86
29

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CONVENIENCIA DE OTORGAR FACULTADES A LA CONTRAPARTE PARA REPREGUNTAR TESTIGOS FUERA DE LA RESIDENCIA DE LA JUNTA

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

CARMEN VIRGINIA BARDALES ESTRADA

México, D. F. 1990

FALLA DE ORIGEN

Universidad Nacional Autónoma de México
UNAM
Biblioteca Central
Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

CAPITULO I

BREVES NOTAS SOBRE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO. 1

CAPITULO II

SINTESIS DEL ACTUAL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO. 12

CAPITULO III

REFERENCIA SOBRE LA TESTIMONIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 y 1980. 54

CAPITULO IV

LAS PRUEBAS EN EL ACTUAL PROCESO DEL TRABAJO. 61

1.- La confesional 88
2.- La documental 110
3.- La inspección 129
4.- La pericial 139
5.- La instrumental de actuaciones 143
6.- La presuncional legal y humana 145

CAPITULO V

LA PRUEBA TESTIMONIAL. 149

1.- la prueba testimonial
2.- Clases de testigos 172

A).- Testigos idóneos 192
a.- De acuerdo a la ley. 198
b.- De acuerdo a la jurisprudencia. 199

B).- Testigo único 202

CAPITULO VI

QUE ES LA PREGUNTA Y LA REPREGUNTA. 204

1.- quiénes pueden preguntar. 204

2.- Libertad de preguntar 207
3.- Quiénes pueden repreguntar 213
4.- Clases de repregunta 215
5.- Requisitos de la repregunta 217

CAPITULO VII

LA AUDIENCIA DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL SEGUN LA LEY DE 1980. 218

1.- Testimonial con testigos que radiquen en el lugar de residencia de la junta. 218

2.- Testimonial con testigos que radiquen fuera de la residencia de la junta. 238

3.- Conveniencia de otorgar facultades a la contraparte para repreguntar testigos al momento del desahogo de la prueba, cuando los mismos no radiquen en el lugar de la residencia de la junta. 248

CAPITULO VIII

BIBLIOGRAFIA. 251

CAPITULO I

BREVES NOTAS SOBRE LA PRUEBA TESTIMONIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Todo estudio que se haga, debe iniciarse primera-- mente sobre lo que se entiende del tema sujeto a investiga-- ción y tenemos que, testimonial de conformidad con lo señala do por el Diccionario de Derecho Usual de G. Cabanellas, se define de dos maneras:

a).- Que da fé;

b).- Que sirve de verdadero testimonio. (1)

De conformidad con la Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana se define de tres maneras:

a).- Que hace fé y verdadero testimonio;

b).- Instrumento auténtico que afirma y hace fé de lo que en él se contiene;

c).- Testimonio que dan los obispos de la buena vi da, conducta y libertad de un súbdito que se traslada a otra diócesis. (2)

1.- CABANELLAS, GUILLERMO Y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS.- DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.- TOMO IV.- PAGINA 228.

2.- SAPIENS.- ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA CASTELLANA TOMO III.- PAGINA 760.

De acuerdo a lo anterior, todo lo que haga fé y en eso también se incluye todo documento aún histórico, se puede entender como testimonial, sin embargo, es común y mas -- aún en las personas que de alguna manera se relacionan con - la vida jurídica, que confundan la prueba testimonial con -- los testigos, ya que casi siempre dicen que tal o cual hecho de su demanda, contestación a la demanda, reconvención o contestación a la reconvención lo van a probar con testigos, pero ¿Qué debemos entender como testigos o testigo?. Tenemos - que de conformidad con el Diccionario de Derecho usual se define de varias formas tales como:

a).- Quien vé, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte y que puede producir de palabra o por escrito, o por signos.

b).- Persona que debe concurrir a la celebración - de ciertos actos jurídicos, en los casos así señalados por la Ley o requeridos por los particulares, para la solemnidad del mismo, poder dar fé y servir de prueba.

