

301209



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

39
2ej.

**PLANTEL SAN RAFAEL
ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**INOPERANCIA DEL ARTICULO 820 DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE, EN
RAZON DE LAS CARACTERISTICAS DE LA
PRUEBA TESTIMONIAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ENRIQUE MONTERO ESCALONA

PRIMERA REVISION:
LIC. JORGE ESTUDILLO AMADOR
SEGUNDA REVISION:
LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN

1991



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.	I
CAPITULO I	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL.	1
1.- Argentina.	1
2.- Colombia.	14
3.- México	27
CAPITULO II	
LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.	40
1.- Ideas generales sobre La prueba.	40
2.- La naturaleza de la prueba.	44
3.- La carga de la prueba.	48
CAPITULO III	
LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y LOS DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA.	59
1.- Generalidades.	59
2.- Sistemas para su valoración.	63
3.- Proceso laboral mexicano.	66
4.- Medios de prueba, concepto, cuales son y su trámite procesal.	77

CAPITULO IV.

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.	109
1.- La naturaleza jurídica.	109
2.- Diferentes tipos de testigos.	116
3.- Características del testigo.	121
4.- Requisitos para el ofrecimiento de la prueba testimonial.	122
5.- Normas para su desahogo.	132
6.- La tacha de testigos.	139
7.- La valoración de la prueba.	141
8.- Inoperancia del artículo 820 de La Ley Federal del Trabajo Vigente.	143
CONCLUSIONES.	157
BIBLIOGRAFIA.	161
LEGISLACION CONSULTADA.	163

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

La figura de la prueba, ha resultado ser imprescindible en toda contienda judicial, para arribar a la demostración de un hecho o acto o a la inexistencia de éste, y así de esta manera proporcionar al juzgador los elementos necesarios para acercarlo a la realidad jurídica, de lo que las partes en contienda pretenden hacer valer de acuerdo a los intereses de cada uno de ellos.

Así tenemos, que en el procedimiento laboral mexicano, de los medios de prueba señalados por la Ley respectiva, las partes en juicio, utilizan de manera casi infalible, la prueba testimonial como el arma de batalla para lograr en el ánimo del juzgador, la credibilidad y convicción necesaria de los hechos que se ponen en conocimiento de éste.

Es así, como a través de la prueba, que en la demostración legal de la verdad de los hechos que se impugnan en el proceso laboral (en el presente caso), la utilización de la prueba testimonial, debe de ser totalmente apegada a las características y naturaleza jurídica de ésta, para que así no se altere la congruencia procesal que debe existir en su ofrecimiento y de esta manera llegar a la verdad de lo que se quiere probar con este medio de convicción, siempre y cuando se

tomen en cuenta las limitaciones que contiene este medio de prueba, al momento de la valoración hecha por el órgano jurisdiccional.

Si bien es cierto, que todo medio de prueba tiene como objetivo durante el juicio, aportar elementos de certidumbre para valorizar el dicho de las partes, no menos cierto es, que estos medios de prueba, al ser apreciados por el Juzgador, deben cumplir con ciertas formalidades marcadas por la ley y que en el presente caso de la prueba Testimonial, los lineamientos señalados para ésta, en la norma laboral vigente, contrastan con la naturaleza jurídica de la testimonial.

De esta forma, es como el presente trabajo se enfoca al estudio de la prueba testimonial en el procedimiento laboral mexicano, no sin antes estudiar la figura jurídica de la prueba, analizando las características de ésta tanto en su naturaleza como en su ofrecimiento y valoración, y en especial impugnando lo establecido en el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente, por considerarlo contradictorio a la forma general de valorar la prueba testimonial y por consiguiente incongruente con las normas del proceso laboral mexicano, por que para mi manera de ver es arbitrario valorar el dicho de un testigo único, ya que si tomamos en cuenta que el testimonio es emitido por un ser racional, éste también puede fallar y no decir la verdad dejándose llevar por la pasión o interés hacia alguna de las

partes, en perjuicio de la otra, siendo así que el dicho de un testigo no debe tener fuerza probatoria plena, tal y como se expone más adelante.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL

- 1.- Argentina.
- 2.- Colombia.
- 3.- México.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL.

1.- ARGENTINA.

El autor Eduardo R. Stafforini nos dice, que la prueba de testigos merece ciertas reservas, dada la importancia que reviste en los litigios que se derivan de las relaciones de trabajo, en los cuales esa medida es poco menos que inevitable dado el carácter a menudo verbal de los contratos y la necesaria prueba que debe aportarse respecto de hechos o circunstancias que en muchos casos, condicionan el ejercicio de los derechos. (1)

Al respecto sabemos, que el procedimiento del trabajo ha tratado de revestir a éste género de prueba del máximo de garantías, a fin de asegurar su seriedad, exigiendo el examen personal del magistrado, facultándolo a proceder a careos, imponiendo como obligatorio el juramento y la notificación de las disposiciones penales relativas al falso testimonio y exigiendo finalmente, la razón de sus dichos; mediante las disposiciones que éste autor menciona y que a continuación se estudiarán.

1. Stafforini Eduardo R., Derecho Procesal Social, Tipografica Editora Argentina, Buenos Aires. 1955. Pag. 567.

Nos dice, que para ser testigo, necesariamente se necesita tener más de 14 años; esta edad mínima, es exigida en los casos de prestar declaración aún cuando el testigo, deponga sobre hechos ocurridos antes de que hubiera cumplido ese límite de edad.

Así, los menores adultos, tienen la misma capacidad que los mayores de edad para estar en juicio y pueden otorgar mandato, en la forma que prescribe el procedimiento, previa autorización del Ministerio Público del Trabajo.

En el caso de inhabilidad del testigo, no podrán ser presentados como testigos contra una de las partes, sus consanguíneos o afines en línea directa ni el cónyuge, aunque este separado legalmente. Nos dice este autor, que consideraciones de orden moral, tendientes a mantener la solidaridad de la familia, justifican esta interdicción legal.

Observamos que lo anteriormente expuesto, configura en nuestro procedimiento, lo que llamamos tachas de testigos.

A lo anterior, Sitaforini le denomina inhabilitación absoluta, aún cuando voluntariamente el testigo afectado por ese impedimento quisiera prestar declaración, no puede hacerlo y el magistrado deberá negarse a tomarla; no se trata de una tacha sino de un impedimento, ya que la afectación de cualquier tacha

no impediría que el testigo prestare declaración, toda vez que el juez, en su momento oportuno apreciaría el valor de su testimonio.

El artículo 1193 del Código Civil de la República de Argentina establece que los contratos que tengan por objeto una cantidad de más de \$200, deben formularse por escrito y no pueden ser probados por testigos. La Cámara de Apelaciones del Trabajo, ha sostenido la inaplicación de esta disposición del Código Civil, frente al contrato de trabajo, declarando que las disposiciones del Código Civil sobre la materia no son de aplicarse, ya que el contrato laboral por su propia naturaleza y sus condiciones específicas, diferentes de similares instituciones de naturaleza civil, escapa en sus proyecciones al limitado formalismo que precede a ésta, adquiriendo así vida propia e independiente. Por consecuencia la prueba no esta sujeta a rigorismos sacramentales, admitiéndose para ello toda clase de elementos demostrativos. (2)

Continúa diciendo éste autor argentino, que el declarar como testigo implica una verdadera carga pública y todos los habitantes del país tienen la obligación de hacerlo, con las excepciones referentes al secreto profesional, que permiten al procurador o abogado, dejar de declarar en contra de su representado; a los sacerdotes, médicos, farmacéuticos y

parteras, abstenerse de prestar declaración sobre hechos que se les haya confiado bajo secreto, en ejercicio de su ministerio o profesión.

Los testigos debidamente citados deberán concurrir al Juzgado y comparecer ante el juez en la audiencia de prueba, no se establece excepción alguna, como la comentada en el artículo 202 del Código de Procedimientos, referente a la forma de declarar del Presidente de la Nación, gobernadores de provincia, ministros, prelados, miembros del senado y del clero, Congreso Nacional, así como legisladores provinciales, tribunales superiores, jueces, jefes militares y jefes de oficina de la administración nacional.

La falta de referencia a estos casos particulares no ha de impedir al magistrado tenerlos presente, por razones obvias y aplicar por analogía el expresado procedimiento, en uso de su facultad para ordenar medidas de prueba y los actos necesarios para su diligenciamiento.

El ofrecimiento de testigos deberá hacerse dentro del término de tres días, conjuntamente con el resto de la prueba, con indicación del nombre y apellido, profesión y domicilio de las personas propuestas como tales, para los efectos de su debida individualización y posibilidad de conocer las vinculaciones que pudiera existir con la parte que los presenta. Respecto al

número de testigos se establece que no se podrá exceder de cuatro por cada parte, a no ser que la naturaleza del juicio lo justifique, en cuyo caso el juez podrá autorizar un número mayor; asimismo, el magistrado puede limitar el número de testigos que excedan del máximo establecido, pero cuando la naturaleza del juicio lo exija, el procedimiento queda confiado al prudente arbitrio judicial, quien determinará el número.

Comenta este autor, que la limitación del número de testigos, se justifica plenamente en el procedimiento del trabajo, en razón de la naturaleza de las cuestiones debatidas en los mismos y de los principios de celeridad y economía que entre otros, inspiran sus instituciones, sin embargo la posibilidad de que por razones especiales, particularmente en los casos de litis consorcio activo, existan razones que justifiquen un mayor número de testigos, ha sido prudente, poner en manos del juez, la posibilidad de autorizar un mayor número.

Ahora bien, en caso de que el magistrado considerará improcedente autorizar la prueba de testigos en un número mayor de cuatro, la parte afectada puede apelar la resolución, conjuntamente con la sentencia, en los casos en que el recurso sea procedente contra ésta.

Los testigos serán citados por intermedio de la autoridad policial, haciéndoles saber de las penalidades de que se harán acreedores en el caso de no comparecer sin justa causa. Si no comparecieran, se designara nueva audiencia, la que se celebrará dentro de los tres días siguientes, disponiéndose su concurrencia por la fuerza pública; no habiendo justificado su inasistencia, se harán acreedores de una multa que impondrá el juez.

Aquí, el autor argentino Stafforini dice, que en el procedimiento del trabajo se ha establecido como medio de notificación, el despacho telegráfico, pero cuando el decreto-ley se refiere a la citación de testigos, abandona ese sistema y recurre a la citación por medio de la autoridad policial, situación que se vió cristalizada, con la modificación hecha por la Cámara de Apelaciones de la Justicia del Trabajo, el día 23 de julio de 1948, a la forma en que deben hacerse las citaciones, sustituyendo así, la citación policial por el telegrama aludido anteriormente. (3)

En ésta citación policial, deberá consignarse el nombre de los litigantes, el día y hora de la audiencia, y hacer saber las penalidades a que se harán acreedores los testigos en caso de no comparecer sin justa causa, así como el apercibimiento de hacerlos comparecer por la fuerza pública.

3. Opus Cit. Pág. 571

De producirse la incomparecencia, deberá fijarse nueva audiencia y librar oficio a la policía para los efectos de que el testigo comparezca por la fuerza pública, si la citación hubiera sido incorrecta o se hubieran omitido algunas de las circunstancias consignadas, deberá practicarse una nueva notificación.

La ley establece para el procedimiento ordinario que la citación del testigo se hará bajo apercibimiento de que si no comparece sin causa justificada, será conducido por la fuerza pública, apercibimiento que se hará efectivo para realizar una nueva audiencia, la cual deberá decretarla el juez de oficio dentro de las veinticuatro horas de fracasada la primera.

Asimismo, las partes podrán llevar los testigos a las audiencias señaladas, aunque no se les hubiese citado o bien tengan su domicilio fuera de la jurisdicción.

Al respecto, cabe hacer la anotación, de que en mi opinión esta forma singular de presentar a un testigo que no se encuentre dentro de la jurisdicción del juzgado, o bien, que no haya sido citado, es una forma de actuar muy ajena a nuestro procedimiento laboral, que obviamente no se encuentra contemplado ni siquiera en la legislación común o civil de nuestro país.

Por otro lado, podemos observar que la forma de ofrecer una testimonial es muy parecida a nuestra legislación, sin embargo difiere mucho en el aspecto del número de testigos a ofrecer, que a pesar de que se habla de una economía procesal y celeridad de los asuntos laborales, no permitiendo para ello más de cuatro testigos, no por ello deja de aceptar la legislación argentina, una pluralidad de testimoniales, con los cuales el Juzgador tiene un campo más amplio para discernir sobre la verdad a encontrar con los dichos de varias personas; situación que no sucede en nuestra legislación laboral actual, al contemplar la plenitud de prueba de un solo testigo.

Por último, en la legislación argentina cuando no se justifique la inasistencia de un testigo, que debidamente citado no compareciere, se hará acreedor a una multa que impondrá el juez, esto es una reproducción de la disposición general de fijar una multa a la persona que debidamente citada, no compareciere sin causa justificada; así el testigo que no pague la multa en un término de 48 horas de su notificación, se hará acreedor de la pena corporal que le corresponda.

Ahora bien, es evidente que la apreciación de las pruebas, reviste capital importancia y constituye una de las tareas más delicadas del magistrado, para lo cual es indispensable su presencia personal en el interrogatorio, para

así tener una convicción exacta de la veracidad de las declaraciones, así como de la importancia que debe atribuirles a las mismas.

Respecto a las tachas, la Ley establece que las partes podrán tachar a los testigos por motivos fundados de inhabilidad o en hechos que hicieren presumir la parcialidad de su declaración y el juez, al dictar sentencia apreciará el valor de las mismas.

Considerando que en este derecho, el magistrado goza de más libertad para la apreciación de las pruebas y que el derecho procesal social desiste de las presunciones legales, es perfectamente lógico que se le haya otorgado la facultad de valorar la declaración de los testigos, teniendo en cuenta las observaciones que en forma de tacha pudieran hacer las partes a su respecto, fundadas en inhabilidad o como dice la Ley, en hechos que hicieran presumir la parcialidad de su declaración.

Así, las tachas implican circunstancias de fundamental importancia para deducir la veracidad de la declaración y estimar el mérito que debe hacerse de la misma; de esta forma se hace una especial diferencia entre la tacha y el impedimento, ya que cualquiera que sea el motivo de ésta primera, el testigo podrá prestar declaración y el juez apreciará la misma en el momento oportuno, pero, como ya se ha dicho, si se tratará de un menor de

14 años, de consanguíneos o afines en línea directa, o de cónyuges, aunque estén separados legalmente, no podrán prestar declaración como testigos contrarios a la parte a que se vinculan y el magistrado deberá impedirlo en cuanto tenga conocimiento de esa circunstancia.

La ley establece que las pruebas de tachas deberá producirse dentro de los dos días de deducidas quedando la carga de la misma a quien la deduce.

En opinión del autor argentino Podetti, el término de dos días a que se alude debe ser interpretado en el sentido de que en ese plazo las partes deben ofrecer las pruebas tendientes a acreditar la tacha, ya que de tratarse de prueba instrumental que obrare en poder de quien dedujo la tacha, las restantes pruebas periciales, informes o testigos, no podrán producirse dentro de ese plazo previo de dos días. En tales condiciones, el juez deberá disponer las medidas necesarias para que la prueba ofrecida se produzca en forma que se incorpore al expediente a la mayor brevedad. (4)

A su vez, el artículo 32 de la Ley Procesal Laboral Argentina, se orienta en análogo sentido diciendo que "las partes podrán alegar y probar acerca de la idoneidad de los testigos, dentro del mismo término de prueba. El Juez apreciará, según las

4. Opus Cit. Pág. 577

reglas de la sana crítica, las circunstancias y motivos conducentes a corroborar o disminuir la fuerza de sus declaraciones en la sentencia conjuntamente con lo principal."

Respecto a la declaración del testigo único, el tribunal del trabajo ha establecido que la vieja máxima "testis unus, testis nullus", abandonada ya en el derecho clásico civil y comercial, es inaplicable para el derecho social.

Sin embargo, Stafforini nos dice que si bien es cierto que esta máxima no tiene aplicación, el valor probatorio de un testigo único, no debe estimarse como elemento de convicción si los hechos a que se refiere su declaración no encuentran corroboración en otras pruebas, máxime cuando la declaración no es clara, ni concisa, ni terminante. (5)

En sentido contrario si el testimonio del testigo único guarda adecuada relación con los demás elementos obrantes en autos, debe apreciarse y tenerse por suficiente para dar por probado un hecho. Respecto al examen de testigos, el juez deberá examinar a éstos, previo juramento de decir verdad, haciéndoles saber las disposiciones contenidas en el Código Penal sobre falso testimonio; deberán dar razón de sus dichos, y si no lo hicieren, el juez lo exigirá.

5. Opus Cit. Pág. 576

De esta disposición legal plasmada en la ley, se deduce que el juez ha de examinar personalmente a los testigos siguiendo el principio de inmediación tan importante en el procedimiento del trabajo, sin embargo en el caso de los testigos, no se declarará que en caso de no hacer el examen personalmente el juez, la declaración será nula.

Excepcionalmente los jueces, en la práctica, cumplen con ese precepto, ya que las declaraciones son tomadas por los secretarios y a veces hasta por empleados del juzgado y como ya dice en la ley, en el último apartado de su artículo 31 que: "La prueba testimonial será recibida por el secretario, siempre que no se pidiese al ofrecerla, que la reciba el juez."

En Argentina la función del juramento es de que el testigo tenga conciencia de la importancia de la declaración y ha de prestarse de acuerdo con las creencias del mismo y normalmente se utiliza el siguiente lema: "¿Juraís por Dios y por la Patria decir verdad de todo cuanto se os interrogare?"

Si el testigo se negare a prestar juramento, éste deberá ser desechado, pero si la disidencia naciese de la fórmula del juramento, podrá sustituirse, haciéndole jurar por su honor.

En opinión del autor Stafforini, aunque el procedimiento del trabajo no lo establece, estima que los testigos deben ser interrogados por los generales de la ley, es decir, por las diferentes circunstancias que pueden constituir elementos valiosos de convicción para la apreciación de sus dichos, entendiéndose por dar razón del dicho, que el juez ha de exigir a los testigos la interpretación de los fundamentos en que basen sus afirmaciones.

La ley no hace referencia al pliego de preguntas o interrogatorio y en el concepto de este jurista, el pliego que podrían presentar las partes solo servirá al magistrado para orientar su interrogatorio sobre algunos aspectos que puedan resultar de interés para la dilucidación del proceso. Las preguntas deberán ser formuladas por el magistrado, el que podrá guiarse por el pliego presentado por las partes, pero con la facultad de modificar las preguntas insertas en el mismo, así como de desechar aquellas que considere improcedentes y agregar todas las que juzgue necesarias para el esclarecimiento de los hechos, considerándose improcedente la agregación del interrogatorio o pliego a los autos.

El juez a petición de parte o de oficio, podrá proceder al careo de los testigos. El careo es la facultad privativa del magistrado y contribuye en forma eficaz, particularmente en casos

de contradicción, a la investigación de la verdad; aunque no es indispensable que exista contradicción para proceder al careo de testigos. Estos podrán ser careados por las partes, esta facultad del magistrado para ordenar el careo supone necesariamente la de disponer que los testigos una vez prestada su declaración, pueden ser retenidos en el Juzgado hasta que lo estime conveniente o hasta la terminación de la audiencia.

La ley señala que si la declaración del testigo ofreciere indicios graves de falso testimonio o de soborno, el juez podrá decretar de inmediato su detención, poniéndolo a disposición del juez del crimen, con remisión de los testimonios que estime pertinentes. El juez podrá aplicar a los testigos las sanciones previstas por la ley, por las faltas que cometieran en la audiencia, incluso por la negativa de declarar cuando no existieran razones fundamentales para ello.

2.- COLOMBIA.

Uno de los autores más representativos es Guillermo González Charry quien nos dice que, para el derecho del trabajo reviste vital importancia, saber si es derecho público o si es derecho privado, por que de la ubicación que se le asigne, dependen todas las consecuencias que se le quieran aplicar y como indiscutiblemente la parte fundamental de él estriba en primer lugar, en la contratación individual y en segundo lugar en la

contratación colectiva, que es también fuente de aquella, es importante determinar si, por su propia naturaleza y por sus fines, puede considerarse como parte del derecho público o si por el contrario, como lo han sostenido muchos otros tratadistas, no es sino una proyección del viejo derecho civil, del antiguo derecho privado que tiene, a la manera de algunos preceptos del derecho común, ciertos visos de carácter público y ciertos privilegios en los cuales el Estado o la comunidad están interesados, pero sin que lo desfiguren en su esencia como un derecho esencialmente privado. (6)

Hay tesis que sostienen que se trata de un derecho esencialmente privado, derivación especializada del derecho común, en cuanto a que se refiere a la presentación personal de servicios y hay quien afirma que es un derecho especial, de razgos característicos propios, que más que nada encuadran dentro de los presupuestos del derecho público. Indudablemente esta última corriente ha ganado la primacía y hoy, legislaciones, constituciones y doctrinas, casi en general, lo elevan a esta altísima categoría. Pero ello representa la culminación de una larga lucha con el derecho civil en su aspecto legislativo, jurisprudencial y doctrinario.

