad de formar su criterio y darle el valor que legalmente le corresponda a la prueba de que se trata y, tan es así que el Artículo 363 del Código Procesal Civil del Distrito Federal hace referencia a tales circunstancias al disponer que después de haberle tomado al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar: "...Si es pariente por consanguinidad o afinidad y en qué grado de alguno de los litigantes; si es dependiente o empleado del que lo presente o tiene con él sociedad o alguna relación de intereses; si tiene interés directo o indirecto en el pleito o si es amigo o enemigo de alguno de los litigantes..."; y, el propio Ordenamiento Procesal, en el Artículo 371 dispone que: "En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de aquel por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando

esta circunstancia no haya sido ya expresada en sus declaraciones", es decir, que siempre y en cualquiera de las hipótesis antes invocadas las tachas a los testigos, se insiste, están referidas a circunstancias personales de los mismos, ya sea que éstas se adviertan o no de sus declaraciones respectivas, lo cual en manera alguna aconteció en el caso cuestionable.

Amparo Directo 1128/77.—José Luis Pérez García.— 3 de Marzo de 1978.— Unanimidad de 4 votos.— Ponente.— Salvador Mondragón Guerra.— Secretario. Eduardo Lara Díaz.

Testigos tachas a los.— No pueden presuponerlos la Junta de Conciliación y Arbitraje, que examine un conflicto laboral, ni a título del exámen que hace del mismo en conciencia, pues la tacha es un Derecho que solo se confiere a las partes, las cuales son las únicas que pueden hacerlo valer y en el momento procesal oportuno.

Amparo Directo 8147/60 Standard Products. Distribuidora de México, S. A. 4 de septiembre de 1961.— 5 votos.— Ponente.— Ángel Carbajal.

Consideré que era conveniente el mencionar dos tipos de Amparos distintos para poder notar la diferencia entre el criterio sustentado en materia civil y en materia laboral.

De esta manera observamos que existe el mismo criterio por el más alto Tribunal tanto en una como en otra materia, respecto de la tacha de testigos.

5.—CONSTITUCIONALIDAD DE LA TACHA DE TESTIGOS.

En cuanto a la constitucionalidad de la tacha de testigos, es necesario invocar el Artículo 16 de nuestra carta magna constitucional, ya que como se ha mencionado con anterioridad, la tacha de testigos se deriva de la misma prueba testimonial, en tal virtud para determinar su constitucionalidad, es necesario determinar la constitucionalidad en primer lugar de la prueba testimonial y en forma posterior, la de la tacha de testigos.

Al tocar el tema de la constitucionalidad de la prueba testimonial, se determinó que su fundamentación se basaba en el Artículo 16 Constitucional, tal y como se ha estudiado, por lo que en consecuencia la constitucionalidad de la tacha de testigos, se basa también en dicho

Artículo, toda vez que del análisis hecho tanto a la prueba testimonial como a la tacha de testigos, se desprende que la tacha de testigos es una consecuencia lógica nacida de la misma necesidad de determinar el grado de verdad de la prueba testimonial ofrecida por las partes.

Es de alabarse las normas mínimas que tiene nuestra Constitución en cuanto a las garantías individuales de los mexicanos, en la tacha de testigos encontramos una verdadera garantía para las partes, para poderse defender o ejercitar alguna acción, puesto que está dando la pauta para que toda acción se encuentre debidamente comprobada y así mismo refutada como nula o falsa.

En los diversos actos antes mencionados, la tacha de testigos juega un papel muy importante para las autoridades, ya que con dicho incidente, las autoridades podrán impartir una justicia más equitativa, tal y como fue la intención hecha por los constituyentes de 1917.

Después de haber leído los diversos debates en el seno del constituyente de 1917, para poder darnos una nueva constitución es de admirarse la capacidad de los constituyentes al darle la creación e interpretación a cada uno de los Artículos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.—El Proceso Laboral, es el conjunto de normas jurídicas que tienden a resolver los conflictos obrero-patronales, teniendo por objeto obtener un equilibrio en sus relaciones, aplicando la justicia social, la cual no es sino garantizar tanto al trabajador como al patrón los derechos y obligaciones que les otorga a ambas partes la Constitución Política en su Artículo 123, y la Ley Federal del Trabajo; regulando de esta forma el Derecho Procesal del Trabajo los conflictos obrero-patronales.

