

856

24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

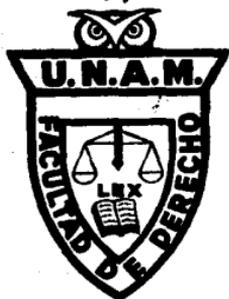
FACULTAD DE DERECHO

Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ANALISIS JURIDICO DEL TESTIGO SINGULAR Y SU VALORACION POR LAS AUTORIDADES JURISDICCIONALES DEL TRABAJO.

T E S I S
Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a

ANGEL VAZQUEZ GOMEZ



México, D. F. FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA ADMINISTRATIVA DEL 9 9 0
PROFESIONALES

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

ANALISIS JURIDICO DEL TESTIGO
SINGULAR Y SU VALORACION POR
LAS AUTORIDADES JURISDICCIONA
LES DEL TRABAJO.

I N D I C E

	Pag.
AGRADECIMIENTOS.....	2
INTRODUCCION.....	6
CAPITULO I	
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
1.- Concepto.....	9
2.- Naturaleza.....	14
3.- Principios.....	19
4.- Fuentes.....	22
CAPITULO II	
GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA.	
1.- Objeto de la Prueba.....	40
2.- Medios de Prueba.....	43
Confesional.....	45
Documental.....	46
Testimonial.....	47
Pericial.....	47
Inspección.....	47
Presuncional.....	48
Instrumental de Actuaciones.....	48
Fotografía.....	48
3.- Clasificación de la Prueba.....	49

4.- Prueba Tasada y Libre.....	52
--------------------------------	----

CAPITULO III

MARCO JURIDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO MEXICANO - DEL TRABAJO.

1.- Concepto de Testimonio.....	55
2.- Características y Objeto del Testimonio.....	57
3.- La Ley del Trabajo de 1931.....	58
4.- La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	62
5.- Reforma de 1980 a la Ley Federal del Trabajo.....	66
6.- La Prueba Testimonial en el Juicio de Amparo.....	68

CAPITULO IV

APLICACION Y VALORACION PRACTICA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

1.- Ofrecimiento, admisión y desahogo de la Prueba Testimo- nial.....	77
2.- La Carga de la Prueba.....	82
3.- Psicología de los Testigos.....	95
4.- Tacha de los Testigos.....	102
5.- Testimonios Concordantes y Testimonios Discordantes...	108
6.- Idoneidad, Parcialidad y Falsedad del Testimonio.....	112
7.- Valor Probatorio del Testigo Singular y la Facultad de apreciación por las Autoridades Jurisdiccionales del - Trabajo.....	114
CONCLUSIONES.....	133
BIBLIOGRAFIA.....	138
LEGISLACION.....	141
OTRAS FUENTES.....	142

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

Esta tesis trata al testigo singular por ser uno de los puntos inquietantes dentro del Derecho Procesal del Trabajo, en razón de ser uno de los medios más antiguos de prueba y de mayor complejidad.

La obra primeramente establece un panorama sobre lo que es el Derecho en sus diferentes acepciones, para continuar con el significado de Derecho Procesal del Trabajo, dando una explicación sobre los principios que rigen a este. Y las fuentes tanto reales como formales inherentes al mismo.

En este trabajo se hace especial hincapié, sobre la definición de prueba, para continuar con lo que es el objeto de la prueba y los medios de prueba, diferenciando éstos en los diversos tipos de pruebas.

Se hace una remembranza de la prueba Testimonial en los ordenamientos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, definiendo el concepto de testimonio, así como sus características y objeto.

En virtud de la importancia del testimonio hacemos referencia al ofrecimiento, admisión y desahogo de esta prueba en el Derecho Procesal del Trabajo, analizando la carga de la prueba, la psicología de los testigos y tacha de los mismos para llegar ante el discutido valor probatorio que se le puede otorgar al testimonio, cuando se trata del testigo singular.

En sí la esencia de la tesis versa sobre el testigo singular del cual se anlizan diversos aspectos inherentes al mismo, para adentrar al lector en lo que es un testigo individual y norme su propio criterio.

La naturaleza del testigo singular se deriva de que lo dicho por éste sea una breve narración de los hechos, sin tener necesariamente conocimientos técnicos y tratándose de varias declaraciones - deben tener coherencia entre ellas.

El testigo materia de este trabajo, para constituir prueba plena debe reunir ciertas condiciones personales determinantes para crear la fuerza probatoria de su testimonio y son, no tener interes alguno en el juicio donde prestare su testimonio, cualidad moral intachable, ser fiel en su testimonio, al presenciar los hechos, haya estado equánimo, no haya contradicción en sus testimonios, claridad y seguridad en su declaración.

La autoridad jurisdiccional del Trabajo tiene la facultad de valorar libremente el testimonio que ofrece un individuo y es en última instancia quien decide si dicho testimonio ofrece o no fe plena tomando como fundamento el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, tal disposición es la que tipifica al testigo singular.

Para fundamentar lo expuesto en relación a nuestro trabajo se tomaron en cuenta varios comentarios de presidentes de las juntas de conciliación y arbitraje así como jurisprudencia emitida en relación al testigo singular por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Culminando con la observación que hacemos respecto al --
artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo del cual manifesté que se
debería modificar, para que la esencia del testigo que tipifica, sir-
va como arma para la clase trabajadora.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTO

Partiremos al iniciar este capítulo definiendo lo que es el Derecho, mismo que al decir de varios autores su significado es muy complejo, por lo cual no se han puesto de acuerdo en su definición, por tal razón no hay un criterio unificado de lo que es el Derecho, partiendo en sí de su etimología diríamos que "Proviene del Latín directum el cual deriva de dirigere (enderezar, dirigir, encaminar), a su vez de regere, rexi, rectum (conducir, guiar, conducir regamente, bien)"⁽¹⁾.

Por extraño que parezca derecho no descende de una palabra latina de morfología semejante e igual significado, sino que la palabra latina correspondiente a derecho y equivalente en las lenguas modernas es ius de antigua raíz indoiránica, lo cual nos acerca más a lo que deseamos saber acerca del significado de la palabra derecho.

Subsecuentemente diremos que Derecho es un sistema de normas vigentes en una sociedad determinada, siendo no sólo esto sino la

1 Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, D - M segunda edición, Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1986, pag. 924.

explicación del mismo de acuerdo a la voluntad del legislador, es decir lo que el legislador quiso plasmar en la norma.

El maestro Villoro Toranzo proporciona una acepción más acertada de lo que es el derecho, al decir que es "un sistema racional de normas sociales de conducta, declaradas obligatorias por la autoridad, por considerarlas soluciones justas a los problemas surgidos de la realidad histórica"⁽²⁾.

Reafirmando lo anterior la Enciclopedia Jurídica Omeba dice "El Derecho es el conjunto de normas humanas, es decir, elaboradas por los hombres en una situación histórica, apoyadas e impuestas por el poder público, normas con las cuales se aspira a realizar unos valores"⁽³⁾.

El Derecho como facultad recibe el nombre de subjetivo y como normas o sistema de normas recibe el nombre de Derecho Objetivo.

Así los derechos subjetivos se dividen en reales o personales dependiendo según de la facultad del sujeto, ya sea que la ejercite sobre una cosa o se dirija a una o varias personas, la primera-

2 VILLORO TORANZO, Miguel, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1966, pag. 127.

3 ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo VI, DEFE-DERE, Bibliográfica Argentina, Argentina, 1968, pag. 894.

sería real y la segunda valga la resonancia personal.

Más específicamente diremos que en toda sociedad existe un Derecho Positivo, siendo este el conjunto de normas que en una cierta época y en un país determinado la autoridad política declara como obligatorias, es decir, es el derecho que efectivamente se cumple en una determinada sociedad.

Para llegar al punto que nos interesa explicaremos que genéricamente en un determinado país, existe un Derecho Público y un Derecho Privado, los cuales se diferencian según la relación de los sujetos que intervienen, en uno o en otro, así tenemos, si la relación de los sujetos los ubica en un plano de igualdad y ninguno de ellos interviene como entidad soberana estamos frente a una relación de Derecho Privado, si esa relación se establece entre un particular y el Estado o sea, existe la subordinación del primero con el segundo o si los sujetos de la misma son órganos del poder público o dos Estados soberanos, es de Derecho Público.

Así llegamos a decir que el Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas que rigen las relaciones entre trabajadores y patrones y es una rama del Derecho Público, en razón de que en las relaciones de los sujetos interviene el Estado, puesto que tiene la característica de que es una legislación protectora de los trabajadores.

Por ende antes de expresar el significado de Derecho Procesal del Trabajo se hace necesario primero especificar qué es el Derecho Procesal según lo expuesto sobre el Derecho Público y Privado, - -

el procesal es una rama del primero, siendo éste el conjunto de reglas destinados a la aplicación de las normas del derecho a casos concretos o particulares, ya sea con el fin de aclarar una situación jurídica dudosa o con el propósito de que en los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de determinada obligación y en su caso ordenen que se haga efectiva.

Siguiendo en este orden de ideas el Derecho Procesal del Trabajo es la aplicación de las normas del Derecho de Trabajo, estas, son las reglas y formas para realizar la función jurisdiccional del Estado; desglosando el nombre de Derecho Procesal de Trabajo y una vez definidas cada una de las partes diremos más concretamente: primero Derecho es un conjunto de normas sociales que el estado le impone el carácter de obligatorias; segundo el proceso es la aplicación de esas normas a casos concretos cuando no se observa lo que la norma dice y; tercero trabajo es lo concerniente a las relaciones obrero-patronales.

Partiendo del desglose y dando un concepto puro y simple de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo, diríamos que es el conjunto de normas jurídicas relativas a la aplicación del Derecho del Trabajo por la vía del proceso, al entender de varios autores y el nuestro, son los medios que emplea el derecho subjetivo para la aplicación del derecho objetivo; o sea los mecanismos para aplicar la norma, por lo cual la definición del Derecho Procesal del Trabajo, es la aplicación de los órganos jurisdiccionales del Derecho Laboral.

Otra definición de lo que es el Derecho Procesal del Tra

bajo es la del Lóigi de Litala, quien la considera como una "rama de la Ciencia Jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del Juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del Trabajo"⁽⁴⁾. La Suprema Corte de Justicia de la Nación afirma que "es de carácter público y además autónomo, no explicando los dos elementos enunciados de esta materia"⁽⁵⁾.

El maestro Alberto Trueta Urbina, nos dice que el Derecho Procesal del Trabajo "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el proceso del Trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales (inter-obreros) o (inter-patronos)"⁽⁶⁾, la definición del maestro es más explícita, pero a la vez creo que está por demás hablar del orden jurídico, ya que si estamos partiendo de que — es un conjunto de reglas jurídicas, implícito está lo jurídico, y en cuanto al orden económico, si nos referimos a las relaciones obrero-patronales, es hablar de las relaciones capital y trabajo, luego entonces también es virtual lo económico.

Para Arturo Valenzuela el "Derecho Procesal en materia de Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad —

4 TAPIA ARANDA Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición,

Velux, México, 1978, pag. 137.

5 Idem.

6 Idem.

del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos de la relación jurídica de Trabajo"⁽⁷⁾.

Para Ramírez Fonseca no es apropiado dicho concepto porque se olvida de la conciliación y construcción del Derecho y él lo define como "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las juntas de conciliación y arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades"⁽⁸⁾.

2.- NATURALEZA.

La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, encuadrándola en la teoría dualista tradicional del Derecho Público y el Derecho Privado, y en función a esta clasificación caería dentro del Derecho Público, en razón de que sus normas son de interés colectivo, esto es, que interesan a toda la sociedad, dicho de otra manera el interés y el objeto de la Ley, es el interés y el objetivo de toda sociedad, - contrariamente al Derecho Privado solo interesan ciertos individuos en particular.

7 RAMÍREZ FONSECA Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, — segunda edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1980, Pag. 21.

8 Idem.

El Profesor y Doctor Alberto Trueba Urbina, da una aceptación tripartita para encuadrar el Derecho Procesal del Trabajo, él — habla de un Derecho Privado, un Derecho Público y un Derecho Social — dentro de este último el ubica el Derecho del Trabajo, en razón de — que según él las normas laborales se imponen hasta al mismo Estado, — Independientemente de que esto sea correcto o no, ciertamente las normas del Derecho Procesal del Trabajo se ubican dentro del Derecho Público ya que interesan a toda la colectividad.

El Derecho Procesal en sí no existía a mediados del siglo pasado, se hablaba en ese entonces de enjuiciamientos simplemente, — luego entonces no se podía hablar de Derecho Procesal de Trabajo, es hasta principios del presente siglo donde surge un verdadero Derecho Procesal, siendo este el civil y de este se derivan las demás ramas — Procesales del Derecho.

El Derecho Procesal del Trabajo, nació como una necesidad desde el momento en que apareció el Derecho Sustantivo del Trabajo y ante el fracaso del Derecho Procesal Civil, para encontrar una justa y pronta solución a los delicados problemas obrero-patronales, naciendo con caracteres y características propias.

Una de las características del Derecho Procesal del Trabajo es la de autonomía científica, en sí todas las normas del Derecho tienen esta peculiaridad, ya que es en función de los sujetos que — intervienen o sea del Derecho del Trabajo y de las relaciones obrero-patronales, característica ésta, dada la situación típica del trabajador y del patrón, lo que significa la independencia de la nue

va rama del Derecho y en consecuencia su especialidad, caracterizada por una Ley Laboral Positiva, lo que la hace distinta de las demás - - ramas jurídicas, por consiguiente existe su separación, es decir, su autonomía científica.

Otra de sus características es la oralidad en la forma, es tal vez la única rama en la que todavía al interesado se le puede oír verbalmente, como dice Armando Porras y López "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 el signo más intensamente humano, porque ella es manifestación de vida"⁽⁹⁾, es realmente importante, porque nosotros al explicar nuestro sentir y nuestro pensamiento a través de la palabra le damos un énfasis adecuado a nuestra expresión; hacemos que en un momento dado con un lenguaje claro y preciso, la autoridad a cargo del procedimiento, entienda nuestro sentir logrando así una mayor justicia.

La sencillez en las formalidades es característica en razón de que en los procesos laborales no se pide una forma determinada para las comparecencias, escritos, promociones o alegatos fundamentan-

9 PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porras, México, 1975, pag. 25.

do esto en el artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra dice:

Artículo 687.-- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes - deberán precisar los puntos petitorios.

Esta característica del Derecho Procesal del Trabajo se - debe a que el Derecho Procesal Mexicano carece de las formalidades - que en ocasiones alcanzan el grado de ritualidades, que afectarían la sencillez con la que los trabajadores pueden probar en juicio la existencia del contrato de trabajo, no obstante que no exista forma alguna escrita de aquel.

Siendo la sencillez una característica, no podía **faltar** - la flexibilidad de la Ley, esto implica aplicar la equidad de la Ley, tomando en cuenta las particularidades específicas del litigio. En el Derecho Civil, 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 esta flexibilidad quiera decir o traiga consigo la violación de la Ley laboral, siendo esta la única Ley - Mexicana que adopta el sistema de la apreciación de las pruebas en - forma libre por el Juez, encontrándose su apoyo en el artículo 17 de la Ley de la materia.

La característica de los laudos a **verdad sabida y buena** - fe guardada, ésta se deja al impartir la justicia, a la valoración o apreciación de las pruebas libremente por el juzgador quien fallará - los asuntos obrero-patronales cuando la verdad sabida haya sido tras-

mitida a través de la conciencia, siendo esta característica como consecuencia de la sencillez en las formalidades y flexibilidad de la Ley, Azquini dice que "el contenido del Derecho del Trabajo es la manifestación de la personalidad humana, por ello los jueces del Trabajo deben despojarse de todo formulismo legal e interpretar y aplicar la Ley con un sentido profundamente humano"⁽¹⁰⁾.

Los caracteres del proceso son a saber: dispositivo esto es las partes determinan el proceso, publico, significa que las audiencias dentro del proceso se llevan a puertas abiertas, concentrado que todo lo relacionado y lo suscitado con motivo de la aplicación de la norma, se debe plantear en un solo acto y es conciliador, es decir que antes de dictar el laudo, las partes pueden llegar a un acuerdo modificando el litigio.

El Derecho Procesal del Trabajo en el tiempo y en el espacio. La Ley es resultado de un proceso legislativo, produce efectos para lo futuro y sólo por mera excepción se orienta hacia el pasado, en otras palabras, la Ley es irretroactiva y excepcionalmente retroactiva. Esta doctrina se consagra en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual señala:

"A ninguna Ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna".

Los problemas que trae consigo la creación de una nueva Ley aparte de que como se mencionó anteriormente no es retroactiva -

10 Ibidem, pag. 29.

es en cuanto a los procesos, primero la nueva Ley nada tiene que ver con los procesos ya sentenciados en su materia; segundo en cuanto a los procesos en trámite, la doctrina ofrece dos soluciones: a) los procesos en trámite deben ser resueltos por la Ley anterior. b) los procesos en trámite deben ser resueltos por la nueva Ley.

Otros autores ofrecen otra solución no muy acertada, pretenden dividir el proceso en trámites o períodos, aplicando la Ley anterior hasta el período en que la misma ha, a tenido validez, en los períodos sucesivos, la nueva Ley consideramos, al igual que lo afirma el autor Porras y López, que mientras no se ha, a dictado sentencia en el proceso, debe aplicarse la nueva Ley, siempre y cuando - beneficio al trabajador.

Lo anterior es en relación al tiempo de aplicación de la Ley respecto al espacio de aplicación, es un principio consagrado por el Derecho Internacional Privado el cual dice que la Ley Procesal en este caso del Trabajo, que se aplique a un conflicto o proceso, debe ser la del lugar donde se desarrollen estos, salvo en los casos en que el Derecho Internacional Público establezca algo distinto como consecuencia de los tratados y convenios específicos celebrados por los Gobiernos de las Naciones.

3.- PRINCIPIOS.

Tanto el Derecho del Trabajo como el Derecho Procesal del Trabajo, uno como las normas que rigen las relaciones obrero-patronales y el otro como el aplicador de esas normas, sustentan los mismos principios los cuales son postulados de política jurídica laboral que

aparezcan expresa o tacitamente consagrados en sus normas, esto refiriéndose a los principios rectores del Derecho del Trabajo, los cuales son: la idea del Trabajo como un derecho y un deber social, la libertad de Trabajo, la igualdad en el Trabajo, la estabilidad en el empleo.

El artículo 20., de la Ley Federal del Trabajo, marca como principios el de equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patronos, siendo éste el fin de las normas de trabajo, estando esto en contrapunto con el artículo 450 fracción I del mismo ordenamiento que habla de que un atributo de la huelga es el de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, donde se incluyen al trabajador y al patrón.

Pero creemos que el término equilibrio en la redacción del artículo 20., de la Ley antes mencionada, es en cuanto a que le corresponde al Estado funcionar como árbitro, sin partidismos, en las relaciones de trabajo, consiguiendo con esto que la Ley Federal del Trabajo sea protectora de la clase trabajadora y no el de igualar al trabajador con el patrón, menoscabando con esto, si se diciera, los derechos del trabajador.

El principio de justicia social, se puede explicar como la finalidad del derecho del trabajo, de nivelar los factores de la relación de producción o laborales, también agregando que ésta persigue la reivindicación de los derechos de los trabajadores.

El trabajo como derecho y deber social, es el de garantizar al hombre, que mediante una ocupación razonable puedan adquirir -

los medios necesarios para subsistir, con salud y decorosamente.

La libertad como principio es el de que todo individuo puede dedicarse al trabajo que más le guste siempre y cuando sea lícito.

El de igualdad siempre ha sido en función del salario, para trabajo igual salario igual, sin distinguir raza, sexo o ideología.

También podemos hablar de la dignidad y la salud de los — trabajadores como principios, pues la ley protege a estos de que no — se permitan trabajos en lugares insalubres sin el equipo necesario — para proteger de cualquier enfermedad que pueda originarse del trabajo insalubre que desarrollen o de sustancias tóxicas que manejen.

A su vez la dignidad del trabajador es un principio que la Ley observa para salvaguardar a los trabajadores de vejaciones por — parte del patrón, principalmente a las mujeres trabajadoras que pueden ser mancilladas por el patrón, en esencia este principio es para que no se obligue al trabajador a hacer labores que vayan contra su — dignidad y buenas costumbres.

Recalcando lo que son los principios que persigue el Derecho Procesal del Trabajo o cuáles son, Trueba Urbina nos dice al respecto "Los principios que persigue el Derecho Procesal del Trabajo no pueden ser otros que los que tengan por objeto convertir el proceso — en un instrumento de lucha de los trabajadores e imponerles a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a falta de Ley Procesal, que aplique como principios de justicia social normas de tutela para compensar la desigualdad entre el trabajador y el patrón, para que estos protejan

y rediman a los trabajadores en el proceso"⁽¹¹⁾.

Hablaremos posteriormente de los principios generales del Derecho como fuente de derecho, aplicable claro al Derecho Procesal - del Trabajo que tiene principios y caracteres intrínsecos, los cuales se mencionaron en el punto dos de este capítulo.

Profundizando un poco más sobre algunos principios tenemos que la condición tutelar en beneficio del trabajador es un principio que el bien no se menciona en el orden sustantivo tiene importancia - excepcional.

El equilibrio entre las partes, es un principio bien importante dentro del Derecho Procesal del Trabajo, o como meta normativa por la vía legislativa o a través de la contratación colectiva.