c).- Persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

d).- Toda cosa, aún inanimada de la cual se infiere la verdad de un hecho.

e).- Piedra que se coloca junto a los mojones, para indicar la dirección del terreno amojonado. (3)

Y de acuerdo con la Enciclopedia Ilustrada de la Lengua Castellana se define de la siguiente manera:

a).- Persona que atestigua o da testimonio de una cosa.

b).- Persona que presencia u obtiene directo y veraz conocimiento de una cosa.

c).- Cualquier cosa, aún inanimada, por la que se argulle o deduce la verdad de un hecho.

d).- Hito de tierra que se va dejando de techo en techo en las excavaciones para cubicar luego el volúmen de tierra extraído.

e).- Punta de una cuerda en que el cáñamo o esparto está sin torcer e indica que la cuerda está entera.

f).- Parte del material viviente destinado a un experimento que, mantenido en condiciones normales, se usa para determinar por comparación

3.- CABANELLAS, GUILLERMO.- OP. CIT. PAG. 224.

el resultado de los ensayos a que se somete - la otra parte del mismo material.

g).- Pedazo de papel que queda sin cortar al pie - de una hoja para conocer por él el tamaño original de los pliegos.

h).- Piedra que se acerca a los lados de los mojones con el objeto de señalar la dirección del límite del terreno amojonado. (4)

Entonces, de conformidad con lo anterior y para éste pequeño trabajo, debemos entender como testigo, a la persona fidedigna de uno u otro sexo que pueda manifestar la -- verdad o falsedad de los hechos controvertidos.

Una vez que hemos fijado la postura que asumiremos sobre lo que se debe entender como testimonial y como testigos, nos falta indicar lo que debe entenderse como prueba -- testimonial o de testigos, ya que son tres conceptos distintos, aún cuando ésto se verá con mayor profundidad en el capítulo V de éste trabajo, llamado precisamente la prueba testimonial y, tenemos, que por prueba testimonial se debe en-- tender: La que tiene por objeto acreditar la veracidad de --

4.- SAPIENS.- OP. CIT. PAG. 760.

los hechos que han sido controvertidos, debiéndose de cumplir en su desahogo, con determinados requisitos que establece la propia Ley a efecto de que se tome como una verdadera testimonial y se le dé valor probatorio pleno.

Establecido lo anterior, pasaremos a buscar sus antecedentes históricos en relación a esta prueba, no debiendo olvidar que el Derecho del Trabajo nació dentro del seno del Derecho Civil y por mucho tiempo el contrato de trabajo estuvo regulado por el principio de la Autonomía de la Voluntad y sujeto a las reglas privativas del Derecho Común. Con el tiempo y al adquirir autonomía jurídica el Derecho del Trabajo, el Derecho Civil que lo regía quedó únicamente como supletorio.

Actualmente y no sin discusiones se entiende como un Derecho Autónomo, desligado completamente del Derecho Civil, sin embargo, no se debe olvidar que aún para estos estudiosos del Derecho Laboral, no deja de ser una verdad jurídica irrefutable, que las pruebas y el valor probatorio de las mismas tiene los principios fundamentales del Derecho Civil. Además por si ésto no fuera bastante, el Derecho del trabajo como tal y en forma independiente surje a finales del siglo pasado, sin embargo, es en este siglo cuando se le toma un -

verdadero interés jurídico, por tales motivos, deben buscarse sus antecedentes en la Historia del Derecho Civil.

Siendo este capítulo el denominado "BREVES NOTAS SOBRE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL DERECHO DEL TRABAJO", buscamos sus orígenes en el Derecho Romano, Derecho Canónico, Fuero Viejo de Castilla y en la Legislación Mexicana.

DERECHO ROMANO

En la época antigua, era este el medio de prueba mas apreciado, por no decir el único. Primeramente los testigos debían deponer oralmente ante el Juez, previo juramento de decir verdad, respondiendo a preguntas del Juez y de las partes, lo que hubieran visto y oído por sí mismos, y no por referencias.