Así tenemos que, durante muchos siglos el derecho civil, en sus distintos aspectos, rigió todas las relaciones de los hombres y es bien sabido que el trabajo humano, considerado por

6. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, UNAM Facultad de Derecho, Primera Edición. 1974. Pág. 417.

Largo tiempo como actividad propia de esclavos y de gente serviles, careció de toda protección. Más tarde se incorporó un principio de regulación del mismo en los códigos civiles, donde se le denominó arrendamiento de servicios, en donde se estimó improcedente e innecesario un estatuto especial que preferentemente se ocupará de su causa.

De ahí, la razón por la cual se estima al derecho civil como el derecho común, o sea el regulador de todo género de relaciones humanas, más aún, cuando las necesidades del comercio hicieron forzoso un cuerpo de normas especiales adaptadas a sus peculiaridades, las cuales siempre han sido consideradas como de excepción, no desvinculadas de ninguna forma del derecho civil, cuyos preceptos siguen siendo aplicables a los actos de comercio.

Con la aparición de las grandes masas en el escenario político de los pueblos, el euge del capitalismo y del imperialismo y su necesaria incidencia en la vida del proletariado y con la formación creciente de organizaciones sindicales empeñadas en una lucha que en muchas ocasiones fue violenta, para buscar mejores condiciones de vida, es así como se fue abriendo campo, la necesidad de un derecho de tipo especial, alejado en muchos aspectos del sentido del derecho civil y con una franca inclinación a proteger a quienes vivieran del salario que su trabajo producía; las instituciones políticas y jurídicas fueron cediendo resistencia y las constituciones de los estados

comenzaron a consagrar garantías específicas para el fenómeno laboral y las legislaciones terminaron por aceptar francamente la necesidad de una regulación plena y completa para este nuevo tipo de relación jurídica.

A partir de entonces el derecho civil dejó de ser el derecho común en materia de trabajo y la situación se invirtió en tal grado, que puede afirmarse sin temor, que en todo lo que se relaciona con la cuestión social, el derecho civil es un derecho de excepción, cuya aplicabilidad solo es permisible cuando los estatutos generales del trabajo guarden silencio sobre determinados aspectos y siempre que lo que en aquél sea aplicable, se adapte al requisito de presentar mayores ventajas para el asalariado, de serle más favorable.

Pero a diferencia de lo que ocurre con la mayor parte de los preceptos del derecho civil, las normas del derecho del trabajo son estimadas como de orden público, en cuyo mantenimiento y observancia se encuentra comprometida la estabilidad política y la seguridad interna de una colectividad. Su contenido y finalidad se refieren a un aspecto esencialmente importante de la persona humana, no obstante su eminente contenido económico, lo cual ha permitido que se le considere en la actualidad como uno de los derechos fundamentales de la persona.

Es así, como resultado de la Lucha librada con el derecho civil y sus sostenedores, que aquél cedió primero el contrato de trabajo, resignándose a que otros principios y otras leyes regularan su actividad y sus finalidades. Posteriormente de las regulaciones comerciales se sustrajo lo referente a las personas subordinadas que prestan servicios en tales actividades; para que después del derecho del trabajo iniciara la apropiación para sus principios del contrato de servicios profesionales, que hoy en muchos aspectos se encuentra amparado por el estatuto del trabajo.

Finalmente, algunas formas de contratación, propias del derecho civil como las de arrendatarios rurales, aparceros, etcétera, han entrado a gozar de la protección y garantías típicas del derecho laboral. Todo ello se ha logrado no solo mediante un amplio sistema constitucional y legislativo que desde el punto de vista sustantivo se ha encargado de regular el contrato de trabajo, sino también a través de mecanismos jurisdiccionales de carácter especial y que separados de aquellos que son propios del derecho común, y dotados de procedimientos también especiales, han servido para consolidar tales conquistas y para hacer aún más efectiva la protección del trabajo humano asalariado.

De esta forma, puede decirse que en la medida en que la legislación Laboral fue tomando cuerpo, y se hizo vital la necesidad de una jurisdicción especial para los asuntos de trabajo, la legislación Colombiana ha estado influida por el ánimo de defender a toda costa los intereses de las clases asalariadas. Desde 1934, año en que se determinó que el procedimiento para los juicios del trabajo sería el breve y sumario que para negocios de mínima cuantía establecían el de procedimiento civil, hasta el año de 1945, en que con el apoyo constitucional se sentaron concretamente nuevas bases procedimentales, la opinión del estado, en sus distintos órganos y la pública tomaron rumbo decidido hacia el establecimiento de un instrumento procesal moderno, ágil y favorable a la solución de este aspecto del problema social.

Este movimiento, se observa marcadamente desde las exposiciones de motivos de los actos legislativos de 1940 y 1945 que institucionalizaron una jurisdicción especial hasta el año de 1948 en que se dicta el estatuto vigente, en este lapso se observa un afán continuado y uniforme de desprenderse de las viejas estructuras procesales y adoptar una distinta más conforme con la naturaleza del derecho obrero.

Es así, como el autor González Charry nos explica los principios básicos en los cuales se encuentra sustentado el Código Procesal Laboral vigente el cual ha permitido a Colombia

contar con un instrumento que si no es perfecto si está bien adecuado y ha sido muy útil para resolver los conflictos jurídicos de carácter laboral. (7) Esos principios son:

1.- El de la conciliación.- Los jueces están obligados, en todos los juicios a actuar como conciliadores antes de entrar en el procedimiento de instancia, ya que la ley dice que contestada la demanda y abierta la primera instancia, el juez debe de invitar a la partes a que en su presencia y bajo su vigilancia se arreglen sobre los intereses en disputa. Por su parte la corte ha dicho que la falta de este requisito, configura una nulidad procesal. Si en esta etapa no se logra el arreglo, el proceso debe seguir, pero las partes gozan de entera libertad para volver a la conciliación en cualquier etapa de aquél, inclusive cuando el negocio se encuentra en la corte para resolver sobre un recurso de casación. Se afirma en este principio, la tesis, de que en el derecho Colombiano, el conflicto tanto jurídico como económico debe buscar primero un entendimiento directo y amigable de las partes.

2.- El de la Oralidad.- Consiste en que la mayor parte de los actos del proceso, tanto del juez, como de las partes y aún de terceros, se cumplan oralmente, para mayor celeridad. Restringiendo los actos escritos a pocas actuaciones, pues en esta materia no hay principios absolutos, sancionando la ley bajo

pene de nulidad, si no se hace así. Respecto a la sentencia, la regla general es que se dicte en audiencia y allí se notifique, aunque la notificación puede hacerse por escrito en caso de inasistencia de las partes, regla semejante que impera para los tribunales de segunda instancia y aún para la corte de casación en su sala laboral cuando lo estime conveniente.

De todas las actuaciones mencionadas debe quedar constancia clara en las actas que deben dejarse de cada audiencia y que deben ser autorizadas por el respectivo funcionario judicial y el correspondiente secretario.

3.- El de inmediatez.- Este principio procurará el acercamiento permanente entre las partes, y entre el juez y ellas, a través de los actos del proceso con el objeto de que se vaya formando una idea clara y personal de los hechos del litigio que faciliten una solución del mismo lo más cercana posible a la realidad. En su desarrollo se dispone que el juez debe presidir siempre las audiencias y demás actos procesales así como practicar personalmente todas las pruebas. Cuando éstas exijan comisión, el comisionado debe recibirlas por sí mismo y comunicar al comitente su apreciación íntima acerca de ellas; cuando se trate de recibir testimonios por este sistema, debe comunicar al comitente el concepto que le merezcan los deponentes y las

circunstancias de mayor y menor credibilidad de los testimonios, a efecto de que el fallador se forme una noción más o menos exacta de la realidad.

4.- El de la publicidad.- Consiste en que los actos del proceso sean siempre públicos y no privados. Es un sinónimo de madurez procesal, lo mismo que la oralidad y si no se cumple, se incurre en nulidad, aunque por razones de orden público o de buena costumbre, el juez podrá ordenar que la audiencia se efectúe privadamente.

5.- El de la concentración procesal. Está dirigido a acortar la duración de los juicios, mediante la reducción de los actos procesales a un mínimo posible de audiencias y a evitar que los incidentes sirvan o se tomen por las partes como instrumento para prolongar indebidamente litigio. El Código autoriza hasta cuatro audiencias de trámite, incluyendo la de juzgamiento y excepción hecha de la conciliación, lo que da una idea de su propósito de llevar a la práctica este principio. Se puede observar el desarrollo de este principio en los asuntos de mínima cuantía y también el de los ordinarios de primera instancia, aunque en ocasiones el cúmulo de negocios no haya permitido su cabal realización.

6.- El inquisitivo.- El juez dispone de poderes suficientes para decretar dentro del proceso y de acuerdo a su leal saber y entender, todas aquellas pruebas que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos del litigio. Las partes siguen manteniendo el deber procesal de probar y contra probar, pero para evitar una justicia simplemente formal, el estado deja de ser un simple interventor entre sus intereses y se convierte en agente activo con el propósito de lograr un acercamiento a la justicia real. Del análisis equilibrado de estas dos actividades, las de las partes y la del juez, debe resultar un fallo mucho más cercano a la verdadera realidad.

7.- El del impulso oficioso.- El juez tiene la obligación de dar continuidad, rapidez y dirección a los actos procesales, hasta lograr el fallo requerido; a diferencia de lo que ocurría en el viejo estatuto procesal civil y que aún subsiste en muchos países, en donde se ha llegado al extremo de asfixiar el derecho e imposibilitar la justicia, a través del juez que toma esta tarea, con el carácter de un deber procesal, de suerte que está obligado a conducir el juicio sin permitir dilaciones innecesarias de ninguna clase.

8.- El de lealtad procesal.- Para evitar que las partes, como suele ocurrir en los juicios civiles, utilicen métodos inconducentes a la finalidad de la justicia o maniobras interesadas a torcerla, se consagra el principio de la lealtad

procesal, cuya violación tiene delicadas incidencias en el mismo proceso, tan es así que las partes deben comportarse con lealtad y probidad durante el proceso y el juez hará uso de su poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se conveza de que cualquiera de las partes o ambas, se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para percibir un fin prohibido por la ley.

9.- La gratitud.- Se persigue con el, abaratar la justicia del trabajo en consideración a las necesidades de la clase trabajadora, punto en el cual se observa una radical diferencia con el proceso civil. Además históricamente, fue éste uno de los postulados que condujeron en muchos países al establecimiento de la justicia especial del trabajo. Aunque en la actualidad se exceptúa este principio, el costo de la franquicia de expedientes que van al superior, en virtud de un recurso, no es de gran monto y sigue manteniéndose la regla de que la justicia del trabajo es un servicio público gratuito en beneficio de los asalariados.

Debe anotarse, que esta gratitud se limita a la función estatal de administrar justicia, pero no a ciertos aspectos que escapan a ella en forma directa, como el referente a las costas del juicio o al pacto de honorarios que corren de acuerdo con las circunstancias, a cargo del interesado.

10.- El de la persuasión racional en materia de pruebas.- Entre el sistema conocido como tarifa legal, que implica una medida preestablecida sobre los elementos de juicio de que dispone el juez y el del íntimo convencimiento, que no lo tiene en cuenta, y entrega de manera absoluta e íntegra a la conciencia del juez la determinación de su valor, el Código Procesal adopta para los juicios del trabajo el llamado de la persuasión racional, que es intermedio pues no olvida enteramente la naturaleza y valores intrínsecos de los instrumentos de prueba, pero le da una gran importancia al libre raciocinio del juez para que de ellos extraiga conclusiones. Puede decirse que se acerca más al de la íntima convicción. De esta forma se dispone que el juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto debe formar libremente su convencimiento inspirándose en los principios científicos que informa la crítica de la prueba y ateniéndose a las circunstancias relevantes del pleito, y a la conducta procesal observada por las partes. Además cuando la ley exige determinada solemnidad, no se podrá admitir una prueba por otro medio. Esta última parte se explica por que la legislación Colombiana exige para determinados actos una prueba substancial y específica, que en ocasiones, es condición de su validez; de tal forma sigue operando el principio general de libre raciocinio del juez unido a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes, como factores fundamentales para la formación de su convencimiento. Por lo

tanto puede afirmarse que éste principio está enderezado a eliminar formalismos de una justicia que tiene la obligación de ser cada día más realista para ser más justa.

11.- El de la Decisión Extra y Ultrapetita. Contra el principio de derecho común, también tradicional, de que el Juez no puede fallar sino sobre lo que se pide y sin sobrepasar los límites del pedimento, el Código Procesal le da poderes suficientes para fallar extra y ultrapetita, ocurre lo primero cuando resuelve sobre cuestiones o derechos no pedidos en la demanda; y sucede lo segundo cuando manteniéndose dentro de los límites cualitativos del pedimento toma una decisión que cuantitativamente lo supera. Esta facultad excepcional, que bien podría incluirse dentro de los poderes del Juez, tienen por objeto específicamente favorecer al trabajador y desarrollar la economía procesal, evitando aquellos nuevos pleitos y a ésta nuevos costos estatales. Sin embargo esta facultad no es incondicional, ya que el Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que lo originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados; o condenar al pago de sumas mayores que las demandas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

Las condiciones y limitaciones para el ejercicio de esta preciosa facultad, que pertenece sólo al Juez de la primera instancia son bien claras para requerir comentario adicional que, por otra parte, la limitada extensión de este ensayo, no permite. Pero de todas formas es apreciada y tenida como una de las más importantes características del Derecho Procesal del Trabajo Colombiano, y como un signo innegable de la sensibilidad social de aquella legislación.

3.- MEXICO.

El antecedente más directo e inmediato de la prueba testimonial en la legislación laboral mexicana, es la reglamentación que de ella hacia la ley federal del trabajo de 1931 y a su vez el antecedente de ésta son nuestros códigos de procedimientos civiles, los cuales pasaremos a estudiar.

De ésta forma tenemos que al consumarse la independencia, México encontró que carecía de un derecho privado y procesal propio toda vez que sus juristas se habían educado y estaban acostumbrados a aplicar las leyes de España. Al entrar en vigor la constitución de 1857, el sistema federal de aquella época dividió la legislación, lo que dió por resultado la formación de un derecho procesal local, para cada una de las entidades federativas, incluidos el distrito y los territorios federales y otros para los asuntos federales.

Así, en el distrito y territorios federales hallamos las siguientes fechas importantes: El 4 de mayo de 1857, el presidente sustituto Ignacio Comonfort, con apoyo en el artículo tercero del Plan de Ayutla, expidió una ley para los procedimientos judiciales en el distrito y territorios federales; el 13 de agosto de 1872, el presidente interino Sebastián Lerdo de Tejada publicó el primer Código de Procedimientos Civiles, el cual fué substituido por el del 15 de septiembre de 1880, expedido éste último por el presidente Porfirio Díaz en uso de facultades legislativas extraordinarias; cuatro años después, el 15 de mayo de 1884 el presidente Manuel González, en ejercicio de una autorización legislativa, promulgó el Código que estuvo vigente hasta el primero de octubre de 1932. (8)

Así mismo, en todos los estados de la república mexicana, se expidieron en fechas diversas los respectivos Códigos Procesales, y en el ámbito de la federación, el presidente Porfirio Díaz emitió dos Códigos, el de 6 de octubre de 1897 y el de 26 de diciembre de 1908, el cual fue substituido finalmente por el del 31 de diciembre de 1942. Los Códigos Locales y Federales ya citados a los que algunos autores los llaman los Códigos del viejo derecho procesal, forman una unidad basada en el derecho profundamente individualista del Código Civil Francés, el cual tenía los siguientes conceptos:

8. De la Cueva Mario, Trueba Urbina Alberto, De Buen Lozano Nestor, García Ordoñez Juan, II Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, "Cuatro Estudios Sobre Derecho del Trabajo." México. 1977, Pág. 11

a).- Proceso Dispositivo.- Por que de conformidad con el pensamiento político liberal, no corresponde al estado intervenir en las relaciones entre particulares, salvo solicitud del interesado para conseguir el reestablecimiento del derecho violado.

b).- Neutralidad Absoluta del Juzgador.- Cuya misión consiste en la regulación de las relaciones entre iguales, que deben merecerle la misma consideración y respeto.

c).- Igualdad de las partes en el proceso.- El objetivo era dar satisfacción a uno de los principios esenciales de la igualdad de los hombres ante la Ley.

d).- Impulso procesal.- Es como consecuencia de los tres anteriores y consiste como su nombre lo dice, en que corresponde exclusivamente a las partes el hechar andar el procedimiento.

En los problemas de la prueba, los Códigos del Distrito y Territorios Federales contienen disposiciones idénticas y los Federales de 1897 y 1906 los reprodujeron con sólo algunas variantes terminológicas; así tenemos las siguientes reflexiones que el maestro Mario de la Cueva hace en torno al Código de 1884: (9)

e).- Los artículos 354 y 356 resolvieron los problemas de la carga de la prueba en función de los términos afirmación y negación, así como del lema "el que afirma está obligado a probar; en consecuencia el actor debe probar su acción y el reo sus excepciones". "El que niega no está obligado a probar, sino en el caso de que su negación envuelva una afirmación expresa de un hecho". "También está obligado a probar el que niega, cuando al hacerlo desconoce la presunción legal que tiene a su favor el colitigante".

b).- El artículo 375 enumeró limitativamente los medios de prueba, con lo que cerró cualquier disputación sobre el tema.

c).- El Código señaló también limitativamente la duración de los términos ordinario y extraordinario, para la recepción de pruebas fuera del lugar del juicio.

d).- La función del juez consistía en recibir y presenciar las pruebas, pero tenía dos facultades excepcionales: Por un lado podía solicitar aclaraciones de los peritos y aún pedirles la práctica de nuevas diligencias e interrogar a los testigos sobre los hechos contenidos en los interrogatorios, por otro lado, podía recibir todas las pruebas que estimare necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por su parte, el Código de Procedimientos Civiles del 30 de diciembre de 1932 para el distrito y territorios federales consignó en su artículo 278 un principio que constituye la primera figura trascendental en las normas tradicionales del derecho Romano y del Código Civil Francés; y el federal del 31 de diciembre de 1942, la reprodujo con algunas variantes en su artículo 79 el cual decía:

"Para conocer la verdad sobre los puntos controvertidos puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero y de cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero; sin más limitación que la de que las pruebas no estén prohibidas por la ley, ni sean contrarias a la moral".

El maestro Mario de la Cueva supone que los autores de las dos Leyes tuvieron conciencia de la gran transformación que se operaría en el proceso, que dejaría de ser la contienda en la que cada parte valiéndose de todas las armas, usando la astucia y aprovechando los errores o ignorancia del opositor, procuraba obtener la victoria y se convertiría en un procedimiento de búsqueda de la verdad, en el que no se limitarían los derechos de los contendientes para defender sus pretensiones, pero si se otorgaría al juzgador la facultad de descubrir lo que estuviere

oculto o resultara impreciso. La exposición de motivos del Código Federal de Procedimientos Civiles, revela que sus autores tuvieron conciencia del cambio: (10)

"Debe otorgarse la más amplia libertad a los juzgadores para recabar las pruebas que estimen indispensables para el dictado de un fallo acorde con la realidad de las relaciones jurídicas que ligan a las partes fuera del proceso y no con una falsa o parcial apariencia de esa realidad como puede resultar de los autos, por la malicia o torperza de los litigantes".

Sin embargo, esto no significa un retorno al procedimiento inquisitivo, ya que no corresponde al juez ni iniciar ni desenvolver de oficio el proceso, ni modificar la litis, ni inventar hechos; a éste respecto el artículo 279 del Código del Distrito Federal, previene que "Los tribunales podrán decretar en todo tiempo sea cual fuere la naturaleza del negocio, la práctica o ampliación de cualquiera diligencia probatoria, siempre que sea conducente para el conocimiento de la verdad sobre los puntos cuestionados. Según los Códigos para conocer la verdad de los puntos controvertidos puede el juzgador ejercer una facultad, de tal suerte que queda a su prudente arbitrio, según

Los elementos que obren en el proceso y la impresión que haya dejado en su ánimo las pruebas rendidas, ejercitar la potestad en la medida en que lo crea conveniente.

Pero precisamente por tratarse de una facultad sujeta al arbitrio del juez, los códigos tuvieron que decidir la cuestión de la carga de la prueba, pues las partes no pueden confiar la suerte de su pretensión al arbitrio judicial, ya que corren el riesgo de que la falta de prueba produzca la absolución del demandado. En este capítulo el Código del Distrito fue determinante y si bien ratificó el principio de que quien afirma esta obligado a probar su afirmación, precisó la idea, al aceptar en su artículo 281 la corriente contemporánea que concreta la extensión de la carga a los hechos constitutivos de la acción y de la excepción, estos últimos llamados más bien hechos extintivos.