El Título catorce de la Ley Federal del Trabajo, destaca - los principios del Derecho Procesal del Trabajo y rompe con la tesis de igualdad que ahora en lugar de ser un punto de partida, es, simplemente el objetivo a cumplir a través de un proceso netamente tutelar; los artículos del 685 al 688 de la misma Ley, contienen los principios a saber a) publicidad, b) gratuidad, c) inmediatez, d) oralidad preeminente, e) instancia de parte (principio dispositivo) y f) tutela en beneficio del trabajador y a cargo del propio tribunal del - trabajo.

4.- FUENTES.

11 TRUEBA URZINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1973, pag. 425.

Dentro de la terminología jurídica se distingue tres acepciones de fuente, dividiéndose esta en fuentes formales, reales e históricas, entendiéndose por cada una de ellas lo siguiente:

Fuentes Formales, es el proceso de creación de las normas jurídicas, las reales son los factores y elementos que determinan el contenido de tales normas jurídicas, por último la histórica se aplica a los documentos que encierran o que contienen a una Ley o un conjunto de Leyes.

Partiendo de su significado, fuente quiere decir origen, nacimiento de un hecho o cosa, por lo cual cuando nos referimos a fuentes del derecho es como decir el origen, nacimiento o creación del derecho.

Entonces diríamos, las que proporcionan el contenido de las normas son fuentes reales y la expresión adecuada de ese contenido son las fuentes formales, y los documentos en los que se plasman esas normas son las fuentes históricas, a mi parecer, la llamada fuente histórica, si bien se mire, no es sino la fuente formal en un momento histórico determinado de cualquier pueblo, en otras palabras, las fuentes formales del presente en cierto modo, serán las fuentes históricas del mañana.

I.- FUENTES FORMALES.

Eduardo García Maynez dice "que las fuentes formales son procesos de manifestación de normas jurídicas. Ahora bien la idea de -

proceso implica la de una sucesión de momentos. Cada fuente formal está constituida por diversas etapas que se suceden en cierto orden y — deben realizar determinados supuestos⁽¹²⁾.

Si bien entendimos que las fuentes reales son los procesos de creación de las normas jurídicas, llamaremos fuentes formales a los elementos y factores que determinen el contenido de tales normas.

Generalizando existen como fuentes formales del derecho, la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y otras que más adelante se verán, teniendo elementos extrínsecos, los cuales al hablar de las fuentes formales se tiene que hacer el estudio de ellos, estos son las fuentes reales.

Estudiaremos genérica y someramente cada una de las fuentes formales, para después al referirnos a estas como fuentes del Derecho Procesal del Trabajo lo haremos más específicamente.

La legislación, el respecto García Maynez en su libro Introducción al Estudio del Derecho nos dice que 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 da el nombre específico de leyes"⁽¹³⁾. Otros autores consideran como fuente a la Ley en

12 GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, trigésima sexta edición, Porrúa, México, 1984, pag. 51.

13 Ibidem, pag. 52.

primer término, pero se olvidan que la Ley proviene del acto Legislativo por lo cual consideramos que este es la fuente y la Ley el producto de la legislación.

La costumbre empleando el término uso como sinónimo es el que se implanta dentro de una colectividad y es considerado como obligatorio por sus integrantes, como si se tratase de una ley.

La costumbre dentro de nuestro Derecho Positivo no reviste una importancia trascendental, sino más bien secundaria, en razón de que solo es jurídicamente obligatoria si la ley le otorga tal carácter siendo por ende fuente supletoria o mediata y no inmediata o principal.

Otra fuente formal del derecho es la jurisprudencia, significándose en que son las tesis emitidas por los tribunales o sea las decisiones que utilizan para resolver algún caso sometido a ellos.

Por lo tanto es jurisprudencia cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, esto en cuanto a la jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia caracterizada porque ésta debe funcionar en pleno.

La jurisprudencia establecida por los tribunales colegiados de circuito, en materia de su competencia exclusiva, es tal cuando lo resuelto en las ejecutorias emitidas por ellos se sustenta en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobados por unanimidad de votos de los magistrados que integran los

tribunales.

Generalizando la jurisprudencia es la fuente formal del Derecho y se forma por los principios emanados de las resoluciones de los tribunales que se consideran obligatorios en el sistema jurídico a que corresponda.

Para formar jurisprudencia entonces se necesita que las resoluciones sean dictadas por el tribunal autorizado al efecto y que las mismas se repitan un determinado número de veces, por lo cual la jurisprudencia surge de los órganos jurisdiccionales.

La equidad, siendo lo equitativo y lo justo una misma cosa, se deben observar estos al aplicar una norma jurídica, en razón de que esta es obligatoria de una manera general y cuando en casos particulares hay algo excepcional que no contempla la Ley, el legislador no sabe que hacer, pues aplicando la Ley que abarca todo se puede equivocar, es cuando recurre a la equidad como fuente del Derecho por tal razón esta tiene un carácter supletorio, en este sentido al aplicar una norma se debe ser equitativo cuidando siempre de no menoscabar los derechos de las personas, aplicando siempre lo justo a cada caso cuando este se diferencia de los demás y la Ley no dispone nada relacionada con este.

La doctrina es el conjunto de estudios y principios que en materia jurídica realizan los estudiosos del Derecho, mismos que a veces no obtienen resultados prácticos en razón de carecer de obligatoriedad, sirviendo sólo para jueces y legisladores, en virtud de que las teorías emanadas de la doctrina señalan la forma de conocer e interpretar

tar los problemas jurídicos.

Los principios generales del Derecho, se consideran a los fundamentos que constituyen la base del derecho y que comprenden los principios que determinan la orientación de un sistema jurídico, estos al igual que la doctrina son orientadores e informadores para crear o conocer las normas jurídicas.

Para Trueba Urbina los Principios Generales del Derecho son aquellos "que el Juez o Tribunal recoge de la materia del conflicto y de sus circunstancias y establece a manera de decisión las normas que solucionan el conflicto como si fuera legislador"⁽¹⁴⁾.

Por regla general los autores no estudian o hacen un análisis específico de los Principios Generales del Derecho, ya que los consideran como una de las principales fuentes del Derecho y como tal los tratan de una manera somera.

Este es uno de los temas más arduos que confronta el Derecho, por lo tanto, y con las debidas reservas, diremos que son la conciencia jurídica de un pueblo, en un momento histórico determinado.

Los Principios Generales del Derecho en su acepción filosófica significa 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 a

14 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1973.

través de su devenir histórico, en el tiempo y en el espacio y que -- igualmente han servido para orientar al Derecho mismo y han sido fuentes de inspiración para los legisladores al crear el acto legislativo. El último significado de éstos, es el que consiste en afirmar que son aquellos que nacen de una Ley positiva, vgr. el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la constitución, en esta Ley o en su Reglamento, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomará en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales de Derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Tanto la costumbre como los principios generales del derecho, no son considerados como fuentes formales en el Derecho Positivo Mexicano, pero si son muy importantes como elementos para las fuentes reales, ya que su aplicación no es obligatoria pero influyen en la elaboración de las normas jurídicas.

Volviendo a la doctrina, para dejar más claro lo que entendemos por esta, diremos que son los estudios realizados por los científicos del derecho acerca del mismo, con el fin de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación o con el puro propósito de sistematizar sus preceptos para su mejor entendimiento. A las ideas -- vertidas o teorías expuestas por estos juristas es a lo cual llamamos doctrina, está y la equidad para nuestro Derecho Positivo no son fuen-

tes formales propiamente dicho, pero influyen en la interpretación y aplicación del mismo.

II.- FUENTES REALES.

Para no ser repetitivo y sólo por seguir un orden, expondre mos escuetamente lo que entendemos por fuentes reales del derecho a -- saber son aquellas que se refieren a los múltiples aspectos considerados para determinar el contenido de las normas y todos los elementos -- legados a éstas, fundamentalmente de carácter social que influyen en -- la creación de la norma jurídica, derivándose entonces que existen tan -- tas fuentes reales como aspectos de la conducta humana.

III.- FUENTES HISTORICAS.

Según nuestro criterio como se expuso anteriormente las -- fuentes históricas no son sino las fuentes formales en un momento his -- tórico determinado, pero para efecto de nuestro trabajo diremos, y -- esto comprueba nuestro criterio, que las fuentes históricas son todos los elementos que nos informan de los sistemas jurídicos, que han regi -- do en épocas anteriores, pudiendo ser antecedente de las nuevas, así como fundadoras del régimen presente, las que a su vez también se -- plasman en documentos.

Mario de la Cueva relacionando las fuentes reales y forma -- les con la materia de Derecho de Trabajo expresa, "podemos definir a las fuentes materiales o sustanciales diciendo que son los distintos elementos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales

y otros que puedan integrar la vida humana y social, que determinan — la sustancia de las normas jurídicas; son los elementos o datos creados de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el derecho positivo. Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve: son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho"⁽¹⁵⁾.

Abocándonos primero a las fuentes reales diremos que son — aquellas que se hacen sentir en todo movimiento creador de derecho objetivo, la Ley, los contratos colectivos, los convenios de la Organización Internacional de Trabajo y la sentencia colectiva en concreto — las fuentes reales se presentan como el antecedente obligado para justificar las fuentes formales.

Sobre el mismo tema Porras y López señala que "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 las relaciones obrero-patronales; 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 patrones de naturaleza procedimental, dentro del — proceso laboral, constituyéndose las fuentes reales del Derecho del —

15 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, sexta edición, Porrúa, México, 1980, pag. 126.

Trabajo"⁽¹⁶⁾.

Entonces si se quiere estudiar una norma jurídica se tiene que analizar la sustancia de que esta hecha y la forma que reviste, — esto es las fuentes reales proporcionan la sustancia en tanto que las fuentes formales otorgan a la sustancia una expresión adecuada, dándole al carácter de una norma viva de derecho positivo.

Siguiendo con las fuentes formales, dentro del Derecho Procesal del Trabajo se tiene como fuentes formales a: el acto legislativo o Ley, la costumbre o el uso, el derecho común, la jurisprudencia, la doctrina, la equidad, el contrato Ley, el contrato colectivo, la — sentencia colectivo y el tratado internacional. La mayoría de los tratadistas consideran como una fuente formal a los principios generales de derecho.

a) El Acto Legislativo o Ley.

De la Plaza define a la Ley procesal como "aquella que regula la actividad jurisdiccional en el proceso y fija los procesos y contenido de la relación jurídica procesal"⁽¹⁷⁾. Por lo que, refiriéndose concretamente a la materia laboral, diremos que la Ley procesal del — Trabajo es aquella que reglamenta los órganos jurisdiccionales, fija —

16 PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1975, pag. 34.

17 TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, velux, México, 1978, pag. 160.

los presupuestos procesales, precisa los requisitos de las partes y regula el proceso. Tenemos como fuente legal a los artículos 123 y 73 — fracción X de la Constitución, así como las Leyes reglamentarias del — apartado "A" y "B" del artículo 123 citado anteriormente, derivándose del primero la Ley Federal del Trabajo.

b) La Costumbre y los Usos Procesales.

Para llenar las lagunas de la Ley y sus insuficiencias, — — existen dos sistemas:

1.- El sistema restrictivo consiste en que el Juez para su-
plir las deficiencias de la Ley, puede recurrir a cualquiera de las —
fuentes, pero siempre que la Ley lo autorice cfr. artículo 17 de la —
Ley Federal del Trabajo.

2.- El sistema libre consiste en que el Juez pueda llenar —
lagunas de la Ley, haciendo uso del más libérrimo criterio, tal como —
sucede por ejemplo con el Derecho Suizo. Desde luego esto sería el me-
jor sistema porque toda Sociedad confiaría en la augusta probidad y —
rectitud de un Juez.

La costumbre y los usos del Derecho Procesal del Trabajo, —
los cuales son sinónimos propiamente dichos, tienen enorme importancia
como fuentes del Derecho, pues siendo el Derecho Procesal del Trabajo
una nueva rama de la ciencia jurídica y que se encuentra en pleno desa-
rrollo, con características muy propias que le hacen no sólo distinto,
sino en ocasiones contrario al Derecho Procesal Civil, Por lo tanto la

costumbre y los usos procesales son fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo.

Según nuestro punto de vista la costumbre es la repetición continua de actos naturales que lleven a cabo los hombres y con el -- tiempo adquieren carácter de obligatorios, derivándose de esta definición dos características de la costumbre, la externa es la ejecución reiterada de actos uniformes de la sociedad y la general interna consistente en que la sociedad se convenza de que esos actos externos referidos con anterioridad, constituyen una norma jurídica de observancia obligatoria.

c) El Derecho Procesal Común.

Al respecto Porras y López dice que "si bien no es verdad que el Derecho Común sea lo mismo que un Código Civil, sin embargo, -- debemos entender cual fue la intención, a saber, que el Derecho Común es lo mismo que el Derecho Civil, pero en la parte relativa al Derecho de las obligaciones. Hay Autores que afirman "el Derecho Común, es una frase ambigua imprecisa y que en último resultado se aplicaría aunque no lo diga la Ley Federal del Trabajo, atento a lo expuesto por la segunda parte del artículo 14 Constitucional "(18); aunque este no esté -- reconocido como fuente del Derecho Procesal del Trabajo en el artículo 17 de la Ley de la materia.

d) La Jurisprudencia.

18 PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1975, pag. 30.

La Jurisprudencia en materia de trabajo, es tan importante como la misma ley, 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. Ha sido como un auxiliar de la ley reglamentaria, - ya que es imposible que se dicte un artículo o una Ley para cada caso concreto, por lo tanto la jurisprudencia debe ser acatada por cualquier autoridad judicial, toda vez que la Suprema Corte de Justicia es el máximo tribunal de la nación.

Como ya se expuso anteriormente la jurisprudencia es la interpretación y consideraciones jurídicas uniformes o sea en un sólo sentido, que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la Ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especial y determinados, surgidos de ciertos números de casos concretos iguales o semejantes y que tiene que cumplir con los requisitos expresados en el punto donde tratamos a la jurisprudencia como fuente formal.

e) La Doctrina.

En nuestra época, la doctrina no es fuente formal del Derecho, en su sentido estricto, sin embargo, ella ha sido, es y será inspiración y fuerza motriz en el espíritu de los legisladores, de ministros y de jueces. La doctrina cuando tiene bases sólidas y bien fundadas, con el transcurso del tiempo se hace valer, ejemplo de esto lo fueron los artículos 27 y 123 de la Constitución, fueron doctrinas jurídicas y sociales, que en un momento dado dieron origen a dichos artículos y que constituyen una de las garantías de nuestra Carta Magna.

La Doctrina se podría decir, es guía en el Derecho Procesal del Trabajo, y por ser éste de reciente creación, necesita como ningún otro de la orientación de la doctrina de los grandes juristas, Nuestra Suprema Corte de Justicia, se ha inspirado en la doctrina para dictar muchas de sus tesis y jurisprudencias a fin de ir estructurando el Derecho, tanto sustantivo como objetivo del trabajo.

f) La Equidad.

Existen dos criterios fundamentales referentes a la equidad que son:

1.- El que considera a la equidad como principio universal del Derecho y:

2.- El que considera a la equidad como fuente del Derecho y entonces, la función de éste es doble, suple las deficiencias de la Ley y cumple la función de interpretar la Ley cuando ésta es oscura. Nuestra Legislación laboral adopta este último criterio y lo consagra en el artículo 17 de dicho ordenamiento.

Es muy importante que el Derecho Procesal del Trabajo tenga como fuente la equidad, ya que en un momento dado a falta de disposición expresa, se puede a través de ésta, llegar a una mejor justicia, sin tener que recurrir a una Ley Civil o Mercantil, ni a los códigos procesales civil, federal o local, toda vez que la justicia debe contar con una gran calidad humana, careciendo de ésta los mencionados ordenamientos, siendo una característica de nuestra legislación labo-

ral, pudiéndose de este modo hablar de una verdadera justicia social - en pro de la clase trabajadora.

g) El Contrato Ley, las Sentencias Colectivas y los Convenios Internacionales.

"El Contrato Ley, es materialmente hablando, una situación jurídica abstracta, posee, si bien se le mira, características de una Ley. En consecuencia, en atención a esta cualidad consustancial de esta figura jurídica, consideramos que es una verdadera fuente del Derecho Procesal del Trabajo"⁽¹⁹⁾. Si bien es cierto que no se le puede dar la categoría de Ley o en todo caso de una jurisprudencia, no deja de ser menos importante que éstas.

La Sentencia Colectiva, es aquella resolución que afecta - los derechos y las obligaciones de cierto número de trabajadores y de patrones.

La Sentencia Colectiva, puede tener un contenido económico, jurídico y frecuentemente económico-jurídico al mismo tiempo. La Sentencia Colectiva, es decir, la resolución dictada por un tribunal del trabajo, puede modificar sustancialmente un contrato colectivo y hasta un contrato Ley.

Por lo que se refiere a los convenios internacionales, nuestra Constitución señala:

19 Ibidem, pag. 58.

Artículo 133.- "Esta Constitución, las leyes del Congreso - de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de la Unión.."

CAPITULO II

GENERALIDADES SOBRE LA PRUEBA.

Para comprender el fondo de este capítulo, es necesario - definir primeramente lo que entendemos por prueba, de esta manera par tiremos del concepto más sencillo para continuar con otros mas complejos, así el primero dice que prueba es la "Razón con la que se demuestra una cosa"(20).

El Diccionario Jurídico Mexicano en su Tomo VII nos dice- al respecto "Prueba I.- Del Latín Probo, bueno, honesto y probandum,- recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fé.

II.- En sentido estricto, la prueba es la obtención de -- cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del - conflicto sometido a proceso. En este sentido, la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes.

En sentido amplio, se designa como prueba a todo el con-- junto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio

20 Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado, Larousse, México, 1923.

juzgador, con el objeto de lograr la obtención del encierroamiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles"⁽²¹⁾.

Otra acepción de prueba nos la da la Enciclopedia Jurídica Omeba que a la letra dice, "Prueba en el vocabulario jurídico dirigido por Capitant, se define como "demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la Ley"; o bien el "medio empleado para hacer la prueba". Otros Autores la explican como razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa. Y más concretamente, justificación de la verdad de los hechos contravertidos en juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce como eficaces la Ley (Diccionario de Derecho Privado)"⁽²²⁾.

Desde un punto de vista estrictamente gramatical, pruebas es "la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa"⁽²³⁾, en este sentido constituye para algunos autores, la base o fundamento del

- 21 Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo VII, Universidad Nacional Autónoma de México, México - pag. 302 y 303.
- 22 Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XXII, Bibliográfica Argentina, - Argentina, 1961, pag. 729.
- 23 DE PINA VARA, Rafael y José Castillo Larrañaga, Derecho Procesal-Civil, quinceava edición, Porrúa, México, 1971, pag. 277.

concepto científico de la prueba. De este modo y siguiendo los lineamientos de las definiciones anteriores, podemos afirmar que la prueba es una experiencia, una apreciación, un ensayo encaminado a hacer patente la exactitud de una determinada situación, de la forma en que sea elaborado el ensayo, va a determinar en la conciencia del juzgador la veracidad o falsedad de los hechos alegados. Para nuestros fines, lo importante no es definir la prueba, sino destacar el valor instrumental de la misma como medio para lograr un fin, como objeto crear en el juzgador la convicción de lo alegado por las partes, para tal efecto el maestro Rafael de Pina, en su libro "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", nos da una definición que a nuestro parecer es la que más coincide con nuestro estudio, afirmando que prueba es "la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la Ley previene, ante el Juez del litigio, y que son propias, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito"⁽²⁴⁾.

I.- OBJETO DE LA PRUEBA.

Una vez aclarado el concepto de prueba pasaremos inmediatamente a nuestro objetivo. Se puede decir que los hechos, materia de controversia judicial constituyen el objeto de la prueba, así que"...

24 DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Sc--
tas, México, 1952, pag. 169.

lo que sea el thema probandum en cada juicio. Y por lo que se refiere a objeto de la prueba será todo aquello sobre lo que puede recaer la prueba, o sea todo lo susceptible de probarse"⁽²⁵⁾.

Debe quedar claro que el objeto de la prueba está constituido por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba, de acuerdo a lo anterior se desprende que existan hechos que:

- 1.- Están sujetos a prueba, y
- 2.- Los que no admiten prueba.

De acuerdo a la primera categoría, podemos afirmar que — tanto el actor y demandado, deben demostrar la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones de la controversia judicial. A mayor abundamiento el artículo 1197 del Código de Comercio tipifica que:

Artículo 1197.- Sólo los hechos están sujetos a prueba: — El Derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras — el que las invoca debe probar la existencia de ellas y que son aplicables al caso.

25 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, — 1976, pag. 12.

De esta manera se desprende que el Derecho no está sujeto a prueba, en virtud de que todos tenemos la obligación de conocerlo, así lo determina el artículo 21 del Código Civil para el Distrito Federal, que dice "La ignorancia de las leyes no excusa su cumplimiento;...", pero tratándose del Derecho extraño o extranjero sí está sujeto a prueba, ya que al presumirse la existencia de una ley extranjera puede ser desconocida en muchas ocasiones por los juzgadores.