Pasando el tiempo se llega a admitir dos clases de testimonios que eran: El testimonio jurado y el testimonio no jurado, sin embargo, a éste último no se le atribuyó nunca demasiado valor probatorio.

En términos generales a ninguna persona se le obligaba a prestar testimonio en los litigios civiles, a menos que hubieran actuado de testigos en un negocio jurídico so--

lemne sobre el que debía de deponerse en caso de Litis; en - este caso, si se negaba a hacerlo las XII tablas lo declaraban incluído en una clase especial de infamia que traía consigo una importante disminución en su capacidad de obrar.

En esta época no existía en un principio limita- - ción alguna para el número de testigos que podían ser presentados por las partes ante el Juez aún cuando algunas Constituciones le otorgaban al Juez la facultad de restringirlos - para evitar la excesiva duración del proceso, en cambio, ante los recuperatores la facultad de presentar testigos de denuncia se limitaban a un número de diez.

Esta amplísima libertad desapareció en el Derecho Justineaneo; la desconfianza a los testigos a medida que va decayendo el sentimiento de la libertad y de la dignidad individuales dentro del pueblo Romano. Como se aprecia parece que ocurrió algo de que muy a menudo acontece actualmente en nuestros tribunales, o sea, que existían personas siempre -- dispuestas a testificar en todo juicio.

Ante esta circunstancia la legislación, desconfiando de las declaraciones que podían ser vertidas tanto por --

los probos como por los improbos, trató de evitar este peligro, pero al hacerlo, evitó también el beneficio de la prueba testimonial, siendo ésto un ejemplo vívido de lo que significa en términos médicos la amputación.

Esta forma de evitar los problemas de la prueba -- testimonial que se creaba por la declaración de personas improbas, se trataron de muy diversas formas, debiéndose hacer hincapié en dos formas que aún en la actualidad tienen valor y que son: La declaración hecha por la Ley de considerar con mayor valor lo que consta en un documento escrito que las palabras de un testigo y la segunda la de que la declaración - de un solo testigo es nula o sea la máxima "UNUS TESTIS NU-- LLUS TESTIS".

DERECHO CANONICO

Este Derecho, trata de resolver el problema de la improbidad de los testigos, por medio de las tachas, y recusaciones a las personas que hubieran declarado, estableciendo un orden de preferencias a fin de dar valor a las declaraciones recibidas teniendo como ejemplo: que tenía más valor la declaración de un testigo de cierta edad a la declaración de un testigo joven.

los probos como por los ímprobos, trató de evitar este peligro, pero al hacerlo, evitó también el beneficio de la prueba testimonial, siendo ésto un ejemplo vívido de lo que significa en términos médicos la amputación.

Esta forma de evitar los problemas de la prueba -- testimonial que se creaba por la declaración de personas ímprobas, se trataron de muy diversas formas, debiéndose hacer hincapié en dos formas que aún en la actualidad tienen valor y que son: La declaración hecha por la Ley de considerar con mayor valor lo que consta en un documento escrito que las palabras de un testigo y la segunda la de que la declaración - de un solo testigo es nula o sea la máxima "UNUS TESTIS NU-- LLUS TESTIS".

DERECHO CANONICO

Este Derecho, trata de resolver el problema de la improbidad de los testigos, por medio de las tachas, y recusaciones a las personas que hubieran declarado, estableciendo un orden de preferencias a fin de dar valor a las declaraciones recibidas teniendo como ejemplo: que tenía más valor la declaración de un testigo de cierta edad a la declaración de un testigo joven.

FUERO VIEJO DE CASTILLA

En este fuero variaba el número de testigos según versara el litigio sobre un bien mueble o un bien inmueble - y según discutieran hombres de la misma o distinta ciudad.