De esta forma, el legislador creó dos procedimientos; uno para la tramitación de los conflictos jurídicos, individuales y colectivos y otro para los conflictos colectivos de naturaleza económica, el primero se ocupa de asuntos jurídicos, validez, interpretación o cumplimiento de las relaciones de trabajo, el segundo tiende a la composición de los intereses económicos del trabajo y del capital, esto es, a la creación para una empresa o rama de la industria de las condiciones futuras de prestación de servicios.

El derecho procesal del trabajo enmarca un proceso dispositivo, por que su iniciación y el impulso procesal, concebidos como cargas procesales, cuya sanción de conformidad con el pensamiento de Carnelutti, consiste en la insatisfacción de los derechos tutelados por la acción, corresponde respectivamente, al actor y al demandado. (11)

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 18 DE AGOSTO DE 1931.

Los autores de los proyectos que se elaboraron a partir de la federalización de la Ley Laboral, se habían educado dentro de la vigencia de los Códigos de Procedimientos Civiles del siglo pasado, representantes, como ya se ha dicho de la tradición Romana y del individualismo hermético del Código Civil Francés, así se explican la exposición de motivos del proyecto de la Secretaría de Industria sobre el que elevó la ley de 1931.

Los conflictos individuales de trabajo y aún los colectivos que plantean cuestiones puramente legales son de la misma indole que todas las controversias que resuelve la administración de justicia ordinaria, cuando declara oficial e imperativamente el sentido que tiene el derecho objetivo y no exigen principios nuevos ni procedimientos especiales para su resolución. La mayor rapidez en el procedimiento y aplicación del criterio técnico y de equidad en las resoluciones, principios

11. Opus Cit. Pág. 16.

que han inspirado la creación de los tribunales de trabajo, ni diferencian la naturaleza ni las funciones que unos y otros desempeñen. El procedimiento que aplican los tribunales comunes puede sin gran esfuerzo adaptarse mediante la simplificación necesaria, para la resolución de esta clase de diferencias.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los intérpretes del derecho del trabajo, acudieron a los Códigos de procedimiento civiles para llenar las lagunas o resolver las dudas que se les presentaran. El párrafo de la exposición de motivos cobró mayor fuerza por cuanto el artículo 16 declaró que el derecho común sería una fuente normal supletoria en cuanto no contrariara las disposiciones de la Ley. Otros renglones de la misma exposición de motivos, al analizar las fuentes formales del derecho del trabajo, explicaron la supletoriedad del derecho común, diciendo:

"Cuando no pueda derivarse de la Ley del trabajo o de la costumbre un precepto para resolver determinado conflicto, quedan todavía los principios del derecho común. Es cierto que la legislación del trabajo tiene un carácter especial que la distingue de las demás disciplinas jurídicas; pero no podrá negarse que el derecho es un todo armónico que expresa las necesidades éticas, sociales y económicas de una organización jurídica y que

el derecho obrero no puede dejar de tomar en cuenta esos principios, de los cuales es tan solo un elemento".

Respecto a los problemas de la prueba, el maestro Mario de la Cueva dice que los autores de la ley intuyeron que el sistema rígido de los Códigos Procesales del siglo pasado no armonizaba con el pensamiento y los fines del derecho del trabajo, pero no se propusieron o tal vez no quisieron, fijar principios propios que rompieran la arritmia entre el derecho sustantivo y adjetivo. La ley no contiene las declaraciones expresas, de que quien afirma debe probar su afirmación o de que el actor debe probar su acción y el demandado sus excepciones. (12)

La verdad es que ni las Juntas, menos aún la cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación, se preocuparon por la formulación de los principios que podrían regular la carga de la prueba; prefirieron, quizá por economía de esfuerzos, apoyarse en el artículo 16 y declarar aplicables los dogmas del proceso civil; tampoco existía limitativa de los medios de prueba; se otorgaron facultades amplísimas a las partes para hacerse mutuamente las preguntas que quieran e interrogar a los testigos y peritos; se otorgó a los miembros de las juntas las más amplias facultades para hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a cuantas personas intervengan en la audiencia, carear

12. Opus Cit. Pág. 18.

a las partes entre sí o con los testigos y a éstos unos con otros; en general practicar cualquier diligencia que a su juicio sea necesaria para el esclarecimiento de la verdad.

De esta forma, la ley no reglamentaba de una manera sistemática y clara la prueba testimonial, ya que sus disposiciones se encontraban entre mezcladas con otras reglas, sin hacer una separación clara y por lo tanto confundía su estructura de prueba única y separada, para ligarla con otros medios de prueba, como lo son la pericial y la confesional, y esto era así por que el Código de Procedimientos Civiles de aquella época era supletorio a la ley que nos ocupa.

Los testigos se ofrecían en la audiencia llamada "de ofrecimiento y recepción de pruebas", según lo señalaba el artículo 521 del ordenamiento legal antes citado. El desahogo de la prueba testimonial se llevaba a cabo en la audiencia denominada "Audiencia de Prueba", y en la cual según el artículo 524 de esta ley que se comenta, se les podían formular preguntas a los testigos.

Las preguntas podían ser las que quisieran las partes, siempre y cuando la junta, por mayoría de votos no las desechare por no tener relación con el litigio. En caso de enfermedad de algún testigo o cualquier otro motivo que la junta considerara justo, su declaración podía recibírsele en su domicilio, en

presencia de las partes y de sus abogados, solo que la junta considerara prudente prohibirles que concurrieran, según lo estipulaba el artículo 525 del código de procedimientos civiles.

El artículo 526 señalaba la posibilidad del careo entre testigos de una parte y de la otra; realmente la reglamentación del desahogo de la prueba testimonial en la legislación laboral de 1931, resultaba incompleta, ya que no señalaba detalladamente su procedimiento, limitándose únicamente a señalar el momento procesal para su ofrecimiento y desahogo.

Como se observa evidentemente, la reglamentación de la Ley Federal del Trabajo Actual, en lo referente a la prueba testimonial, es más depurada y permite de esta forma una mejor apreciación de la junta, lo que traerá como consecuencia una valoración más acertada a la realidad de los hechos y al caso concreto.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DEL 23 DE DICIEMBRE DE 1969.

El derecho mexicano del trabajo se enorgulleció de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo, con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un gran sentido democrático. Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan por una parte, los

intereses y puntos de vista de los dos factores de la producción, trabajo y capital y por la otra el interés general de la nación. De ahí la organización tripartita de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del gobierno, y con un representante de los trabajadores y otro del patrón; teniendo como finalidad el procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, esencialmente, facilitar una justicia pronta y expedita en las relaciones entre el trabajo y el capital.

C A P I T U L O I I

LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO.

- 1.- Ideas generales sobre la prueba.
- 2.- La naturaleza de la prueba.
- 3.- La carga de la prueba.

CAPITULO II

LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

1.- IDEAS GENERALES SOBRE LA PRUEBA.

Es importante comenzar por definir el término prueba, que como ya se dijo anteriormente, es la demostración legal de la verdad de los hechos, o dicho de otro modo es la averiguación que se hace en un juicio de una cosa dudosa es decir, el medio con que se muestra y hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa.

Para algunos tratadistas la palabra prueba se deriva del adverbio latino "probe", que significa honradamente u honradez, sin embargo para otros juristas, proviene de "probandum", que significa recomendar, aprobar, patentizar, experimentar o hacer fe respecto de alguna cosa, es decir que se trata de una demostración, de una comprobación de la verdad de un hecho o acto, al cual se le anexa la característica de legalidad, ya que se desenvuelve dentro de un proceso legalmente establecido.

En sentido gramatical el término prueba expresa la acción y efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.

En opinión de Bentham, la prueba en latu sensu, "es un hecho supuestamente verdadero que se presume debe servir de motivo de credibilidad sobre la existencia o inexistencia de otro hecho"; por lo tanto de esta definición se desprenden dos hechos distintos: el primero que se puede llamar el hecho "principal", que es aquel cuya existencia o inexistencia se trata de probar, y el segundo denominado por este autor como hecho "probatorio", que es el que se utiliza para demostrar la afirmativa o negativa del hecho principal. (13)

Para Eugenio Florian, la prueba "es todo medio que produce un conocimiento cierto o probable acerca de cualquier cosa" y en un sentido amplio "es el conjunto de motivos que nos suministran ese conocimiento", a la primera definición le denomina "concepción subjetiva" y a la segunda "objetiva". (14)

El tratadista Enrico Redenti opina que la prueba "es una síntesis de las observaciones e ingerencias que el juez extraiga, por medio de los sentidos primeramente y de la inteligencia después, de cosas materiales o de episodios, actos o hechos del proceso y de cuyo examen podrá extraer un convencimiento o por lo menos elementos o argumentos de convicción". (15)

13. Díaz de León Marco Antonio, Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A., Editorial Porrúa, S.A. México. 1981, Pág. 46.

14.- Opus Cit. Pág. 49.

15.- Opus Cit. Pág. 50.

Para Leo Rosenberg la prueba "es una actividad que debe fundar en el juez el convencimiento de la verdad o falsedad de una afirmación".

Para el tratadista argentino Hugo Alsina, la prueba "es el instrumento para demostrar la verdad de una proposición", esto en su acepción lógica, y según él en su significación corriente "es una operación mental de comparación", y que en la práctica procesal se usa a veces este vocablo, para designar los distintos medios o elementos de juicio ofrecidos por las partes o recogidos por el juez en el curso del procedimiento. Finalmente da como definición final de lo que es la prueba, diciendo que "es la comprobación judicial, por los medios que la ley establece, de la verdad de un hecho controvertido en el cual depende el derecho que se pretende". (16)

Dentro de las acepciones que nos da Eduardo J. Couture, dice que en sentido amplio la prueba "es una experiencia, una operación, un ensayo dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición". Por lo tanto, científicamente hablando, la prueba "es la operación tendiente a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto", posteriormente explica que en el sentido jurídico procesal, la prueba "es un método de averiguación y un método de comprobación", así como penalmente hablando, para este autor la prueba "es una averiguación, una búsqueda, una

procuración de algo" y hablando en materia civil "es una comprobación, demostración y corroboración de la verdad o falsedad de las proposiciones formuladas en el juicio". Finalmente este jurista argentino arriba a la conclusión de que la prueba en su sentido procesal "es un medio de verificación de las proposiciones que los litigantes formulan en el juicio". (17)

Desde otro enfoque jurídico, a Hernando Devis Echandía, opina que respecto de la prueba desde el punto de vista rigurosamente procesal, se puede decir que probar "es aportar al proceso, por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan el convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos" y que por lo tanto "existe prueba suficiente en el proceso cuando en él aparecen un conjunto de razones o motivos que producen el convencimiento o la certeza del juez respecto a los hechos sobre los cuales debe referir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza". (18)

De las anteriores definiciones acerca de la prueba, mismas que solo forman una parte de la gran cantidad que existen sobre el tema, llego a la conclusión de que son muy variadas, lo cual ha originado que no exista un criterio uniforme al respecto, sin embargo puedo decir que el fin que se persigue en todas y cada una de ellas, es el de la verdad y la certeza de los hechos

17. Opus Cit. Pág. 55.

18. Opus Cit. Pág. 56.

que contienen en un litigio, acerca de los cuales el juzgador deberá dictaminar y por lo tanto ese debe ser el pensamiento central acerca de la prueba.

2.- NATURALEZA DE LA PRUEBA.

Para analizar este tema, me permito subdividir el mismo en los siguientes puntos:

a).- Motivos de la prueba.- Como tales entendemos las razones que producen mediata o inmediatamente, la convicción del juez respecto a un caso concreto; Chiovenda nos pone como ejemplo de este caso, la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, realizada por un testigo ocular ó la observación directa hecha por el juez, de un daño sobre un lugar; sin embargo cabe aclarar que una cosa son las razones por las cuales se ha ofrecido cierta clase de medios probatorios y otra cosa bien distinta es el razonamiento del juez sobre el fundamento de dichos medios de prueba.

b).- El objeto de la prueba.- Aquí encontramos que los hechos constituyen de manera irrevocable el objeto de la prueba y no así el derecho, lo anterior en virtud de que los hechos constitutivos de una acción o excepción, constantemente cambian y nunca son los mismos, por lo cual es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben y demuestren la existencia de los hechos que alegan.

En cambio, el derecho no puede ser objeto de prueba, ya que es estable, es fijo, además de que se presume que es conocido de todos, al menos durante cierto tiempo y cuya finalidad es que las instituciones sociales y sobre todo el Estado, tengan una base sólida, por esa razón el derecho no puede ser el objeto de la prueba.

A lo anteriormente expuesto, cabe agregar que existe una excepción, para dado el caso de que se invoque una ley extranjera, sí debe probarse la existencia de la misma, pues si bien los jueces mexicanos están obligados a saber la ciencia de su profesión, especialmente el conocimiento de la ley positiva, en cambio, no están obligados a conocer todas las leyes positivas de los diferentes países de la tierra, y por lo tanto al invocarse una ley positiva extranjera, esta debe ser probada por la parte que la invoca.

Ahora bien, volviendo al tema que nos ocupa, para que los hechos puedan ser objetos de prueba deben tener los siguientes requisitos:

- 1.- Que los hechos sean alegados por las partes.
- 2.- Que sean negados.
- 3.- Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.
- 4.- Que no éste prohibido la prueba de los mismos.

5.- Que sean admisibles.

Por lo que se refiere al requisito marcado con el número tres, interpretándolo a contrario sensu, tenemos que se refieren a los hechos notorios, los cuales no pueden ser objeto de prueba, ya que además así lo determina el Código Federal de Procedimientos Civiles, supletorio de la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 88, faculta a las autoridades laborales a fin de resolver las cuestiones obrero-patronales, haciendo valer el hecho notorio.

c).- El fin de la prueba.- El fin de la prueba consiste en hacer que el juez mediante un procedimiento razonado y lógico encuentre la verdad, esto lo conseguiré con las pruebas que aporten las partes, es decir, utilizando un método deductivo, o sea aplicando la norma al caso concreto, al problema planteado y así de esta forma resolver el conflicto jurídico.

La finalidad del actor y el demandado es que ambas partes trataran de formar en el espíritu del juez, la congruencia de la idea que ellos tienen de la verdad y de la verdad misma.

d).- Los medios de prueba.- Tenemos que son los instrumentos por los cuales el juez obtiene elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

A este respecto, es menester hacer la anotación en el

sentido de que sobre este tema era muy discutido en otras épocas, ya que se decía que el problema fundamental era el de si el juez estaba en aptitud de elegir cualquier instrumento probatorio, aún cuando no se encontrara establecido por la ley, ya que se contaba con dos sistemas; el limitativo que solamente enumeraba los medios probatorios y el ejemplificativo que deja las puertas abiertas para que el juez pudiera suplir esa deficiencia con cualquier otro medio probatorio aún cuando no se encontrara enumerado.

En lo concerniente a este tema, nuestra Ley Federal del Trabajo, opto por inclinarse hacia el criterio ejemplificativo, que en mi particular punto de vista, es el más adecuado, lo anterior queda plasmado en el artículo 776, mismo que a la letra dice: (19)

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

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

19. Nueva Ley Federal del Trabajo, 19a. Edición. Editorial Teocalli, México, 1989. Pág. 209.

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones;

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia."

En términos generales, los anteriores medios de prueba ya descritos, son los aceptados en la actualidad por nuestra Ley Federal Laboral, y como se puede apreciar en el mismo, enuncia de manera ejemplificativa pero no limitativa, los medios de probanza que se aceptan en el proceso laboral.

3.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

Respecto a este tema cabe mencionar los principios romanistas siguientes: (20)

-Semper necessitas probandi incumbit ei qui agit, La necesidad de probar recae siempre sobre el actor.

-Qui excipit probare debet quod excipitur, quien plantea una excepción, debe probar el hecho que opone.

De estos principios se desprende el criterio de que tanto el actor como el demandado, deben probar su acción y excepción respectivamente.

20. Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, Editorial Porrúa, México. 1975. Pág. 249

Otro principio es el que dice que quien afirma un hecho negativo, nada tiene que probar, el cual se basa en las siguientes máximas romanas: (21)

-Incumbit probatio, qui dicit, non negat, La prueba incumbe a quien afirma, no a quien niega.

-Negantis probatio nulla est, ninguna es la prueba del que niega o sea el que niega el hecho no esta obligado a presentar prueba.

En la época de la Edad Media, se siguieron aplicando estos principios, haciéndose mas duros debido al procedimiento especialmente inquisitorial, lo cual sabemos fue una terrible época para la humanidad, ya que se aplicaban en la obscuridad de la clandestinidad, en donde el poderoso aplastaba al débil.

Dentro de este tema encontramos como pilar del mismo, la máxima de quien afirma esta obligado a probar, principio del cual sabemos que tuvo gran relieve en el pensamiento individualista de los siglos XVIII y XIX, en donde cada ser humano disfrutaba de la mayor libertad posible, para perseguir por sí solo lo que a él le interesaba, sin la obligación de ayudar a nadie y sin que otro tuviera el deber de ayudarlo.

21. Opus Cit. Pág. 250.

Aquí cada persona era plenamente libre para contraer obligaciones y reclamar su cumplimiento, pero para el ejercicio de sus derechos, la única vía a su alcance era el recurso de la autoridad judicial, ante la que debía probar, sin ayuda de nadie, la existencia y legitimidad de su pretensión; así tenemos que en la misma condición se hallaba el demandado respecto de las defensas y excepciones que quisiera hacer valer.

De esta forma, la experiencia del siglo XIX demostró que la doctrina fué una postura clasista, que permitió a la burguesía apoyada en su fuerza económica, imponer a los trabajadores, siempre necesitados, las condiciones para la prestación de los servicios. Sin embargo no quedó satisfecho el capital, porque ante las posibles demandas de los trabajadores habría tenido que comprobar ante los jueces especialmente, las excepciones de que el monto del salario reclamado era inferior al denunciado por el trabajador o de que ya lo había pagado. Al final lo que sucedió es que en el Código Civil Francés, en su artículo 1781, se llegó a otorgar a la palabra del patrón, el valor de una prueba plena.

Sin embargo el que negara la demanda en términos absolutos, nada podía probar, pero si al negar la demanda, dicha negativa implicaba una afirmación respecto de un hecho concreto, no general, entonces, el demandado si debía probar, es decir, el principio de la carga de la prueba sufría, lo que en nuestros días se conoce como la inversión de la carga de la prueba.

Contemporáneamente hablando, Los principios del derecho procesal son en el sentido de que debe probar quien este en aptitud de hacerlo, independientemente de lo que se afirme o niegue, y ello, por que la prueba, ya no es una carga unilateral, con su sentido tradicional del pasado, sino que es una obligación y un derecho de las partes y además un deber de orden público.

En nuestro país se rompió la concepción individualista de la sociedad, del hombre y del derecho y se propuso como norma básica, la obligación de las comunidades humanas de asegurar a los hombres, a cambio de su trabajo, una existencia decorosa, este pensamiento se desprende de cada una de las disposiciones plasmadas en el artículo tercero de la Ley Federal Laboral vigente, de donde se puede concluir que el trabajo es un derecho del hombre, lo que nos lleva a la exigencia de su efectividad.

Ahora bien, tenemos que el proceso civil se creó para el derecho civil, en donde el derecho patrimonial se olvidó del hombre y al cual únicamente le interesaba la defensa de las cosas, que por estar en el comercio formaban o podían formar parte del patrimonio de cada persona; de ahí que en aquel proceso, el efecto de la sentencia, consistiera en operar el tránsito de una cosa del patrimonio de una persona al de otra.

A este respecto, el derecho procesal del trabajo concibe una idea radicalmente distinta, esgrimiendo que el trabajo humano no es una mercancía, sino la actividad del hombre al servicio de la sociedad, luego entonces la finalidad del proceso no puede ser otra, sino la efectividad de los derechos constitucionales del trabajo.

Por otro lado, desde el siglo pasado, los estudiosos del derecho del trabajo, comprendieron que la teoría de la carga de la prueba de los códigos de procedimientos civiles, no era compatible con el pensamiento nuevo, y por que, dada la inferioridad económica del trabajador, la igualdad de las partes en el proceso se convertiría en una falacia. Por ésta razón se explica así, que la teoría del riesgo profesional creara en favor de la víctima, la presunción iuris tantum de que todo accidente ocurrido en el lugar y durante las horas de trabajo, producía la responsabilidad del patrono.

Por otra parte en la concepción contractualista de la Ley Laboral de 1931, se creó una segunda presunción iuris tantum, en el artículo 18, que decía que "se presume la existencia del contrato entre el que presta un servicio y el que lo recibe".

Finalmente, el artículo 31 de la misma Ley expresaba que "se imputaría al patrono la falta de la forma escrita", lo cual implicaba que se viera forzado a probar, si no estaba conforme

con la exigencia del trabajador, respecto a cuales eran las condiciones de trabajo verdaderas. En relación a éste tema, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado que "corresponde al patrono la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de los trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados".