Con respecto a la segunda categoría, esbozaremos de manera sucinta que los hechos que no admiten prueba: son los que están contenidos en la demanda y su contestación, así que los que hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen. De esta manera queda también entendido que no todos los hechos están sujetos a prueba. Los hechos notorios de acuerdo a la Naturaleza de nuestro Derecho Procesal, consideramos que tampoco constituyen objeto de prueba, en virtud de que la existencia de un hecho notorio, es conocido por todos los miembros de un núcleo social / en el momento en que se va a pronunciar la determinación judicial es conocida de tal modo que no haya duda ni discusión alguna.

Por último diremos que para la admisibilidad de los hechos como objeto de la prueba, es necesario que sean posibles influyentes o pertinentes a los fines del proceso de esta manera se califica de pertinente a la prueba que recae sobre un hecho relacionado con los que se trata de probar mediante alguna de las relaciones lógicas posibles entre los hechos y sus representaciones: concluyente es la prueba que recae sobre un hecho capaz de llevar por sí sólo o asociado con otro, a la solución del litigio o a la determinación del

hecho que se pretende establecer, con sus consecuencias jurídicas inherentes."⁽²⁶⁾ y de acuerdo al principio de la economía procesal, se rechazan los hechos imposibles, intrascendentes e inútiles, por lo que "la calificación de impertinente recae sobre la prueba que no se refiere, ni directa ni indirectamente, a los hechos alegados en el proceso, se llama inútil a la prueba que aún en el supuesto de un resultado positivo, no tendría eficacia para los fines del proceso en el que hubiera de practicarse"⁽²⁷⁾ éste criterio lo plasma nuestra legislación laboral en su artículo 779 y el 1828 del Código Civil para el Distrito Federal.

2.- MEDIOS DE PRUEBA.

"Por medio de prueba se entiende la fuente de que el Juez deriva los motivos de prueba (la persona del Testigo, el documento, - el lugar de inspección). El medio de prueba es el instrumento que se puede legalmente utilizar como apto para producir la convicción del órgano que lo maneja"⁽²⁸⁾, por lo cual los gobernados al ejercitar una acción o al oponer una excepción a fin de obtener una resolución favorable en un juicio, tienen la carga de aportar todas y cada una -

26 DE PINA VARA, RAFAEL y José Castillo Larrañaga, Ob, Cit, pag. 282.

27 Ibidem, pag, 283

28 Ibidem, pag, 284

de las pruebas necesarias para que el juzgador del caso, en sus resoluciones falle y de la fuerza legal correspondiente a las pretensiones resueltas, por lo que sin duda alguna, el ofrecimiento, aceptación y desahogo de las pruebas son en el juicio, el acto procesalmente hablando de mayor importancia y trascendencia.

En los juicios, las partes, primero el actor y después el demandado deben ofrecer la prueba que pretendan se desahogue por la junta y se refieran: además a hechos que no hayan sido confesados llanamente por la parte a la que perjudique.

Los medios de prueba pueden ser considerados desde dos puntos de vista. De acuerdo con el primero, se entiende por medio de prueba la actividad del Juez o de las partes, o sea la confesión de la parte, la declaración del testigo, el peritaje, la inspección o percepción del Juez, la narración contenida en el documento, etc. Desde un segundo punto de vista, se entiende por medio de prueba los instrumentos y órganos que suministran al Juez ese conocimiento o sea el Testigo, el perito, la parte confesante, el documento, la cosa que sirve de indicio, es decir los elementos personales, y materiales de la prueba.

No obstante exponemos dos sistemas de medios de prueba en cuanto a la instrumentación, que el maestro Francisco Rámirez Fonseca, cita en su obra "La prueba en el procedimiento laboral". La primera consiste en no admitir más pruebas que las que exactamente se señalan en la Ley o este sistema se le conoce como "Restrictivo o Limitativo" y el segundo denominada "Enunciativo", que acepta tanto los -

medios previstos o enumerados por la legislación, así como otros medios probatorios no previstos, en efecto nuestro Derecho Procesal del Trabajo acepta este último sistema, prueba de ello es que el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y el derecho..."

Pues bien la doctrina y la Ley positiva coinciden en que los principales medios probatorios son:

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

Trataremos muy someramente de explicar lo que para nosotros es cada uno de los medios de prueba enumerados con anterioridad y lo que entendemos de cada uno de ellos, sin pretender por ello ser innovadores, ya que nos sujetaremos a lo que se ha leído de otros autores de reconocido renombre como son Néstor de Buen L., Rafael de Pina y Vera y Alberto Trubba Urbina entre otros, así tenemos que la confesión es la declaración hecha por una de las partes implicada en un

litigio, de la verdad de los hechos reclamados o afirmados por su contraparte y que va en detrimento o en contra de quien declara, o sea que la prueba confesional es la aceptación de los hechos en litigio, - por una de las partes y que alega su contraparte en perjuicio del primero.

Las Pruebas Documentales, son aquellos documentos que sirven para ilustrar o dar fé de un hecho producido con anterioridad al momento en que se esprime dicho documento como prueba. Pero para sermas concretos y sumándonos al Maestro Néstor de Buen aceptamos que -- los mencionados documentos objeto de prueba deben ser toda cosa que -- tiene algo escrito con sentido inteligible, que a su vez pueden ser -- públicos o privados, a este respecto, los artículos 795 y 796 de la -- Ley Federal del Trabajo vigente nos dicen respectivamente:

Artículo 795.- "son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones".

Artículo 796 "Son documentos privados los que no reúnen -- las condiciones previstas por el artículo anterior".

De lo anterior desprenderemos que las pruebas documentales son todos aquellos documentos que se aportan en juicio, pudiendo -- ser públicos o privados, los públicos son los emitidos por una autoridad de la Administración Pública o sea funcionarios que tenga la fa--cultad de suscribirlos o por una persona investida de fé pública en -- este caso estan los Notarios Públicos. Los privados por lo regular no

se aceptan como prueba pues estan sujetos a impugnación, pero el juzgador está obligado a aceptarlas para que durante el proceso se puedan perfeccionar y puedan surtir efectos en el juzgador al momento de emitir su veredicto. en razón de que éste como ya se vio con anterioridad puede libremente valorizarlas.

A la Testimonial se le llama así en relación a los testigos que la emiten, siendo éstos personas que se percataron del hecho materia de un juicio directamente y que no forman parte de éste; se puede decir que son terceras personas que se percaten o saben de como ocurrió el hecho o hechos y deben de comunicárselo al juez para esclarezcerlos sirviendo a éste para emitir su resolución.

La prueba pericial es emitida por una tercera persona ajena al juicio o a la controversia en litigio y tiene que ser experta en la materia asunto del juicio, estar calificada para emitir un criterio en determinada rama que traiga consigo el provocar la convicción en el juzgador en un determinado sentido a esta persona se le da el nombre de perito y de acuerdo a la materia que domine se diferencia de otros por ejemplo, perito en balística, en contabilidad, en mecánica, en caligrafía, etc., y son llamados a juicio para que con su capacidad, que no tiene el común denominador de los hombres emita un dictamen sobre el acto o hecho discutido en el juicio.

La prueba de Inspección, tiene por objeto principalmente el exámen de lugares y de objetos, más correctamente se le debe llamar prueba de Inspección Judicial, pues solamente queda a cargo de los actuarios de las Juntas y de los representantes de estas y la Junta or-

dena se citen a las partes al examen de los lugares, objetos y documentos, avalados por el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo, pero siempre esta Inspección debe ir relacionada con el objeto o el hecho materia del juicio.

Presuncional, es el juicio del juzgador en razón del cual se considera cierto, falso o probable un hecho, es la deducción que se hace de un hecho conocido para saber la verdad de otro desconocido. Es decir versa sobre los acontecimientos externos e internos que suceden relacionados con el juicio, produciendo en el juzgador un juicio con el cual presume la verdad o falsedad de los hechos expuestos en el juicio.

La prueba instrumental de actuaciones es muy sencilla -- pues se deriva del mismo juicio, es la prueba que se funda en los autos y documentos que a lo largo del juicio se han ido aportando y formando un expediente del cual se puede tomar un documento, para presentarlo como prueba o referirse a alguna actuación aduciéndola como -- prueba.

La prueba fotográfica y otros medios aportados por los descubrimientos de la ciencia se considera ambiguo este punto en razón de que se les puede encuadrar, al primero dentro de la prueba documental y a los segundos en la pericial, esto es la fotografía es un documento que debe reunir ciertas características al igual que los documentos que se esgrimen como prueba, luego entonces es prueba documental; los segundos si son descubrimientos hechos por la ciencia debe de haber personas capacitadas para tal efecto y sólo ellas pueden aportar dichas pruebas en este sentido se ubican en el ámbito de la --

pericial, entonces la fotografía no es un medio que por sí sólo se acepta como prueba, pero en última instancia esclarece algún punto relacionado con el juicio.

3.- CLASIFICACION DE LA PRUEBA.

La carencia de una Teoría unitaria sobre pruebas judiciales y la indeterminación constante de las conclusiones que en esta materia caracteriza a los tratadistas, se pone de manifiesto en los diversos criterios que siguen los autores en punto tan importante como es la clasificación y división de las pruebas judiciales, pues es la prueba judicial la que se ofrece en un juicio sea cual fuere la materia, desglosándose éstas en las que hacen fé plena, pruebas que por sí solas demuestran el hecho que se juzgo y dan convicción al juzgador.

Semiplenas, las que no demuestran el hecho por sí mismas y pueden tener error, se necesita de más investigación para creer en ellas.

Como este capítulo tiene por objeto ubicarnos en el terreno de las pruebas judiciales, es inútil pretender exponer la diversidad de criterios para clasificar las pruebas propiamente dichas, con los sistemas para valorarlas y aportarlas al procedimiento. Para dar una clasificación más propia y ampliar nuestro panorama sobre las diferentes clases de pruebas, para no confundir la prueba con el medio de prueba tenemos que pueden existir las siguientes clases:

a). Las directas o inmediatas, son aquellas que nos muestra

tranel hecho por sí solas, sin intermediarios de ninguna especie, como las que se dan en la prueba de Inspección Judicial.

b) Las indirectas o mediatas, son todo lo contrario pues en ellas intervienen terceras personas o cosas que ayudan a demostrar el hecho, tal es el caso de las pruebas periciales, documentales o los -- testigos.

c) Las reales o personales, son las que se derivan de las cosas o las personas, estas por medio de su actividad, es el caso de -- la prueba confesional, la pericial y la declaración de testigos.

d) Originales y derivadas, estas nacen de la prueba documental, ya sea que se trate de documentos en el que consten los hechos -- jurídicos que haya que probar, o bien copias o reproducciones de ese -- documento.

e) Las pruebas preconstituidas, estas se originan antes del litigio o se pueden ocasionalmente crear en vista o función del liti-- gio pero ante la autoridad judicial, como ejemplo tenemos la prueba -- pericial, la confesional o la testimonial.

f) Plena o Semiplena, en este caso para no repetir nos remi-- tiremos al principio de este punto donde se especifica su acepción.

g) Las pruebas nominadas, son aquellas que la Ley nos marca y se dan en un sistema probatorio enumerativo o ejemplificativo o res-- trictivo y la misma Ley determina su valor probatorio, es a las que --

llamamos prueba legales o tasadas. Las innominadas, son las pruebas li bres, que no estan reglamentadas, se dejan al libre albedrío del juzgador.

h) Históricas y críticas, las primeras son las que reproducen el hecho material del litigio, son los documentos, las fotografías las críticas, son las que nos llevan al conocimiento del hecho por inducciones o inferencias como la presuncional y la prueba pericial.

i) La prueba pertinente tiende a probar los hechos en litigio y la impertinente la que nada tiene que ver con el juicio.

j) Prueba idónea, es la que produce certeza sobre la existencia o inexistencia del hecho controvertido, refiriendonos a ella de otra forma diremos que es la adecuada para probar los hechos material del litigio.

k) Las pruebas útiles, son las que a la vez que tienen rela cion con el litigio, producen en el ánimo del juzgador la convicción de que es cierto el hecho de la litis; las inútiles son las que no se relacionan con la litis o son intrascendentes para demostrar los hechos.

l) Las pruebas concurrentes, sólo pueden tener eficacia si se relacionan con otras pruebas y conjuntamente nos demuestran la verdad sobre el hecho jurídico.

m) Las morales e inmorales, estas se dan en función de la -

intención con la cual se realizan. Ya que son aquellas que pueden o no constituir hechos contrarios a la moral.

Podemos fundamentar lo anterior en lo que nos dice el maestro Rafael de Pina que "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 observancia y percepción, la función lógica que provoca y el tiempo en que se produzcan"⁽²⁹⁾.

Esta clasificación que acabamos de enunciar es solamente una de tantas y nótese la amplitud de esta clasificación y como ya se dijo antes, la falta de unidad de teorías y conceptos de los tratadistas, - ha originado la aparición de numerosos y aún contradictorios temas sobre la clasificación de las pruebas, por todo ello y con la clasificación expuesta que nos parece bastante amplia a manera de ejemplo, diferenciamos la prueba en sí con el medio de prueba.

4.- PRUEBA TASADA Y LIBRE.

La Prueba Tasada es aquella que se encuentra delimitada, — que no es admitida, ni se le puede ofrecer por considerársele impropia; esto fue muy común en la antigüedad en donde no todas las pruebas eran aceptadas, como lo fue el caso del testigo singular que por su falta de idoneidad no se le daba entrada, siendo totalmente injusto, ya que se podría dar el caso de que aunque el testimonio de un sólo testigo — fuese el verdadero, será derrotado en juicio por ser rechazado; por el

29 DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, Mexico, 1952, pag. 170.

contrario sería bien recibido el testimonio de dos testigos falsos -- bien aleccionados. Dentro de nuestro Derecho Mexicano no existe la -- prueba tasada en virtud de admitirse todo tipo de prueba siempre y -- cuando induzca a la verdad, vgr. el testigo singular, la presuncional, la humana, etc.

Consistiendo el sistema de la prueba tasada en que el juzgador al apreciar las pruebas, se convierte en autor de la Ley, pues la calidad y cantidad de pruebas ofrecidas por las partes lo capacita para conceder valor probatorio a cada una de ellas y cuando las aprecia lo único que tiene que hacer, es aplicar en forma automática la disposición jurídica que establece el valor que tiene cada uno de los medios de prueba. O sea en el sistema tasado o legal la valoración de -- las pruebas no depende del criterio del Juez, la valoración de cada -- uno de los medios de prueba se encuentran regulados por la Ley y el -- Juez ha de aplicarla rigurosamente prescindiendo de su criterio individual.

La Prueba Libre es totalmente opuesta a la anterior, y es -- la que ha adoptado nuestra legislación, principalmente el Derecho Prosal del Trabajo porque además de que una de sus características es la sencillez, por ser uno de los procedimientos que no exige tanta formalidad, da el juez la facultad de la libre apreciación de las pruebas.

La apreciación de las pruebas, es el acto que efectúan los titulares de los órganos jurisdiccionales, tendientes a encontrar el -- grado de verdad de las apreciaciones formuladas por las partes. El Sis tema de libre apreciación de las pruebas consiste en que el juzgador

en forma abierta examine los elementos encontrando su fundamento para formarse un criterio sobre la verdad de los actos o hechos alegados por las partes; es una convicción sobre la verdad, esto no obliga al juzgador a sujetarse a reglas jurídicas sobre la estimulación de pruebas ya que las ofrezca en su sentencia de acuerdo a conciencia y sana crítica, la apreciación de las pruebas es la facultad de que está investido el juzgador por el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el Maestro Nestor de Buen existe otro sistema, el llamado mixto que consiste tanto en la apreciación libre de las pruebas por parte del juzgador aplicando su sano criterio, y la aplicación irrestricta de los mismos al caso concreto sin la valoración individual del juzgador, fundándose en los artículos 841, 792, 795, 802, 808, 812 y 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente, donde se obliga al juzgador a actuar discrecionalmente llevando implícito los citados artículos el sistema mixto, en nuestra opinión al aceptar los sistemas de las pruebas tasadas y libres automáticamente se da por hecho la aplicación de alguno de los dos sistemas o en su defecto los dos al mismo tiempo por lo cual sería repetitivo hablar de un sistema mixto.

CAPITULO III.

MARCO JURIDICO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Hemos juzgado prudente dejar este tema en una posición intermedia, porque a pesar de que ya no nos hemos venido refiriendo a la prueba testimonial nos hemos circunscrito a la misma muy someramente, es por ello que vamos ahora a intentar definir los requisitos que jurídicamente, posibilitan la prueba testimonial; y en esa medida veremos los elementos y requisitos, tanto de validez, como de existencia y de valoración de la prueba antes mencionada, en los diversos ordenamientos procesales de nuestra legislación positiva.

1.- Concepto de Testimonio.

Etimológicamente no hay unidad en cuanto al significado real de la palabra testimonio, según los diversos tratadistas, sin embargo, casi todos los conceptos o nociones de las palabras remiten a la idea general.

La palabra "testigo" viene de testado (declarar, referir o explicar), o de "Testigus" (dar fé a favor de otros), La Real Academia Española define al testigo como la "persona que presencia o adquiere directo y verdadero conocimiento de una cosa".

No interesa saber cual es el verdadero origen de la palabra toda vez que los conceptos también sufren los efectos de la evolución

y la cultura. No basta saber que las definiciones terminológicas del testimonio tiende a explicar su significado; por lo tanto testificar - equivale a justificar, manifestar, demostrar o hacer patente la certeza de un hecho, corroborar, confirmar, verificar, aclarar, esclarecer, averiguar, confrontar, etc.

De cualquier manera lo que sí es relevante es saber que el testimonio se ofrece siempre para probar cualquier tipo de hechos; evidentemente que no. Pueden existir uno o varios testigos que conozcan - hechos pasados, pero que no son necesarios para esclarecer nada, por lo tanto debemos diferenciar entre el testimonio jurídico y cualquier testimonio. El testimonio es un acto procesal, por el cual una persona informa a un juez sobre lo que sabe de ciertos hechos, está dirigido - siempre al juez y forma parte del proceso o de diligencias procesales previas. "La exteriorización que el testigo haga ante el tribunal laboral se convierte en un testimonio que adquiere calida de acto procesal"⁽³⁰⁾, pero "Jurídicamente hablando no toda declaración es un testimonio, sino que es indispensable que se haga a un juez, para fines procesales"⁽³¹⁾.

Para poder lograr una definición más completa de lo que se entiende por testimonio, acudimos a la del maestro Davis Echandia, - - quién afirma que testimonio "es un medio de prueba que consiste en la

30 BERMEDEZ CISNEROS, Miguel, La carga de la prueba en el Derecho del Trabajo, segunda edición, Cardenas Editor y Distribuidor, México, - 1976, pag. 30.

31 DAVIS ECHANDIA, Heraldo, Teoría General de la prueba judicial, Tomo II, segunda edición, Vistor, Argentina, 1972, pag. 25.

declaración representativa que una persona, que no es parte en el proceso en que se aduce, hace a un juez, con fines procesales sobre lo — que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza"⁽³²⁾.

2.- Características y Objeto del Testimonio..

Como característica singular del Testimonio, y desmembrando la definición que hemos apuntado, diremos que el testimonio es: a) un acto jurídico, conscientemente ejecutado; b) es un acto procesal; c) es un medio de prueba judicial; d) es una prueba indirecta, personal y representativa de hechos; e) es histórica; f) consiste en una narración de hechos, entendidos éstos en una forma amplia y detallada; g) es una declaración específica, porque el testimonio es una especie del género, declaración.

Con todo lo anterior podemos afirmar que el testigo adquiere la calidad de tal, en el momento en que el juzgador dicta la providencia que ordena la recepción del testimonio como prueba. Aún cuando se ofresca espontáneamente una persona a declarar, como es en los casos de algunos procesos penales.

La prueba testimonial como medio probatorio al igual que toda prueba tiene por objeto el demostrar ante la autoridad correspondiente la verdad o falsedad de los hechos controvertidos, ya estudiados en el Capítulo de Generalidades de la Prueba, pero además puede existir un objeto remoto, el de producir una verdadera convicción en la mente del juzgador. El objeto de la prueba testimonial son los hechos; el juicio

32 Ibidem, pag. 33.

subjetivo del testigo forma parte del hecho sobre el cual versa su declaración, es decir "la prueba testimonial tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos contravertidos a través de lo dicho por testigos"⁽³³⁾.

Para terminar la noción del testigo, trataremos de describir la terminología de la prueba testimonial: El Testimonio es en sí, ya se dijo, una declaración de una persona física, ya que no se puede imaginar a un testigo inmaterial o mudo.

Por último, los tratadistas, la doctrina y el derecho positivo hablan de prueba testimonial, prueba de testigos, prueba testifical, Testimonio, testigos, declaración de terceros, etc., no obstante que desde el punto de vista gramatical, no parece interesarle el derecho procesal, ya que pensamos que el aludir cualquiera de esas terminologías se seguirá hablando de lo mismo.

3.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

En 1925 bajo el gobierno de Emilio Portes Gil, se elaboró un Proyecto de Código Federal de Trabajo, este es el antecedente más cercano de la Ley Federal del Trabajo en cuestión que se promulgó en agosto de 1931. Esta Ley estuvo vigente hasta el primero de mayo de 1970.

El capítulo IV del Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo

33 RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, segunda edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1980, pag. 69.

Jo de 1931, reglamenta el procedimiento laboral ante las Juntas Centrales (hoy Locales) y Federales de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, todo aquél trabajador que según su sentir, se viera conculcado en sus derechos, acudiría a dichas juntas a efecto de entablar una controversia en contra de la persona física o moral que vulnera sus derechos.