SEGUNDA.—Los autores y legisladores que he estudiado y que se han mencionado en la presente tesis; no se ponen de acuerdo en determinar las características y los principios del Derecho Procesal del Trabajo, por lo que existe contradicción en ellos mismos, y aún más no definen ninguno de los dos conceptos antes mencionados.

TERCERA.—Existe una diferenciación entre las características del Derecho Procesal del Trabajo y los Principios Rectores del Proceso Laboral, para lo cual es necesario determinar el concepto de característica y el de principio, para así en forma posterior diferenciar entre un concepto y otro:

Característica es cada una de las cualidades esenciales y diferenciadoras de los seres y de las cosas.

Principio es un enunciado lógico extraído de la ordenación sistemática y coherente de diversas normas de procedimiento en forma de dar a la solución constante de éstas el carácter de una regla de validez general.

En consecuencia, considero como característica del Derecho Procesal del Trabajo, la forma o cualidad determinada de todo proceso que implique distinción en la forma de aplicación del procedimiento.

En cuanto a los Principios Rectores del Proceso Laboral; concluyo que: son los fundamentos de derecho que determinan una regla de aplicación general en beneficio de los trabajadores en cuanto al fondo de un juicio y no a la forma del proceso o procedimiento.

La característica se refiere por esencia a la forma de llevar un proceso o procedimiento y los principios se determinan en cuanto a que su aplicación se refiere al fondo jurídico de beneficio que le otorga al trabajador; mismos principios que han adquirido algunos por la costumbre y otros por conquistas sindicales y otros más por la misma ley.

CUARTA.—Considero como características del Derecho Procesal del Trabajo las siguientes:

- a).—Es un derecho de clase.
- b).—La oralidad.
- c).—Es gratuito.
- d).—Es dispositivo.
- e).—Es público.
- f).—Sencillez del procedimiento.

QUINTA.—El Derecho Procesal del Trabajo Mexicano consta de ocho principios que son:

- 1.—Formalidad del Proceso.
- 2.—Irrenunciabilidad de las normas de trabajo en perjuicio del trabajador.
- 3.—Apreciación de las pruebas en conciencia.
- 4.—Indubio Pro Operatio.
- 5.—Suplencia de la queja en favor del trabajador.
- 6.—Desigualdad procesal.
- 7.—Celeridad procesal.
- 8.—Sentencias dictadas en conciencia y a verdad sabida.

SEXTA.—El Derecho Procesal del Trabajo es autónomo, en virtud de que con el paso del tiempo de acuerdo a los avances que ha tenido nuestro País en cuanto a la industrialización, surgieron determinados casos o características que no podía resolver el Derecho Civil, por lo que una vez que se ha perfeccionado el Derecho Procesal del Trabajo, éste se ha vuelto autónomo.

SEPTIMA.—Prueba, es el medio por el cual las partes aportan todos los elementos necesarios y permitidos por la ley, para demostrar la verdad o falsedad de un hecho o cosa.

OCTAVA.—La prueba confesional para hechos propios no es regulada por la Ley Federal del Trabajo en la forma expresada para hechos propios, sino simplemente como prueba confesional, misma que se ha considerado como tal en el procedimiento laboral como una modalidad, concluyendo ésto que es el Derecho Procesal laboral, el único derecho que se da este tipo de prueba por su propia naturaleza.

NOVENA.—La Prueba Confesional para hechos propios, es dentro del Derecho Procesal del Trabajo, la única que cambia su naturaleza de confesional a testimonial; en aquéllos casos en los cuales, la parte oferente ofrece dicha prueba y la persona que la vaya a desahogar, hubiere dejado de prestar sus servicios para la parte demandada, por lo que la junta, determina que en dichos casos, la empresa tiene la obligación de proporcionar el último domicilio de esa persona y aperece a la oferente, determinando el cambio de dicha prueba a testimonial dejando a cargo del oferente la presentación de dicha prueba.

DECIMA.—Los litigantes no ofrecen con propiedad la Prueba Instrumental de Actuaciones, ya que en la generalidad, por desidia, o por descuido, únicamente se ofrece en forma ritual en los siguientes términos:

“La Instrumental de Actuaciones consistente en todo lo actuado en el presente expediente y que beneficia a los intereses del oferente”.