Por iniciativa presidencial se recogió las presunciones y la jurisprudencia antes descrita, para plasmar en el artículo 763 de la Ley Laboral de 1970, la única resolución que responde a los ideales del derecho del trabajo y al principio aceptado de igualdad de las partes en el proceso, mediante el otorgamiento al trabajador de una superioridad jurídica que compense su inferioridad económica, de tal forma que este artículo a la letra decía:

"Art. 763. Las partes están obligadas a aportar todos los elementos probatorios de que dispongan, que puedan contribuir a la comprobación de los hechos o al esclarecimiento de la verdad".

Como antecedente de éste artículo y como las razones que sirvieron de base para su creación, tenemos:

a).- La distinta naturaleza de los procesos, pues antes los códigos aseguraban la libertad de las partes para obtener un triunfo, en cambio el proceso del trabajo sirve para comprobar los hechos, esclarecer la verdad e impartir una justicia apegada a la verdad.

b).- La teoría civilista era la consecuencia obligada de que el impulso probatorio correspondía exclusivamente a los litigantes, por lo que el juzgador se encontraba en una postura rígida, limitado simplemente a lo que cada uno probara. Pero al suprimir las leyes la exclusividad del impulso probatorio y facultar al juez para practicar todas las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, puede ocurrir que con ellas se llegue a un resultado contrario, a lo que había probado alguna de las partes, por lo que resulta una contradicción con el adagio de que quien afirma está obligado a probar.

c).- La teoría de la apreciación de las pruebas en conciencia, que excluye la aplicación de reglas fijas y rígidas para su valuación, no se compagina con el principio de quien afirma está obligado a probar, pues es posible que delante de la uniformidad de varios testigos, la junta aprecie que el testigo al que mandó llamar, es el que dijo la verdad.

Al respecto, el maestro Mario de la Cueva, nos dice que, inexplicablemente la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ignoró en repetidas ocasiones, el artículo 763 de la Ley del Trabajo de 1970 anteriormente analizado, aplicando la norma rígida de los viejos códigos procesales y para muestra nos da dos ejemplos: (22)

a).- El primero se relaciona con la prueba de la jornada extraordinaria, tesis del apéndice de jurisprudencia de 1975, página 121 y que a la letra dice:

"Cuando se reclama el pago de horas extraordinarias trabajadas, es el reclamante el que está obligado a probar que las trabajó, precisando el número diario de ellas, pues no basta demostrar en forma vaga y general que se realizó trabajo fuera de la labor ordinaria, sino que deben precisarse de momento a momento, esto es, a que hora comenzaba la labor extraordinaria y cuando concluía, a fin de que se pueda computar su monto, pues como ha de pagarse por horas y a salario doble es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando ello no ocurre ha de absolverse por falta de bases para precisarla."

22. De la Cueva Mario, Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, "Cuatro Estudios Sobre Derecho del Trabajo", México. 1977. Pág. 30.

ello no ocurre ha de absolverse por falta de bases para precisarla."

A este respecto piensa el tratadista antes mencionado, que no existe ningún jurista terrestre que crea posible rendir la prueba solicitada, por que no es imaginable que cada trabajador de la empresa lleve en su memoria o en una libreta la estadística precisa del número de horas extraordinarias prestadas por todos y cada uno de sus compañeros.

b).- El segundo caso se ocupa de la tesis de antigüedad de los trabajadores, visible en el informe de labores de la Cuarta Sala de 1976, página 24, que a la letra dice:

"Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aún cuando la demanda se hubiese excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente."

Para Mario de la Cueva, la Sala olvidó la existencia del artículo 158 de la Ley Laboral que en su parte conducente dice:

"Los trabajadores de planta tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad. Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrono formará el ..."

Y continúa diciendo que si La Cuarta Sala hubiera respetado el artículo 763, la empresa habría tenido el deber de exhibir el cuadro de las antigüedades, por que es ella quien lo tiene y no cada trabajador, y al no hacerlo así debió haber sido condenada.

La doctrina procesal moderna sintetiza este tema en los siguientes puntos:

a).- La carga de la prueba es una obligación, un derecho y un deber en la ciencia procesal moderna.

b).- Debe probar, el que este en aptitud de hacerlo, independientemente de que sea el actor o el demandado.

c).- Para la distribución de la carga de la prueba debe atenderse no tanto a la situación de los contendientes, si no a la finalidad del proceso, ya que quien ofrezca mejores pruebas, obtendrá una sentencia favorable.

d).- Las pruebas se dirigen al juez, a fin de que éste resuelva los juicios y este en aptitud de allegarse otros medios de prueba diferentes a los planteados, si lo estimare necesario.

C A P I T U L O I I I

LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y LOS DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA.

- 1.- Generalidades.
- 2.- Sistemas para su valoración.
- 3.- Proceso laboral mexicano.
- 4.- Medios de prueba, concepto, cuales son y su trámite procesal.

CAPITULO III

LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL Y LOS DIFERENTES MEDIOS DE PRUEBA.

1.- GENERALIDADES.

La relación procesal, no es puramente normativa, ya que la labor de la Junta de Conciliación y Arbitraje, durante el proceso, no solamente se limita al análisis de las puras normas jurídicas, sino que por el contrario al fallar habrá de trabajar también, sobre el estado que guardan los hechos a los cuales esas normas han de aplicarse.

Así tenemos que de estas dos actividades de la junta, la de constatar los hechos y el ubicar la solución del derecho, la primera no ha de considerarse de manera alguna la menos trascendental. Aunque son raros los procesos que no necesitan de prueba, en los cuales se encuentran desde el principio esclarecidos los sucesos fácticos y en los que solo resta por aplicar las normas jurídicas. Más comunes son los procesos dentro de los cuales las apariencias del derecho no centran el debate y las dificultades se presentan conexas a los hechos; en éstas hipótesis, la resolución final normalmente, se halla subordinada a los resultados que se obtienen de vincular a la prueba con los citados sucesos fácticos.

Por lo tanto, la importancia que asumen las pruebas y su valoración por la Junta, nos llevan a concluir, en el sentido de que la actividad primordial que determina el proceso, consiste no tanto en encontrar la norma de derecho aplicable, sino verificar los hechos aducidos.

Una vez que el procedimiento probatorio ha quedado cumplimentado por haberse aportado y desahogado todos los medios de probar que legalmente se hubieran incorporado al proceso, la Junta reúne todo este material probatorio para apreciarlo y sacar de él las consecuencias legales del caso; pudiendo hacerlo analizando prueba por prueba y su relación con cada hecho, o bien, como sucede a menudo, apreciando globalmente las pruebas y hechos alegados por cada parte para sacar los puntos de coincidencia o contradicción que tuvieran, y de esta manera formarse una convicción de lo más apegada a la realidad. Esta operación conocida como valoración de la prueba, es una actividad intelectual que corresponde efectuar en exclusiva a la Junta; en ella éste órgano jurisdiccional con base en sus conocimientos de derecho, psicología, sociología, lógica, etcétera, así como con apoyo en las máximas de la experiencia, procede a razonar sobre las declaraciones, los hechos, las personas, las cosas, los documentos, las huellas y además sobre todo aquello que como prueba se hubiere llevado al proceso, para tratar de reconstruir

y representarse mentalmente la realidad de lo sucedido y finalmente de esta forma, obtener la convicción que le permita fallar con justicia.

Por lo tanto, esta actividad no es parte integrante del procedimiento probatorio, ya que el análisis crítico que hace el órgano jurisdiccional de las pruebas practicadas, es parte de la función decisoria en que el tribunal se enfrenta al cotejo de los hechos alegados con la prueba producida, para así aplicar el derecho de fondo y de forma que habrá de pronunciar finalmente en la sentencia.

Sintetizando tenemos que la valoración de la prueba, no es otra cosa que la operación mental que realiza el juzgador con objeto de formarse una convicción sobre la eficacia que tengan los medios de prueba que se hubieran aportado al proceso. Tal valoración tiende a verificar la concordancia entre el resultado del probar y la hipótesis o hechos sometidos a demostración en la instancia respectiva. De acuerdo con esta actividad, el órgano jurisdiccional, según se lo autorice la Ley, otorga a lo probado las consecuencias y efectos que su entender y conciencia le dicten en relación con los hechos condicionados por la prueba, para su aceptación en el fallo definitivo. Esta facultad de apreciación de que dispone el magistrado, normalmente, se hace a la hora de juzgar, como una guía que permite al tribunal acercarse lo más posible a cumplir su cometido de resolver la

cuestión de derecho laboral sometida a su decisión con la mayor veracidad posible; así tenemos que la valoración de la prueba es una de las funciones más principales dentro de la tarea del juzgador de administrar la justicia.

2.- SISTEMAS PARA LA VALORACION DE LA PRUEBA.

Sobre la valoración de la prueba dentro de la doctrina procesal, ésta se ha resumido en dos posiciones: la de tarifa legal o sistema de la prueba tasada y la del sistema de la libre convicción.

a).- En el primer sistema, el legislador de antemano, le fija al juzgador las reglas precisas y concretas para apreciar las pruebas, que se traducen en una verdadera norma del pensar y del criterio judicial, en donde el sistema en estudio convierte al juzgador en un mero autómatas y en él se sacrifica la justicia a la certeza, este sistema impide la correcta y precisa determinación del caso concreto y por ende su adecuada interpretación en la hipótesis normativa que le corresponde, lo cual a su vez se traduce en un insalvable obstáculo para la justa composición del litigio. En este sistema existe una reglamentación legislativa que constriñe al juez a reglas abstractas preestablecidas que le indican la conclusión a que debe llegar forzosamente ante la producción de determinados medios de probar, es decir, se limita al juez la libertad de juzgar; así no teniendo confianza el

legislador en las deducciones del juez, le impone con este sistema una lógica oficial pretendiendo con ello darle al pueblo el convencimiento de que las sentencias se someten a la ley.

En ocasiones se ha vislumbrado en este sistema las siguientes ventajas: libra a la sentencia de toda sospecha de arbitrariedad; suple la ignorancia o la falta de experiencia de los jueces, con reglas adoptadas como resultado de las enseñanzas de la experiencia, del estudio de la lógica y la psicología por personas doctas; orienta sabiamente al juez para la averiguación de la verdad, evitando la sobreestimación peligrosa o el rechazo injustificado de los medios de prueba aportados al proceso; permite que las sentencias sean uniformes en cuanto a la apreciación de las pruebas, ya que el magistrado aún novicio y poco acostumbrado a analizar claramente los movimientos de su conciencia, sin hacer otra cosa que seguir las prescripciones del legislador, se halla en posición de hacer en cualquier caso una segura aplicación de las leyes eternas, de donde éstas se derivan; el derecho prefiere la seguridad de la gran mayoría a la justicia de un caso particular, y con tal sistema se ha procurado más que una solución de justicia, una solución de paz, puesto que las pruebas legales, en sí mismas, están más cerca de la paz que de la justicia; el legislador parte de consideraciones de normalidad general al fijar abstractamente el modo de recoger determinados elementos de decisión.

Es lógico que el legislador sea quien reglamente los medios de prueba desde que todo lo relativo a su admisibilidad, producción y eficacia probatoria interesa al orden público; incita a las partes a proveerse en los límites de lo posible, de pruebas eficaces y así facilita el desenvolvimiento del proceso y los aleja de pleitos temerarios, dándole los medios para reducir al mínimo las razones de incertidumbre, al facilitar la previsión del resultado del proceso, satisfaciendo la necesidad de certeza, aún cuando para ello sacrifique la necesidad de justicia; garantiza una base extraprocesal de estabilidad y equilibrio en el orden jurídico, utilizando las reglas de experiencia constantes e inmutables.

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

A este respecto el tratadista Hernendo Devis Echandía, opina que las sentencias de los jueces, así como su imparcialidad y rectitud, dependen más de la calidad humana de éstos funcionarios que de la bondad del sistema legal que aplican, toda vez que si bien es cierto que se requieren normas procesales que sean aptas para el adecuado funcionamiento del órgano jurisdiccional, la justicia es un problema de hombres, más que de leyes, esto es que la arbitrariedad de los jueces no se

impide con una regulación legal minuciosa de la prueba, si no con una sólida formación moral en ellos, pues de lo contrario siempre encontrarán supuestas razones jurídicas para darle apariencia de legalidad a sus fallos; para esto, las mejores posibilidades de acierto radican en su preparación profesional, sumada a la obligación de explicar los motivos de su convicción. (23)

b).- Ahora bien, el segundo sistema de valoración llamado de libre convicción o de libre apreciación de las pruebas, este basado en la circunstancia de que el juez al momento de juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas, es decir, empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida, por lo cual tenemos como requisito obligado en este sistema, la necesidad de que el juez al valorar la prueba motive el juicio crítico en que basa su apreciación.

A resumidas cuentas, este sistema no autoriza al juez a valorar las pruebas a su capricho o de acuerdo a la sospecha, si no que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza. Obviamente con este sistema la responsabilidad del juez aumenta considerablemente, ya que debe cuidar mucho de dejarse llevar por motivaciones o impresiones subjetivas y arbitrarias en la formación de su convicción, debido precisamente por el amplio campo de iniciativa que se le otorga para apreciar las pruebas.

23. Díaz de León Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios, S.A., Editorial Porrúa, México. 1981. Pág. 111.

3.- PROCESO LABORAL MEXICANO.

Tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 775 establecía:

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

El maestro Trueba Urbina, expresa al respecto que; "subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos; la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas".

La "verdad sabida", es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica. A este respecto, la jurisprudencia poco se ha ocupado del estudio de la verdad sabida, abundando sin embargo en cuanto a las diversas formas, sentidos y motivos, conforme a los cuales debe de hacerse la apreciación de las pruebas, invocando razonamientos, etc.

En conclusión, la apreciación de las pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad o de derecho social.

La actual Ley Federal del Trabajo, ya con una mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 lo siguiente:

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

Como se puede apreciar de la lectura del texto del numeral antes invocado, con el mismo se subsana la laguna que existía en la ley de 1970, que no señalaba la obligación a la Junta de motivar sus laudos.

Es importante señalar que la motivación del laudo es fundamental en la administración de justicia laboral, y que ahora ya se establece como deber funcional de la Junta. La ley vigente lo impone como una manera de fiscalizar la actividad intelectual de este órgano frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares y no como se hacía antes, como un acto discrecional y a veces hasta arbitrario, resultado de su

voluntad autoritaria. Así pues la motivación de Los laudos permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas.

Es así, como nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido por su parte la siguiente jurisprudencia:

"JURISPRUDENCIA: 607.- Si bien es cierto que las Juntas tienen plena soberanía para apreciar los hechos sujetos a su conocimiento, también es verdad que esa soberanía no puede llegar hasta el grado de suponer pruebas que no existen en los autos, de tal manera que, si se apoyan en una demostración inexistente, para dar por probado un hecho, violan el artículo 123 de la Constitución Federal."

TOMO XX Gonzalo Eusebio. pág. 912
TOMO XXV Manzanilla Manuel R. pág. 1801
TOMO XXVI FF. CC. Nac. de Méx. pág. 2036
TOMO XXVIII Vélez Efrén. pág. 39
TOMO XXIX Reyes Bernanrdo. pág. 224

"JURISPRUDENCIA: 601.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinde

sobre cuestiones técnicas, y por tanto, dicha soberanía les faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos."

- TOMO XLIII Arrendatarios de La Cervecería de Chihuahua, S.A. pág. 1119
- TOMO LVI Castilla Salas Humberto. pág. 2092
- TOMO LVI Sánchez Juárez Silvestre. pág. 2317
- TOMO LVII Durán Martínez Domingo. pág. 2900
- TOMO LVIII Cía. Limitada del Ferrocarril Mexicano pág. 902.

"JURISPRUDENCIA: 606.- Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no les faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes."

- TOMO LXXV Martínez Gómez Ernesto, pág. 4754.
- TOMO LXXXIX Hernández Miguel M. pág. 22
- TOMO LXXXII Perlestein Fortunata. pág. 2857.
- TOMO LXXXIV Administración de los FF. CC. Na. de México, pág. 593.

TOMO XCIV Pérez Demetrio y Coag. 1938.

" 981 PRUEBAS, APRECIACION DE LAS.- Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la Legislación Mexicana adopte el sistema mixto de valoración pues si bien concede arbitrio judicial al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, si no restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo, su apreciación, aunque no infrinja directamente la ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional."

TOMO LV Freytag Gallardo Guillermo pág.
2192

TOMO LXVI Cía. de Phonofil de Forest, S.A.
pág. 1980.

TOMO LXVII Casarín W. Alfredo, pág. 1044.

TOMO LXIX Moreno Ayala José, Sucesión de y
Coagraviados. pág. 2256.

TOMO LXXI Vicencio Juan, Sucesión de pág.422

"JURISPRUDENCIA: 283.- (Quinta época), pág. 835, Sección Primera, Volumen 3a. Sala. Se publica también con el No. 143, pág. 265, Sección Primera Volumen Jurisprudencia común al pleno y a las salas. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndices al tomo CXVIII), se publicó con el mismo título, No. 843, pág. 1544."

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS.- Conforme a la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la apreciación de pruebas es una facultad soberana de las Juntas, que debe respetarse, pero también la Cuarta Sala de dicho Tribunal en múltiples ejecutorias ha sostenido que dicha facultad no tiene más limitación que la de que no se alteren los hechos sujetos a examen ni se incurra en errores de lógica en el raciocinio."

Directo 6531/1963. Sucesión de Ramón Hernández resuelto el 4 de marzo de 1964, por unanimidad de 4 votos.

Tesis que han sentado precedente:

Amparo directo 8351/1963. José Benito Lara. Junio 4 de 1964, unanimidad de 4 votos. Ponente Mtro. Padilla Ascencio.

Sala. Boletín 1964, pág. 610

Directo 300/1963. José de La Cruz Cebada Corona.

Resuelto el 3 de julio de 1964, por unanimidad de 4 votos. Ausente el Sr. Mtro. 4a. Sala.

Boletín 1964, pág. 673.

"PRUEBAS Apreciación DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- EL artículo 550 de La Ley Federal del Trabajo, al facultar a Las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, excluye la aplicación supletoria de Las reglas contenidas en otros ordenamientos sobre apreciación y valoración de las pruebas."

Amparo Directo 6216/1957. Virginia Acosta Molina.

Unanimidad de 4 votos. Vol' X, pág. 104.

Amparo Directo 1903/1957. Marcelina Pérez y Coags.

Unanimidad de 4 votos. Vol. XII, pág. 216.

Amparo Directo 1782/1957. Miguel Angel Ceballos Gamboa.

Unanimidad de 4 votos. Vol. XII, pág. 216
Amparo Directo 3392/1957. Méndez y Villela,
S.A.

Unanimidad de 4 votos, Vol. XC, pág. 33.

JURISPRUDENCIA: 122 (Sexta época) pág.122, Sec
ción Primera Volumen 3a. Sala. Apéndice de Ju-
risprudencia de 1917 a 1965.

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- La estimación de
las pruebas, por parte de las Juntas, sólo es
violatoria de garantías individuales si en
ella se alteran los hechos o se incurre en de-
fectos de lógica en el raciocinio."

TOMO LXXIV Márquez Dolores. pág. 3732.

TOMO LXXVII V. Calderón Virginia, pág. 1127
Torres Vda. de Burciaga Francisca
pág. 2569.

TOMO LXXVIII Corcho y Lata de México, S.A.
pág. 1684

TOMO LXXVII Borjas Guadalupe, pág. 864.

JURISPRUDENCIA: 123.- (Quinta época), pág. 122
Sección Primera, Volumen 4a. Sala, Apéndice de

Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al Tomo CXVIII) se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje. Apreciación de la pruebas por las", No. 604, pág. 1083.

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Las juntas están obligadas a estudiar, pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido en cuenta para llegar a tales o cuales conclusiones."

TOMO LXXXV Belván Andrés. pág. 2243
 Díaz de León Genero, pag. 2245

TOMO LXXXVI Ingenio de Ocalco, S.A. pág. 264
 Almacenes Nacionales de Depósito,
 S.A.
 Amparo directo No. 2811/1944
 1o. (Catálogo).

JURISPRUDENCIA: 124 (Quinta época), Pág. 123,
Sección Primera, Volumen 4a. Sala. Apéndice de

Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de las pruebas, por las ", No. 806, pág. 1084.

"PRUEBAS, APRECIACION DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.- Si las Juntas de Conciliación aprecian de modo global las pruebas rendidas por las partes, en vez de estudiar cada una de ellas expresando las razones por las cuales les conceden o niegan valor probatorio, con ello violan las garantías individuales del interesado y debe concederse laudo, en el que, después de estudiar debidamente todas y cada una de las pruebas rendidas por las partes, resuelva lo que proceda."