Los artículos del 511 al 559 de esta Ley marca la pauta -- para llevar a cabo los conflictos obrero-patronales desde el punto de vista del procedimiento. Presentación, excepciones y defensas por separado, ofrecimiento de pruebas y desahogo de las mismas para pasar a -- los alegatos y resolución definitiva.

El Artículo 521 de esta Ley indica que: "Si las partes no -- estén conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiera tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalará, una -- audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo, dentro de los 15 días siguientes", este artículo entonces marca la forma del período y rito procesal por lo que en materia de pruebas se refiere dicha Ley.

En la Ley del 31 no existe artículo alguno que enuncie o limite las pruebas que deberán rendir las partes, por que de la lectura -- misma del Artículo 523 y siguientes, se va advirtiendo qué medios de -- prueba son permitidos en el procedimiento laboral, no obstante esta deficiencia, en múltiples ocasiones durante la vigencia de esta Ley y en práctica procesal se aplicaba supletoriamente el Artículo 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles que reconoce como medio de prueba: la

jo de 1931, reglamenta el procedimiento laboral ante las Juntas Centrales (hoy Locales) y Federales de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, todo aquél trabajador que según su sentir, se viera conculcado en sus derechos, acudiría a dichas juntas a efecto de entablar una controversia en contra de la persona física o moral que vulnera sus derechos.

Los artículos del 511 al 559 de esta Ley marca la pauta -- para llevar a cabo los conflictos obrero-patronales desde el punto de vista del procedimiento. Presentación, excepciones y defensas por separado, ofrecimiento de pruebas y desahogo de las mismas para pasar a -- los alegatos y resolución definitiva.

El Artículo 521 de esta Ley indica que: "Si las partes no -- están conformes con los hechos, o estándolo se hubieren alegado otros -- en contrario, la Junta recibirá el negocio a prueba. También se recibirá a prueba si las partes así lo piden o si se hubiera tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo. Al efecto se señalará, una -- audiencia para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, la que tendrá verificativo, dentro de los 15 días siguientes", este artículo entonces marca la forma del período y rito procesal por lo que en materia de pruebas se refiere dicha Ley.

En la Ley del 31 no existe artículo alguno que enuncie o limite las pruebas que deberán rendir las partes, por que de la lectura -- misma del Artículo 523 y siguientes, se va advirtiendo qué medios de -- prueba son permitidos en el procedimiento laboral, no obstante esta deficiencia, en múltiples ocasiones durante la vigencia de esta Ley y en práctica procesal se aplicaba supletoriamente el Artículo 93 del Código Federal de Procedimientos Civiles que reconoce como medio de prueba: la

confesión, los documentos públicos, los documentos privados, los dictámenes periciales, el reconocimiento o inspección judicial, "los testigos", las fotografías, escritos y notas taquigráficas y en general todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia y las presunciones.

La discusión en torno a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo en aquellos aspectos en que existe duda o laguna de la Ley, y que es el Código Federal de Procedimientos Civiles quien suple dichas deficiencias, no es motivo de nuestro estudio pero como es necesario — aludir en múltiples ocasiones que el Código Federal de Procedimientos Civiles se aplica supletoriamente, citaremos la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia que al respecto dice:

"LEY SUPLETORIA EN MATERIA DEL TRABAJO

Si la Ley Supletoria de la Federal del Trabajo es el Código Federal de Procedimientos Civiles, y no el Código de Procedimientos Civiles del Fuero Común, porque siendo Federal la Ley del Trabajo, sus vacíos no pueden llenarse sino con una Ley de su misma naturaleza, pues de lo contrario habría tantas Leyes supletorias como Códigos de Procedimientos Civiles hay en los Estados de la República, y su aplicación — sería anárquica; consideración que fué precisamente la que motivó la federalización de la Ley del Trabajo que anteriormente no era federal"⁽³⁴⁾.

Revisión 7588/1974. Guillermo Arredondo López. Resuelto el 8 de julio de 1966 por unanimidad de cuatro votos. Ausente el Señor Ministro - Islas Bravo. Ponente el Señor Ministro López Sánchez.- Rev. Trab. Núm. 125, 126 y 127 de junio, julio y agosto de 1948 respectivamente, p. 454.

Dicho lo anterior, queda claro que en materia de prueba aún cuando no existe reglamentada con vigor jurídico la prueba testimonial en la Ley Federal del Trabajo de 1931, se deduce que en virtud de la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo, se estará a lo dispuesto en caso de duda a la reglamentación de la prueba testimonial inserta en el Capítulo Sexto, artículo 165 a 187 del Código Federal de Procedimientos Civiles. No obstante ello, sí bien es cierto que no existe una reglamentación acuciosa y completa de la prueba testimonial en la Ley en cuestión, de cualquier manera en los artículos 523, 525 y 526 de este ordenamiento se dan las normas para el desahogo de la prueba testimonial.

Creemos que el legislador no consideró de utilidad práctica detallar minuciosamente tanto el ofrecimiento, la admisión, preparación y desahogo de la prueba testimonial en esta Ley, en atención a la naturaleza misma del procedimiento del Derecho del Trabajo, debe ser sumario y sin formalidades similares a las de otros procedimientos formalistas y engorrosos. No obstante ello en caso de duda o de ser necesario aplicar un rigorismo formal jurídicamente hablando, se echó mano del Código Federal de Procedimientos Civiles Supletoriamente. Pero además la Ley Federal del Trabajo de 1970 en vigor, como veremos más adelante incluye ya en su Capítulo referente a la prueba testimonial, en efecto en el artículo 767 de esta Ley, tanto para la recepción como para los demás aspectos del rito procesal del mencionado medio de prueba, se aprecian normas más detalladas.

Volviendo a la Ley de 1931, el artículo 524 textualmente dice "cada parte exhibirá desde luego los documentos u objetos que haya ofrecido para su defensa, y presentará a los testigos o peritos que - -

pretenda sean oídos. Las partes procederán a hacerse mutuamente las — preguntas que quieran, interrogar a los testigos o peritos y en general presentar las pruebas que hayan sido admitidas”.

En este artículo prácticamente se alude tanto a la propuesta de los medio de prueba que hacen los oferentes, como al desahogo de las mismas. Y aún conado no está claramente establecido el procedimiento para el desahogo de cada una de las pruebas en particular, si se — puede decir que existe procesalmente en esta Ley, aún cuando sea deficiente el rito procesal de la prueba testimonial.

Independientemente de que en la práctica procesal la prueba testimonial tipificada en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con todo y sus deficiencias que muestra, por lo que a su reglamentación se refiere, y sin abundar en la supletoriedad del Código Federal del Procedimientos Civiles a que nos hemos referido, creemos sin embargo que lo más relevante en materia de prueba testimonial, no es la reglamentación en sí, sino el rito procesal del ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de la misma, toda vez que creemos, que la prueba testimonial analizada a la luz del Derecho Procedimental del Trabajo adquiere rasgo jurídico en el alcance y valor probatorio de la misma.

4.- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

A raíz de la experiencia de 37 años de vigencia de la Ley — de 1931, el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, el 9 de diciembre de 1968, — envió al Congreso de la Unión la iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo; sería prolijo enunciar en esta obra, todas las características de la Ley de 1970, por lo que basta señalar alguna de ellas.

Por lo que se refiere al Derecho Procesal en la Ley Federal del Trabajo de 1970, y sin olvidar los artículos 14 y 123 fracciones - XX, XXI y XXII de la Constitución General de la República, que posibilitan las garantías de audiencia y de derechos, y por lo tanto de donde emana el Derecho Procedimental; la Ley de 1970 contiene una mejor - redacción de la prueba testimonial. Efectivamente en el artículo 767 - de dicha Ley en sus cinco fracciones, se encontraban las reglas para - la admisión y desahogo de la prueba testimonial, independientemente de ello, la fracción VII del artículo 760 indicaba a las partes la forma de ofrecer tal probanza.

Por lo que toca a los tratadistas del Derecho Mexicano del Trabajo, cuando tratan la prueba testimonial se limitan a enunciar únicamente los artículos de la ley laboral donde se encuentra establecida dicha probanza, pero pocos son los que estudian o analizan los vicios y deficiencias que esa prueba ofrece en la práctica procesal. No obstante, los tratadistas consideran que la Prueba Testimonial es una - - prueba indispensable cuando no existe otro medio de prueba.

"La Prueba Testimonial es la más combatida de todas, en - - atención a los graves recelos que con razón ha suscitado entre los juristas desde los primitivos tiempos hasta nuestros días. La facilidad con que el testigo puede caer en el error por una equivocada apreciación de los hechos o por apasionamiento personal a favor o en contra - de una de las partes; la frecuencia con que los litigantes recurren al soborno para obtener testimonios favorables a sus pretensiones; la - lentitud y elevado costo de los trámites para la prueba de los testigos; y otros hechos notorios de menor importancia, han hecho que sea -

la prueba menos favorecida por las legislaciones y los juzgadores" (35).

La Prueba Testimonial es muy común pero también es muy endeble por que según se ha demostrado repetidas veces, un mismo hecho - al percibirse por distintos individuos, puede provocar reacciones diferentes e inclusive, puede tenerse una sensación equivocada, aunque de buena fé" (36).

Es de notar que las citas que hemos transcrito son eminentemente de Derecho Procesal del Trabajo y se limitan exclusivamente a la crítica del testimonio por lo que a sus deficiencias generales demuestra tal probanza, más sin embargo ningún tratadista del Derecho Procesal del Trabajo, hace una exégesis de la reglamentación de la prueba - testimonial de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la prueba testimonial contenida en el artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, fracciones I, - II, III, IV y V, debemos decir que se aprecia en está, el rito procesal de tal probanza mucho mejor que en la de 1931, aún cuando en caso de duda o por defecto de redacción, se suple también con el Código Federal de Procedimientos Civiles.

El artículo 767 de la Ley Federal del Trabajo en cuestión, ---

35 MUÑOZ, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Biblioteca - Lex de Derecho y Ciencias Sociales, Vol. IV, Porrúa, México, 1948, pag. 658.

36 GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1980, pag. 472.

observa las normas siguientes tratándose de la prueba testimonial: --
Fracción I las partes presentarán sus testigos en la audiencia de re--
cepción de pruebas, salvo lo dispuesto en el artículo 760, fracción --
VII.

Fracción II, no podrán presentarse más de cinco testigos --
por cada hecho que se pretenda probar.

Fracción III. La junta tendrá las facultades a que se refie--
re la fracción I del artículo anterior.

Fracción IV. Para el examen de los testigos no se presenta--
rán interrogatorios, salvo lo dispuesto en el artículo 760 fracción --
VII, Las partes formularán las preguntas verbal y directamente. Prime--
ro interrogarán el oferente de la prueba y a continuación las demás --
partes; y.

Fracción V. Las tachas se formularán al concluir la recep--
ción de la prueba. La junta señalará día y hora para el desahogo de --
las pruebas respectivas.

Como se observa, el artículo 767, divide en cinco fraccio--
nes la Prueba Testimonial, incluyendo su correlativo al 760 fracción --
VII, que se refiere a aquellos casos en los cuales cuando la parte que
ofrezca la prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y --
podrá solicitar de la junta que los cite señalando sus domicilios y --
los motivos que le impiden presentarlos directamente.

Concluyendo diremos que por lo que toca a la prueba testimo

niel en la Ley Federal del Trabajo de 1970, existe ciertamente una mejor redacción por cuanto al ofrecimiento, admisión, preparación y desahogo de la prueba testimonial en materia laboral, y sería ocioso aludir a la exégesis de todas y cada una de las disposiciones legales a que se refiere la prueba testimonial en esta Ley.

5.- REFORMAS DE 1980 A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Apenas, iniciada la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue notoria que ésta no había reglamentado aún el derecho de los trabajadores a tener viviendas cómodas e higiénicas como expresaba el texto constitucional, es por eso, que en 1972 se modifica el propio artículo 123 constitucional y la Ley laboral para crear el Instituto - del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, INFONAVIT. Y en 1974 - se crea el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores, FONACOT, y así también la Ley faculta en ese año al Ejecutivo - para crear Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en distintos lugares de la República.

Otras importantes reformas a la Ley Federal del Trabajo en el año de 1977, es la creación de un capítulo especial para normar los trabajos de los médicos residentes en periodos de adiestramiento en - una especialidad, reconociéndoles cabalmente sus derechos laborales.

En 1980 se añadió un nuevo capítulo al título sexto de la - Ley para regular las relaciones de trabajo entre los trabajadores académicos y administrativos de las Universidades e Institutos de Educación Superior Autónomas por la Ley, como complemento de la reforma al artículo tercero de nuestra Constitución en la que se consagra la auto

nomía de esas instituciones. Se establece así la compatibilidad entre los derechos constitucionales de estas instituciones y los de sus trabajadores.

Por último y para abundar más en éste aspecto concluimos; - que el primero de mayo de 1980 entró en vigor la reforma procesal para hacer más expedita, relativamente la justicia laboral. Al respecto trataremos en éste punto las reformas a la prueba testimonial, toda vez - que es el centro de nuestro estudio.

Dentro de nuestro esbozo en el capítulo III referente al "Derecho Laboral, se expusieron de manera clara algunas consideraciones - de las reformas de la Prueba Testimonial, nos toca ahora dejar plasmado otras importantes consideraciones de tal probanza.

Efectivamente cuando se trata del testimonio de un alto funcionario público y a juicio de la junta, quien determinará que no debe comparecer ante ella, se le enviará el interrogatorio para que lo conteste por escrito; pues bien en la mayoría de los casos éste resultado será inútil en virtud de que las respuestas las estampará el asesor legal de tal funcionario público, lo que es evidente la ineficiencia del testimonio.

En otro orden de ideas, el artículo 815 en su fracción V de la Legislación Laboral, se establece un sistema rígido de interrogatorio, de manera que la Autoridad Laboral no deberá admitir preguntas - que no tengan relación directa con la litis planteada a aquellas que - se hayan formulado con anterioridad al mismo testigo, ni las que lleven implícita la respuesta, con ésta aseveración se contraviene con lo

dispuesto por el artículo 781 del mismo ordenamiento legal que a la ley tra dice:

"Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y . . ."

En realidad la ley no debería de poner cortapisas a los interrogatorios en virtud de que "se desvirtúa la facultad que se concede a los tribunales de trabajo para apreciar las pruebas en conciencia"⁽³⁷⁾.

Por último, otra de las reformas a la prueba de testigos es la prevista en el nuevo artículo 820 de la Ley Laboral, que establece las condiciones para que pueda dársele valor probatorio a la declaración de un sólo testigo, al respecto diremos únicamente que es una buena intención del legislador, ya que éste aspecto lo trataremos con más amplitud en el último capítulo como punto trascendental de nuestros objetivos de tesis.

6.- LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO DE AMPARO.

La justicia en México brinda a los ciudadanos el último recurso por así llamarlo, en el juicio de amparo, cuando las Autoridades emiten resoluciones que a juicio de los interesados representa de algu

na manera o de otra que vulneran sus esferas de derecho, pueden por medio del juicio de amparo impugnar dichas resoluciones. Tal como hemos venido realizando nuestro trabajo, no es el propósito hacer un estudio pormenorizado de la prueba testimonial, en el juicio de amparo, bastenos mencionar que en la Ley de Amparo, la testimonial está incluida -- como un medio de prueba.

El juicio de amparo, en nuestra legislación positiva puede invocarse tanto en materia civil, penal, administrativa y en todas y -- cada una de las ramas jurídicas de nuestro país, por lo que toca a nuestra exposición, nos limitaremos al juicio de amparo en materia laboral.

"El juicio constitucional puede intentarse mediante dos vías según se trate de violaciones que la autoridad responsable haya cometido durante la secuela procesal y que no afecte al fondo del asunto relativo y que por un sólo cometimiento afecten al agraviado, en cuyo caso se estará en vía indirecta o bi-instancial, y según se trate de violaciones que la indicada responsable haya cometido en él la propia secuela del procedimiento, que afecte el fondo del negocio de que se trate, o en la sentencia misma, en cuyo caso se optará por la vía directa o -- uni-instancial"⁽³⁸⁾.

De la cita anterior, se desprende que el juicio de amparo en materia laboral opera en forma directa e indirectamente. Se presentará ante los juzgados de Distrito en el último caso y ante la Suprema Corte de Justicia cuando se trate de amparo directo, o bien ante los Tribuna-

38 DELCADO MOYA, Ruben, El Juicio de Amparo en el Procedimiento Laboral Piscis Editores, México, 1971, pag. 15.

les Colegiados de Circuito cuando se trate de competencia local.

Por lo que se refiere al Juicio de Amparo en materia laboral, las partes que integran el juicio de amparo son: el agraviado quejoso, el tercero perjudicado, la autoridad responsable y el Ministerio Público.

El amparo en materia del trabajo, cuando se presenta en forma de amparo indirecto es decir ante el Juez de Distrito, deberá llevar en el escrito de demanda: El nombre y domicilio del quejoso y de quien promueve en su nombre, el nombre y domicilio del tercero perjudicado, la autoridad o autoridades responsables, la Ley o acto de autoridad reclamados, los preceptos constitucionales que contengan garantías individuales que a juicio del quejoso estime violadas, y los preceptos constitucionales que se consideran vulnerados.

Una vez examinada la demanda de juicio de amparo por el juez de Distrito y toda vez que éste le haya dado entrada, admitida dicha demanda, se fijará la fecha en que deberá celebrarse la audiencia constitucional de juicio de amparo a que se refieren los artículos 147 y 149 de la Ley de Amparo. Dentro de la propia audiencia a que se refieren dichos artículos, se recibirán por su orden las pruebas, los alegatos por escrito y en su caso el pedimento del Ministerio Público.

Tratándose de pruebas en el juicio constitucional de amparo, las pruebas testimoniales y periciales, atento a lo ordenado en el artículo 151 de la Ley de Amparo, deberán enunciarse con cinco días de anticipación a la celebración de la audiencia constitucional, por lo -

que se refiere a su admisión, por lo tanto es importante hacer notar ésto, toda vez que de ello depende la forma en que opera en este juicio la prueba testimonial.

Por lo que se refiere a la reglamentación de la prueba testimonial en el juicio de amparo, podemos decir que no existe establecida dicha prueba, en virtud de que no hay capítulo especial sobre pruebas, sin embargo existen jurisprudencias definidas al respecto, las que serán tratadas en el último capítulo.

En el amparo directo o uni-instancial en materia de trabajo ya sea que se presente ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito, la demanda se presenta contra sentencias definitivas de Tribunales Civiles o Administrativos, o contra laudos de tribunales de trabajo, y como presupuestos de dicha demanda, independientemente de que deberá formularse por escrito; el escrito de demanda contendrá: nombre y domicilio del quejoso o de quien promueve en su nombre, nombre y domicilio del tercer perjudicado, autoridad o autoridades responsables, acto reclamado, fecha en que se haya notificado en laudo que está impugnando el quejoso, los conceptos de violación, y las leyes que en concepto del quejoso se haya aplicado inexactamente o que hayan dejado de aplicarse, así como los datos necesarios para precisar la cuantía del negocio.

Concluyendo, el procedimiento en el Juicio de Amparo por lo que se refiere a la prueba testimonial, ya sea directo o indirecto no se encuentra debidamente reglamentado, pero las partes en su escrito de demanda de juicio de amparo, y toda vez que el juez o la autoridad haya admitido dicha demanda, ofrecerá a las partes el término de Ley, para -

que proponga a sus testigos. Y la forma en que se desahoga la prueba testimonial, se puede decir que es similar a la de cualquier procedimiento ordinario, con la salvedad de que para su apreciación o valoración, no existen los Tribunales de conciencia que se encuentran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que quien da apreciación a la prueba testimonial en materia de amparo laboral, es el Magistrado ya sea de la Suprema Corte de Justicia o del Tribunal Colegiado, o el juez de Distrito según sea el caso.

CAPITULO IV

APLICACION Y VALORACION PRACTICA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

Antes de adentrarnos de lleno a este capítulo, haremos - una sucinta y breve explicación de la iniciación del procedimiento - ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo al artículo 871 de la Ley Laboral, se precisa la iniciación del procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la que se formalizará con la simple presentación del escrito de demanda ante la Oficialía Común de Partes, la que turnará "el mismo día" a la junta correspondiente.

Por otra parte el artículo 873 del mismo ordenamiento -- dispone, que dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo - del escrito inicial de demanda, la Junta dictará acuerdo señalando - día y hora hábil para la celebración de la primera audiencia señalada en el artículo 875, con el objeto de efectuarse dentro de los -- quince días siguientes al recibo de dicho escrito. Asimismo se mandará notificar personalmente a las partes con diez días de anticipación a la celebración de esa primera audiencia de conciliación, demanda y excepción y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Lamentablemente en la práctica cotidiana no se llevan a cabo los términos apuntados al pie de la letra, ya que las Juntas --

tardan en notificar a las partes, es decir, lo hacen después de cuarenta o sesenta días de recibido el escrito inicial de demanda, para que se celebre la primera audiencia.

Dentro de la primera etapa de la Audiencia de Conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se efectuará con la comparancia de las partes; el artículo 876 de la legislación laboral establece las reglas de su desarrollo; si las partes dentro de esta etapa de "Conciliación" no arreglan sus diferencias, inmediatamente se pasará a la segunda etapa de "demanda y excepciones".