Sin precisar en los puntos, hechos específicos que beneficien al oferente, por lo que es necesario precisar para beneficio del mismo oferente.

DECIMA PRIMERA.—En el Derecho Procesal del Trabajo es donde se da únicamente la inversión de la Carga de la Prueba por la propia naturaleza del Derecho Laboral, confirmando con ésto, una vez más, la autonomía del Derecho Laboral.

DECIMA SEGUNDA.—La valoración de las pruebas, es el análisis que hace el dictaminador a conciencia, de todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, por lo que el valor de cada una de esas pruebas dependerá de la forma en que se desahogue.

DECIMA TERCERA.—Se podría considerar a la prueba testimonial como la Reyna de las Pruebas, siempre y cuando nuestra Sociedad, actua dentro de las reglas de moralidad y honestidad.

DECIMA CUARTA.—La Prueba Testimonial tiene por objeto acreditar determinados hechos controvertidos en el juicio a través de lo dicho por testigos.

DECIMA QUINTA.—Todo testimonio debe constar de las siguientes características:

a). El testimonio tiene que proceder de un tercero, es decir, de una persona que no sea parte en un juicio.

b). El testimonio ha de recaer sobre datos percibidos o conocidos por el testigo fuera del proceso.

c). Dicha declaración debe hacerse ante la autoridad competente, con lo cual dicha declaración del testigo, sirve para formar convicción del juez.

DECIMA SEXTA.—La prueba testimonial, se ha venido desprestigiando, ya que en la generalidad de los juicios laborales se ofrecen testigos que nunca han tenido conocimiento de los hechos en consecuencia los mismos son aleccionados por las partes, por lo que dicha prueba en la práctica ha perdido fuerza, por tal motivo, es necesario purificarla y renovarla para que adquiera un grado importante de veracidad en los dictaminadores al valorarla.

DECIMA SEPTIMA.—Es necesario que en la Ley Federal del Trabajo se modifiquen las sanciones para aquellas personas que rinden falsos testimonios y sean más enérgicas o severas, e inclusive intervengan las autoridades laborales en el desahogo de dicha prueba, para que tenga más eficacia en el esclarecimiento de la verdad y quizá las personas se conduzcan con honestidad e imparcialidad, y con ésto se ayude en algo a que dicha prueba tenga una mejor valoración y goce de un mejor prestigio en la actualidad.

DECIMA OCTAVA.—La Prueba Testimonial tiene su fundamentación constitucional en los Artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Específicamente el Artículo 16 Constitucional es el que hace mención a dicha prueba, relacionándola con la materia penal, dentro de nuestra Constitución no encontramos el origen de la Prueba Testimonial del Derecho Laboral, razón por la cual considero que de ese Ar-

título es donde da origen dicha prueba que independientemente de que se relacione con la materia penal, es aplicable la misma en la mayoría de los procesos judiciales en México, ya sea laboral, civil, familiar, etc.

DECIMA NOVENA.—Considero que la Prueba Testimonial, Pericial y Confesional son diferentes y que por su misma naturaleza son independientes, siendo cada una de ellas de gran importancia y utilizadas para demostrar diferentes hechos, situación que las hace diferentes.

VIGESIMA.—La Tacha de Testigos es un Incidente por medio del cual las partes, después de desahogada la Prueba Testimonial, aportarán los elementos necesarios, para restarle credibilidad al testimonio e inclusive anularlo si fuese posible.

Dicha Tacha puede interponerse ya sea en contra de la persona que declara o en contra de la misma declaración rendida.

VIGESIMA PRIMERA.—Las cuestiones jurídicas que se promueven en un juicio y que tienen relación con el asunto principal, se le denominarán "incidentes".

Dentro de la legislación laboral existen diversos tipos de Incidentes tales como:

- I.—Nulidad.
- II.—Competencia.
- III.—Personalidad.
- IV.—Acumulación.
- V.—Excusas.
- VI.—Impedimentos.
- VII.—Recusaciones, etc.

VIGESIMA SEGUNDA.—En cuanto a la reglamentación de la Tacha de Testigos, ésta es mínima y se basa específicamente en dos Artículos que no considero que sean suficientes.