TOMO LXI Mondragón Hermelinda. pág. 2378
Herrera Catalina. pág. 5593
Administración Obrera de los FF.CC.
Nac. de México. pág. 5593
Ochoa Sixto. pág. 4380
TOMO LXII Campillo Francisco. pág. 374.

JURISPRUDENCIA: 126.- (Quinta época), Página 124, Sección Primera, Volumen 4a. Sala. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. En la compilación de fallos de 1917 a 1954 (apéndice al tomo CXVIII), se publicó con el título "Juntas de Conciliación y Arbitraje, Apreciación de Las pruebas por Las", No. 603, pág. 1081.

De todo lo anteriormente expuesto, concluyo que el sistema de apreciación de la prueba que se adoptó para el proceso laboral, es el de la libre apreciación de la misma, basado desde luego en que, por este camino, se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, llegar a un conocimiento más real de la verdad material afanosamente buscada en el proceso, lo cual dará como resultado de que se dicten laudos más justos.

Sin embargo, en concepto del suscrito, y no obstante que la Ley faculta a la Junta para la formulación de una consecuencia lógica, o sea, que los miembros de ésta deben razonar como lo haría cualquier individuo normal, estableciendo una relación lógica entre los hechos y las pruebas rendidas por las partes, esta facultad de apreciación da origen a cometer mayúsculos atropellos, ya sea en perjuicio del obrero o bien del patrón, tomando en cuenta que las resoluciones de las Juntas de

Conciliación y Arbitraje son inapelables, ya que no existe tribunal de alzada que los revise; luego entonces pienso que el principio de legalidad no debe perderse en materia de pruebas, esto obviamente, sin perjuicio de que el juzgador disfrute del arbitrio necesario para resolver el conflicto.

4.- MEDIOS DE PRUEBA, concepto, cuales son y su trámite procesal.

a).- CONCEPTO DE MEDIOS DE PRUEBA.

Para comenzar vamos a definir lo que se entiende por medios de prueba y de acuerdo a la definición adoptada en la doctrina procesal, se entiende a las distintas pruebas reconocidas por el derecho; es decir, que son todas aquellas cosas, personas o actos de éstas que legalmente sirvan para probar; todo aquello que sea útil a éste fin, pero siempre y cuando este se encuentre autorizado por el legislador, entonces estaremos hablando de medio de prueba.

Por lo cual, entendemos que los medios de prueba son las fuentes con las cuales la Junta va a obtener los fundamentos que le producen la convicción acerca de la verdad o falsedad de los hechos que son objeto del debate y materia de la prueba. En resumen la Junta tiene que valorar jurídicamente los hechos concentrados en la instancia y como estos, normalmente, ocurren

sin que aquella esté presente, dicho tribunal no puede menos que valerse de las personas o cosas para conocerlos, aunque haya estado ausente, por lo tanto estas cosas y personas son los medios de prueba.

Ahora bien, a contrario sensu, se deduce que quien tiene un derecho y carece de medios suficientes para justificarlo y hacerlos efectivos ante los tribunales, solo tendrá la sombra de un derecho que no pudo prosperar.

b).- CUALES SON LOS MEDIOS DE PRUEBA Y SU TRAMITE PROCESAL.

La Ley Laboral actual ha adoptado como ya dijimos en el capítulo anterior de este trabajo, el principio de que son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contradictorios a la moral y al derecho y de manera enunciativa pero no limitativa se marcan en el artículo 776 de La Ley Federal en Comento, los siguientes medios probatorios:

I.- CONFESIONAL.- La doctrina tradicional, ha considerado esta probanza como la mejor de todas las pruebas, por eso se le ha llamado como la reina de las pruebas, no obstante que en nuestros días dicha prueba se encuentra bastante desacreditada, por que la verdad procesal impera, sobre la verdad real; para

Chiovenda, "La confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a éste". (24)

En términos generales, la confesional, es aquella prueba que consiste en el reconocimiento tácito o expreso que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican.

La confesión es un acto procesal personalísimo y por consiguiente solo puede prestarla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal y para ello encontramos que para que concurra en esta probanza la eficacia probatoria se requiere de los siguientes elementos:

- a).- La capacidad del confesante (elemento subjetivo).
- b).- El objeto de la confesión (elemento material).
- c).- La voluntad de quien la presta (elemento intencional).
- d).- Que se haga con las formalidades de la Ley.

24. Chiovenda José, Principios de Derecho Procesal Civil Tomo II, México. 1974. Pág. 291.

La prueba confesional suele clasificarse de la siguiente manera:

1.- Es judicial, la que se hace en el juicio ante un juez competente, como cuando el demandado a solicitud del actor reconoce como suyo un instrumento de obligación o bien el actor a solicitud del demandado reconoce un instrumento de liberación o como cuando uno u otro, sin que se exhiba instrumento, otorga la verdad de la obligación o de la liberación. La confesión judicial puede hacerse por escrito o verbalmente respondiendo a las preguntas que el juez hiciere de oficio ó en virtud de las posiciones presentadas al efecto por la parte contraria.

Puede pedirse la confesión por una parte a la otra en cualquier estado del juicio hasta la sentencia, la parte a quien se pide confesión está obligada a prestarla, afirmando o negando de un modo claro y decisivo con las explicaciones que le convengan y absteniéndose de respuestas ambigüas o de evasivas. Si se negare a prestarlo o no quisiere responder o respondiere en su caso de un modo equivoco u obscuro resistiéndose a explicarse con claridad, se entiende que confiesa la pregunta o posición que se le hace.

La confesión judicial hace prueba plena contra el que la ha prestado, de tal suerte que si el demandado declara deber la cosa o cantidad que se le pide por poner un ejemplo, o el

demandante manifiesta haber hecho la remisión o recibido el pago, queda plenamente justificada la demanda o excepción, y ya no se necesita de otra prueba, es así, que la confesión se asimila a la autoridad de la cosa juzgada.

2.- Es extrajudicial, la confesión que se hace fuera de juicio o ante juez incompetente. Se entiende fuera de juicio aquella confesión que se hace ya sea en una conversación, en una carta misiva o en cualquier otro tipo de documento que no tenga por objeto servir como prueba del hecho contestado; este tipo de confesión es una prueba incompleta, sin embargo, la confesión que un deudor hiciere de la deuda en presencia de dos testigos y de la parte contraria o de su abogado, con la expresión de cantidad o cosa debida y de la razón o causa por que la debe, tiene fuerza de prueba plena y produce contra el confesante la obligación de pagar la deuda si no probare haberla pagado o quedado libre de ella.

3.- Es expresa la confesión que se lleva a cabo mediante una declaración escrita u oral, también se le conoce como verdadera y se puede hacer con palabras o señales que clara y positivamente manifiestan lo que se confiesa sin ambigüedad ni tergiversación.

4.- Es tácita, la que se infiere del silencio o evasivas, así como por la incomparecencia a la audiencia respectiva o bien por que se supone por la Ley.

Se entiende que confiesan tácitamente Los hechos, el que se negare a prestar la confesión que jurídicamente se le exige o bien no quisiere responder, o no respondiere en su caso si no de un modo equívoco u obscuro. Más esta confesión tácita o ficta no priva al supuesto confesante del derecho de ser oído y de probar su razón o su inocencia, en caso de presentarse, pues no produce otro efecto que el de imponerle la obligación de probar que antes correspondía a la parte contraria.

5.- Es simple, la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado, como por ejemplo cuando un acusado dice que es cierto que cometió el homicidio que se le imputa en este caso la confesión es lisa y llana.

6.- Es compleja, aquella que después de confesar un hecho se agrega alguna modificación al alcance de lo agregado, es decir, se presta igualmente reconociendo la verdad del hecho, pero añadiéndole circunstancias o modificaciones que restringen o destruyen la intención de la parte contraria, como en el ejemplo del inciso anterior, si se le añade que actuó en su propia defensa, hace una confesión compleja.

7.- Es divisible cuando la circunstancia o modificación que se añade en la confesión cualificada puede separarse del hecho sobre el que recae la pregunta, y tiene toda la fuerza de una confesión absoluta o simple, a menos que el confesante pruebe la modificación o circunstancia, así tenemos que esta confesión es una subdivisión de la confesión compleja.

8.- Es indivisible cuando la circunstancia o modificación añadida es inseparable del hecho preguntado y no se puede admitir en una parte y desechar en otra por el adversario, quien si quiere aprovecharse de ella, tiene que probar ser falsa la circunstancia o modificación.

Ahora bien, la Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados apreciándolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos fictos de las posiciones que se les articulen. (Art. 788 de la Ley Federal del Trabajo).

Evidentemente se aprecia que cuando las contrapartes sean citadas para absolver posiciones, deben ser notificadas personalmente o por conducto del apoderado, sin embargo tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personalísima ya que la persona que debe absolver

posiciones en ese sentido, no es parte en el juicio y consecuentemente no puede ser citada por conducto del apoderado de la empresa, puesto que no es representante de dicha persona.

En este orden de ideas, tratándose de personas morales, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal o por medio de su apoderado, que tenga expresamente en un testimonio notarial, la facultad de articular y absolver las posiciones de manera especial.

Para que la confesión ficta de una de las partes tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba o hechos fehacientes que consten en autos, ya que estas circunstancias, por sí mismas, destruyen la presunción de ser ciertos los hechos manifestados en la misma.

Para el desahogo de la prueba confesional deberán observarse las siguientes normas:

a).- Las posiciones podrán formularse de manera oral o por escrito, o en pliego de posiciones, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia.

b).- Las posiciones deberán formularse libremente pero se concretarán a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosas o inútiles, entendiéndose por insidiosas las que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que se refieren a hechos que ya han sido previamente confesados o que están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no existe controversia.

c).- El absolvente bajo protesta de decir verdad responderá por sí mismo sin la presencia de su patrono ni por asistencia de persona alguna. Tampoco podrá valerse de borradores de respuestas y únicamente se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la junta después de tomar conocimientos de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar en la memoria del absolvente.

d).- Cuando las posiciones sean formuladas oralmente, se harán constar en el acta respectiva de manera textual y cuando se hagan por escrito, se mandarán agregar a los autos, previa firma de estas por el articulante y el absolvente.

e).- Las posiciones serán calificadas previamente a su desahogo y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la Ley, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo en que se apoye dicha resolución.

f).- El absolvente contestará las posiciones de manera afirmativa o negativa, pudiendo enseguida agregar las explicaciones que juzgue convenientes o que la junta se las llegara a pedir; las respuestas se harán constar textualmente en el acta respectiva.

g).- Si el absolvente se negara a responder o bien sus respuestas las hiciere con evasivas, la Junta o a instancia de parte, la apercibirá en el acto, por tenerlo confeso si continuare o persistiere en ello.

h).- Para el caso de que la prueba se desahoge por exhorto, se deberá exhibir el pliego de posiciones respectivo, que deberá estar calificado por la autoridad exhortante previamente.

En conclusión las posiciones que se formulen y desahoguen en la audiencia de pruebas, deben de tener relación con los hechos controvertidos, es decir con la litis planteada, deberán

contengan más de un hecho y no deberán ser insidiosas ni tampoco inútiles.

II.- TESTIMONIAL.- Este medio de prueba por ser materia de estudio en el capítulo que prosigue, no será tratado en este apartado.

III.- DOCUMENTAL.- Por principio de cuenta, de acuerdo a su significado etimológico, este término se deriva de "Documentu" y éste, a su vez del verbo "Docere" que significa enseñar, es decir, un medio de enseñanza.

Ahora bien, documento en un sentido general y amplio, es toda cosa o representación material destinada e idónea, para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento; por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso.

Al respecto, el maestro Eduardo Pallares lo define afirmando "que el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible", por lo tanto la prueba documental es un producto de la actividad humana y su resultado es la representación de algo, de un hecho o de algún acto. (25)

25. Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, México. 1980. Pág. 164.

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

Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la federación, de los estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización".

Por otro lado, los documentos públicos cuando contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, solo probarán que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento. De ahí la razón, de que las declaraciones de los notarios en materia de trabajo, no hacen prueba plena y solo tienen el carácter de prueba testimonial.

b).- PRIVADOS.- Son aquellos que consignan alguna disposición o convenio por personas particulares, en donde se puede apreciar que se hace constar la celebración de actos particulares, independientemente de la intervención de un

funcionario público, en resumidas cuentas son aquellos documentos, en los cuales se hace constar la celebración de actos particulares.

Existen tres requisitos esenciales que deben reunir los documentos para su validez y que son:

1.- Que tengan la suscripción, es decir la persona o personas que lo suscriben, ya que en un documento en el cual no aparece quien o quienes lo suscriben, prácticamente es la nada para el derecho, tanto sustantivo como adjetivo.

2.- Los documentos deben tener la fecha de suscripción, es decir, la fecha de su elaboración, o sea el día, hora y lugar en el que fue creado dicho documento.

3.- Los documentos deben contener ciertas formalidades, ya sea que estén señaladas por la Ley o bien por los usos o costumbres y cuando se requiere formalidad en el documento, se dice que este es solemne.

Nuestro máximo tribunal, ha sostenido que por documento se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones. (26)

26. Boletín de Información Judicial, México, Agosto de 1951, Pág. 249.

Por ejemplo si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón, un recibo de finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada, en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, éste documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona.

Los documentos provenientes de personas extrañas al juicio arbitral deben equipararse a las pruebas testimoniales, por lo que resulta indispensable la ratificación de su contenido y firma por el suscriptor, así como que se de oportunidad a la parte contraria para repreguntar a los firmantes.

Estos casos son los que más frecuentemente se presentan ante los tribunales de trabajo; a propósito de la importancia laboral procesal en materia de trabajo, el jurista Trueba Urbina, dice que "nuestra Ley no desconoce la clasificación de los documentos en públicos y privados que definen las leyes procesales comunes, pero la naturaleza del documento en nada influye para la justificación del hecho, por que la prueba laboral solo puede valorarse en conciencia". (27)

27. Porrás López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, Editorial Porrúa, México 1975. Pág 270.

A este respecto, el citado maestro, sostiene una tesis de la corte que dice:

"Como tribunales de conciencia y no de derecho y en ejercicio de su soberanía pueden apreciar las pruebas que rindan las partes, sin sujetarse a las formalidades del procedimiento civil, según la jurisprudencia establecida por la corte, por tanto, pueden conceder valor probatorio pleno a un documento, aunque no tenga el carácter de instrumento público".

Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si estos se objetan en cuanto a contenido y firma, se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del documento original, señalando el lugar donde se encuentre, ya que un documento no objetado hace prueba plena, tal y como lo estipula el artículo 798 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar en caso de ser objetado la compulsu o cotejo con el original, precisando la parte oferente el lugar donde el documento original se encuentra.

No obstante de que el artículo 799 de la Ley en comento, no señala la sanción o el procedimiento especial que debe seguirse en el caso de que el poseedor de un documento se niegue a exhibirlo en juicio; si se determina que si el documento original sobre el que debe practicarse el cotejo o compulsa se encuentre en poder de un tercero, este será obligado a exhibirlo.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio, resultare impugnado, este deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor del mismo, debiendo ser citado conforme a la Ley y así la contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

En caso del fallecimiento de un suscriptor de documentos, la prueba para perfeccionarse se llevará a cabo a través de una prueba pericial, por medio de la comparación de un diverso documento indubitable.

Los interesados como ya se ha dicho deberán presentar los originales de los documentos privados y para el caso de que formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulsa la parte que señalen, indicando obviamente el lugar donde estos se encuentren, lo anterior se encuentra plasmado en el artículo 801 de la Ley Laboral vigente. El

principio anterior deriva del hecho de que ciertos documentos deben permanecer necesariamente en la empresa por disposición de otras leyes, por ejemplo fiscal, Seguro Social, etc...

Los documentos existentes en el lugar donde se promueve el juicio y que se encuentren en poder de la contra parte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión a solicitud de la parte oferente y será desahogado por conducto del actuario correspondiente, con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de que se niegue a exhibirlos.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la Junta y que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Ahora bien, para que proceda la compulsión o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado, así la Junta podrá ordenar la compulsión de un documento a través de exhorto, pero se requiere la exhibición en forma necesaria de la copia del mismo. Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido y firma o huella digital, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se

recibirán si fueren procedentes, atendiendo al principio procesal de que, el que objeta esta obligado a probar los extremos de su objeción.

Al hablar de compulsar, significa examinar dos o mas documentos, comparándolos entre si, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

El cotejo es la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original y acreditan su existencia. Por ratificación entendemos la acción de aprobar o confirmar una cosa que se ha dicho o hecho, asentándola como cosa cierta y de efectos jurídicos, a este respecto la Corte ha sostenido que "ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento" y en caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse mediante la prueba pericial técnica establecida para este efecto.

Respecto al autor de un documento privado, el artículo 802 de la Ley de la materia, establece que se reputará como, autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose

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

Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en términos del artículo 33 de la Ley citada.

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

Siempre que uno de los litigantes solicite copia o testimonio de un documento, pieza o expediente, que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente, por el temor de que puedan desaparecer los autos.

Por otro lado, Los patrones tienen la obligación de conservar los documentos por el término de un año ya que concuerda con la regla general del artículo 516 de la Ley Laboral en materia de prescripción, toda vez que sería oscuro seguir conservándolos por estar prescritos los derechos que pudieran ser reclamados. A este respecto, el artículo 804 de la Ley en comento establece:

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

- I.- Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.
- II.- listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pago de salarios;
- III.- controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV.- comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley; y
- V.- los demás que señalen las leyes."

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

El incumplimiento a lo dispuesto al artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario. Es decir que si el patrón no cumple con la obligación de conservar los documentos por un año, nacerá la presunción *Juris tantum*, de ser ciertos los hechos que el actor indicó en su escrito de demanda, es decir, se establece una presunción que admite prueba en contrario, evidentemente con la obligación en el impulso y la carga de la prueba por parte del patrón, por ser la parte que está en mejor posibilidad de conservarlos y exhibirlos en juicio, por disposición expresa de otros códigos legales, inclusive.

En materia procesal laboral, existe la dispensa de legalización de firmas en el caso de documentos provenientes de autoridades de la República; sin embargo, para que hagan fe los documentos procedentes del extranjero, estos deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o

consultivas, ya que sería tardado y oscioso legalizar las firmas de los documentos expedidos por autoridades del país, por ser relativamente conocidos por todos.

Además, Los documentos que se presenten redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse forzosamente de su traducción al español; o bien la Junta designará traductor oficial para que en el término de cinco días presente su traducción que será ratificada bajo protesta de decir verdad, el anterior término podrá ser ampliado a juicio de la Junta.

IV.- PERICIAL.- Esta prueba va surgir cuando la apreciación de un hecho controvertido requiere de una observación o preparación especial, obtenida por el estudio de una materia específica, o simplemente por la experiencia personal que proporciona el ejercicio de una profesión u oficio.

La existencia de ésta prueba, esta relacionada con el carácter mas o menos técnico de la cuestión sometida a la Junta. La prueba pericial exige el concurso técnico en la materia que así lo amerite, donde las partes pueden proponer un perito común o designar su perito y en caso de discrepancia entre estos, el tribunal nombrará un perito tercero en discordia.

El maestro Trueba Urbina, define al perito como la persona versada en alguna ciencia o arte que pueda ilustrar al tribunal sobre algún aspecto de la controversia. En consecuencia, la prueba pericial tratará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, que aclaran los hechos debatidos. (28)

Así tenemos que esta prueba tiene los siguientes elementos:

a).- Que la persona designada como perito, es un técnico o experto en la materia sobre la cual va a dictaminar.

b).- El peritaje es un acto ordenado por el tribunal.

c).- El hecho objeto del dictamen, requiere de conocimientos técnicos o especializados.

d).- La prueba pericial la proponen una de las partes, ambas o el propio Tribunal.

Haciendo una comparación entre lo que es un testigo y un perito, tenemos las siguientes diferencias:

28. Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981. Pág. 124.

1).- El Testigo declara sobre un hecho que presenci6 y el perito declara sobre la naturaleza de un hecho pret6rito, sobre un suceso pasado.

2).- El testigo dice generalmente de palabra lo que vi6, en tanto que el perito da su criterio u opini6n de la ciencia o arte respecto del hecho controvertido.

3).- El testigo no es auxiliar de la justicia, en tanto que el perito s6 lo es.

4).- El testigo se concreta a decir lo que percibi6 con los sentidos, declara sobre el hecho tal y como a 6l le consta, en tanto que el perito interpreta el hecho, ayudando al juez, ya que estudia la naturaleza del hecho que motiv6 su peritaje.

5).- El juez forzosamente debe analizar y valorar lo declarado por los testigos, en cambio puede, fund6ndose en razones jur6dicas, no aceptar el peritaje.

Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, t6cnica o arte, sobre el cual debe versar su dictamen, al respecto la Ley Laboral dice que los peritos deber6n acreditar debidamente que est6n autorizados conforme a la ley, a efecto de evitar que falsos peritos dictaminen en el juicio; en caso contrario, deber6n justificar su experiencia al respecto. La

prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba desarrollarse, exhibiendo el cuestionario o interrogatorio respectivo, con copia para cada una de las partes, bajo pena de no admitir la prueba; sin embargo no es indispensable indicar el nombre del perito, si no hasta el momento mismo de su desahogo.