Consideramos necesario hacer una explicación de lo que puede o debe entenderse por defensas y excepciones que el demandado opone; toda vez que en virtud de estas figuras jurídicas, gira todo el procedimiento laboral.

Es muy importante, decíamos la diferencia entre defensa y excepción, ya que ambos términos son en ocasiones equiparables o equivalentes por un gran número de litigantes, cosa absurda, aún cuando la Ley Federal del Trabajo identifica lamentablemente estos términos, debe darse una clara diferenciación. Efectivamente, los artículos 878 y 879 de la Ley Federal del Trabajo hablan de defensa y excepción indistintamente.

"El vocablo excepción, del latín exceptio, vale tanto como acción de excluir, de exceptuar para otros autores, el término excepción deriva de excipiendo; dirimir o enervar o de ex y actio; no

gación de la acción.

La excepción, se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta. La defensa no es una oposición a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda". (39)

Consiguientemente, el demandado en la fase o etapa de demanda y excepciones, la que aprovecha para oponer excepciones que pueden ser substanciales, como la falta de acción o de derecho, la de -- obscuridad de la demanda, la de exceso de peticiones y la de falsedad etcétera, todas ellas para excluirse de la acción invocada por el actor, por considerar que la demanda adolece de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación jurídica-- procesal perfecta. Y se defiende lógicamente, negando el derecho material pretendido en la demanda.

Se puede decir que un gran número de las demandas intentadas por la parte actora en los conflictos laborales aluden al despido injustificado del que haya sido objeto el trabajador, la contestación de la demanda por parte del patrón, fincará e integrará la litis, y --

39 Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, MUÑOZ, Luis. Biblioteca Ley de Derecho y Ciencias Sociales, Vol. IV, Porrúa Mexico 1948.

de las defensas y excepciones se puede inferir a qué parte correspon de la carga probatoria. Existen casos en que las cargas procesales -- se reparten, pero la gran mayoría de los casos, resulta trasladada -- la carga probatoria, toda vez que la forma más sencilla de defender a la parte patronal, tratándose de un despido injustificado.

Otro problema que se presenta cuando un trabajador es -- despedido injustificadamente es que por lo general este hecho ocurre sin presencia de testigos pero aún cuando los hubiese éste no significa que dichos testigos estén a disposición del trabajador, por varias razones pues en dado caso, que se ofrecieran a concurrir a declarar en favor del trabajador, es lógico suponer que traería represalias y consecuencias para los mismos.

Por otra parte, cuando el trabajador no cuenta con testigos que prestan servicios en la fuente de trabajo donde fué despedido, y echa mano de testigos ajenos a la fuente de trabajo, es fácil deducir que un hábil interrogatorio de repreguntas por parte del representante legal de la parte patronal, desvirtúa los hechos que el actor supuestamente manifiesta en su escrito inicial de demanda. Así mismo, existen también otros impedimentos para la parte actora tratándose de su prueba testimonial, ofrecida en tiempo y forma. Esto -- es, cuando éste ofrece testigos, generalmente fallan a la hora de la presentación de los mismos, ya sea porque no cuentan con recursos -- económicos para remunerarles el día que éstos pierden por ir a dep--oner, o ya sea porque los mismos testigos que inicialmente se ofrecie--ron, duden o tengan algún temor de que la parte patronal vaya a per--judicarles.

Sin embargo, todas estas dificultades se presentan muy frecuentemente en la parte actora por lo que a su prueba testimonial se refiere. Y sin pretender que tal probanza sea la única que pueda darle el éxito de un laudo condenatorio en los procesos individuales de trabajo, es por lo tanto una prueba que con todas sus deficiencias, con todas sus críticas, y con lo endeble de su misma estructura jurídica, en muchas ocasiones, los testigos de la parte actora contesten en las circunstancias de tiempo, modo y lugar, haciendo prueba plena.

Si bien es cierto que una gran mayoría de casos en el Derecho Procesal del Trabajo, es el patrón el demandado, quien tiene la carga de la prueba, no es menos cierto que éste, posee un material probatorio más considerable que el de la parte actora, y aunado a una buena defensa, logra obtener generalmente laudos absolutorios.

Por último, el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas conforme a las cuales se desarrolla la etapa de demanda y excepciones, estampándose en su fracción VIII, que al concluir ésta etapa, se pasará al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

1.- Ofrecimiento, Admisión y Desahogo de la Prueba Testimonial.

a) El ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso laboral, está sujeto a las siguientes formalidades:

I.- Se propondrá en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, o después de élla si se relaciona con hechos supervenientes.

II.- Se deberá referir a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudiquen.

III.- Deberá versar sobre hechos controvertidos.

IV.- El ofrecimiento deberá recaer sobre persona que no sea incapaz, procesalmente hablando, para atestiguar.

V.- De conformidad con la Ley de 1970, no es permitido -- ofrecer más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar; si se incumple con estas reglas, es decir, si se excede el número de testigos señalados, la junta en su oportunidad reducirá el número al permitido.

De acuerdo a las reformas de 1980, sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

VI.- Se indicará el nombre de los testigos.

VII.- Se señalará el domicilio de los testigos, y cuando exista impedimento para presentarlos directamente, se deberá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o motivo justificado que le impiden presentarlos directamente.

VIII.- Salvo en los casos de exhorto, al ofrecimiento no se necesita anexas los interrogatorios para los testigos.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

IX.- Cuando el ofrecimiento necesita exhorto para el desahogo, se exhibirá el interrogatorio por escrito a que se someterá el testigo, junto con las copias del mismo para que las otras partes presenten, en sobre cerrado, sus pliegos de repreguntas.

X.- El ofrecimiento de testigos que por enfermedad u otro motivo justificado estén impedidos para comparecer al local de la Junta a declarar, se hará con pedimento de que se reciba el testimonio en el lugar donde se encuentre el testigo imposibilitado.

XI.- Cuando el ofrecimiento de un testigo recaiga en un alto funcionario público, se solicitará que su declaración se reciba por oficio, anexándose para este efecto, el interrogatorio por escrito a que se sujetará, así como las copias del mismo para que las demás partes formulen, en sobre cerrado, sus pliegos de repreguntas.

b) Su admisión.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para admitir la prueba testimonial, deben verificar que en su ofrecimiento se hayan observado los siguientes requisitos:

I.- Que se refiera a los hechos contenidos en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados por las partes a quienes perjudiquen, y que por lo tanto, sean controvertidos.

II.- Que se haya ofrecido acompañada de los elementos necesarios para su desahogo.

III.- Consecuentemente, el oferente tendrá que haber in-

cado los nombres de sus testigos, entendiéndose con la obligación de presentarlos.

IV.- En caso contrario, el oferente tendrá que haber solicitado de la Junta su citación señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente. A este efecto, la Junta ordenará que por conducto del actuario se cita a los testigos en forma personal y con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba tener lugar la diligencia, guardando las reglas contenidas en el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo

V.- Cuando se haga necesario girar exhorto para la recepción de la prueba, el oferente deberá de haber exhibido el pliego de preguntas, junto con las copias para las otras partes. La contraparte podrá exhibir sus repreguntas en sobre cerrado, que será abierto por la autoridad exhortada, o formuladas directamente ante ésta.

*

VI.- En este último caso, ordenará se gire el correspondiente exhorto junto con el pliego de preguntas y el de repreguntas, éste en sobre cerrado.

VII.- A los testigos que no pudiera presentar directamente el oferente, la Junta, invariablemente, los citará para que concurren a rendir su declaración en la hora y día que al efecto señale con el apercibimiento de ser presentado por conducto de la policía.

VIII.- Señalaré la fecha y hora en que se desahogará la diligencia.

c) Su desahogo. En el desahogo de la prueba testimonial, se seguirán las siguientes reglas:

I.- El oferente presentará directamente sus testigos, salvo que hubiera solicitado que se citarán por conducto de la Junta.

II.- El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

III.- Serán separados los testigos con el objeto de que lo que uno declare no sea escuchado por los restantes.

IV.- Los testigos serán examinados en el orden en que fueron ofrecidos.

V.- Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

VI.- Después de tomarle al testigo la protesta de conducir se 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 se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

VII.- Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, la Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.

VIII.- El interrogatorio deberá ajustarse a los hechos controvertidos no confesados por la parte a quien perjudiquen.

IX.- El interrogatorio deberá hacerse con preguntas simples, unívocas y no sugestivas.

X.- Las preguntas no contendrán más de un hecho.

XI.- Las preguntas serán claras y concretas, y jamás sugerirán la respuesta. Significa que las preguntas no deben ser sugestivas (v. gr. contener la respuesta), dado que el testimonio es narración de hechos generalmente vistos u oídos; así como tampoco el declarante debe asentir sumisamente el relato contenido en la pregunta que contesta. En el primer caso - contestación sugerida-, corresponde a la Junta de oficio o petición de parte calificar y reformar la expresión del interrogatorio; en el segundo supuesto, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá exigir para asegurarse de que dice la verdad, la razón del dicho. Se entiende por razón del dicho los motivos en que se funda el testigo para formular sus afirmaciones y demostrar cómo y porque conoce los hechos sobre lo que dispone; es decir, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que los conoció. La ausencia de tales motivos impide a la Junta valorar correctamente la declaración, y cuando ello sucediera, ante la presunción de un --

testimonio falso debe en conciencia resultar ineficaz.

XII.- El testigo contará sin poder tener notas o apuntes, a menos que por la índole de la pregunta, se le autorizara.

XIII.- Al testigo se le podrán mostrar documentos que integran el expediente para que pueda contestar con precisión una pregunta formulada sobre ellos.

XIV.- Primera interrogará el aferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

XV.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras.

XVI.- Como ya se dijo, los testigos están obligados a — dar la razón de su dicho, y la Junta deberá notificarla, respecto de las respuestas que haya en sí.

XVII.- 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 sabe o 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 substancia ni en la redacción.

XVIII.- Si el testigo no habla el idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tri

bunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiera, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.

XIX.- 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.

XX.- 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 objetará 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.

XXI.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir declaración, al día y la hora señalados.

2.- La Carga de la Prueba.

La Carga de la Prueba es una figura jurídica tan antigua como el derecho mismo, siempre e ido implícite en los procedimientos judiciales. En efecto retrocediendo en la Historia, observamos ya, — que en el derecho clásico romano se encontraba reglamentada la carga

de la prueba.

"La tradición romana, recibida, por los legisladores del siglo XIX a través de la elaboración doctrinal del derecho común, — funda el concepto de carga de la prueba sobre la necesidad práctica de que cada una de las partes alegue y pruebe en el proceso aquellos hechos a los cuales la norma jurídica vincula el efecto deseado".⁽⁴⁰⁾

De tal manera que del antiguo derecho romano, como puede observarse en el procedimiento de la legis acción sacramento y en general en el proceso por legis actione, la carga de la prueba correspondía por igual a ambas partes. En el período clásico existieron — normas que asignaban indistintamente la carga, en cada caso, con un criterio práctico de equidad, o le dejaban esa tarea al juez a manera de árbitro. Posteriormente, en el Derecho Justiniano surgieron principios generales, y en particular, el fundamental que ponía a cargo de quien afirmaba la existencia o inexistencia de un hecho, como la base de acción o excepción, las pruebas, ya fuera actor o demandado".⁽⁴¹⁾

En la Edad Media, la carga de prueba se basó en el principio de que incumbía al actor que afirmaba, el hecho de probar esas

40 MICHELI GIAN, Antonio, La Carga de la Prueba, Jurídica-Europa-América-Argentina, 1961, pag. 59

41 DEVIS ECHANDIA, Herando, Compendio de Pruebas Judiciales, Tamis Argentina, 1969, pag. 169.

afirmaciones pero completado con el principio que le asigna este carácter al demandado que se exceptionaba. El Derecho Canónico siguió con los mismos principios que aceptó la Edad Media y en las Partidas el Derecho Español, imputaba la carga de la prueba al actor.

La carga de la prueba realmente ha evolucionado prácticamente en este siglo, los procesalistas de la Escuela Italiana entre ellos Carnelutti, Quioventa, Calamandrei, etc., estudiaron con un criterio más evolucionado el concepto de carga de la prueba. Sin embargo, es Micheli, autor italiano el que aportó el más valioso estudio sobre la carga de la prueba.

La carga de la prueba es una noción procesal que contiene la regla de juicio, y por medio de la cual se le indica al juez - como debe fallar cuando no encuentra en el proceso pruebas que le den certeza sobre los hechos que deben fundamentar su decisión, establece a cual de las partes le interesa la prueba de tales hechos, para evitarse desde luego, consecuencias desfavorables.

Con el propósito de reafirmar, al tocar la carga de la prueba, entendemos que no es una obligación, ya que la omisión de pruebas no trae como consecuencia una sanción jurídica, sino la pérdida de la utilidad de la misma "la carga de la prueba es la necesidad de justificar las aseveraciones o hechos en el proceso por propio interés y no por deber. Los procesalistas modernos consideraron esta carga como una necesidad que tiene origen, no en la obligación legal sino en condiciones de tipo realista de quien quiera eludir el peligro de que el laudo le sea favorable, porque la aportación de --

pruebas conducen a formar la convicción de la junta sobre los hechos, de las acciones o excepciones"⁽⁴²⁾.

En consecuencia, la relación jurídica procesal impone a las partes determinadas conductas en el desarrollo del proceso, cuya inobservancia les acarrea consecuencias adversas, más o menos graves, como la pérdida de sus oportunidades para su defensa. Y otra más, que pueden ocasionar incluso la pérdida del proceso. Por ello, las partes deben ejecutar ciertos actos y hacer peticiones, todo ello dentro de los límites de tiempo y lugar que la ley procesal señale, si quieren obtener las partes buen éxito.

Visto lo que representa jurídicamente la carga de la prueba, y habiendo explicado que su origen se remonta hasta el Derecho Romano, y en el presente siglo, en que los tratadistas han remitido el concepto de carga de la prueba al actual, dándole incluso verdadera autonomía conceptual toda vez que representa una noción fundamental para la teoría general del derecho y el proceso, es comprensible, que este tema sea de profundo interés, y no es posible penetrar ampliamente en su estudio, sólo veremos los aspectos más sobresalientes de la carga de la prueba tal y como se considera actualmente, y en el campo que más nos interesa, en el Derecho Procesal del Trabajo.

Si tradicionalmente la "Onus Probandi" se entendió como aquella consecuencia que incumbía al actor probar lo que afirmaba y, al no

42 TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 1980, pag. 324.

probar sus excepciones, esto siguiendo el principio romanista "Semper Necessitas probandi incumbit ei qui argit" y "qui exceptione probare debet qued excipitur". Con las ideas modernas, se ha resquebrajado esa concepción, y la carga de la prueba, ha motivado grandes controversias teóricas y doctrinales que han dado pauta a diversas teorías según las cuales, la carga de la prueba es para algunos, una obligación para - - otros una carga, para otros un interes procesal de las partes, etc., - intentaremos sintetizar algunas de las más conocidas teorías.

1.- Tesis según la cual la carga de la prueba es una categoría de obligación, la sostienen entre otros, Ascarelli; no es muy aceptada esta tesis, y de hecho se ha rechazado en virtud de que sus críticos sostienen que la carga de la prueba no es una obligación, y sus expositores sólo observan la circunstancia de que es una obligación - - probar, de lo contrario las partes se acarrearán consecuencias desfavorables. Olvidando que las partes tienen poder o facultades y libertad - - para probar, y no una obligación.

2.- Tesis que considera la carga de la prueba como vínculo jurídico impuesto para la protección del interés público, esta teoría se inclina al derecho público, y la noción de carga de la prueba se reduce a la de un poder-deber, sin tener en cuenta que la tutela de un - - interés propio, es justamente la esencia de la carga probatoria.

3.- Tesis que define la carga de la prueba como un deber libre; Brocuetti, es el autor de esta teoría, que define el deber como - - definitivo para resolver el problema de la noción de carga probatoria, y por lo tanto la carga es un deber libre que las partes tienen para - - probar lo que a su derecho conviene. Esta tesis tampoco es muy clara, -

porque confunde el deber con la Carga y la obligación, y por lo tanto constriñe a las partes a una función coercitiva que restringe la libertad para actuar procesalmente a las partes.

Es el Jurista Gian Antonio Michelli, quien profundiza en el estudio de la carga de la prueba y quien ha hecho la crítica de todas las teorías anteriores sobre la carga de la prueba, y junto con Rosemberg, Silva Melero y otros, han creado una teoría que consideramos a la carga de la prueba como una facultad o poder de obrar libremente en beneficio propio, siendo lícito abstenerse de hacerlo, y por lo tanto, sin que haya coacción o sanción, y sin que exista un derecho de otro a exigir su observancia. Pensemos que es la más acertada de todas las teorías por su misma flexibilidad, y por lo valioso de sus conceptos que postulan a la carga de la prueba no como una obligación o un deber de las partes sino un interés en beneficio propio para probar los hechos que afirman. Michelli, es definitivamente quien diferencia nítidamente el deber de la obligación, de la carga y del interés.

"La noción sobre la cual se ha hecho girar toda la teoría de la carga de la prueba, es precisamente la de carga, entendida como entidad jurídica distinta de una obligación en el sentido de que en determinados casos la norma jurídica fija la conducta que es necesario observar, cuando un sujeto quiera conseguir un resultado jurídicamente relevante, En tales hipótesis, un determinado comportamiento — del sujeto es necesario para que un fin jurídico sea alcanzado, pero, de otro lado, el sujeto mismo es libre de organizar la propia conducta como mayor le parezca y por consiguiente también eventualmente en

sentido contrario, al previsto por la norma. La no observancia de esta última, no conduce a una sanción jurídica, sino sólo a una sanción económica. Tal carácter destacado de la carga lo ha aportado Carnelutti en la noción de acto necesario, acto jurídico éste, que en derecho hace cumplir a quien quiere conseguir una cierta finalidad, correspondiente a un interés propio, como contra puesto al acto debido.

El concepto de carga se basa, pues sobre la correlación entre ejercicio de una facultad (interés) reconocido por la Ley, y un resultado favorable"⁽⁴³⁾.

Para resumir, y tomando en consideración la tesis de Michelli, en el sentido de que la carga de la prueba es una facultad o poder de obrar libremente en beneficio propio, siendo lícito abstenerse de hacerlo, toda vez que no existe sanción o coacción, y que no puede considerarse a la carga de la prueba como una obligación o un deber, se concluye que procesalmente hablando, la carga de la prueba es:

1.- Una relación jurídica activa, al contrario de una obligación o un deber, que son relaciones jurídicas pasivas, porque la carga de la prueba es un interés que atiende a las partes para que ejerciten libremente actos jurídicos procesales para su propio beneficio.

43 MICHELI GIAN, Antonio, La Carga de la Prueba, Jurídico, Europa-América, Argentina, 1961, pag., 60 y 61.

2.- En la carga de la prueba, las partes se encuentran en absoluta libertad para escoger su conducta y ejecutar o no el acto — que la norma jurídica contempla, no obstante que su inobservancia acarre consecuencias desfavorables. Pero ni siquiera el juez puede exigir el cumplimiento de las cargas procesales y menos aún obligarlo — coercitivamente, de donde inferimos que la inobservancia de las car-gar procesales son lícitas. Y no acarrear como en el incumplimiento — de obligaciones jurídicas, sanciones jurídicas.

3.- Existe, por consiguiente, una conveniencia práctica — de observar la carga, pero no una necesidad jurídica ni tampoco un deber ni obligación para las partes, por lo tanto no existe un derecho de la contraparte o de tercero de exigir el incumplimiento de las car-gos procesales.

Hemos querido explicar brevemente como ha evolucionado el concepto de carga de la prueba, por que en nuestro procedimiento del Derecho del Trabajo, como veremos, reviste características más espe—ciales.

A raíz de las reformas procesales, se ha pretendido con-formar sobre bases más justas y sólidas una teoría renovadora en mat-ria de pruebas, como es el caso de que las juntas eximirán de la car-ga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios se pueda con-ocer la existencia y veracidad de los hechos alegados. Para ese efecto, el Legislador previó que la junta requiriera al patrón demandado para que exhibiera todos los documentos que esté obligado a conservar, de no hacerlo se presume que ciertos hechos son verídicos o ciertos de —

esta manera el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo los enumera en sus catorce fracciones, además del aviso a que se refiere el último párrafo del artículo 47 del mismo ordenamiento legal.

"Estas nuevas hipótesis de contenido eminentemente social afianzan la igualdad real entre las partes en el proceso, indican y obligan el uso de la conciencia en la apreciación de las pruebas, y limitan la injusticia al responder en esencia a una concepción clasi-ta y social del derecho procesal del Trabajo"⁽⁴⁴⁾.

Obedeciendo al principio jurídico de que donde hay la misma razón debe haber la misma disposición, y ante la ausencia muchas veces, de la posibilidad por parte del trabajador para demostrar algunos hechos, la Suprema Corte de Justicia, ha considerado justo arrojar a la parte patronal la carga de la prueba, para el mejor esclarecimiento de la verdad.

El maestro Armando Porras, opina en relación a la inversión de la carga de la prueba, afirma que la naturaleza protectora del Derecho Procesal del Trabajo en favor de los trabajadores, desemboca en el fenómeno de la inversión de la carga de la prueba y que la teoría de ésta, se inspira en la clase eminentemente trabajadora y en

44. ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformar a la Ley Federal del Trabajo, en 1949, Universidad Nacional Autónoma de México, México — 1980, pag. 57.

consecuencia es tutelada por la Ley.