El Artículo 818, menciona que las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de las pruebas, para su apreciación posterior por la junta.

Este Artículo debe modificarse en beneficio de las partes ya que no es conveniente el exigir que dichas tachas se formulen oralmente al concluir el desahogo de la prueba testimonial ya que ésto va en perjuicio de las partes.

Por el contrario debería otorgar un término prudente, para que dichas tachas a los testigos se presenten debidamente razonadas y fundamentadas. Con lo anterior se lograría una mayor investigación de la verdad o contradicción de las partes en el juicio que serviría de fundamento al Dictaminador para poder dictar un laudo debidamente valorado de acuerdo a las pruebas desahogadas y específicamente en la prueba testimonial.

VIGESIMA TERCERA.—En lo que respecta al Segundo Párrafo del Artículo 818 y que menciona que “cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884 de esta Ley”.

Este párrafo es vago e impreciso, deja una laguna en cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas en relación a dicho incidente.

El mismo párrafo habla de que se recibirán las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884, situación que se contradice, ya que habla de recibir pruebas en una audiencia de desahogo de pruebas, interpretación que es antijurídica, hablando procesalmente, ya que es imposible el ofrecer pruebas en un desahogo de las mismas, puesto que de acuerdo al procedimiento o todo procedimiento, existe una primera premisa que es situar el momento apropiado del ofrecimiento de las pruebas y como antecedente aún más el establecer qué pruebas se pueden ofrecer y como segunda premisa, la admisión y en forma final el desahogo de las mismas.

Considero que la remisión que se hace al Artículo 884, es ilógica y debe desaparecer, ya que en lugar de reglamentar debidamente el incidente, lo complica en su aplicación.

Nuestra Ley Federal del Trabajo deja una laguna legal ya que omite al hacer mención a una debida clasificación de las tachas, la forma en que se debe interponer sus elementos esenciales o características, qué pruebas se deben ofrecer, el momento de ofrecerlas, la admisión de las mismas, etc.

VIGESIMA CUARTA.—Es conveniente hacer una adición a la legislación laboral, con el objeto de que se adhiera a la misma la legislación penal en forma más estrecha para de esta forma poder garantizar una mayor rectitud del proceso laboral, específicamente en el desahogo de la prueba testimonial, como principio esencial, y en general, en todo

aquello que sea necesario durante el desarrollo de los juicios obrero patronales.

Por lo que es necesario tener adscrito un representante social (agente de Ministerio Público) ante las juntas locales y federales de Conciliación y Arbitraje, para que con su intervención en todos los juicios, ya sea de oficio o a petición de parte, según lo amerite el asunto, intervenga con el objeto de que se apliquen debidamente las sanciones a que hace mención el Artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, en relación a cualquier circunstancia que consideren las partes ilícita, en el desarrollo del procedimiento laboral.

Considero que lo antes propuesto no tan solo beneficiaría a la depuración de la prueba testimonial, sino en general a todo el proceso laboral, pues aplicando esta medida en forma enérgica y honesta, las partes colitigantes no violarían la ley, y así mismo tendríamos resultados benéficos en cuanto a las resoluciones mismas que serían más apedagadas al derecho.

La insistencia en esta adición a la Ley Federal del Trabajo, es porque es bien sabido y conocido por la generalidad de litigantes que en la mayoría de procesos, se presentan por ambas partes testigos falsos, inventados y hasta concedores de este negocio, por otro lado no tan solo en el aspecto individual se dan estas situaciones, sino que en los mismos conflictos colectivos o de carácter económico, como emplazamientos a huelga, existen grandes intereses y cuando llega a suscitarse un ilícito penal las autoridades en esta materia no intervienen en dichos asuntos, sino que los evaden, por lo que no tan solo trabajadores, sino que inclusive patronos sufren una serie de daños y perjuicios, todo por la negligencia de las autoridades para intervenir en dichos conflictos.