Si el juicio era sobre un bien mueble y era ante - hombres del mismo pueblo, debía ser probada por dos testigos del mismo pueblo; si era sobre un bien inmueble se requerían cinco testigos los cuales se encontraban divididos de la siguiente manera: tres fijosdalgos y los otros dos labradores.

Es necesario hacer resaltar que en este fuero se - encontraba excluído el testimonio de una mujer excepción hecha de cosas ocurridas en baños, hornos, molinos, ríos, fuentes, partos y hechos mujeriles y no en otras cosas.

También se especulaba sobre el valor de la declaración de los testigos, dándole mas valor al Hidalgo sobre el villano y al rico sobre el pobre.

LEGISLACION MEXICANA

El Código Civil de 1872, establecía que la persona

que no tuviera impedimento legal estaría obligada a declarar como testigo estableciendo excepciones a este principio al - declarar que determinadas personas estaban desligadas de esta obligación, tales como el menor de catorce años, los dementes e idiotas, los ebrios consuetudinarios, el testigo -- falso, el tahur de profesión, el abogado de una de las partes a favor de ésta, etc.

Establecía que el examen de los testigos se haría en estricta sujeción a los interrogatorios de las partes e - indicando que las preguntas debían ser en forma afirmativa, también establecía el principio de que a confesión de parte relevo de prueba, ya que no se aceptaba prueba de testigo en contra de dicha confesión. Por cuanto hacía a los ancianos de más de 60 años y a las mujeres, el Juez, podía recibirles su declaración en sus casas, a los altos funcionarios como - son el Presidente de la República, Ministros, Diputados, Generales con mando, etc., se les recibiría su declaración por medio de oficio, además establecía las tachas de testigos.

El Código Civil de 1880, modificó ligeramente el - capítulo de la testimonial del Código anteriormente comentado, sólo haciéndolo en los términos o días concedidos para - la citación de los testigos, además establecía que las pre--

guntas a los testigos debían de realizarse iniciando con el término "DIGA SI SABE TAL COSA, O DIGA LO QUE SABE DE TAL HECHO", además prohibía el vicio de que el Juez repeliera de - oficio a un testigo, sino que debía ser tachado y sus tachas debían ser examinadas en la sentencia, siendo ésto lo mas importante.

En el Código Civil de 1884, no se establecía ninguna modificación de suma importancia, sino solo el permitir a las partes un papel mas adecuado con su carácter de accionante.

Es hasta 1931, cuando se establece por primera vez la Ley Federal del Trabajo en nuestro país, sin embargo la - prueba testimonial se regía por las disposiciones del Código Civil y de Procedimientos Civiles, pues por mandamiento de - ésta propia Ley, aquel se aplicaba supletoriamente cuando no contravenía las disposiciones de la propia Ley.

CAPITULO II

SINTESIS DEL ACTUAL PROCESO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Antes de hablar de la síntesis o compendio del actual proceso del Derecho del Trabajo, es conveniente hablar del proceso, para despues encaminarlo al Derecho del Trabajo y tenemos que el fin normal del proceso, es la obtención de una sentencia o laudo, que en forma vinculativa o a través de su poder de obligar a su sometimiento, resuelva entre partes una controversia sobre derechos subjetivos.

Existen diversas clases de procesos jurídicos tales como: El administrativo, el legislativo, el fiscal, etc. pero el mas importante de todos, el que ha sido llamado el proceso por autonomacia, es el proceso jurisdiccional, el cual es materia del Derecho Procesal y se lleva a cabo ante los encargados de administrar justicia que son los órganos jurisdiccionales.

Pero ¿qué es el proceso? y tenemos que de conformidad con el prestigiado autor Eduardo Pallares, en su obra: "DERECHO PROCESAL CIVIL", lo define como "una serie de actos jurídicos vinculados entre sí, por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales". (5)

5.- PALLARES, EDUARDO.- DERECHO PROCESAL CIVIL.- CUARTA EDICION.- EDITORIAL PORRUA, S.A..- MEXICO, 1986.- PAGINA 94.