La Junta nombrará de oficio a los peritos que correspondan al trabajador, en cualquiera de los siguientes casos:

- a).- Si no hiciera nombramiento de perito;
- b).- si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen; y
- c).- cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad económica de cubrir los honorarios correspondientes.

Para el desahogo de la prueba pericial, cada parte presentará personalmente a su perito, el día de la audiencia, salvo disposición en contrario; los peritos protestarán desempeñar su cargo con apego a la ley e inmediatamente rendirán su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen; la prueba se desahogará con el perito que concorra, sin embargo, si éste no compareciera a la audiencia a rendir su dictamen, la Junta

señalará nueva fecha y dictará las medidas necesarias para que comparezca el perito; las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes y en caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero en discordia.

El perito tercero que designe la junta deberá excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación de su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas que impidan legalmente desempeñar con imparcialidad su labor; la junta calificará de plano la excusa y declarada procedente, nombrará nuevo perito, en beneficio de la igualdad procesal.

V.- INSPECCION.- El reconocimiento o inspección, es el acto procesal, en que el órgano jurisdiccional conoce o examina personas, actos, documentos, animales o cosas en general y que son materia de la controversia.

Esta prueba se diferencia de la pericial, en que aquella es una simple verificación o reconocimiento de hechos o datos realizados por funcionarios del propio tribunal, en tanto que la pericial se estructura por elementos ajenos a la Junta y requiere de conocimientos especiales sobre la materia de que se trata.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho que la inspección judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieren de conocimientos técnicos especiales. En esa virtud, la inspección consiste en el examen que el juez hace directamente del hecho que se quiere probar con la finalidad de verificar su existencia, sus características y demás circunstancias; de tal modo que lo perciba con sus propios sentidos y se le haga saber al tribunal. (29)

Esta prueba ha sufrido históricamente diferentes acepciones, como reconocimiento judicial y antiguamente vista de ojos, términos poco jurídicos e imprecisos, resultando la más aceptable, la prueba de inspección; cabe agregar que fue hasta la reforma de 1980, cuando se reguló esta prueba, ya que antiguamente no existía capítulo alguno sobre el particular.

La ley nos dice que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretende acreditar con la misma, ésta se desahoga por conducto del actuario de la Junta.

29. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Cuarta Sala, Boletín del Semanario Judicial de la Federación, número 27, Pág. 45.

De lo anterior, se advierte que las pruebas deben referirse a todos los hechos contenidos en la demanda y contestación que no hayan sido confesados por las partes que perjudiquen, puesto que los oferentes, al proporcionar la prueba de inspección, si no precisan y detallan cuales son los documentos relacionados con la litis y el objeto de la misma, no debe ser admitida y por lo tanto procede su desechamiento.

Admitida la prueba de inspección, deberá señalarse día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá para que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio procedentes. Existe la posibilidad de objetar, en cuanto a la autenticidad del contenido y firma, los documentos exhibidos en el momento del desahogo de la prueba de inspección, e invalidarlos, si así fuera procedente, con prueba pericial.

Para el desahogo de la prueba, el actuario se estará a lo estrictamente ordenado por la Junta; el actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deban inspeccionarse; las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y de la diligencia se

Levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente previa razón en autos.

VI .- PRESUNCIONAL.- La presunción es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido. La presunción por la vía legal o por el resultado del raciocinio judicial, es la consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia experiencia.

En el Derecho Procesal del Trabajo, esta prueba aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980 y al efecto la ley la define de la siguiente manera: "es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

El elemento fundamental para que operen las presunciones, es la existencia de un hecho conocido, para que partiendo de éste como primera premisa, el juez pueda concluir y dilucidar otro hecho desconocido.

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo

mismo siempre admitirá prueba en contrario, en suma la presunción es una operación lógica que consiste, en partir de un hecho conocido, para llegar al conocimiento de otro desconocido.

Rhora bien, la presunción puede ser legal y humana, es legal, cuando la ley la establece expresamente; y es humana cuando resulta de un hecho debidamente aprobado, y se deduce otro que es consecuencia de aquel. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda, es decir, que probado el hecho del que se deriva la presunción, ésta tiene plena eficacia probatoria en juicio. Ambos tipos de presunción admiten prueba en contrario, por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el juicio.

Las partes al ofrecer esta prueba, deben indicar en que consiste y lo que se acredita con ella, sin embargo este requisito es muy discutible por los juristas, ya que en todo caso, la no admisión de la prueba, por no haber sido ofrecida conforme a derecho, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada y las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento; en caso contrario, quebrantaría las garantías constitucionales, por una falta de valoración integral.

VII.- INSTRUMENTAL.- La Ley Laboral en su artículo 835 dice:

"La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio"

Sin embargo es muy criticable esta definición, ya que la instrumental como un conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un documento público, con todos sus efectos y consecuencias probatorias, por ser el genero precisamente de la prueba documental.

Agrega la ley que la Junta esta obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio, de ahí que las Juntas tengan obligación de tomar en consideración todas las actuaciones, obligación que se deriva también de los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

C A P I T U L O I V

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

- 1.- La naturaleza jurídica.
- 2.- Diferentes tipos de testigos.
- 3.- Características del testigo.
- 4.- Requisitos para el ofrecimiento de la prueba testimonial.
- 5.- Normas para su desahogo.
- 6.- La tacha de testigos.
- 7.- La valoración de la prueba.
- 8.- Inoperancia del artículo 820 de La Ley Federal del Trabajo Vigente.

CAPITULO IV

LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

1.- LA NATURALEZA JURIDICA.

La prueba testimonial está incluida en las llamadas pruebas personales, que son aquellas en las que el juzgador, en este caso la Junta, obtiene el conocimiento de los hechos desconocidos, mediante la declaración humana, es decir es la que se hace con testigos idóneos y dignos de fe, o la que resulta de la declaración de personas presentes al hecho que se trata de averiguar o aclarar, es decir, que ésta prueba constituye un acto jurídico, dado que se trata de una mera comunicación de hechos que se exponen tal como el testigo los percibió.

En opinión de la mayoría de los tratadistas, el testimonio es "aquél medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio." (30)

Para Eduardo Pallares, el testigo es "toda persona que tiene conocimiento de los hechos litigiosos" y que "comunmente se afirma que testigo es la persona que da testimonio de una cosa,

30. Díáz de León Marco Antonio, Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, Editorial Porrúa, México, 1981. Pág. 23.

que declara sobre ella", por último comenta que "es más exacta la definición que dice, que testigo es la persona que tiene verdadero conocimiento de un hecho". (31)

Para la Enciclopedia Universal Ilustrada de La Editorial Espasa Calpe, el vocablo testigo proviene de la expresión latina vulgar "Testificus", empleada para designar a la persona que es capaz de dar fe de un hecho, por haber presenciado su realización o ejecución.

Pietro Castro, establece que "la prueba testimonial es la suministrada por personas que han presenciado o han oído los hechos sobre los cuales se les interroga". (32)

En la opinión de Cipriano Gómez Lara, esta prueba consiste en declaraciones de terceros a los que les constan los hechos sobre lo que se examina, sigue diciendo que esta declaración de terceros ajenos a la relación substancial del proceso, se les hace a través de preguntas contenidas en interrogatorios que formula la parte que ofrece al testigo, que el testigo debe ser conocedor directo de las cuestiones sobre las que se le interroga y además debe tener la característica de imparcialidad, o sea, que no tenga interés particular en el negocio y de no encontrarse en una posición de relación íntima o de enemistad con alguna de las partes en el juicio. (33)

31. Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México. 1974. Pág. 402.
32. Pietro Castro Leonardo, Derecho Procesal Civil, Vol. I, Editorial Tecnos, Madrid 1974. Pág. 517.
33. Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México 1974. Pág. 277.

Para los autores Areal y Fenochietto, estos estiman que la declaración de un tercero en el proceso configura lo que se denomina prueba testimonial, que en consecuencia, testigo es el que relata los hechos que han caído bajo sus sentidos y a cuyas consecuencias se halla vinculado. Establecen estos tratadistas, que el carácter de tercero que reviste el testigo, diferencia substancialmente su dicho, del de la parte en la confesión. (34)

Esta prueba sería la más sencilla y perfecta de todas las pruebas, si pudiera suponerse que los hombres son incapaces de engañarse y de apartarse de la verdad y de la justicia; pero con tristeza sabemos de la facilidad con que los hombres caen en el error y aún se entregan a la mentira y a la impostura, por lo cual se ha mirado con desconfianza el testimonio, aunque los legisladores la han admitido con ciertas restricciones y cautelas, encaminadas a hacer más segura y menos peligrosa esta prueba, sin embargo es la más antigua de todas, su uso ha sido y es general entre todos los pueblos y es considerada como necesaria en todos aquellos casos en que no es posible descubrir la verdad por otro camino.

Así tenemos, que de entre los medios de prueba reconocidos por la Doctrina Procesal y la Ley, esta prueba es de las más delicadas, por su importancia imprescindible y por sus

34. Areal Leonardo Jorge y Fenochietto Carlos Eduardo, Manual de Derecho Procesal, Tomo II, Editorial La Ley. Buenos Aires 1970, Pág. 382

características hasta peligrosa; es además, junto con la confesional, una de las formas de probar que representan mayores dificultades en su apreciación para el juez, en este caso la Junta. Lo anterior se debe a la natural falibilidad de los hombres, que en ocasiones, suelen comparecer al proceso, manifestando hechos determinados por una incorrecta apreciación de sus sentidos o, de plano, falsos, según el interés que guarden en pro o en contra con la parte que los motivo a testimoniar.

El jurista Rafael de Pina, nos dice que la prueba testimonial es tanto peligrosa como imprescindible, que el testimonio humano, para la fijación exacta de los hechos en el proceso, presenta grandes dificultades de interpretación, aumentadas a la práctica, por falta de una preparación de este elemento de prueba, que bien utilizado, puede darnos una impresión viva y exacta de la realidad que se trate de investigar. (35)

Vemos pues, que por necesidad, de la prueba testimonial no se puede prescindir, así como que en el proceso su utilización es frecuente; sin embargo, tal medio de prueba ha sido materia de objeciones que como ya se ha dicho, existe la falibilidad humana que bien puede originar que la declaración del testigo sea puesta en duda por lo inverosímil de la misma; de aquí lo difícil que resulta para la Junta valorar esta clase de prueba, sobre todo

35. De Pina Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México. 1979. Pág. 437.

cuando se trata de personas de escasa cultura, incapacitados materialmente, para exponer y transmitir el hecho a relatar, sin que suceda una desfiguración completa de la realidad y que pueda producir confusión en el proceso y en el juzgador.

A través de la historia sabemos que en la antigüedad cuando la escritura no era reconocida y la oralidad era la que imperaba en las instancias, la testimonial era una de las pruebas más importantes y así, desde aquel tiempo de su utilización en las primeras comunidades griegas y romanas, se sigue manteniendo en primerísimo lugar durante toda la edad media, donde el derecho canónico, influenciado seguramente por Justiniano, otorgaba primacía a la testimonial sobre la documental, recogiendo la máxima de que los testigos vencen los escritos.

Para Saénz Jiménez, dos han sido las corrientes que en los últimos tiempos se han formulado acerca de la viabilidad y eficacia de la prueba testimonial: una que puede decirse que tiene su máximo exponente en el Código Napoleónico, criterio, tal vez inspirado en el espíritu restrictivo manifestado en la legislación francesa de la edad moderna y cuya influencia se habría de manifestar en nuestro ordenamiento jurídico privado y en los requisitos exigidos a los testigos (incapacidad y tachas) que tienden a limitar la prueba testimonial, ya sea por la posibilidad del error que en su apreciación o manifestación se de

y la otra; que aún mirando con recelo la prueba testimonial, la admite como un mal menor, concediendo al juzgador amplitud de criterio para valorarla.

Por su parte Jaime Guasp, dice que la importancia del testimonio es muy grande, incluso en el proceso civil, aunque comparativamente menor a la del proceso penal. Que es totalmente cierto que las relaciones jurídicas del derecho privado, cuidando la elaboración de su contenido, dan mucho más ámbito de aplicación al documento que al testigo, a la inversa de lo que ocurre en el proceso penal. Aunque no es menos cierto que también las relaciones de puro hecho, no configuradas jurídicamente con anticipación, advienen al proceso civil con gran abundancia, así como que en las relaciones estrictamente jurídicas, el enlace de su realización con elementos personales, buscados deliberadamente o no, es extraordinariamente frecuente por lo que no podrá reducirse nunca el material probatorio de aquellos a las llamadas pruebas preconstruidas.

De aquí, que la campaña crítica contra la prueba testimonial, aunque produzca medidas restrictivas, finalmente lleva, a una abolición de ésta prueba, y esta es sin duda, la dirección acertada, a una depuración de sus resultados, mediante las investigaciones experimentales acerca del valor que en cada caso deba tener.

Así tenemos, que la prueba testimonial, en realidad es de las que se encuentran más desprestigiadas en nuestros días, debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico social en el que vivimos.

Ya que por citar un ejemplo, en el desahogo de ésta prueba en un juicio, vemos que los verdaderos testigos caen en un interrogatorio tendencioso y hábil, preparado por la contraparte y los citados testigos, con frecuencia se ven envueltos en contradicciones involuntarias y en cambio los testigos falsos, pero bien preparados por sus abogados, producen declaraciones que son pautas para que les favorezca la sentencia definitiva.

No obstante lo anterior, es imposible prescindir del empleo de ésta testimonial, ya que como lo dijo y con mucha razón, el filósofo González Serrano: "El testimonio es la admisión de la experiencia, como medio supletorio de los límites de la experiencia propia".

Juristas como Bentham, Bonnier y Weisman, consideran que el declarar como testigo, es decir, el ser testigo, es una obligación de orden público y un deber de todo ciudadano; en primer lugar, por que el derecho procesal contemporáneo es de orden público y el testigo es un elemento del proceso, en segundo lugar, por que un acto que ejecuta una persona violando el derecho dentro de la sociedad en que vivimos, es en cierto modo,

un ataque al orden social que es el orden nuestro, por que en virtud de éste es posible la existencia de nuestra propia vida y la seguridad de nuestros intereses económicos o morales. (36)

Bentham nos dice, que el principio de orden público, nació de la obligación que tienen todos a acudir a declarar en juicio y que esta obligatoriedad consiste en que los testigos se presenten a declarar sobre lo que vieron, sobre lo que percibieron sus sentidos.

2.- DIFERENTES TIPOS DE TESTIGOS.

La doctrina considera la siguiente división de testigos: (37)

a).- Testigo abonado.- Es el testigo que no tiene tacha legal y el que no pudiendo ratificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y digno de fe, mediante la justificación que se hace de su veracidad y de no tener tachas legales. Es regla general que todos los testigos hayan de ser examinados con citación de la parte contraria y que si lo hubieren sido sin esta circunstancia, hayan de ratificarse o afirmarse después en sus deposiciones, con dicha citación bajo pena de nulidad, dentro del término concedido a las partes para hacer sus pruebas.

36. Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, Editorial Porrúa, México 1975. Pág 275.
37.- Escriche Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Editorial Norbajacaliforniana, México. 1974. Pág. 1499.

b).- Testigo auricular o de oídas.- Es el que depone de algún caso, por haberle oído a otros. No tiene fuerza su testimonio, sino cuando recae sobre algún suceso antiguo o cuando se trata de probar la fama pública.

c).- Testigo ocular o de vista.- Es el que depone de algun caso en el que se halló presente. Su testimonio es válido, concurriendo en él las características de los testigos. También llamados testigos in facto.

d).- Testigo instrumental.- Es el que asiste al otorgamiento de un instrumento o escritura. Si un notario asegura que hizo o escribió tal instrumento, y los testigos puestos en él, niegan haberlo presenciado, aquel será creído siendo de buena fama y estando el instrumento conforme a la nota de su registro o protocolo; pero no siendo el notario de buena fama y si los testigos son hombres buenos y el instrumento hecho de poco tiempo acá, deben ser estos creídos y no el notario.

Algunos autores dicen, que siendo antiguo el instrumento, merece mayor fe que los testigos.

También se conocen como testigos ante factum o solemnes por que se eligen para hacer fe de un contrato o de un acto que se debe cumplir, en cuanto son llamados a poner su firma en un documento.

e).- Testigo judicial.- Es el que declara ante la justicia en materia civil o criminal, el que sabe sobre los hechos contestados.

f).- Testigo falso.- Es el que falta maliciosamente a la verdad en sus deposiciones, ya sea negándola o diciendo lo contrario a ella. Aquí cabe hacer la siguiente remembranza histórica sobre este particular:

La legislación de las Partidas da facultad al juez para que imponga la pena que estime correspondiente al que diga falso testimonio ó encubra a sabiendas la verdad, atendiendo a las circunstancias de las personas y de los hechos, por no poderse establecer igual pena para todos.

g).- Testigos necesarios.- Los que teniendo tacha legal para dar testimonio, son admitidos no obstante, por necesidad en algunas causas, cuando faltan otros hábiles y capaces.

Al respecto cabe hacer mención del siguiente apunte histórico:

También es llamada prueba privilegiada en Europa, donde hicieron gran daño a la inocencia y a la humanidad, por lo que el duque de Toscana, Pedro Leopoldo en un célebre edicto sobre la

reforma de la legislación criminal dijo lo siguiente: "Se prohíbe absolutamente desde ahora en cualquier caso y en cualquier delito, aunque sea atrocísimo, el uso de las llamadas pruebas privilegiadas, que siendo siempre irregulares y de consiguiente injustas, no pueden permitirse en ningún caso posible, puesto que debiéndose buscar la verdad en todos los delitos por unos mismos medios, si estos no son aptos para hallarla en un caso, tampoco podrán serlo en otro".

h).- Testigos singulares.- Son los que difieren de los otros, en el hecho, persona, tiempo, lugar o circunstancias esenciales.

La singularidad puede ser de tres maneras; obstativa, adminiculativa y diversificativa.

Se llama obstativa o adversativa, la que contiene contrariedad o repugnancia en los dichos de los testigos que deponen sobre un mismo hecho. Esta singularidad desvanece la fe de los testigos, de modo que no ha de darse crédito a ninguno de ellos.

Se llama adminiculativa o acumulativa, cuando los testigos deponen de hechos que aunque diversos se ayudan mutuamente para probar el punto que se controvierte. Esta singularidad no desvanece sino que corrobora los dichos de los

testigos, los cuales pueden hacer plena probanza en los juicios civiles e inducir gran presunción, aunque no prueba completa en los criminales.

Se llama diversificativa cuando los testigos deponen de hechos diversos, que aunque no sean contrarios ni repugnantes entre sí, no se ayudan mutuamente el uno al otro. Esta singularidad ni desvanece ni corrobora los dichos de los testigos, los cuales siendo mayores de toda excepción, harán sólo prueba semiplena cada una por su hecho.

i).- Testigos testamentarios.- Son los que asisten al otorgamiento de algún testamento u otra disposición de última voluntad.

j).- Testigos mudos.- Las cosas inanimadas que sirven para la hilación de algún hecho y la convicción del acusado. Se refiere a los instrumentos con que se ha ejecutado algún delito, no se hace prueba plena pero se induce a presunción.

k).- Testigos verbales.- Son aquellos llamados a dar fe de un contrato verbal o de un acto cualquiera que se cumple sin mediar escrito alguno.

l).- Testigos contestes.- Son aquellos que coinciden en el fondo respecto de los hechos controvertidos.

ll).- Testigos idóneos.- Son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fe en lo que declaran.

Este tipo de testigos, mas que ser otra forma de éstos, es una de las cualidades que debe tener toda persona que se presente a declarar en calidad de tercero a juicio, para que concurriendo esta cualidad en ella, pueda ser valorada y tomada en cuenta por el juzgador, en nuestro caso por la Junta, para el esclarecimiento de los hechos.

3.- CARACTERISTICAS DEL TESTIGO.

Considero que para poder tener calidad de testigo en el proceso laboral y en general en cualquier proceso, se necesita que en la persona que va rendir testimonio, concurren las calidades de edad, conocimiento, probidad e imparcialidad.

- Respecto a la edad, nuestra legislación procesal laboral, es muy amplia, ya que no fija ni establece ninguna restricción al respecto, aunque aquí cabe hacerse la siguiente pregunta; ¿Hasta que grado se le puede conceder valor probatorio a un menor de edad, digamos de diez años? De igual forma, podemos pensar de una persona de edad avanzada, sin embargo aquí, ya queda al arbitrio de la Junta, el valor probatorio que le conceda.

- No puede ser testigo por falta de conocimiento, el loco, el ebrio o el que de cualquier otro modo este destituido de juicio, es decir que este anormal de sus facultades mentales.