VIGESIMA QUINTA.—Considero como causales de la tacha de testigos las siguientes:

a). Cuando un testigo depone o declara a favor de la persona que lo ofreció, tendremos como causales las siguientes:

El parentesco, amistad íntima, situación de dependencia, interés en el juicio, ser acreedor o deudor del litigante, haber recibido beneficios de importancia.

b). Cuando declara en contra de la persona del contrario, podemos considerar como causales para tachar dicho testigo las siguientes: Enemistad manifestada, resentimiento grave, etc.

c). Cuando un testigo se tacha porque no es digno de fe, las causales podrían ser las siguientes: Carencia de profesión honesta conocida, calificación de quebrado fraudulento, condena por falso testimonio o por delitos que tengan pena corporal, etc.

d). Cuando a un testigo se le tacha porque no se encuentra en condiciones de conocer los hechos que declaró, las causales serían: Enajenación mental, edad impúber, ebriedad consuetudinaria, etc.

VIGESIMA SEXTA.—Considero que la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, ha sido muy útil en la reglamentación y valoración de la tacha de testigos, ya que ésta es la única fuente con que cuenta nuestro derecho laboral para mejorarla.

VIGESIMA SEPTIMA.—La tacha de testigos, al igual que la prueba testimonial, tiene su fundamentación en los Artículos 14 y 16 de la Constitución, ya que como lo he manifestado al estudiar la tacha de testigos; y que considero que la misma se deriva de la prueba testimonial, sin ella, no se daría dicho incidente, por lo que en consecuencia su fundamentación constitucional es idéntica.

Espero que las conclusiones que pongo a la consideración de este H. JURADO y que reflejan un panorama del estudio realizado, para la conclusión de esta tesis, tenga una aplicación en beneficio del Derecho Laboral, que influya en el justo equilibrio de la aplicación del Derecho, que como estudiante del mismo y como litigante ha sido mi más grande anhelo ver que algún día se aplique el Derecho conforme al deseo de los legisladores constituyentes.

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

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL, "La Carga de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Cárdenas, México 1976, Segunda Edición.

BENTHAM JEREMIAS, "Tratado de las Pruebas Judiciales", Editorial Ejea, Segunda Edición.

CASTORENA J. JESUS, "Proceso del Derecho Obrero", México 1954, Primera Edición.

CAVAZOS FLORES BALTASAR, "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica", Editorial Jus, S. A., Primera Edición.

CHIOVENDA JOSE, "Principios de Derecho Procesal Civil", Editorial Reus, Madrid, Tomo II, Núm. 65.

DAVALOS JOSE, "Derecho del Trabajo" (Manual I) México. Editorial U. N. A. M. Sistema Universidad Abierta.

DE BUEN L. NESTOR, "Derecho del Trabajo", México 1974, Editorial Porrúa, S. A.

DE LA CUEVA MARIO, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., México 1980, Séptima Edición.

DE LA CUEVA MARIO, "Derecho Mexicano del Trabajo", México 1943, Editorial Porrúa, S. A.

DE PINA RAFAEL, "Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas, 1952, Primera Edición.

DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO, "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S. A., México, 1981.

DU PASQUIER, "Introduction a la Theorie Generale et a la Philosophie du Droit", Neuchatel, 1937.

FRAMARIO DEI MALATESTA, NICOLA, "Lógica de las Pruebas en Materia Criminal" Editorial Themis, Bogotá 1973, Vol. II.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO, "Introducción al Estudio del Derecho", Editorial Porrúa, S. A., México 1975.

GENY C., FRANCOIS, "Método de Interpretación y Fuente del Derecho Privado Positivo", Madrid 1925.

GOMEZ LARA, CIPRIANO, "Teoría General del Proceso", Textos Universitarios, México 1974.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, Tercera Edición 1975.

PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO, "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, México 1971.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, "La Prueba en el Procedimiento Laboral", (Comentarios y Jurisprudencia), Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México 1978.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO, "Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo", (En vigor a partir del 1o. de Mayo de 1980) Publicaciones Administrativas y Contables, S. A., México 1980, Primera Edición.

RIVERA SILVA MANUEL, "El Procedimiento Penal", Editorial Porrúa, S. A., México 1963, Tercera Edición.

TERAN JUAN MANUEL, "Filosofía del Derecho", Editorial Porrúa, S. A., Segunda Edición, México 1954.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., Primera Edición, México 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, "Derecho Procesal del Trabajo", Tomo I, Edición 1941, Editorial Porrúa, S. A., México.

TRUEBA URBINA ALBERTO, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México 1980.

L E G I S L A C I O N

APENDICE DE JURISPRUDENCIA DE 1917-1965 del semanario Judicial de la Federación, 5a. Parte, 4a. Sala.