Manifestando que para él, la esencia misma del proceso jurisdiccional, es que mediante éste, se realiza la actividad jurisdiccional, sea por algún órgano del Estado o -- también por particulares cuando la Ley lo permite, mediante la cual el Estado imparte justicia.

Este autor en su obra, hace referencia a diversos autores los que han definido al proceso de la siguiente manera:

"Para Menéndez Pidal, la palabra proceso, viene -- del Derecho Canónico y se deriva del proceso, término equivalente a avanzar, agregando que es la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados de la acción procesal.

"Jaime Guasp, lo define como la serie o sucesión de actos que tienden a la actuación de los órganos del Estado, instituídos especialmente para ello.

"Chiovenda dice: El Proceso Civil, es el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la Ley, por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria.

"Carnelutti, lo define de diversas maneras, dice - algunas veces, que el proceso es el conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio. También

afirma, que el proceso como procedimiento indica una serie o una cadena de actos coordinados para el logro de una finalidad, en el proceso jurisdiccional, ésta finalidad consiste en la composición del litigio." (6)

El tratadista José Becerra Bautista, en su obra: "EL PROCESO CIVIL EN MEXICO", define al proceso de la siguiente manera: Que el proceso es, antes y mas que otra cosa, instrumento. Instrumento para la verificación de la norma legislativa que regula el caso concreto". (7)

Sin embargo, ¿Cuál es la relación jurídica del proceso? Analizando las definiciones, tenemos que la relación se da entre el Juez u Organo Jurisdiccional encargado de impartir justicia; el actor o persona que trata de conseguir la tutela jurídica y, el demandado o persona que se defiende, negando que le asista tutela jurídica al actor y tratándola de conseguir para sí.

Esta pluralidad de sujetos origina una relación jurídica trilateral entre el actor y el Estado por una parte, entre el demandado y el Estado por la otra; por otro lado, la doctrina ha establecido los siguientes caracteres a la relación jurídica procesal en forma unánime.

6.- PALLARES, EDUARDO.- OP. CIT. PAGINAS 94 y 95.
7.- BECERRA, BAUTISTA JOSE. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. CUARTA EDICION CORREGIDA Y PUESTA AL DIA. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1974. PAGINA 2.

a).- DE DERECHO PUBLICO.- Pues se origina entre -- los particulares y el Estado, quien actúa - - ejercitando una parte de su imperio, la potestad jurisdiccional.

b).- AUTONOMA .- Ya que es completamente independiente del derecho substantivo hecho valer.

c).- TRILATERAL.- Porque se establece entre el actor y el Estado y entre éste y el demandado.

d).- TIENE UN OBJETIVO PARTICULAR.- Ya que existe un pedimento un pedimento del actor y otro -- del demandado, los cuales piden al Estado a - través de órgano jurisdiccional, la actualización de la norma jurídica abstracta, la cual constituye en sí el objeto del proceso.

e).- COMPLEJA.- En virtud de que comprende una serie de facultades y obligaciones, así como -- cargas a las partes, incluyendo en partes no solo a los particulares (actor y demandado), sino también a los órganos jurisdiccionales,- las que constituyen el proceso mismo.

f).- DINAMICA O PROGRESIVA.- O sea, que no es estática, ya que se desarrolla con actos sucesivos de las partes y de los órganos jurisdiccionales.

g).- UNITARIA.- Pues las facultades, obligaciones

y cargas sucesivas, hacen en conjunto una relación particularmente única, que se inicia - con la demanda y se extingue con la resolu- - ción final.

h).- SUPONE LA COLABORACION DE LAS PARTES.- Ya que tanto el actor como el demandado, aún cuando litigan entre sí, para obtener el triunfo, deben sujetarse a las reglas que se establezcan en el Código de Procedimientos respectivo, - pues de otra manera, no es posible llevarlo a cabo.