Al respecto nos parece, que si bien es cierto que el Derecho Sustantivo del Trabajo es protector de la clase trabajadora, sin ser destructora de la patronal, las normas del trabajo tienden a conseguir el justo equilibrio entre el trabajo y capital, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo segundo de nuestra Legislación Laboral. Pero en el campo del Derecho Procesal del Trabajo no se pretende una protección especial que la Ley no autoriza, sino que dadas las características tan especiales del Derecho que nos ocupa, es no dejar a los trabajadores en un estado de indefensión.

Hemos querido incluir en nuestro trabajo este aspecto tan interesante, en virtud de que en parte con las nuevas reformas procesales se corrige el aspecto de la carga de la prueba.

Una de las Jurisprudencias emitidas por nuestro más alto Tribunal, y que según el sentir de muchos tratadistas, **es aquella en la cual se afirma que si el actor es prepuesto para que vuelva a su trabajo cuando éste está manifestando que fué despedido injustificadamente**, y la empresa niega el despido y ofrece el trabajo, la carga de la prueba por lo que hace al despido injustificado, toca al actor la prueba testimonial que es fundamental para que éste obtenga un laudo satisfactorio.

Despido, carga de la prueba.-- Cuando la parte demandada — niega el despido del actor y ofrece reponerlo en el empleo, éste acepta y se señala nueva fecha y hora para la diligencia

cia de reinstalación, quedando enterada la Empresa y al - practicarse dicha diligencia el personal de la demandada no permite el acceso al actuario comisionado para tal efecto, ni el actor, al centro de trabajo, resulta que trae - como consecuencia tal actitud, que se haga negatorio el - ofrecimiento del trabajo al actor, y, por tanto no corresponde a éste la carga de la prueba del despido, toda vez que no se cumplieron los elementos fundamentales para hacer el ofrecimiento. (Ejecutoria informe 1967 Cuarta Sala pp. 27 y 28. A.D. 45/2, 30 de enero de 1967).

"Despido del trabajador. Ofrecimiento del trabajo en caso de.- El ofrecimiento hecho por el patrón de reinstalar al trabajador que reclama el cumplimiento de su contrato, só lo tiene como efecto el que pase al actor la carga de la prueba sobre el despido alegado y el que dejen de correr los salarios caídos correspondientes, cuando se ofrezca - seguir cumpliendo el contrato de trabajo en los términos exigidos por el trabajador, más no cuando se ofrezca que éste regrese a sus labores en las condiciones pretendidas por el patrón y que no fueron las que realmente se pactaron. Consecuentemente, debe incluirse que al no haber - ofrecido el patrón el trabajo al actor en las mismas condiciones y términos en que lo venía haciendo no se revertirá la carga de la prueba y por lo tanto correspondió a la demanda acreditar el abandono. (Ejecutoria Volumen - CIX Quinta Parte p. 25. A.D. 7972/75, Rutilio Contreras - Coja R. el 21 de julio de 1966)".

En la tesis jurisprudencial comentada con anterioridad opera la inversión de la carga de la prueba al actor por lo que se refiere al despido injustificado, y pensamos que solamente con la prueba testimonial puede probar el supuesto despido injustificado, no así en las dos tesis citadas puesto que si no se reinstala al trabajador debidamente en los términos y condiciones en que el trabajador venía prestando el servicio, el actor no tiene en estos casos la inversión de la carga de la prueba.

Terminamos nuestra exposición de la carga de la prueba en el derecho laboral, diciendo que, en muchas ocasiones la carga de la prueba corresponde a la parte demandada y ésta, utiliza la prueba testimonial como un medio probatorio eficaz y preciso, ya que el patrón puede fácilmente echar mano de los testigos que laboran a su servicio, por otra parte pueden concurrir estos testigos sin ninguna responsabilidad ante las Juntas, y en muchas ocasiones los patrones premian a sus trabajadores que les sirven de testigos por haberles ayudado en un conflicto laboral, en cambio el trabajador cuando tiene la carga de la prueba, se topan con múltiples obstáculos para que sus testigos salgan con éxito en la prueba testimonial ofrecida por su parte.

3.- La Psicología de los Testigos.

El más trascendente de los críticos en torno a la prueba testimonial es Françoise Gorphe, considera en su obra "La Crítica del Testimonio", que el testigo es un instrumento, pero es un instrumento vivo, inteligente y autónomo que no se puede comparar a ningún otro, es infinitamente superior a los demás instrumentos probatorios. No se

tiene el recurso de ponerlo a punto antes de utilizarlo; hay que tomarlo tal como es, y con lo que dé. Pero importa al menos examinar y comprobar sus resortes e intentar destruir sus inexactitudes, a fin de poder apreciar su valor cuando se tenga necesidad de conocerlo. — Esto no es ciertamente cosa fácil: Los resortes del instrumento son toda la personalidad del testigo bajo los diversos aspectos, morales, intelectuales, afectivos y psíquicos.

Estos aspectos que Gorphe analiza muy minuciosamente, — fundamentando la psicología judicial y se basa en tres grandes campos empíricos a saber: Primero, el que toma las experiencias de los testigos y los análisis psicológicos de los mismos. Segundo; las observaciones fundamentadas en la psicología experimental, con métodos del test psicológico y pruebas muy complejas, para los procesos mentales que nos llevan a un riguroso progreso científico. Tercero, el sustentado en las observaciones clínicas, constituidas por el examen directo continuado de los testigos que presentan una anomalía, una perturbación o una enfermedad mental y Cuarto, las comprobaciones judiciales, que forman las reglas de la práctica cotidiana de los Tribunales.

Tode esto dirigida a la prueba testimonial, dan como resultado para el autor en cuestión, un material muy abundante para su crítica del testimonio.

Debemos aclarar empero, que Gorphe es un autor penalista, en su estudio del testimonio y en atención a los bienes que jurídicamente se tutelan, tal probanza es examinada en el campo del Derecho-

Penal, con mucha mayor rigidez, y debe ser sancionado severamente el falso testimonio.

La prueba Testimonial ha sido siempre muy discutida por lo que hace a la psicología del testigo que depone, puesto que el hecho de que éstos conozcan o les consten los hechos sobre los cuales declararan, no necesariamente esos hechos son verdaderos, hábida cuenta de que en muchas ocasiones se confunde la verdad con la mentira a grado tal que es muy difícil saber cual es una y cual es la otra.

Volviendo a nuestro autor Gorphe, este considera que el testimonio adolece de esa identificación entre la verdad y la mentira por que no se ha hecho una crítica sistemática que permita diferenciar los verdaderos errores que invalidan a un testimonio, de ahí, que ese autor considere como tarea esencial para la crítica del testimonio aplicar la psicología judicial.

Por psicología de los testigos podemos entender todas aquellas facultades, que se localizan en la actividad mental del sujeto. Atención, afección, moralidad, etc., y que por medio del sus sentidos y su intelecto, exterioriza hacia los demás sujetos a efecto de que puedan justificar su deposición, en el caso de un testigo, de su testimonio.

Gorphe considera también que los juristas, no conocen hasta ahora nada más que las viejas prácticas de distinción común entre el error voluntario o mentira castigada por la Ley como falso testimonio, y el error involuntario o propiamente tal, no punible. Pero no -

tienen alcance en sus apreciaciones para poder hacer una mejor exclusión y recusación de los testigos para poder valorar debidamente los testimonios.

Así, este autor estructurará una verdadera gama de errores voluntarios e involuntarios que permiten valorar al testimonio y la psicología del testigo, utilizando para ello los medios de diagnóstico del testimonio, la credidad, el interrogatorio, los informes, el examen mental, los tests psicológicos, los aparatos de psicodiagnóstico, la prueba de asociaciones, la investigación y descubrimiento - de los complejos psíquicos, todo ello empleado con lo que se denomina método de conjunto en la psicotécnica judicial, puesto que emplear aisladamente cada uno de estos métodos conduciría a errores.

A todo esto, Gorphe añade los elementos que psicológicamente constituyen al testigo para poder valorar al mismo, como son — la moralidad, las disposiciones afectivas, amor, odio, venganza, simpatía, etc. y el estado psicopatológico como sería, la debilidad mental, perversidad, alineación, mitomanía etc., y desde luego el aspecto del valor del testimonio según el objeto de éste, y que es captado por los sentidos del testigo (percepciones auditivas, visuales, gustativas, táctiles y movimientos en general).

Como puede verse, este autor es un verdadero estudioso de la prueba testimonial, lamentablemente sus apreciaciones que son muy respetables son desconocidas en otros campos del derecho y lo que es peor, son inaplicables en campos del derecho civil, y más aún en nuestro derecho laboral, toda vez que el procedimiento del derecho del —

Trabajo no requiere de los formalismos de otras ramas del derecho y - por lo tanto un análisis minucioso, tal como lo pretende Gorphe de la prueba testimonial, nos llevaría a desvirtuar la naturaleza práctica del procedimiento laboral.

No obstante, el derecho del trabajo aplica en cierta medida normas y principios tendientes a la exclusión y separación de testigos y aún cuando no afectan totalmente los testimonios, sí sirven de pauta para que el tribunal en conciencia puede apreciar dichos testimonios, y aplicar así un laudo congruente con la verdad real o sabida.

Las circunstancias personales de los testigos en el derecho del trabajo, serán examinadas en nuestro último capítulo, solamente diremos por ahora que en el procedimiento laboral los testigos como instrumentos de prueba pueden estar afectados de una ineficacia para deponer (parentesco, afinidad, parcialidad, etc) y no por ello dejan de ser testigos, porque aún cuando se hagan incidentes de tachas correspondientes, invocando precisamente esas circunstancias que el litigante haga valer como determinantes para la invalidez de ese testimonio, es la apreciación en conciencia que la junta correspondiente hace de las tachas formuladas, y además todas las pruebas ofrecidas se valoran globalmente y no aisladamente.

En el Derecho Procedimental del Trabajo no sería posible aplicar una exclusión rigurosa de los testigos, por que tomando en cuenta que lo que se pretende probar en los conflictos obrero patronales generalmente es una verdad jurídica formal, inserta en la contes-

tación de demanda o en el escrito inicial del actor, y no la verdad real o histórica de los hechos, sería irrelevante aplicar una psicología judicial a los testigos que en última instancia van a deponer sobre verdades jurídicas.

Además, sería injusto y desproporcionado, emplear un rigorismo de crítica testimonial al estilo de Gorghe, si se aplicara a aquellos casos en los cuales los trabajadores acuden a las juntas de Conciliación y Arbitraje, con testigos ignorantes, a veces inmorales, y que se supone desean ayudar al actor, insistimos, si se hiciera una técnica de investigación rigurosa se haría trisac a estos testimonios que son frecuentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que en muchos casos se tiene que ver al actor en las circunstancias de ofrecer testigos falsos, sin olvidar que esta práctica es también muy utilizable por la parte demandada.

Otro aspecto que se aprecia fácilmente en la psicología de los testigos en el procedimiento laboral, es aquél que atiende a la misma capacidad mental de los testigos ofrecidos por el trabajador. En atención a la categoría social a la que pertenece el trabajador se puede decir que culturalmente el trabajador en México deja mucho que desear, y si a esta se suma su falta de instrucción técnico o profesional, y las circunstancias en que pudo haber presenciado los hechos sobre los cuales depone, es lógico suponer que cualquier litigante con práctica profesional destruya un testimonio de un testigo en esas circunstancias, con hábiles repreguntas, salvo cuando se trata de testigos profesionales se requiere un conocimiento más hábil, para hacerlos incurrir en contradicciones.

Efectivamente, los testigos que presenta el actor en los juicios laborales, son generalmente obreros sin ninguna cultura y con deficiente lenguaje, memorabilidad o capacidad perceptiva restringida, y la prueba más fehaciente de ello es que si no se les prepara previamente al desahogo de la prueba testimonial, les consten o no los hechos sean testigos ciertos o falsos, de cualquier forma por su ignorancia, falta de preparación, y el temor de que algo pueda pasarles al ir a declarar, todo ello hace que su deposición salga mal, aún cuando lo que pretenda probar sea una verdad histórica.

De tal manera, consideramos que la técnica procesal que Gorphe utiliza como auxilio en la crítica del testimonio en Derecho Penal, es magistral y creemos que debería usarse en todas las ramas del Derecho, pero en el procedimiento del Derecho del Trabajo por la naturaleza misma del proceso y las razones que hemos apuntado, un riguroso examen de exclusión y recusación de testigos restaría aún más la probabilidad al trabajador de probar los hechos que le interesan para obtener consecuencias favorables en un conflicto laboral.

Las causas de que el testimonio siempre ha sido atacado por sus destructores radica en que la mentira es una condición inherente al ser humano, y por ello la prueba testimonial puede estar afectada de múltiples vicios que la invalidan, la exageración en los hechos que declara el testigo, la discordancia en lo que dice uno respecto del otro testigo, y muchas otras circunstancias son aprovechadas por sus críticos.

Las consecuencias de un testimonio viciado en su deposición

por el testigo, puede ser la valoración misma del testimonio quedando reducido a prueba que no hace plenitud. Afortunadamente en el procedimiento laboral existe la apreciación de las pruebas en conciencia por parte de los juzgadores, sin que ésto quiera decir que a su antojo o arbitrio las juntas declaren probados determinados hechos, antes al contrario, la apreciación en conciencia significa que las pruebas ofrecidas por las partes deberán analizarse y apreciarse en la verdad real o sabida, y auxiliándose de la lógica y siempre con la equidad presente.

"La valoración del testimonio humano exige profundos conocimientos psicológicos, sin los cuales el juez caminará a ciegas y expuesto a incurrir en errores gravísimos. Para esta tarea, los conocimientos exclusivamente jurídicos son insuficientes. La psicología del testimonio es una rama de la psicología experimental que el juez debe conocer y aplicar a la valoración de la prueba testimonial"⁽⁴⁵⁾.

Por último y reduciendo lo anterior desprendemos que si de aplicarse aunque parcialmente los criterios de Gorphe, se tendría que establecer con justicia y en principio, que quien quiera ser verdadero jurista, debe ser más que esc.

4.- Tacha de Testigos.

Gramaticalmente, tacha significa la nota o defecto de una

45 DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, México, 1952, pag. 107.

cosa que la hace imperfecta. En el ámbito del Derecho Procesal tacha - son "los defectos o causas de inverosimilitud o parcialidad que concurren en los testigos y se alegan para invalidar o desvirtuar la fuerza de sus declaraciones"⁽⁴⁶⁾.

Vimos en el apartado anterior, que cualquier circunstancia psicológica que deriva de un testigo, y que denote interés, parcialidad, pasión, odio, etc., sirve para que la contraparte dentro del procedimiento, haga valer esas deficiencias, como un impedimento para invalidar el dicho de los testigos, bien sea relativo o absoluto, y darle así luces al juzgador para la apreciación y valoración del testimonio.

El momento procesal oportuno en que las partes de un litigio pueden hacer valer las recusaciones y exclusiones de testigos que su juicio hagan pensar que el testimonio ofrecido por alguna de las partes, sea falso, parcial, o no idóneo, etc., debe de abrirse en el momento procesal oportuno, y se denominará "incidente de tachas".

Nuestra legislación positiva, incluye el incidente de tachas en diversos ordenamientos legales, así el Derecho Civil y el Derecho Laboral, fundamentalmente, reglamentan el incidente de tachas, no así el Derecho Penal, toda vez que la tachas, en este procedimiento no

46 DE PINA VARA, Rafael y José Castillo Larreañaga, Derecho Procesal Civil, 15ª Edición, Porrúa, México, 1971, pag. 327.

se permiten, sin embargo se pueden hacer manifestaciones en el momento procesal oportuno tendientes a invalidar los testimonios.

Puede decirse que las tachas de los testigos justifican su existencia en virtud de que a través de este incidente, se puede evitar que los testimonios evidentemente parciales o inverosímiles, que de cualquier manera afectan el dicho de cualquier testimonio, debe procederse a formular las tachas correspondientes.

Cuando hablamos de los requisitos de existencia, validez y eficacia jurídica del testimonio, dijimos que en muchas ocasiones se puede dar el caso de que la prueba testimonial al ser ofrecida por las partes, pueden concurrir estos tres tipos de elementos, es decir el testimonio puede afectarse y en él pueden ir insertos los requisitos de existencia, de eficacia y de validez, o puede ser que sólo exista uno de esos tres requisitos en el testimonio, pero quien hará la apreciación debida de estos requisitos será el juzgador, no sin ello, que la contraparte ataque el dicho de esos testimonios haciendo valer la falta de alguno de los tres requisitos antes mencionados, por lo que desde ahora hacemos hincapié en que las tachas pueden ser absolutas o relativas.

En el procedimiento Civil, el artículo 371 del Código Procesal para el Distrito Federal, el incidente de tachas es regulado de la siguiente forma:

Artículo 371.- En el acto del examen de un testigo o dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de

aquel por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando esa circunstancia no haya sido ya expresada en sus de claraciones, La petición de tachas se substanciará incidentalmente y su resolución se reservará para definitiva, debiendo suspenderse mien tras tanto el pronunciamiento de ésta.

El artículo 372.- No es admisible la prueba testimonial - para tachar a los testigos que hayan declarado en el incidente de tachas.

En relación a estas disposiciones, cabe decir en primer término, que no se hace una distinción entre causas de tachas absolutas y causas relativas, en efecto, ya vimos qué requisitos procedimen tales hacen que el testimonio pueda ser tachado relativa o absoluta mente.

Lo que sí es digno de consideración, en lo relativo a este incidente de tachas por lo que hace al procedimiento civil, es la limitación de testigos a que se refiere el segundo de los preceptos legales transcritos, y que se consideran encomiables porque se previe ne una cadena ininterrumpida de incidentes de tachas.

En el Código Federal de Procedimientos Civiles las disposiciones acerca del incidente de tachas, es más amplio, toda vez que incluye las tachas de los peritos, que se consideran como testigos de calidad.

El artículo 106 establece; que dentro del término probato

rio o dentro de los tres días siguientes a la notificación del Decreto en que se haya hecho la publicación de las pruebas, pueden las partes atacar el dicho de aquel, por cualquier circunstancia, que en su concepto afecte su credulidad. Para las pruebas de las circunstancias alegadas, se considera un término de diez días y cuando sea testimonial, no se podrán presentar más de tres testigos sobre cada circunstancia. El dicho de estos testigos ya no puede impugnarse por medio de prueba, sin perjuicio de las acciones penales que proceden, y su valor se apreciará en la sentencia, según el resultado de la discusión en la audiencia final del juicio.

Existen también algunas disposiciones legales en el Código de Comercio que de su simple lectura se puede desprender que la concurrencia de los testigos, a cualquier Tribunal, y que está incluido en alguna de las fracciones del artículo 1262 del Código de Comercio y que incluye los impedimentos legales para ser testigos, y que textualmente dice:

Artículo 1262.- No pueden ser testigos: Primero, el menor de 14 años sino en casos de imprescindible necesidad a juicio del juzgador; segundo, los dementes y los idiotas; tercero, los ebrios constitucionarios; cuarto, el que haya sido declarado testigo falso o falsificador de letra, sello o moneda; quinto, el tálur de profesión; sexto, los parientes de consanguinidad dentro del cuarto grado y por afinidad dentro del segundo; séptimo, un cónyuge a favor de otro; octavo, los que tengan interés directo o indirecto en el pleito; noveno, los que vivan a expensas o sueldo del que los presenta; décimo, el enemigo capital; décimo primero, el juez en el pleito que juzgó; décimo segun-

do, el abogado y el procurador en el negocio de que lo sea o lo haya sido; décimo tercero, el tutor y el curador por los menores y éstos — por aquellos, mientras no fueren aprobadas las cuentas de la tutela.

Este ordenamiento legal, de acuñación civilística, enumeran casi ilimitadamente los impedimentos legales para declarar, de manera tal que cualquier testigo que encaje en alguno de estos supuestos, se le podría tachar en el incidente respectivo, pero en el procedimiento laboral, atento a su naturaleza, se ha dicho ya insistentemente que rompe con los moldes tradicionales civilistas, ya que si reúne los requisitos y las circunstancias de tiempo, modo y lugar, hacen prueba plena de los testimonios, por lo tanto las tachas en el procedimiento civil y procedimiento laboral tiene sus diferencias.

En el procedimiento laboral, el incidente de tachas se ventila en el momento de concluir el desahogo de la prueba testimonial a cargo de cualquiera de las partes que lo ha ofrecido, y es ahí donde se ataca el dicho de los testigos que han depuesto, abriéndose desde luego el incidente de tachas respectivo.

Efectivamente y congruente con la prontitud que debe caracterizar el procedimiento laboral, el incidente de tachas se ventila — dentro de la audiencia respectiva al desahogo de la prueba testimonial, no como en el Derecho procedimental Civil, que se verifica 3 días después del desahogo de la prueba.

El Artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta. ✓

Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el Artículo 884 de esta Ley.

En el procedimiento laboral, el incidente de tachas debe solicitarse alguna de las partes que a su juicio considere que los testigos ofrecidos por su contraparte adolecen de vicios en sus declaraciones, tales como contradicciones manifiestas en sus declaraciones respecto de un testigo con otro, falsedad en las declaraciones, y en fin cualquier circunstancia que se presuma invalidada, es bastante técnico el procedimiento para tachar, pero se puede decir que en la práctica procesal los litigantes utilizan cada uno su técnica, y mientras algunos pretenden tachar el dicho del testigo, es decir, su misma declaración, otros pretenden tachar al testigo mismo como tal, lo importante es atacar el interrogatorio que le ha sido formulado al testigo y sobre esa declaración tratar de atacar cualquier circunstancia que denote algún interés, parcialidad o cualquier otra circunstancia.