CODIGO DE PORCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, Editorial Porrúa, S. A., 27a. Edición, México 1981.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, LI Legislatura, 1980.

JURISPRUDENCIA 1917-1965, Y TESIS SOBRESALIENTES 1955-1965, Actualización Laboral sustentadas por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Mayo Edición, México 1968.

LEGISLACION SOBRE TRABAJO, Tomo II, Séptima Edición, EDICIONES ANDRADE, S. A., México 1963.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Francisco Ramírez Fonseca, 5a. Edición, Editorial Pac, S. A. de C. V., México 1985.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, S. A., México 1975, 27a. Edición.

O T R A S F U E N T E S

ACADEMIA NACIONAL DE HISTORIA Y GEOGRAFIA, "Como Nació la Ley Federal del Trabajo de 1931", México A.N.H.G. (Serie Divulgación Cultural Vol. V), 1956.

BOLETIN DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Número 27, 4a. Sala.

CASSO Y ROMERO IGNACIO Y CERVERA FRANCISCO, Diccionario de Derecho Privado", Editorial Labora, S. A.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO, MEMORIA, Conferencia Nacional Sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo, 13, 14 y 15 de agosto de 1978.

DICCIONARIO DEL DERECHO PROCESAL CIVIL, CARDENAS ESCRICHE, Editorial Porrúa, S. A., México 1956.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE DERECHO USUAL, TOMO VI-s-z, Cabanellas Alcalá Zamora, Editorial Heliasta 14a. Edición, Buenos Aires, Argentina, 1979.

ESTRELLA CAMPOS JUAN, "Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo", 1970, Apuntes tomados en sus clases dadas en la U.N.A.M.

ESCUELA NACIONAL DE JURISPRUDENCIA, "Conferencias y Mesa Redonda acerca del Tema, Interpretación e Integración de las Leyes Procesales, Ponente Dr. Eduardo J. Couture, Catedrático de Derecho Procesal Civil de la Universidad de Montevideo, México 1950.

INICIATIVA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Enviada por el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz al Congreso de la Unión, 12 de diciembre de 1968.

PALLARES EDUARDO, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", 6a. Edición, Editorial Porrúa, S. A. México 1970.

PALAVICINI FELIX F. "Historia de la Constitución de 1917", Integración del Congreso, Debates Completos. "Texto Integro y Reformas Vigentes", Tomo I México.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, TOMO XLVII, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION	13
---------------------------	-----------

CAPITULO PRIMERO

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

1.—Concepto de Proceso Laboral	15
2.—Características del Derecho Procesal del Trabajo	18
3.—Principios Rectores del Proceso Laboral	28
4.—Autonomía	39
5.—Fuentes	43

CAPITULO SEGUNDO

PRUEBAS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.—Concepto de Prueba	53
2.—Objeto de la Prueba	55
3.—Clasificación de las Pruebas en Materia Laboral	57
4.—Medios Probatorios	59
a). La Confesional	61
b). La Documental Pública y Privada	67
c). La Pericial	72
d). La Inspección	75
e). La Instrumental de Actuaciones	79
f). La Presuncional, y	79
g). Las Fotografías	82
5.—La Carga de la Prueba en Materia Laboral	83
6.—Inversión de la Carga de la Prueba	86
7.—Valoración de las Pruebas en Materia Laboral	93

CAPITULO TERCERO

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

	Pág.
1.—Definición de la Prueba Testimonial	107
2.—Objeto de la Prueba Testimonial	108
3.—Clasificación de la Prueba Testimonial	109
4.—Fundamentación Constitucional de la Prueba Testimonial ..	112
5.—Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de la Prueba Testimonial	114
6.—Distinción entre Testigo y Perito y Confesional	120
7.—Testigo Unico	125
8.—Valoración de la Prueba Testimonial	127

CAPITULO CUARTO

LA TACHA DE TESTIGOS EN MATERIA LABORAL

1.—Definición Antecedentes	135
2.—Reglamentación Procesal de la Tacha de Testigos	139
3.—Valoración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	147
4.—Diversos criterios y Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	148
5.—Constitucionalidad de la Tacha de Testigos	150
CONCLUSIONES	153
BIBLIOGRAFIA	161