- Tampoco puede ser testigo por falta de probidad, el que es conocido por mala fama, el que hubiese dicho falso testimonio, ya que es lógico pensar, que el que faltase a la verdad en su testimonio, no es digno de fé.

- La imparcialidad es tal vez uno de los aspectos más importantes en la calidad de testigo, sin embargo a la vez considero que es también de lo más difícil de determinar el momento de valorar la prueba, calidad de la cual se debe tener especial cuidado en comprobarla.

- De los anteriores razonamientos encontramos que éstos se configuran en el proceso bajo el nombre de tacha de testigos siempre que en estos concurra alguna de las hipótesis señaladas.

4.- REQUISITOS PARA EL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Toda vez que el presente estudio se avoca a lo dispuesto en el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se enfoca al procedimiento ordinario, tenemos así, que las pruebas pueden ofrecerse desde el momento de presentación de la demanda

(artículo 872), o bien en la etapa de ofrecimiento de pruebas, etapa integrante de la llamada Audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, lo cual no significa que exista obstáculo alguno para que puedan ofrecerse después de celebrada esta audiencia, a excepción hecha, cuando las pruebas, en este caso la testimonial se relacione con hechos supervenientes o exista la facultad de prueba en contrario.

Siguiendo las reglas generales de las pruebas, señaladas en los artículos que van del 776 al 785 de la Ley Federal del Trabajo, y continuando con este orden de ideas, se infiere que la prueba testimonial deberá versar sobre los hechos controvertidos en la litis planteada y referirse a los hechos contenidos en la demanda y la contestación, siempre que no hayan sido confesados por la parte a quien perjudiquen y así tenemos de manera enunciativa los requisitos que marca la ley para el ofrecimiento de la prueba testimonial y que son los siguientes:

a).- Se podrán ofrecer un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar (artículo 813, fracción I). Anteriormente y en especial en la Ley Laboral de 1970, se permitía hasta cinco testigos por cada hecho controvertido que se pretendiera probar, lo cual en mi concepto hacía sumamente largo y embarazoso el desahogo de esta prueba.

b).- Se deberá de indicar los nombres y domicilios de los testigos, solicitando la citación de éstos a la Junta, cuando exista algún impedimento para presentarlos directamente, por lo cual se deberá señalar el motivo justificado de tal impedimento. (Artículo 813, fracción II).

Referente al señalamiento que debe de hacer el oferente de la prueba cuando no pueda presentar a sus testigos directamente, se desprende que no es suficiente y bastante señalar que es imposible presentarlo directamente, sino que tiene que expresar los motivos de tal imposibilidad; aquí en el concepto del suscrito es muy criticable que se deje tan vaga la obligación de señalar los motivos de la imposibilidad antes narrados, por que de la lectura de la fracción segunda del artículo antes invocado, se desglosa que si bien es cierto que se deberá señalar el motivo, no se impone la obligación, de probar las causas justificadas que en un momento dado alegue la parte que ofrece el testimonio de esta manera, por lo cual es criticable, repito, en mi concepto, este falla ya que en mi consideración se debería establecer en la Ley, la obligación de probar los motivos o justificaciones que se den respecto a la imposibilidad de presentar un testigo, lo que garantizaría de alguna forma, evitar que las partes pretendan dilatar el procedimiento, ofreciendo citaciones de testigos que según ellos

no pueden presentar, ya que en muchos casos, como es de explorado conocimiento, lo único que se busca es como ya se dijo retrasar el proceso.

c).- Cuando se solicite a la junta que el testigo sea citado por su conducto, ésta ordenará que lo sea para el día y hora que al efecto se señale, con el aprecibimiento de ser presentado por la policía en caso de desobediencia. En este caso encontramos que lo estipulado por el artículo 814 de la Ley Laboral vigente, se encuentra en contradicción con lo marcado por el numeral 731 de la misma Ley, ya que en este último se establece los medios de apremio que puede hacer uso la autoridad laboral, para que las personas concurran a las audiencias y así encontramos que en su fracción II dice:

"Artículo 731.- ... Los medios de apremio que pueden emplearse son:

I.- Multa hasta de siete veces el salario mínimo general, vigente en el lugar y tiempo en que se cometió la infracción;

II.- Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y ..."

Para poder apreciar la contradicción que se expone, a continuación transcribo el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo:

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

Encontramos que mientras en el artículo 731, se establecen medidas de apremio, en el artículo 814, de plano se faculta a la autoridad laboral, para que haga uso de la fuerza pública y así cumplir con su pedimento, lo cual para el suscrito es contradictorio ya que si en el primer artículo mencionado se marcan en un orden progresivo las medidas de apremio a aplicar, no es posible que en el segundo numeral citado se faculte para usar de manera determinante y hasta cierto punto arbitraria, el auxilio de la fuerza pública, sin tomar en cuenta que antes de esta medida se podría hacer uso de una multa, la cual es contemplada en la fracción primera del artículo 731 ya tantas veces mencionado.

En mi particular punto de vista, propondría que en el artículo 814 se le añadiera lo siguiente:

"Sin perjuicio de utilizar la multa como medida de apremio primaria a la marcada por este artículo."

Lo anterior sería operante, toda vez que con ello se evitaría el dilatamiento del proceso laboral, ya que al apreciar al testigo que en caso de no comparecer será presentado por la policía, esto provocaría una fuerza que obligara al testigo a presentarse, cosa que tal vez no sucedería en caso de aplicarse primeramente la multa, idea que tal vez así la contempló el legislador pero que como ya se ha dicho tiene cierta contradicción con aquel numeral invocado de las medidas de apremio.

d).- Si el testigo radica fuera de la residencia de la Junta, el oferente deberá acompañar al ofrecimiento de la prueba, un interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y de no hacerlo así, se declarará desierta la prueba. Asimismo exhibirá copias del interrogatorio las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que en el término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado (artículo 813 fracción III).

e).- Cuando el testigo sea un alto funcionario público, o a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración. A este respecto en mi concepto es criticable que la Ley mencione las palabras de: "alto funcionario público", por que esta frase es muy amplia en su concepto y no ubica realmente lo que quizo decir, ya que en mi parecer si se quizo encuadrar en estas palabras a la persona que desempeña una actividad y que ocupa un puesto en la administración pública ya sea federal o local, no se debió de usar la palabra "alto" o bien, si se quizo encuadrar en las palabras antes descritas a las personas que desempeñando un cargo, en la administración pública o federal, como consecuencia de éste tienen una investidura ya sea de Secretario de Estado, Gobernador o Presidente, para lo cual se debió de enunciar debidamente a que rango de funcionario público se refería. Por otro lado es criticable también aunque en menor grado, que todavía existe la palabra funcionario público, la cual sabemos que cambió a servidor público, decíamos que es criticable en menor grado, este aspecto ya que atendiendo a la fecha en que fue creada la presente Ley del Trabajo si existía la palabra funcionario público, resultaría poco práctico que para hacer una reforma a ley y cambiar una palabra que en si no cambia el sentido del la oración, tenemos así que sería absurdo y en cierto modo insignificante.

Después de haber señalado los aspectos técnico jurídicos del ofrecimiento de la prueba testimonial en el proceso laboral, es oportuno hablar sobre las condiciones reales en que se encuentran las partes materiales integrantes del litigio, en el cual se realiza la presentación de la probanza a estudio; dichas condiciones reales no se refieren a los requisitos legales que tienen que cumplirse para un efectivo ofrecimiento de la testimonial, es decir para que esta sea aceptada por la junta, ante la cual se este substanciendo el procedimiento, sino que se refieren a las condiciones fácticas sociales, económicas y políticas, con las que se encuentran las partes para poder cumplir con los requisitos que la ley impone por igual a ambas en el juicio laboral.

La mayoría de los juicios laborales de carácter individual que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son por causa de despido, y como un ejemplo en ese sentido, trataré de analizar las dificultades o facilidades que tienen tanto los trabajadores como los patronos para el caso del ofrecimiento de sus testigos, mismos que van encaminados a formar convicción en la mente del juzgador, para demostrar a través de su dicho de que los hechos sobre los que declaran, fueron tal y como los señalan sus oferentes.

Cuando un trabajador es despedido, generalmente este despido se realiza ya sea en privado o en presencia de personas de la confianza del patron, evitando de esta manera la presencia de testigos que pudiesen declarar en contra de la actitud tomada por el empleado.

De lo expuesto, se desprende la primera dificultad para el trabajador de poder presentar testigos de su despido; ya que el trabajador al ser despedido, seguramente comunicará lo sucedido a sus compañeros de trabajo y les pedirá a éstos que sirvan de testigos para probar la existencia del despido y estos tal vez acepten pero cuando llegue el momento de presentarse ante la Junta a testimoniar, estos seguramente pondrán pretextos para no asistir, ya que lo mas seguro es que el patrón se haya percatado de esta situación y los haya amenazado con despedirlos si se prestaban como testigos del trabajador despedido y como aquellos necesitan del trabajo para sobrevivir, pues no acceden a ser testigos; lo anterior es muy frecuente, sobre todo en los centros de trabajo, donde no existe un sindicato que represente los intereses del trabajador.

Estas son las condiciones sociales reales en las que se desenvuelve la relación obrero patronal.

Las condiciones económicas de las partes del proceso, son más desfavorables para el trabajador ya que necesita realizar gastos para poderse presentar a la Junta sin contar con la negativa del patrón, para obtener el permiso (situación que se soluciona solicitando a la Junta que los cite por su conducto). Por su parte el patrón puede conseguir que varios de sus trabajadores asistan como sus testigos, ya que con la dependencia existente hacia el salario y la subordinación entre el trabajador y el patrón, les resulta a aquellos muy difícil el negarse a ser testigos, ya que podrían ser despedidos.

Continuando con el ejemplo, si uno de los testigos ofrecidos por el patrón, declara en el juicio y forma convicción en la junta, en el sentido de que su dicho es la verdad de los hechos, se cometería una injusticia, ya que como lo dije anteriormente, este testigo declaró a favor del patrón por temor a ser despedido, es decir por conveniencia para conservar su trabajo; y es aquí donde me pregunto ¿hasta que punto el ser humano es confiable en su testimonio?

Se observa fácilmente que la cuestión económica (cuestión que invariablemente favorecerá siempre al patrón), es fundamental para los efectos de la prueba testimonial, lo cual da mucho que desear de aquella frase que dice que la ley trata por igual a todos y mucho más en un país como el nuestro en donde

necesariamente se tendrá un Código Laboral que proteja a quienes ostenten el poder, tanto en lo social, como en lo económico y en lo político.

5.- NORMAS PARA SU DESAHOGO.

Existen requisitos legales para poder desahogar la prueba en estudio y estos se encuentran marcados por el artículo 815 de La Ley Federal del Trabajo vigente y que son:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos salvo que haya solicitado se les cite por conducto de la Junta y se procederá a recibir su testimonio. Si el oferente de la prueba no concurre a la audiencia de desahogo de la misma, se declarará desierta, según criterio sustentado por la Corte.

II.- Los testigos deberán identificarse ante la Junta y de no poder hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta les concederá tres días para ello. A este respecto, es aplaudible la disposición de la Ley de conceder un término de tres días para el caso de que los testigos presentes en la audiencia, no tuvieran en ese momento con que identificarse, ya que como muchas veces sucede y en especial a los testigos, a veces por las prisas al salir de su trabajo o de su hogar, para dirigirse a la audiencia, se olvida llevar consigo, el documento con el cual se va a identificar ante la autoridad, ya que así de esta manera se cuida de no retrasar el procedimiento, tanto como no perjudicar a la

parte oferente de la prueba, al desechar esta testimonial por falta de identificación, tal y como sucede en el procedimiento civil, que a este respecto es más rigorista y a concepto del suscrito absurdo y perjudicial, ya que basta con que la persona se identifique plenamente con un documento en el cual se demuestre de manera eficiente que es auténtico y que pertenece a la persona que se identifica, situación que repito en el derecho civil no sucede y en cambio en el proceso laboral si se permite, dando un término de tres días para acreditar tal situación, lo cual es benéfico para el procedimiento. Y con esto demuestra el procedimiento laboral mayor madurez que el proceso civil, tomando en cuenta que aquel se originó de éste último.

III.- Los testigos deberán ser examinados por separado, lo anterior con el objeto de que lo que declara uno, no sea escuchado por los restantes y además deberán atestiguar en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente salvo lo dispuesto expresamente por las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley Laboral vigente.

IV.- Al testigo se le tomará protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración.

Para lo anterior, el Código penal establece como una sanción una pena de dos meses a dos años de prisión, si el que examinado por la autoridad judicial como testigo, faltare a la verdad sobre el hecho que se trata de averiguar, ya sea afirmando, negando u ocultando con malicia la existencia de alguna circunstancia que pueda servir de prueba de la verdad o falsedad del hecho principal, o que aumente o disminuya su gravedad (artículo 247 fracción II) este propio ordenamiento conmuta la pena de prisión por la multa de diez a doscientos cincuenta pesos, cuando el testigo se retracte espontáneamente de sus falsas declaraciones rendidas en juicio, antes de que se pronuncie sentencia en la instancia en que las diere (artículo 248).

A este respecto, es bueno que al testigo se le haga protestar para decir la verdad en su testimonio a rendir, ya que de esta forma se limita en cierto modo al testigo para que no falsee los hechos, aunque sabemos, que debido a la falibilidad humana el testigo puede aún protestando decir verdad, dar un testimonio falso; por otro lado, es bastante risible las sanciones establecidas por el Código Penal al respecto, si tomamos en consideración que un testimonio puede ser la base para el juzgador, para integrar elementos de convicción en él y así acercarse a la realidad de los hechos, y poder dictaminar a favor de una de las partes, además que por ser otra materia que no nos ocupa en el presente caso, no se estudia a fondo.

V.- Las partes formularán las preguntas en forma directa y de manera verbal. 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.

La Junta deberá observar que la pregunta se relacione con el asunto de que se trata, además de que esté relacionada con los hechos para la que fue ofrecida tal probanza y se deberá tener cuidado de que la pregunta no lleve implícita la respuesta. El interrogatorio deberá ajustarse a los hechos controvertidos no confesados por la parte a quien perjudique; a la vez de que las preguntas serán siempre unívocas y no sugestivas, las preguntas no podrán contener más de un solo hecho.

La Junta para asegurarse de la verdad de la declaración del testigo, deberá exigir la razón de su dicho, esto significa que el testigo deberá dar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que conoció los hechos sobre los que depone, obviamente que esta razón del dicho se da, cuando la respuesta no lleve en sí misma la razón por la que es dicha.

En resumen, las condiciones que debe reunir todo interrogatorio son: responsivo es decir que se debe interrogar al testigo para que precise y señale las circunstancias del hecho,

tales como modo tiempo y lugar; debe ser particularizado, ya que el testigo debe particularizar sobre el hecho en sí y sobre todas y cada una de las circunstancias precisando éstas; debe ser impremeditado, ya que es necesario que el testigo no sepa de antemano la forma, orden, ni la naturaleza de las preguntas que ha de responder, para que no le quede tiempo de concretar y acomodar sus contestaciones.

VI.- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta cuando lo estime conveniente examinará directamente al testigo. Cuando las características de la pregunta lo ameriten, el testigo podrá consultar notas o apuntes, previa autorización de la Junta, como cuando al testigo se le hagan preguntas sobre el expediente es decir sobre los documentos que obren en autos, podrá pedir que se le muestren éstos para contestar con precisión. El testigo al contestar la pregunta planteada, puede explicar el porque de su respuesta, cumpliéndose con esto la exigencia de decir la razón de su dicho.

VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras, esto es en razón de que al momento de la valoración de la probanza, la Junta deberá tener exacto conocimiento del desarrollo de la misma.

VIII.- Finalmente el testigo, una vez enterado de su declaración, firmará al margen para constancia y así se asentará por el Secretario y si no sabe o no puede leer la declaración, le será leída por el Secretario y posteriormente imprimirá su huella digital; una vez ratificado, no podrá variarse ni en fondo ni en la forma.

IX.- Para el caso de que el testigo no sepa el idioma español la Junta nombrará un intérprete, por medio del cual rendirá su declaración, protestando su desempeño esta persona, antes de avocarse a su función y en caso contrario, se le aplicarán las mismas penas que al testigo que falsee su declaración.

Quando el testigo lo pidiese además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete, ya que así lo establece el artículo 816 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Como un comentario al margen, y en relación con el ejemplo expuesto en el inciso e) del apartado anterior mercado con el número cuatro, cabe señalar que los testigos del trabajador serán invariablemente trabajadores como él y en consecuencia serán personas con un nivel cultural que tal vez no pase del medio, de tal manera que su exposición no siempre será clara, lo cual consecuentemente tendrá efectos en el momento de la valoración de la prueba.

Esta realidad social es imposible de cubrir, ya que la capacidad intelectual de la clase trabajadora en México, es directamente proporcional a su facilidad para recibir instrucción en los planteles educativos que son para tal efecto y que esa facilidad esta sumamente limitada para la clase social a la que hacemos mención. Lo anterior se señala para poder exponer la idea de que sería necesario en la generalidad de los juicios laborales de carácter individual, el aleccionar a los testigos trabajadores antes de su comparecencia; por lo que hace a los testigos de la parte patronal estos serán casi siempre trabajadores de confianza de la empresa y que por lo general tienen estudios más altos que la media de los trabajadores, de tal forma que la impresión que causa en la Junta a través de su testimonio, definitivamente afectará en el momento de la valoración de la probanza.

6.- LA TACHA DE TESTIGOS.

Según lo estipula el artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las objeciones o tachas a los testigos, se deberán realizar al concluir el desahogo de la prueba y dichas tachas u objeciones se formularán de manera oral y serán apreciadas posteriormente por la Junta.

Cuando se tache de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas de la falsedad que se le imputa al deponente, en la audiencia de desahogo de pruebas; misma que está regulada por el artículo 884 de la Ley en comento.

De lo anterior se desprende una diferencia substancial, que es aquella que nos indica que no es lo mismo objetar o tachar a un testigo por características personales que hagan de su declaración una fuente de dudas, que tachar de falso a un testigo, ésta diferencia se observa cuando el artículo 818 antes citado, nos dice que las objeciones se harán de manera oral, las cuales serán posteriormente apreciadas por la Junta, para efecto de valorizar la prueba; en cambio cuando señala que para efecto de tachas de falsedad a un testigo, las pruebas se recibirán en la audiencia de desahogo de las mismas.

Lo anterior significa, que cuando se tache de falso a un testigo se deberán ofrecer pruebas que tiendan a demostrar su

falsedad, que se dice obscurece la credibilidad de la declaración. Para efectos de probar las tachas realizadas a los testigos se deberán ofrecer pruebas que tiendan a demostrar su falsedad, que se dice obscurece la credibilidad de la declaración. Para efectos de probar las tachas realizadas a los testigos, es procedente realizar el ofrecimiento de cualquier tipo de prueba que se tenga y que vaya encaminada a probar la objeción que se realizó con respecto a uno o varios de los testigos ofrecidos por la contra parte. Las pruebas que pretendan formar convicción en la Junta de que son reales y valederas las objeciones o tachas realizadas, se ofrecerán al término del desahogo de la prueba testimonial y deberán ser referentes a las objeciones realizadas; la Junta las recibirá en la audiencia de desahogo de pruebas y se desahogarán posteriormente a las del actor y a las del demandado en su caso, según lo establece la fracción primera del artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Aunque es pertinente señalar de que raramente se realizan en el proceso laboral, tachas de falsedad de testigos, excepto que se tengan pruebas contundentes de la misma; y esto es así, por que también es muy raro contar con testigos reales que hayan estado presentes en el lugar de los hechos, de tal manera que lo que sucede en los procedimientos ante las juntas, es poner en funcionamiento la capacidad de los abogados en cuanto a su facilidad e inteligencia en el momento de realizar las repreguntas a los testigos y de esta manera lograr hacer caer en

contradicciones a los declarantes, tanto con sus anteriores respuestas, como también con las de las demás ofrecidas por la contraparte; a su vez, esto depende de la capacidad del abogado oferente en el momento de la preparación de los testigos, en el hecho de advertirles, lo más exactamente posible, el tipo y cantidad de repreguntas que le realizará el abogado contrario.

Lo anterior como sabemos, va contra la supuesta legalidad del procedimiento, pero como lo que está en juego es una cantidad de dinero aún no determinada, se ponen en función todo tipo de armas tanto procesales, como extraprocesales, para lograr un laudo favorable a los intereses de la parte que se representa.

Para concluir, he de decir lo que sostiene la suprema Corte de Justicia de la Nación y que va en el sentido de que las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y que hace que su dicho sea analizado con más cuidado por el juzgado, por tener con alguna de las partes, parentesco, amistad o enemistad o cualquier otra circunstancia que afecte su credibilidad, pero no se refieren a sus declaraciones, ni mucho menos a que su declaración se desvirtúe con otra prueba, ya que la Junta es soberana para apreciar las mismas.