De cualquier manera el incidente de tachas es tan sólo una parte más de una cadena de actos jurídicos procesales que debe considerar el juzgador en el momento de emitir la resolución definitiva.

5.- Testimonios Concordantes y Testimonios Discordantes.

Los litigantes generalmente cuando formulan su incidente de tachas por

lo que se refiere a los testigos ofrecidos por su contraparte, los atacan diciendo que el dicho de estos testigos no es concordante, en virtud de que incurren en contradicciones y por lo tanto los tachan por su falta de credibilidad. Entonces la concordancia de un testimonio es lo que se denomina testigo conteste, y viceversa, un testigo contradictorio, es un testigo discordante.

Es necesario sin embargo ver en qué estriba realmente la discordancia y la concordancia del testimonio: Pongamos el ejemplo de un despido injustificado en el cual el actor demanda ante el Tribunal de Trabajo sus prestaciones respectivas.

En la audiencia de pruebas el actor ofrece tres testigos para probar el despido injusto del que dice fue objeto; no es necesario repetir que si el trabajador no tiene la carga de la prueba jurídicamente hablando, sus testigos no son indispensables, toda vez que no va a probar hechos negativos, salvo que quiera utilizar sus testigos para hechos distintos del despido, cosa muy distinta resulta si el actor quien tiene la carga de la prueba por lo que hace al despido que dice cometieron en su contra.

Los interrogatorios de estos testigos se formularán tendientes a probar que el trabajador fue despedido injustificadamente.

Preguntará, si el testigo conoce al actor, si fueron compañeros de trabajo, si sabe si aún trabaja el actor para la Empresa demandada, si sabe las causas por las cuales ya no trabaja, y si sabe y le consta o por qué le consta todo lo que ha declarado. Si los tres tes

tigos en este caso declaran y coinciden en el momento, modo y lugar - del hecho del despido, y si además fueron trabajadores al servicio de la Empresa demandada, se puede derivar que estos testigos no incurrir en ninguna contradicción respecto del hecho fundamental que pretenden probar, son contestes. Sin embargo, existen diversos puntos de vista en atención a la apreciación de la concordancia del testimonio, en el sentido de que hay quien piensa que los testigos contestes son aquellos en los cuales no varía en nada su declaración y aún más, en que los testigos dijeron todos las mismas palabras y los mismos hechos rrados, así como las mismas circunstancias de modo, tiempo y lugar. - En cambio existen otras personas concretamente críticos del testimonio que sostienen, que estas personas, aún cuando hayan sido concordantes sus testimonios, se presume una previa preparación y eleccio-namiento, en virtud de que no es posible aceptar testimonios exactamente iguales en todas las declaraciones, aún cuando en otro sistema legal se considera concordantes y por ende que hacen prueba plena. Es to sólo puede aceptarse en un sistema de tarifa legal rígida, donde - dos testigos hábiles que concuerdan en el hecho y sus circunstancias de modo tiempo y lugar, forman prueba plena en los casos en que admisible ese medio de prueba. Sin embargo, en el sistema de la sana crítica y de la libertad por parte del juzgador para apreciar las pruebas, existe una mayor flexibilidad para poder determinar lo que se entiende por concordancia y discordancia de los testimonios según sea - el caso.

Es por eso, que los juzgadores y tratándose de los testimonios deben de estar a la máxima de que los testimonios se pasan, y no se cuentan. Porque es fácil deducir que el exceso de concordancia so-

bre toda clase de detalles es inclusive un motivo razonable para desconfiar de la honestidad y la espontaneidad de los testigos, ya dijimos que puede pensarse en una previa instrucción y confabulación, máxima cuando se trata de hechos pasados en que la memoria puede fallar.

Abundando sobre la concordancia del testimonio, diremos - que en el Derecho del Trabajo, no se le da credibilidad a los testimonios que deponen con precisión y detalle las circunstancias de modo, tiempo y lugar, por que si dos o más testigos deponen sobre un mismo hecho y dicen las mismas palabras, detallan las mismas distancias, - los mismos actos, y en fin repiten como autómatas lo mismo, es fácil comprender que tuvieron instrucción, inclusive nuestro más alto tribunal, la Suprema Corte de Justicia en diversas resoluciones sostiene - que si los testigos de la parte actora varía en sus declaraciones, - por lo que se refiere a aspectos generales de apreciación, pero coinciden en las circunstancias de tiempo, modo y lugar, deben considerarse como testigos contestes y que harán prueba plena. No obstante existen ocasiones en que las partes ofrecen cada quien sus testimonios y resultan contradictorias, ambos deben tener concordancia y uniformidad para apreciar la testimonial.

Los testimonios contradictorios o discordantes, no siempre restan el valor probatorio a los testimonios, porque ya hemos dicho - que existen contradicciones tanto absolutas como relativas y además - cuando recae la contradicción sobre detalles o hechos accesorios puede ser también síntoma de sinceridad y espontaneidad que refuerza la credibilidad que lo merezca el testimonio al juzgador, cosa distinta sucede cuando las contradicciones son graves o recaen sobre el hecho principal, verbigracia, que la fecha de un despido injustificado, teniendo

la carga de la prueba la parte actora, se contradiga manifiestamente por los testigos en el sentido de que un testigo afirma una fecha y los otros dos dan fechas diferentes, en esta situación la contradicción es capital. Aún así toca al juzgador determinar con crítica severa los testimonios en conjunto y evaluar las contradicciones de acuerdo con la apreciación en conciencia.

6.-- Idoneidad, Parcialidad y Falsedad del Testimonio.

La idoneidad, se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, estas circunstancias son las que hacen su poner que su testimonio es imparcial y veraz, al respecto la Suprema Corte de Justicia considera que no se podrá invalidar la prueba testimonial cuando exista un lazo de amistad entre el oferente y el que depone, ya que para invalidarla tendría que existir una íntima amistad, y mas aún si hay parentesco, entre el testigo y el que lo presenta, máxime si se ha manifestado no tener interés en parte alguna en litigio a efecto de ganar el pleito.

En la práctica laboral en la mayoría de casos los testigos que se presentan a juicio son aleccionados, independientemente de que sean falsos o no, por lo cual éste declarará que no tiene interés en ninguna de las partes.

Por otra parte la Corte estima que tampoco se le resta valor probatorio, al hecho que además de tener una amistad existe dependencia económica, y en caso de que la autoridad lo desestimara sin ningún motivo fundado, daría lugar a que las partes presentarán testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudieran presentar no serían

aceptados. A.D. 1878/73 Banco Capitalizador de Veracruz, - S.A. 5 de octubre de 1973.

En relación a este último párrafo, nuestro pensar al igual que el de las juntas es que entre el testigo y el oferente de la prueba no debe de existir nexos de parentesco y de dependencia económica, la razón es por demás obvia, sin embargo, la Corte se ha encargado con criterio amplio de atenuar el rigor de este principio.

El deber de decir la verdad es esencial en la función del testigo toda influencia sugestiva sobre un testigo debe ser estrechamente evitada, no solamente antes, sino también durante la deposición, tanto por parte de quienes lo rodean, como por parte del que recibe la declaración.

"Pese a que todas las legislaciones establecen penas severas en sus Códigos Penales para los que sean reos de falso testimonio, y a que la advertencia de que puede incurrir en esas penas es hecha al testigo, la realidad forense nos demuestra que raras, muy raras veces, la norma penal interviene con su fuerza sancionadora a pesar de que el falso testimonio sea cosa corriente"⁽⁴⁷⁾.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 891 señala, que si alguna de las partes se condujo con dolo o mala fé, la junta podría

47 MUÑOZ, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Biblioteca - Ley de Derecho y Ciencias Sociales, Vol. IV, Porrúa, México, 1960, pag. 659.

imponer una multa al dictar el laudo, por otro lado el artículo 1006 - de la misma ley señala:

A todo aquel que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veinte veces 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 trabajador en una semana.

De aplicarse con todo el rigor ambos preceptos legales, — acabaría en gran proporción con la mañosa actitud de los litigantes de proponer testigos falsos.

7.- Valor Probatorio del Testigo Singular y la Facultad de
Apreciación por las Autoridades Jurisdiccionales del —
Trabajo.

El concepto de testimonio o prueba testimonial lo vimos en el capítulo III de este trabajo de tesis; ahora bien en lo que se refiere a testigo singular, De Pina Vara nos lo define de esta manera: "dise de aquel que es el único que presta declaración sobre un hecho"⁽⁴⁸⁾. A mi parecer está un poco confusa dicha definición, toda vez que el — testigo singular, se puede decir, es el único que se parcató o presenció un hecho determinado, y lógicamente será el único que pueda pres— tar declaración sobre dicho hecho.

48 DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, séptima edición, porrua, México, 1978, pag. 452.

Pongamos el ejemplo de un trabajador que fue despedido in justificadamente, si éste al narrar los hechos señala que fueron varias las personas que presenciaron el hecho, y en el momento de ofrecer pruebas, dentro de la testimonial ofrece un sólo testigo, esto es evidentemente contradictorio.

Ahora bien, suponiendo el caso anterior, pero esta vez el trabajador ofrece tres testigos en relación al hecho contravertido, - comprometiéndose a presentarlos, y en el momento del desahogo sólo — comparece un testigo, estaríamos en la misma situación anterior, entonces se haría patente esa contradicción, ya que si se comprometió a presentarlos, éste debe proveer esta situación, percaterse de que por lo regular son trabajadores de la misma empresa demandada los que pre presenciaron el hecho y que, por el temor de perder el empleo se nieguen a comparecer el desahogo de la misma; para tales casos lo mejor es — que se les notifique por conducto de la junta.

El testimonio es una prueba del proceso y no de la parte que presenta el testigo o lo hace citar, ya que una vez admitido un — testigo como órgano de prueba, su declaración puede beneficiar o perjudicar a cualquiera de las partes, lo mismo a quien lo haya solicita do como a su adversario. Esto es consecuencia del principio conocido como "comunidad de la prueba", Devis Echandia, dice que "no hay tes tigo de una de las partes, sino testigos del proceso"⁽⁴⁹⁾. Por lo tan

49 DEVIS ECHANDIA, Heraldo, Teoría General de la Prueba Judicial, Tomo II, segunda edición, Vistor Argentina, 1972, pag. 48.

to, es mucho muy importante cuando se trata de un sólo testigo de su misma naturaleza.

La naturaleza del testigo singular, es que lo dicho por es te debe ser una breve narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico, ni que pretenda obtener conclusiones de su narración; tratándose de diversas declaraciones de un testi go, es necesario que exista coherencia entre éstas, ya que esto constituye una garantía de su veracidad.

Por lo tanto la naturaleza del testigo singular, se determina por su propia esencia, en virtud de que se le puede denominar como prueba personal, toda vez que proviene de la voluntad del hombre producir efectos procesales en la instancia; se trata de un acto procesal, dado que es una mera comunicación de hechos que se exponen tal como el testigo los percibió.

Las condiciones personales que debe reunir el testigo son varias, estas no las contempla la ley, pero que son determinantes para crear la fuerza probatoria de su testimonio, que serán tomados en consideración para que dé origen a esa garantía de veracidad, y constituya prueba plena.

a).- El testigo no debe tener ningún interés personal o familiar sobre el hecho objeto de su testimonio; ya que si lo tuviese, afectaría de sobre manera a la fuerza probatoria de su testimonio. Podría hablarse de ineptitud subjetiva del testimonio. Cosa que no sucede en materia penal, ya que inclusive se acepta el testimonio del le-

sionado.

b).- El testigo debe tener una calidad moral intachable, se presume que el testigo al dar su testimonio lo hace de buena fé, - mientras no existan motivos lógicos para suponer lo contrario, sin - perjuicio de rechazar su testimonio o de limitar su eficacia probatoria; no sucediendo lo mismo en testigos deshonestos que tengan antece dentes de perjurio o falsedad, o que adolecen de mitomanía, razón suficiente para que la credibilidad a su testimonio desaparezca y con - ella su eficacia probatoria.

c).- Otra condición y muy importante para la fidelidad - del testimonio, es la memoria que tenga el testigo para narrarlo y re cordario; ya que la eficacia del testimonio varía según la buena o ma la memoria que éste tenga y del tiempo que haya transcurrido, a la fe cha en que preste su declaración.

d).- Que en el momento en que se suscitó el hecho, el tes tigo haya gozado de ecuanimidad, para que de esta manera no existan circunstancias subjetivas u objetivas que puedan haber alterado la fi delidad de sus apreciaciones o de su memoria, como lo es una crisis - de histerismo o de furia; o también un acontecimiento simultáneo en - otro lugar inmediato, de tal manera que pudiese desviar la atención y conducir a que los recuerdos se mezclen y se hagan imprecisos o equi - vocos.

e).- Que no existan contradicciones en su testimonio, las contradicciones sobre detalles importantes y entre varios hechos rela

vantes, pondrían al descubierto, deficiencias en los fundamentos del testimonio, así como una falta de sentido para precisar y ordenar esas percepciones y sus recuerdos, la cual se prestaría a pensar en la falsedad del testimonio. Por lo tanto de existir concordia entre los hechos contenidos en su narración.

Puede suceder que el testigo tenga que hacer varias declaraciones o bien se le llamase a ampliar su testimonio; en tal caso, la homogeneidad y armonía entre las varias declaraciones es tan necesaria para la eficacia de la prueba, como la que debe existir en una misma.

f).- Que haya claridad y seguridad en su testimonio, que no aparezca vaga, incoherente o falta de sentido la idea de la realidad percibida; no importa que el testigo utilice un lenguaje estrecho y torpe, que debe conservarse en el acta para que resulte fiel y permita su adecuada valoración; importando solamente, que se entienda lo que quiera decir.

g).- Por último esta la razón de su dicho, que esto que viene a concluir la prueba testimonial y que también es determinante, por que se trata de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que hagan verosímil el conocimiento de los hechos por el testigo y la ocurrencia del mismo hecho; pero no bastan estas tres circunstancias, sino que, además, explique cómo y porqué lo conoció.

Además de la razón del dicho, debe existir concordancia desde el punto de vista físico y lógico entre aquella y éste; y no desacuerdo desde los diversos puntos de vista; psicológico, lógico y fisi

co.

Una de las principales características del Derecho Procesal del Trabajo, es la sencillez en las formalidades, ya que de no ser así afectaría el ánimo sencillo con que los trabajadores pretenden probar que el derecho los asiste. No obstante esto, la misma ley consagra esta característica en su artículo 637, pero a la vez se contradice cuando requiere de una serie de circunstancias que debe reunir una persona cuando funge como testigo único, para que su testimonio forme convicción, las cuales están señaladas en el artículo 820 de la Ley de la materia, que dice:

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

I.— Fué el único que se percató de los hechos;

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

III.— Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

I.— En lo que se refiere a la primera fracción, es sólo una redundancia a su nombre, porque es lógico que, si es un testigo singular, es porque fué el único que se percató de los hechos.

II.— En lo referente a la fracción segunda, estaríamos cayendo dentro de lo que es la valoración de la prueba, y que es materia del siguiente sistema.

III.— La tercera fracción, se refiere a las circunstancias

que debe reunir al testigo para que constituyen garantía de veracidad, y no son más que las condiciones personales de éste, que estudiamos y analizamos con anterioridad.

A lo largo de la historia del Derecho Procesal, la valoración probatoria del Testigo Singular a variado. Es un error el atribuir al Derecho Romano, la regla "testis unua, testis nullus", ya que entre las pruebas que se podían ofrecer en las contiendas, eran "los testigos que fué la prueba preferida en tiempos clásicos, si bien, en este sistema no operó la regla testis unus, testis nullus"⁽⁵⁰⁾. Justiniano habló mucho sobre el testigo y dice a los jueces, "ved a que clase social pertenece el testigo, para juzgar de su credibilidad; ved que oficio público desempeña" y aún abiertamente si es una persona acaudalada"⁽⁵¹⁾ ya que él decía, que desde la emperatriz hasta el último ciudadano existe la corrupción, por lo tanto, los que vivían acomodadamente, no eran tan fácil que vendieran su testimonio, como los que no lo eran; siendo esto tachado de poco justo e inexacto.

Empero, se tenía en cuenta la necesidad de andar con mucho cuidado para prestar plena fé a un sólo testigo; aunque no constituía una prohibición, tampoco se le daba la máxima de la suficiencia, aun cuando no se rechazaba el testimonio del único testigo aducido, porque

50 VENTURA SILVA, Sabino, Derecho Romano, 3º Edición, Porrúa, México, 1975 pag. 810.

51 SCIALOJA, Vittorio, Procedimiento Civil Romano, Jurídico Europa América-Argentina, Argentina, 1954, pag. 394.

pudiera ser sospechoso, y más todavía tratándose de un testigo siervo o liberto de la parte.

Ulpiano decía y argumentaba, que si las leyes hablaban de testigos, en plural, bastan sólo dos, por lo que era evidente que uno sólo no bastaba. Interpretación que nada tiene que ver con la insuficiencia del testigo judicial único.

En cambio en el Derecho Judío, encontrábase la regla testis unus, testis nullus; habiendo sido acogida también por el emperador - Constantino y que el Derecho Canónico acoge la máxima dictum unius, - dictum nullius.

Tampoco ha desaparecido del todo en algunas de las legislaciones modernas, como son el procedimiento inglés y en el norteamericano; los Códigos Civiles Holandés y Portugués, así como el viejo - reglamento austriaco, repiten que la deposición de un sólo testigo - por si sola no puede hacer fé en juicio. Esta disposición, si bien es cierto no se justifica, pero si es posible de explicar, en virtud del peligro o riesgo que se corre al fiarse a una sola persona, habiendo en ella tantas posibilidades de fraude o de error; es por esto que la mayoría de las legislaciones y de los estudiosos no den en el derecho ningún valor probatorio a la declaración del testigo singular.

Uno de los autores que apoya dicha tesis es Gorpha, quien califica a este medio de prueba como "superación", diciendo que la confianza en la palabra humana es una ilusión ingenua, en virtud de - que hasta los testigos más serios incurrir en múltiples errores, sin

que el juramento aumente mucho el coeficiente de fidelidad.

No obstante Reichel dice que puede establecerse justicia siendo necesario, "que quien quisiera ser verdadero jurista debía ser más que jurista; es decir, que, sobre todo entre los jueces, el jurista lógico debe ir acompañado de un psicólogo y de un muralista"⁽⁵²⁾.

El reciente desenvolvimiento de la psicología experimental y clínica, o los diversos procedimientos técnicos, con o sin aparatos, con sus provechosas aplicaciones a las pruebas personales, han introducido nuevas apreciaciones creadoras de lo que se podría llamar "ciencia del testimonio" y que han hecho progresar realmente al conjunto de las pruebas, basadas de ahora en adelante sobre la observación y la experimentación, más aun que sobre el razonamiento y el análisis. Estos métodos propiamente dichos, están destinados a revelar, sino el contenido exacto, al menos la existencia de pensamientos ocultos que el sujeto se esfuerza por disimular, y concernientes a los hechos materia del juicio.

Realmente estos métodos por lo regular son muy utilizados en materia penal, pero que en materia laboral afectarían esas sencillez característica del procedimiento laboral; además estos métodos no están al alcance económico de los trabajadores, ni son de su conocimiento, por lo que en la práctica no se llevan a cabo, ni sería pru

52 GORPHE, Francois, Apreciación de las Pruebas, Jurídico Europa-América, Argentina, 1955, pag. 160.

dente establecerlos; aunque mucho ayudaría para la valoración probatoria del testigo único.

Por lo tanto, sin necesidad de métodos sofisticados el testigo singular puede tener valor probatorio, siempre que éste reúna tanto las condiciones personales, como el conjunto de circunstancias, así como de la naturaleza de éste y de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

Es muy importante tener en cuenta este medio de prueba, porque en ocasiones, la parte que ofrece como prueba el testigo singular, por ser el único que se percató de los hechos, la otra parte lo echaría abajo si ofrece dos testigos diferentes, con lo cual el primero dejaría de ser automáticamente testigo único, aunque los otros dos sean testigos falsos y previamente preparados. En este caso el valor probatorio del testimonio que rinda el que fuera testigo único, va a depender solamente de su desahogo, en donde probaría no sólo la veracidad de los hechos materia del juicio, sino además, que él fue verdaderamente el único que presenció los hechos.

Por eso son muy importantes las condiciones personales del testigo, su calidad crea su valor, porque más vale un buen testigo que muchos mediocres.

Ahora bien, "si las dos partes contendientes en el proceso admiten en su plenitud lo dicho por los testigos o por uno sólo de estos, el juzgador tendrá por prueba plena la deposición testifical, a menos que esté en contradicción con otras pruebas más fehacientes."

tes"⁽⁵³⁾. Lo mismo ocurriría en el caso del testigo singular, si es - que las partes admiten en su plenitud lo dicho por ésta.

Se trata esencialmente de obtener del testigo el saber máximo, al mismo tiempo que lo más exacto posible. En la deposición intervienen dos factores principales, que son la capacidad de expresar con mayor o menor claridad las percepciones reales recibidas; así como la voluntad de reproducirlas fiel y francamente. Esos factores varían según las personas y de acuerdo con las condiciones de la declaración.