Ahora bien, es común que tanto en la Ley, como en la propia doctrina y con mayor razón en la práctica se con-- funda al proceso con el procedimiento, aún cuando son cosas totalmente distintas y aún cuando suelen usarse como sinónimos éstos términos; un estudio de los mismos, permite distinguir al proceso como institución, en cuanto constituye un -- conjunto de actos que tienen una sola finalidad, y el procedimiento o serie sucesiva y combinada de los que han de realizarse para lograrlo; es aquí, donde encontramos el punto - de confusión de éstos conceptos ya que el elemento común para ambas definiciones es "una serie de actos jurídicos vinculados entre sí", tomando como punto primordial, lo anteriormente mencionado y olvidando que la parte medular del proce-

so es que esa serie de actos persiguen una finalidad y la -- del procedimiento es que esa serie de actos debe ser en forma sucesiva y combinada de los actos que han de realizarse - para lograr el fin; marcándose entre ambos conceptos una diferencia cuantitativa y cualitativa, que se podía establecer considerando al proceso como "continente" y al procedimiento como "contenido" y es aquí donde podemos entender como un -- juicio que ha tenido dos instancias, se considere como un so lo proceso, aún cuando el procedimiento en cada una de estas dos instancias sea completamente distinto.

Después de todo lo anteriormente expuesto, es me-- nester indicar lo que se debe entender como proceso laboral y así vemos que para el tratadista Eusebio Ramos en su obra titulada "PRESUPUESTOS PROCESALES EN EL DERECHO DEL TRABAJO" manifiesta que para él el proceso laboral "es el conjunto de normas y principios que tienen por objeto la creación y funcionamiento del órgano jurisdiccional para la realización -- plena de la justicia social entre los factores de la producción, capital y trabajo". (8)

En su obra el mencionado tratadista Eusebio Ramos, señala lo que para otros autores se ha entendido como proceso laboral o del trabajo, manifestando que:

"Para el Doctor Mario de la Cueva en sus comenta--

8.- RAMOS, EUSEBIO. PRESUPUESTOS PROCESALES EN DERECHO DEL - TRABAJO. PAGINA 14.

rios a la Nueva Legislación Procesal Laboral -siguiendo a Calamandrei-, define el Derecho Procesal del trabajo (proceso laboral), como el método que deben seguir las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para cumplir la misión que les asignó la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de decidir las controversias o conflictos entre el Trabajo y el Capital, de conformidad con los problemas de Justicia Social. (9)

Para el maestro J. Jesús Castorena, el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que fijan los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan, elaboradas sobre la base de que las relaciones humanas son de distinta naturaleza que los patrimoniales haciendo prevalecer los valores del hombre sobre los económicos. (10)

Según cita que hace el profesor Armando Porras y López en su "Derecho Procesal del trabajo", afirma que para Luigi de Litala, El Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que disciplina la actividad del Juez y de las partes en todo el procedimiento concerniente a la materia del trabajo. (11)

9.- DE LA CUEVA, MARIO. UNO MAS UNO. 13 DE MAYO DE 1980.
10.- CASTORENA, J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. PAG. 5
11.- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. PAG. 19.

Eusebio Ramos en su obra "Presupuestos Procesales en el Derecho del Trabajo", dice que el Maestro Trueba Urbina afirma que "El Derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales afirmando que son inter-obreras o inter-patronales". Agregando finalmente este tratadista que el Derecho Procesal del Trabajo, "es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico y económico". (12)

Francisco Ramírez Fonseca en su obra "La Prueba en el Procedimiento Laboral" define al proceso laboral de igual manera que Eusebio Ramos señalando: "que es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y, de no ser esta posible, a resolver los conflictos por vía Jurisdiccional emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su órbita de facultades". (13)

12.- RAMOS, EUSEBIO.- OP. CIT.- PAGS. 12, 13 y 14.

13.- RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.- PAG. 24.