7.- LA VALORACION DE LA PRUEBA.

En todos los procedimientos jurídicos, existe el fenómeno de la adquisición procesal, que significa que todas las partes puedan aprovecharse de las pruebas, en lo que les favorezca; en este sentido las pruebas no solamente favorecen a quien las ofreció, ya que resulta absurdo pensar en una división de la convicción del juzgador sobre la existencia o inexistencia de los hechos que forman parte de la litis.

Desgraciadamente no se puede señalar un orden de valoración de pruebas, para de esta manera saber que prueba tiene mayor valor probatorio, es decir, a que prueba el juzgador dará más valor, ya que como se entiende y es cierto, el objeto de la prueba como ya se ha dicho es formar convicción en el juzgador, por lo tanto, en cuanto mayor sea el acercamiento de la estructura probatoria a la mente de quien va a decidir el conflicto, mayor valor tendrá esta prueba, es decir mayor peso gravitará en esta que en cualquier otra.

Como ya se expuso en el capítulo III, de este trabajo, el sistema de valoración de pruebas utilizado por nuestra legislación laboral, es el de la libre apreciación de la prueba o de libre convicción y no obstante que por medio de este sistema se facilita a la Junta de Conciliación y Arbitraje, su labor de acercarse a la verdad buscada en el proceso, también lleva

consigo ciertas dificultades en la valoración de la testimonial, en mi concepto, ya que con mayor amplitud lo trataré en el siguiente apartado.

8.- INOPERANCIA DEL ARTICULO 820 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Para desarrollar este tema, es necesario conocer el contenido del ordenamiento legal antes citado, de tal forma que a continuación me permito transcribirlo:

"Art. 820.- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

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

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

De la lectura de éste artículo, se desprende que es una excepción a la pluralidad de testigos que encuadra la fracción I del artículo 813 de la misma Ley Laboral vigente, ya que en este último precepto legal, se habla de que se pueden ofrecer tres testigos por cada hecho sujeto a prueba, razón por la que sostengo que se trata de una excepción; ya que si se establece un número determinado de testigos permitidos, el artículo a estudio aparece como una salvedad a ésta disposición, ya que si el dicho de un testigo es suficiente para hacer prueba plena, los otros dos salen sobrando, claro, siempre y cuando se trate de probar el mismo hecho.

Buscando los orígenes de la creación del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente, encontramos que sus antecedentes lo conforman la siguiente jurisprudencia y ejecutorias que a continuación transcribo, para ampliar más la idea de este punto a tratar:

"Aún cuando en materia laboral no exista ninguna disposición expresa acerca de que solamente dos o más testigos puedan producir convicción en el ánimo de la autoridad sentenciadora, y aunque es cierto también que en el caso no podría tener aplicación supletoria la disposición relativa del Código Federal de Procedimientos Civiles, igualmente lo es que única

y exclusivamente cuando las autoridades del trabajo estimen en conciencia, que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado integre una prueba plena, sin que en tal caso, esta Suprema Corte pueda subsistir su criterio al de las autoridades del trabajo, por impedirlo el artículo 550 del Código Laboral de 1931, concordantemente cuando dichas autoridades consideraran haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, que la declaración de un solo testigo es suficiente para integrar prueba plena, este Alto Tribunal, de acuerdo con el precepto antes invocado carece también de facultad de subsistir su criterio al de las autoridades del trabajo, pues sería absurdo que en ese caso se amparara el quejoso en el juicio de garantías, para el efecto de que las autoridades de que se trata, atribuyeran, en conciencia, pleno valor probatorio a la declaración de un solo testigo, por tanto, no es violatorio de garantías la decisión de la autoridad responsable, considerando que una

excepción opuesta por la empresa quejosa, no quedó demostrada con la declaración de uno de los testigos, de los dos que ofreció."

Quinta Epoca; tomo XCII, p. 1091. Compañía Minera Tres Coronas, Semanario Judicial de La Federación.

En ese mismo sentido se define la siguiente ejecutoria:

"Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció, en la tesis de jurisprudencia No. 185, que aparece publicada en la página 173, Quinta parte de la compilación de 1965, que un sólo testigo puede formar convicción en el tribunal si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, no es menos cierto, sin embargo, que única y exclusivamente cuando las Juntas estiman en conciencia, que el testimonio de una sola persona es

suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado integra prueba plena; pero cuando las Juntas, haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, consideran que la declaración de un sólo testigo es suficiente para integrar prueba plena, la Cuarta Sala no puede substituir al de las Juntas, por impedirlo el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo."

Amparo Directo 2768/72, Francisco Varela S. 31 de enero de 1973, Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Precedente: Séptima Época, Volumen 38, Quinta parte, p.53. Semanario Judicial de la Federación.

Séptima Época, Vol. 49, Quinta parte, p.55 Cuarta Sala.

De esta forma tenemos la Jurisprudencia que a continuación se señala:

"Un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no

es solamente el número de declaraciones que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan."

Jurisprudencia 263, Quinta Epoca, Página 248, Cuarta Sala, Quinta parte, Apéndice 1975.

Cabe hacer la anotación, de que comparando ésta Jurisprudencia, con la primera parte del artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, resulta que ésta es prácticamente una copia al carbón de aquella, lo cual habla de la poca imaginación de los legisladores al respecto, ya que si bien es cierto que ésta última tiene su génesis en la Jurisprudencia antes descrita, considero, que tampoco se debió de haber transcrito tal cual, a la Ley laboral vigente.

Ahora bien, la Corte también ha sostenido, que "dentro de la facultad de apreciación de hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas sobre valoración de pruebas, facultad que se le ha conferido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje por la Ley Federal del Trabajo, es legalmente posible que concedan plena

eficacia probatoria a la declaración de un solo testigo, si por las circunstancias que concurren en el caso, es lógico admitir que produce convicción de veracidad ese testimonio".

Por otro lado, la doctrina nos dice que la vieja máxima romanista de que "Testis unus testis nullus", ya no se acepta en nuestros días, y por lo tanto es inaplicable para el derecho laboral, tal y como ya se ha expuesto hasta aquí, no obstante en mi concepto, el valor probatorio de un testigo único no debe estimarse como elemento de convicción, si los hechos a que se refiere su declaración no encuentran corroboración en otras pruebas, sobre todo cuando la declaración no es clara, ni concisa, ni terminante.

En el análisis de éste artículo a estudio, encontramos, que para que el dicho de un solo testigo pueda tener validez, se requiere que en la persona que rinde su testimonio, concurren "circunstancias" que sean "garantía de veracidad", para que de ésta forma no haya lugar a dudas sobre la realidad de los hechos; lo anterior en concepto de la ley, pero ahora bien, entrando al fondo del contenido de la primera parte de este precepto legal, encuentro, que en realidad los legisladores al plasmar en la Ley Federal Laboral, lo sustentado por nuestro máximo tribunal de justicia, lo único que hicieron fue tratar de simplificar el

desahogo de la prueba testimonial, ya que no le encuentro otra justificación, al hecho de reducir el valor probatorio de tres testigos a uno, ya que esto es realmente lo que hicieron.

Pero del texto de este primer párrafo, se aprecia que se habla muy vagamente de lo que se da por llamar como "circunstancias" que deben recaer en el testigo; aquí siento que en esta palabra recae todo el peso del artículo, pero precisamente por ser la base del mismo, no se especifica en que deben consistir esas "circunstancias", por lo cual para mi manera de ver, se deja al arbitrio de la Junta, el establecer cuales son éstas "circunstancias" lo cual origina que no existan bases claras para fundamentar el valor que se le da a una prueba testimonial, y es aquí donde encontramos que existe una laguna en la ley, ya que al no existir un camino a seguir, la valoración de ésta prueba pierde su pureza, por que siempre se encontrara sujeta a los intereses que se formen con motivo del proceso, que como es bien sabido, existe en nuestro derecho procesal.

Pero continuando con lo que nos ocupa, también se habla que éstas circunstancias deben ser "garantía de veracidad", lo cual en mi particular punto de vista, dudo mucho que se de en la apreciación de un testimonio, ya que como es de explorado conocimiento, y como ya lo he mencionado el ser humano es imperfecto por naturaleza, y tiende a dejarse llevar en muchas

ocasiones por los sentimientos y las pasiones, y no por la razón, motivo por el cual, para mi manera ver, en la apreciación de la testimonial, no puede existir una garantía de veracidad.

Digo que no puede existir una garantía de veracidad, toda vez que como ya se ha expuesto en este capítulo que se desarrolla, el hombre tiende a engañarse y así apartarse de la verdad, de acuerdo a los intereses que tenga y por otro lado también es susceptible de caer en el error y entregarse a la mentira, razones por las cuales, siempre el dicho de un testigo, va llevar implícito una duda sobre la veracidad de éste; por lo cual en mi concepto, el darle valor probatorio pleno a un solo testigo, sin buscar otros medios por los cuales la Junta investigue sobre la verdad de un hecho, es muy arriesgado a la hora de impartir justicia, sin embargo, si se toma el dicho de tres personas (tal y como lo establece la ley), a pesar de seguir existiendo el presentimiento o inquietud de que estas declaraciones no sean apegadas a la realidad, ya existe una mayor tranquilidad, digámoslo así, por parte de la Junta, ya que al analizar las declaraciones de estos y encontrar coincidencia en ciertos puntos como lo pueden ser, determinadas circunstancias de modo, tiempo, lugar, etcétera, ya existe un concurso de elementos verídicos para decidir con confianza el valor probatorio por atribuirle, situación que no sucede con la declaración de un solo testigo.

Runado a lo anterior, lo que afirma la Jurisprudencia citada líneas arriba, en el sentido de que "no es el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad de un testimonio, sino el conjunto de condiciones que puede reunirse en un testigo", no estoy de acuerdo con esto, por que para que este conjunto sea susceptible de integrar la verdad, no basta con un solo testigo, sino con una pluralidad de éstos, tal y como se estipula en el artículo 813 de la Ley Laboral, razón por la cual para mí no es operante este criterio ya mencionado.

Por otro lado, quiero hacer notar la contradicción en que se incurre en la redacción de este artículo, lo cual habla de la falta de coherencia jurídica de los legisladores, ya que en la primera parte de este numeral ya comentado, se habla de la "conurrencia en el testigo de circunstancias que sean garantía de veracidad", lo cual se vuelve a repetir como un requisito más en la fracción III de este artículo, lo que para mí no tiene razón de ser, puesto que si ya se estableció al principio de este precepto legal, para que se vuelve a repetir; en conclusión es una falla garrafal de los legisladores, lo cual, habla de que no sabían lo que hacían a este respecto, todo seguramente por el afán de hacer más corto y sencillo el trámite de la prueba testimonial, ya que repito, no encuentro otra justificación más válida.

Ahora bien, respecto a los otros dos requisitos que se señalan en este artículo 820 de la Ley Laboral, consistentes en las fracciones I y III respectivamente a la primera, he de señalar que en el caso de que una sola persona haya sido la que se percató de los hechos, esto no indica que por esta circunstancia ya se le va a dar valor probatorio pleno, puesto que esta situación es muy imprecisa, ya que por ejemplo, en un juicio laboral donde la causal sea la de despido, tal y como ya lo cite en una parte de este trabajo; suponiendo que el único testigo fuera la secretaria del patrón por que en ese momento se encontraba en la oficina de él, y éste tratara de probar la inexistencia del despido, pidiéndole a la secretaria que declare a su favor, toda vez que de lo contrario podría perder su trabajo de no hacerlo así, a lo que ella accede ya que necesita de ese trabajo por cuestión económica, resultando que se presenta ante la Junta a rendir su testimonio y la otra parte, o sea el obrero no rinde ninguna testimonial, por lo que la única es el dicho de la secretaria en el sentido de que nunca hubo el despido, sino que fue abandono de trabajo; lo que sucede al momento de dictar el laudo, es que se le da valor probatorio pleno a la declaración de la secretaria, con fundamento en este artículo 820, independientemente de que se hayan ofrecido otras pruebas, el obrero ya queda en cierto modo en desventaja, ya que al final se resuelve que nunca hubo tal despido.

En este caso ficticio, pero nada alejado de la realidad, ya que en muchas ocasiones se da en los juicios laborales, se comete una injusticia, todo por apoyarse en el dicho de un solo testigo que actuó falseando los hechos, pero que la Junta no se percató de esto, ya que para ella, si hubo circunstancias que garantizaron la veracidad de la declaración, ya que fué la única que presenció los hechos, dió la razón de su dicho, protesto decir la verdad, en fin cualquier otra circunstancia que imaginariamente se le dió valor.

Respecto a la segunda fracción, " cuando la declaración no se oponga a las otras pruebas que obren en autos", esta situación es más a mi favor, puesto que interpretado a contrario sensu, nos indica, que si la declaración de un testigo va unida o acorde con otras pruebas, es menester que se le de valor probatorio; por ésta razón, no hay otras pruebas mas apropiadas que las declaraciones de otros testigos, donde se pueden encontrar elementos comunes para formar una convicción más sólida.

Así, tenemos la siguiente tesis jurisprudencial:

TESTIMONIO SINGULAR, VALORACION DEL.- La autoridad judicial sólo puede incurrir en violación de garantías, cuando ejercita su arbitrio en forma contraria a la lógica o al buen sentido. Si bien es cierto que el solo hecho

de que un testigo tenga carácter singular no es bastante para privar de eficacia a su testimonio, tampoco puede afirmarse, a contrario sensu, que todo testimonio singular merezca una fe absoluta; deben tomarse en consideración, al respecto, las circunstancias concretas que concurren en el caso, la naturaleza de los hechos materia de la prueba y la dificultad mayor o menor de su comprobación.

Amparo directo 1442/1971. Carmen Orozco de Jurado. Junio 11 de 1973, 5 votos. Ponente: Mtro. Rafael Rojina Villegas.

Sostiene la misma tesis: A.D. 5033/1971. Roberto E. Elizondo Cantú. Junio 8 de 1973. 5 votos.

3a. SALA Séptima Época, Volumen 54, Cuarta Parte, Pág. 130.

Tesis que ha sentado precedente: Amparo Directo 3878/1967. Ana Celia Olea de Ibarra. Marzo 10. de 1968. Mayoría de 3 votos. Ponente: Mtro. Rafael Rojina Villegas

3a. SALA Sexta Época, Volumen CXXIX, Cuarta Parte Pág.93

Ahora bien, esta ejecutoria reafirma mi concepto, ya que dice que no se le puede atribuir una fe absoluta a un testigo singular, ya que hay que tomar en cuenta una serie de elementos para de esta manera comprobar la veracidad de los hechos, lo cual nos demuestra, la forma tan vaga que conforma el contenido del

artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, al no contemplar estas circunstancias y que en mi concepto deben quedar bien detalladas en la ley.

En conclusión, este artículo resulta inoperante por las razones aquí esgrimidas, toda vez que para mi punto de vista, un testigo singular, no puede formar convicción, dada la naturaleza de la prueba, que en obvio de repeticiones innecesarias, reproduzco aquí lo expuesto en este trabajo, ya que además las características del ser humano no permiten que se tenga confiabilidad en él, y siempre se esté esperando a que llegue a distorsionar los hechos que se pretenden probar, por lo que se hace necesario, apoyo de otros elementos testimoniales para apoyarse entre sí y sacar de una pluralidad de testigos, los elementos comunes que nos hagan arribar a la convicción verdadera.

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

PRIMERA.- En todo procedimiento laboral, la utilización de la prueba testimonial, es casi imprescindible, tal y como ya se ha dicho, a lo largo de este trabajo, y en algunos casos es indispensable, es por eso que la importancia de esta probanza que se estudia y la necesidad de una mejor y más amplia reglamentación de todas y cada una de las pruebas utilizadas en los litigios laborales, hizo necesario una reforma en la Ley Federal del Trabajo de 1970 y que se vio culminada con las reformas procesales de 1980.

De tal suerte, que la vaguedad existente en la Ley Laboral de 1931, en materia de pruebas y en especial en lo que se refiere a la testimonial, quedo casi completamente resuelta, lo cual culmina en realizar una mejor y más justa solución a los conflictos del orden laboral, conflictos que como sabemos, tienen su génesis en la sociedad y en las relaciones económicas y de trabajo, que a la postre son el manantial de toda riqueza y desarrollo de un país.

SEGUNDA.- Por otra parte, si bien es cierto que la relación trabajo-capital es reglamentada en la legislación laboral, también es cierto, que dicha relación esta

encuadrada y forma parte de todo un sistema económico del cual no podemos sustraernos y estudiar de manera independiente algo que es consecuencia de un todo complejo y que en este caso se trataría de la relación obrero-patronal, olvidándonos del contexto económico en que se desarrolla; de tal suerte que estudiar la prueba testimonial en el Derecho Procesal Laboral Mexicano, olvidándonos de la sociedad mexicana de la cual es producto, sería un gran error, motivo por el cual se citó un ejemplo de éste tema en este trabajo desarrollado.

De esta forma tenemos, que en el procedimiento laboral es necesario, cumplir con las formalidades jurídicas que impone la ley, para poder realizar el ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial; en consecuencia es necesario por parte del órgano juzgador, tener el conocimiento técnico-jurídico de la legislación laboral, aunado a esto es menester, conocer las condiciones reales tanto de los trabajadores como de los patronos y su relación como tales.

TERCERA.- Tenemos, que la dependencia del trabajador para con su salario, como medio para conseguir sus satisfactores y los de su familia, es un factor de suma importancia que se debe tener en cuenta en toda contienda laboral,

para el momento de valorar las pruebas. Por cierto, respecto a la naturaleza de la prueba testimonial, podemos concluir que la prueba testimonial es aquella que se forma por el dicho de terceras personas ajenas al juicio y que declaran sobre hechos de su conocimiento y que rinden ante una autoridad jurisdiccional para probar una verdad.

En relación a los requisitos para su ofrecimiento, las normas para su desahogo, las tachas de testigos, se puede decir que éstas se encuentran bien reguladas en la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA.- Pero donde sí podemos discernir es en lo referente a la valoración de la prueba, ya que sí bien es cierto que la Junta valorará las pruebas en conciencia, también es cierto que dicha valoración deberá ir basada y fundamentada en derecho y con razonamientos lógicos que no contradigan el dicho de la Ley con las conclusiones humanas a que lleguen los integrantes de la Junta. En especial, la valoración y reglamentación de la declaración de un solo testigo para formar convicción, estipulado en el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, donde como ya se ha expuesto, para mí no es procedente que se tome valor probatorio al testigo singular, ya que al hacerlo así se está

limitando el campo probatorio de la testimonial, por lo cual para mí es indispensable contar con una pluralidad de testigos, que aporten mayores datos de veracidad con sus declaraciones y así lograr en el ánimo de la Junta la convicción necesaria y justa que determeine al caso concreto que toque juzgar. Esto unido a los demás medios de prueba, como lo son la confesional, la documental, que por cierto éste último en mi concepto, es un medio de prueba más perfecto que la testimonial, no obstante que el documento lo crea el hombre, pero que en algunos casos es confiable, puesto que en el papel se expresa la voluntad de las partes y lo escrito permanece.

QUINTO.- Se propone que se derogue el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo vigente, para dejar libremente el campo de acción de la fracción I, del artículo 813 de la Ley Laboral Federal y así valorar en plenitud el dicho de las tres testimoniales permitidas por la ley o bien, que se especifique de una manera mas clara y objetiva, los medios por los cuales la Junta, se va a valer para apreciar la declaración de un testigo, tratando de plasmarlos lo mejor posible en la Ley, para que así se forme convicción de los hechos que se pretenden probar, analizando los tres testimonios para hacer prueba plena.

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

Obras de Doctrina.

- 1.- Porras y López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., Editorial Porrúa. México, 1975.
- 2.- Díaz de León Marco Antonio, "Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., Editorial Porrúa, México, 1981
- 3.- De buen Lozano, Nestor, La reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, México, 1983
- 4.- Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 1975.
- 5.- De La Cueva, Mario, Trueba Urbina Alberto, De Buen Lozano Nestor, García Ordoñez, Juan. Segunda Reunión Nacional de Juntas de Conciliación y Arbitraje, "Cuatro Estudios Sobre Derecho del Trabajo, México, 1977.

- 6.- De Pina Rafael, "Diccionario de Derecho", Editorial Porrúa, México, 1979.
- 7.- Escribano Joaquín, Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia, Editorial Norbajacaliforniana, México, 1974.
- 8.- Gómez Lara Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México, 1974.
- 9.- Areal Leonardo Jorge y Fenochietto Carlos Eduardo, Manual del Derecho Procesal, Tomo II. Editorial La Ley. Buenos Aires, 1970.
- 10.- Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, Edición, México, 1974.
- 11.- Pietro Castro Leonardo, Derecho Procesal Civil, Editorial Tecnos, Madrid, 1974.
- 12.- Chiovenda José, Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo II, México, 1974.
- 13.- Stafforini Eduardo R. Derecho Procesal Social, Tipográfica Editoria Argentina, Buenos Aires, 1955.