En nuestra opinión no tiene por qué descartarse la posibilidad de que un sólo testigo pueda constituir prueba plena, si en él concurren las condiciones personales, así como las circunstancias a - que se refiere el artículo 826 de la Ley de la materia, y no habiendo ninguna otra prueba en contradicción con ésta, que fuere más fehaciente.

Todas esas opiniones en contra, ya sea por exceso de prudencia o por desconfianza, como lo es la de "testis unus, testis nullus", o bien como dijera Loysel "voz de uno, voz de ninguno, fueron condenadas por Napoleón I, en estos términos; "Así pues el testimonio de un hombre honrado no puede condenar a un bribón; mientras que dos bribones pueden condenar a un hombre honrado"⁽⁵⁴⁾.

53 MUÑOZ, Luis, ob. cit. pag. 660.

54 GORPHE, Francois, ob. cit. pag. 404.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, en reiteradas ejecutorias, han mantenido la tesis de la posibilidad de la eficacia del testimonio del testigo único, en el sentido de ser susceptible de producir convicción a el Juez o Tribunal, de la existencia o no del hecho o acto afirmado, sobre el cual recae la prueba.

Las Autoridades del Trabajo tienen una facultad amplia para la apreciación de los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formalismos sobre valoración de pruebas, con la salvedad de que al hacerlo expresarán los motivos y fundamentos legales en que se basa para su apreciación. Esto se encuentra dispuesto en el artículo 641 de la Ley Federal del Trabajo; pero en lo que se refiere a la valoración que se dá a la declaración del testigo único, se viola flagrantemente la regla de dicho artículo, con las condiciones que se establecen para que forme convicción y sea garantía de veracidad la declaración de éste, lo que señala el artículo 820 del mismo ordenamiento, aunque quizá hayan establecido dichas reglas con buena intención.

Se realizó dentro de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje una investigación acerca de la apreciación y criterio que aplican las autoridades encargadas de estas, en torno al valor que le otorgan al Testigo Singular.

Para la mayoría era importante la forma en que se conduce el testigo el momento de dar su declaración en relación al hecho controvertido. Señalando algo muy importante, que la apreciación y quien determinaba quien tenía realmente la razón es el dictaminador, por --

ser éste quien realmente se dá cuenta de cómo se conduce un testigo, ya que es imposible que se asiente en el acta el hecho de que el testigo vacilaba al narrar los hechos o que tartamudeara, por lo que el dictaminador en el que determina en un momento dado.

El licenciado José Manuel Morales Ballesteros, Presidente de la Junta Local No. 6 de Conciliación y Arbitraje, nos dice que el testigo en sí, tiene que ser insospechable, así como tener cualidades inherentes a la persona por ejemplo la cultura, haciendo la aclaración de que impará esto, siempre y cuando se trate de personas ajenas a la empresa, en razón de que, quienes realmente se percatan de los hechos son trabajadores de la misma empresa.

Agregando que si se trata de personas de poca cultura que se prestaren a declarar con falsedad, no saben a lo que se exponen ante la Autoridad, toda vez que antes de rendir su declaración se les dice que tienen que conducirse con verdad y con el apercibimiento de que en caso de incurrir en falsedad, se harán acreedores a una sanción penal.

La mayoría de las Autoridades coinciden, en que la razón de su dicho debe ser lógica y humana. Este criterio es aplicado a todos los testigos, pero con especial atención cuando se trata de un sólo testigo, aunque en la práctica no se dá, pudiéndose aseverar que por lo general no se ofrece este tipo de prueba. Por que en realidad cuando se dá el caso de tratarse de un sólo testigo, es más bien por exclusión, o sea cuando de varios testigos, sólo uno forma convicción y puede constituir prueba plena en un juicio.

Para este tipo de pruebas no es necesario que entre en juego la moralidad del juzgador, sino más bien un sentido humano, por tratarse de un derecho de los trabajadores, de la clase que sólo cuenta con su fuerza de trabajo siendo esta su único sustento.

Jurisprudencia.

Una de las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, la Jurisprudencia, como lo vimos en el capítulo primero, es tan importante como la ley misma, y ésta ha sido como un auxilio de la ley reglamentaria; ya que es imposible que se dicte un artículo para cada caso concreto.

Testimonio Singular en Materia del Trabajo, Valor Probatorio Del. Un sólo testigo puede formar convicción en el Tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que aun garantía de veracidad, - pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones, que puede reunirse en el testigo, y los cuales, siendo de por sí indiscutibles, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan.

(Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965 5a. parte, tesis 165 p. 173).

Esta tesis jurisprudencial dió origen al ahora artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente, no obstante nos encontramos la siguiente:

2624 Testimonio Singular en Materia de Trabajo, Valor Probatorio Del.- Un sólo testigo puede hacer prueba en los juicios laborales, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, ya que en materia de trabajo no existe disposición legal alguna que exija que, para tener acreditado un hecho, oren cuando menos las

declaraciones de dos testigos que depongan uniformemente.

A.D. 845/1971 Macaria Trejo Rosas. Julio 5 de 1971. 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra. 4a. Sala, Séptima Época, Vol. 31, — Quinta Parte. Pag. 24.

Esta es una redundancia propiamente dicho, del artículo — 820 de la ley que nos ocupa, con la aclaración de que no es necesario que existan cuando menos las declaraciones de dos testigos.

En cuanto a la valoración del Testigo Singular, cierto es que la ley les otorga a las Autoridades una amplia libertad sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos, pero con fundamentos legales y de lo cual se tiene las siguientes tesis:

2626 Testimonio Singular, Valoración del.— La autoridad judicial sólo puede incurrir en violación de garantía. Cuando ejercita — su arbitrio en forma contraria a la lógica o al buen sentido, Si bien es cierto que el sólo hecho de que un testigo tenga carácter no es bastante para privar de eficacia a su testimonio, tampoco puede afirmarse, a contrario sensu, que todo testimonio singular merezca una fé absoluta; debe tomarse en consideración, al respecto, las circunstancias concretas que concurren en el caso, la naturaleza de los hechos, materia de la prueba y dificultad mayor o menor de su comprobación. A.D. 1442/1971. Carmen Orozco de Jurado. Julio 11 de 1973. 5 votos Ponente. Rafael Rojina Villegas. 3a. Sala, Informe 1973. página 69.

2625 Testimonio Singular en Materia Laboral, Valoración — del Inaplicabilidad del Código Federal de Procedimientos Civiles.— No es aplicable al testimonio singular en materia de trabajo el Código Federal de Procedimientos Civiles, por lo que no es correcto negar valor al testimonio por no reunir los requisitos de este ordenamiento, ya — que las reglas de valorización que señala no pueden tomarse en consideración en el procedimiento laboral, puesto que el artículo 850 de la — Ley laboral anterior a la vigente determina como deben resolver las — Juntas.

A.D. 1680/1970 Samuel Soto Berranco. Agosto 10 de 1971, 5 votos. Ponente: Mtro. Salvador Mondragón Guerra. 4a. Sala Séptima Época. Volumen —

32. Quinta Parte, pag. 11.

Si bien es cierto que para valorar una prueba, la ley expresa que debe señalar los fundamentos legales en que se apoyen, es lógico pensar que serán tomados de la Ley de la materia, ya que otra ley no contiene ese sentido humanitario con el que cuenta la legislación laboral, y entonces sería en detrimento de la clase trabajadora, que acude al procedimiento con ese ánimo sencillo característico de éste.

Ahora bien por lo regular los que se percatan de los hechos son trabajadores de la empresa, y que son de los únicos que se puede echar mano; tratándose de las Empresas, será por lo regular trabajadores de confianza quienes declaren como testigos en un procedimiento de esta índole, y no por ser de confianza se puede pensar que es un testigo parcial.

2610 Testigo (s) Empleado (s) de Confianza. Las Empresas - Pueden Presentarlos.- Del hecho de que los testigos sean empleados de confianza de la empresa, no puede concluirse en conciencia que existe parcialidad en sus declaraciones; pues en materia laboral sí pueden los empleados de confianza ser testigos de la empresa cuando declaren sobre hechos que les constan, como en el caso en donde los testigos fueron comisionados precisamente para vigilar las actividades de los trabajadores y en esto consiste la razón de su dicho.
A.O. 8164/1968 Ignacio Jaramillo Gómez. Octubre 22 de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mtro. María Cristina Salmorán de Tamayo 4a. - Sala Séptima época, Volumen 10, Quinta Parte, pag. 67.

Por lo tanto al ser empleado de confianza no es causa de invalidez de la declaración del testigo, sin embargo, aunque éste no fuera de confianza pero que manifestara su interés hacia una de las partes,

si causarfa esa invalidez.

2611 Testigo (s), invalidez de la declaración de.- Para que se invalide la declaración de un testigo, debe precisarse que el interés que manifiesto tener es un interés personal, directo o indirecto con el resultado del juicio, pero no como en el caso en que las repreguntas se formulen en relación a las labores que los testigos presten a la empresa, cabe expresar que para que el dicho de los testigos en esta situación, careciera de importancia, era necesario que estos manifestaran tener interés en que la empresa ganara el pleito. o el trabajador no lo perdiera.

A.D. 79C/1954 Hilados y Tejidos Finos "Santa Clara" S.A. Noviembre 18 de 1969. 5 votos. Ponente Mtro. Alberto Orozco R. 4a. Sala Séptima — Época, Volumen 18, Quinta Parte, pag. 85.

Por su propia naturaleza el testigo singular es muy controvertida su valoración probatoria, aún más si se tratara de un testigo de ofdas, sin embargo es una prueba que no se puede rechazar.

2608 Testigo (s) De Oidas, Apreciación De Sus Declaraciones. Los Testigos pueden conocer los hechos, bien por ciencia propia por haberlo visto u oído o, bien ser causa ajena, por haberlos oído a quien de ellos tenía ciencia propia. La declaración testifical más segura, es la del testigo que conoce los hechos por ciencia propia; mas nuestro sistema basado en la libre apreciación, no puede rechazar la prueba de hechos conocidos por el testigo, en razón de otra causa. El Juez que va recogiendo todos los elementos de prueba, pondrán especial cuidado en averiguar el porqué son conocidos del testigo aquellos hechos, por él referidos, sin que pueda el juez rechazar los que aquél alegare, haciendo constar que no le son conocidos de ciencia cierta. A.D. 361C/1970 Enrique Aguilera González, Julio 30 de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Mtro. Carlos del Rio Rodríguez, 3a. Sala Séptima Época. Volumen 31, Cuarta Parte, pag. 75.

Pero no sólo basta su declaración, es muy importante que la razón de su dicho no vaya contra toda lógica.

2606 Testigo (s) Apreciación de su dicho.-- No es bastante la afirmación de los testigos en el sentido de que lo declaraba por ellos lo saben y les consta de vista y de oídas, sino que es menester que manifiesten en qué circunstancias y por qué medios se dieron cuenta de los hechos sobre los que depusieron, sin que obste que no hayan sido tachados por la parte contraria, pues a pesar de ellos, el Tribunal esté facultado para apreciar libremente, según su criterio, el valor de los testimonios rendidos.

A.D. 5524/1970 Elias Martínez Negrete. Septiembre 24 de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Mtro. Carlos del Río Rodríguez, y en virtud de haber dejado de entregar la Sala hizo suyo el proyecto el C. Ministro Ernesto Solís López, 1a. Sala. Séptima Época. Volumen 33, Cuarta Parte, Pag. 33.

716 Testigos, Ineficacia de las declaraciones de los.-- Cuando los testigos presentados en un juicio laboral, no expresan la razón de su dicho, ho de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal probanza resulta ineficaz.

A.D. 1832/66 Angela González Hernández. Junio 19 de 1968, Mayoría de 4 votos, Ponente Mtro. Manuel Yañez Ruiz. Disidente Mtro. Angel Carvajal, 4a. Sala.-- informa 1960, Pag. 37.

Es muy importante que la declaración del testigo no sea contradictoria en sí, no contraria a pruebas que tengan valor probatorio pleno.

627 Prueba Testimonial. Caso en que carece de valor probatorio la declaración de un testigo. Carece de valor probatorio la declaración de un testigo que se encuentra en contraposición con lo expuesto por varias personas en una acta administrativa exhibida como prueba y no objetada, si al ser repreguntado manifiesta ser amigo de quien ofreció su testimonio.

A.D. 9086/64 Jesús Manríquez Ramos. Septiembre 9 de 1966. Unanimidad 5 votos, Ponente Mtro. Salmarán de Tamayo, 4a. Sala. Sexta Época, Volumen CXI, Quinta Parte, pag. 34.

El testigo al narrar los hechos, debe hacerlo con firmeza, y seguro de lo que está diciendo, sin titubeo o contradiciéndose, pero tampoco los narrará de corrido, porque entonces dará la impresión de que se los aprendió de memoria.

2607 Testigo de Descargo sospechoso.- Carece de relevancia el testimonio de unos testigos, por lo sospechoso de su intervención procesal, si primeramente testifican como de buena conducta y posteriormente lo hacen como de descargo del acusado.

A.D. 660/1967 Ventura Salinas Hernández, Julio 13 de 1971. Unanimidad de 4 votos. Ponente; Mtro. J. Ramón Palacios Vargas. Sala Auxiliar. - Séptima Época. Volumen 31. Pag. 89.

715 Testigos Aleccionados.- Es legal la consideración del juez del conocimiento, negando valor probatorio al dicho de los testigos, si sus declaraciones son idénticas, lo que hace suponer fundamento que no oyeron no vieron lo que relataron, y que se trate de testigos aleccionados.

A.D. 1844/64 Humberto Carrera Nova. Abril 3 de 1967. Unanimidad 5 votos. Ponente; Mtro. Agustín Mercado Alarcón. 1a. Sala 6a. Época. Volumen CXIII, Segunda Parte, pag. 38.

Por lo tanto la declaración de un testigo, y máxima tratándose del testigo único, su narración de los hechos debe ser clara, concisa y sencilla.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- Ante el fracaso del Derecho Procesal Civil para resolver los conflictos originados entre los obreros y los patrones nace el Derecho Procesal del Trabajo, caracterizado por su autonomía científica, la oralidad en la forma, su sencillez en las formalidades, la flexibilidad de la ley y por ser dispositivo, público, concentrado y conciliador.

SEGUNDA.- El Derecho del Trabajo tiene como principios rectores, el de el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, el trabajo como derecho y deber social, la libertad de trabajo, la igualdad en el mismo.

TERCERA.- Las fuentes que dan origen al Derecho del Trabajo estan contenidas en el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo y son: los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. Especificamente el Derecho Procesal del Trabajo tiene como fuentes formales a: el acto legislativo o Ley, la costumbre o el uso, el derecho común, la jurisprudencia, la doctrina, la equidad, el contrato ley, el contrato colectivo, la sentencia colectiva y el tratado internacional.

CUARTA.- La prueba siendo el mecanismo que se emplea para demostrar un hecho, teniendo como objeto éstos mismos, ya sean dudosos

o controvertidos y los medios para probarlos se establecen en el Artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo de los cuales se puede valer la parte involucrada en un juicio para hacer patente la verdad o la falsedad de un hecho.

QUINTA.- De las pruebas la importante para nuestro estudio es la testimonial ya que requiere solamente de la persona humana, esta prueba es uno de los medios más antiguos y más usados, pero a la vez más atacados, que se ha establecido en las legislaciones de todos los tiempos hasta nuestros días; sin embargo, tiene una importancia y necesidad práctica tal probanza, en virtud de que no sólo hay fundamento jurídico, lógico y psicológico para admitirla, sino prácticamente es el medio de prueba mayor / comunmente usado en todos los campos del Derecho, cuando otros medios probatorios no son suficientes para esclarecer la verdad.

SEXTA.- La prueba testimonial en el Derecho Procesal del Trabajo, generalmente tiende a probar verdades jurídicas-formales y no históricas reales, porque los hechos constitutivos de la demanda, así como el de la contestación de la misma, se basan en veracidades legales formales y por lo tanto, la prueba testimonial tiende a demostrar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo verídico de un hecho.

SEPTIMA.- En el Derecho Procesal del Trabajo, se admite la inversión de la carga probatoria en ciertos casos, correspondiendo le al patron esta carga procesal, lo cual exime al trabajador de acre

dictar los hechos de su reclamación. En múltiples ocasiones los testigos patronales prestan servicios en su empresa, lo cual no debe constituir un obstáculo para desahogarla, toda vez que los hechos acontecidos en la fuente de labores ocurren frente al personal en servicio.

OCTAVA.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la facultad de apreciar las pruebas en conciencia; luego entonces la testimonial se rige por estos principios reemplando con los antecedentes respectivos de otras disciplinas que se ajustan a formalidades solemnes.

NOVENA.- La estimación en conciencia de la prueba testimonial debe incluir siempre, por parte de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tres supuestos básicos: la equidad, la desigualdad entre trabajador y patrón y el principio de la duda que debe favorecer al trabajador, por ser éste el más débil en la relación.

DECIMA.- El legislador con las nuevas reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, previó en la Ley, al testigo singular - sin embargo la disposición legal que la regula contiene una contradicción en relación a la apreciación de pruebas, es decir el artículo - 820 dispone que: "Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad. . . ", y el artículo 841 establece que: "Los laudos se dictarán . . . ", sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas . . . " por lo que en este caso el legislador con buena intención previó la regulación del testigo singular dentro de la Ley, pero su testimonio será válido si reúne ciertos requisitos, mismos que según el artículo 841 el juzgador al dictar un laudo podrá hacer caso omiso

de estos al estimar y valorar su declaración.

DECIMA PRIMERA.- En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, la declaración de un sólo testigo adquiere prueba plena, siempre y cuando se encuentre en los supuestos que marca la Ley, por lo que ambas partes en los conflictos laborales pueden ofrecer el testimonio singular y será la apreciación en conciencia de las juntas quienes darán su alcance y valor probatorio.

DECIMA SEGUNDA.- En mi concepto el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo debiera ser reformado, el cual se concretará en señalar al testigo singular como una variante de la prueba testimonial sin que en él deban concurrir circunstancias específicas para que ésta pueda formar convicción.

DECIMA TERCERA.- El multicitado artículo, en lo que respecta a la fracción I está de más, ya que al llamarse testigo singular, es porque fue el único que se percató de los hechos. Respecto a sus fracciones II y III, a mi parecer son circunstancias no solo para este tipo de testigos, sino también se aplican a cualquier testimonio.

DECIMA CUARTA.- El mencionado artículo 820 va en contra de la naturaleza misma del Derecho Procesal del Trabajo, del cual una de sus características es la sencillez en las formalidades, aún más contraviene la disposición expresa del artículo 841 del mismo ordenamiento, en el cual se expresa que los laudos se dictarán sin necesidad de sujetarse a reglas o formalismos sobre estimación de pruebas.

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

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, Reformas a la Ley Federal del Trabajo en 1945, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 1980.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, segunda edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, - - 1976.

DE BUEN L, Néstor, La Reforma del Proceso Laboral, Porrúa, México, - - 1980.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, - - sexta edición, Porrúa, México, 1980.

DELGADO MOYA, Ruben, El Juicio de Amparo en el Procedimiento Laboral, Píscis Editores, México, 1971.

DE PINA VARA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Botas, - - México, 1952.

DE PINA VARA, Rafael y José Castillo Lamañaga, Derecho Procesal Civil, quinceava edición, Porrúa, México, 1971.

DEVIS ECHANDIA, Herald, Teoría General de la Prueba Judicial, Tomo II segunda edición, Vistor, Argentina, 1972.

DEVIS ECHANDIA, Herald, Compendio de Pruebas Judiciales, Temis, Ar- - gentina, 1968.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, trigésima sexta edición, Porrúa, México, 1984.

GORPHE, Francois, Apreciación de las Pruebas, Jurídica Europa-América Argentina, 1955.

GUERRERO, Equerio, Manual del Derecho del Trabajo, Porrúa, México, - 1980.

MICHELI GIAN, Antonio, La Carga de la Prueba Jurídica, Europa-América Argentina, 1961.

MUÑOZ, Luis, Comentarios a la Ley Federal del Trabajo, Biblioteca Ley de Derecho y Ciencias Sociales, Vol., IV, Porrúa, México, 1980.

PORRAS Y LOPEZ, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición Porrúa, México, 1975.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, segunda edición, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1980.

SCIALOJA, Vittorio, Procedimiento Civil Romano, Jurídica Europa-América, Argentina, 1954.

TAPIA ARANDA, Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, sexta edición, - Velux, México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, segunda -

edición, Porrúa, México, 1934.

VENTURA SELVA, Sabino, Derecho Romano, tercera edición, Porrúa, México, 1978.

VILLORO TOLAME, Manuel, Introducción al Estudio del Derecho, Porrúa, México, 1948.

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

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, octogésima séptima edición, Porrúa, México, 1985.

Ley Federal del Trabajo, comentada por TRUJEDA URBINA, Alberto y Jorge Trujeda Barrera, sexagésima segunda edición, Porrúa, México, 1980.

Ley de Amparo, comentada por TRUJEDA URBINA, Alberto y Jorge Trujeda Barrera, quincuagésima segunda edición, Porrúa, México, 1980.

OTRAS FUENTES.

DE PINA VARA, Rafael, Diccionario de Derecho, septima edición, Porrúa, México, 1978.

ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, 26 Tomos, Bibliografica Argentina, Argentina 1958.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Publicado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, segunda edición, Porrúa, México, D.F.