El proceso laboral se divide en tres formas:

Siendo la primera de ellas, la que atiende a la -- cuestión controvertida en ellas, pudiendo clasificarse en:

a).- conflictos ordinarios.

b).- conflictos de procedimientos especiales que - marca el artículo 892 de la Ley Federal del - Trabajo.

c).- conflictos colectivos de naturaleza económica

d).- conflictos colectivos de Huelga.

e).- Paraprocesales o voluntarios.

Algunos tratadistas consideran que se debe incluír dentro de ésta clasificación el Procedimiento de Incidentes ejecución, tercerías, remates, excusas, y en general todo -- procedimiento que contemple la Ley Federal del Trabajo.

Por nuestra parte no nos podemos encontrar de - - acuerdo en incluir dentro de ésta clasificación a éste tipo de procedimientos, ya que en sí, son procedimientos que pueden existir o no, dentro de cualquiera de los procesos que - han propuesto, ésto quiere indicar, que los procesos que se han propuesto tienen vida por sí mismos y los otros pueden - ser parte de estos procesos, o sea, que sin aquellos no pueden existir éstos.

La segunda clasificación en que se dividen son:

a).- Contenciosos o necesarios, si existe conflicto entre partes.

b).- Si falta el anterior requisito en Voluntarios

A ésta clasificación pertenecen casi todos los conflictos de trabajo, con excepción de los paraprocesales o voluntarios, que como su propio nombre lo indica y por no tener jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, todos los demás son contenciosos o necesarios.

La tercera clasificación divide al proceso en:

a).- Normal.- aquellos que realizan la función propia de todo proceso, o sea, la de poner fin al litigio mediante la sentencia definitiva y su ejecución.

b).- Anómalos.- Son lo contrario a los antericres, pues se tratan de procesos simulados que tienen como fin el cumplimiento de obligaciones sobre todo económicas a su cargo y como ejemplo de éstos, tenemos la práctica tan viciosa a que se prestan los sindicatos sin escrúpulos de emplazar a Huelga a un patrón con el propósito de lograr actos contrarios a la Ley

Dicha situación puede tener como fín que el patrón burle el pago de créditos fiscales, ejecución de laudos o de

sentencias, que van éstas últimas desde lanzamientos hasta - cobro de créditos mercantiles, escudándose en el hecho de -- que de conformidad con la Ley Laboral, en su artículo 924 es tablece que "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, así como tampoco podrá -- practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio,- en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga, se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fraccio-

nes II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga."

Ahora bien, de una primera lectura, se podría entender que se podría hacer efectivo el cobro de derecho de los trabajadores, con la limitante de dos años de salarios del trabajador; créditos del Instituto Mexicano del Seguro Social, cobro de aportaciones al Instituto Nacional de la Vivienda de los trabajadores y los demás créditos fiscales, pero una lectura más detenida, nos lleva a la conclusión de que solo se pueden "asegurar" y sin "afectar el procedimiento de huelga", considerando nuestras autoridades laborales, que si afectan el procedimiento de huelga si se hace efectivo dichos cobros, ya que la Ley solo habla de asegurar y por otro lado, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 921 que dice: "La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, esto quiere indicar que en caso de hacerse efectivo dichos cobros, también se afecta el procedimiento de huelga, además y para el supuesto de que se quisiera considerar que

esto ya no puede ser posible, ya que de conformidad con el artículo 926, solo se puede prorrogar la audiencia de avenimiento por una sola vez, y entonces al término de dicha prórroga se debe estallar la huelga, esto tampoco es cierto, ya que de conformidad con el principio general de derecho que dice: " todo lo que no está prohibido, está permitido ", se prorroga cuantas veces se quiere la fecha del estallamiento de la huelga, ya que en esto no hay absolutamente ninguna restricción.

Pero, ¿cómo termina el proceso laboral? y tenemos que puede terminar de dos maneras que son en forma normal y en forma anormal, la forma normal comprende:

A.- Por el pronunciamiento del laudo que haya alcanzado la autoridad de cosa juzgada, cuando la acción ejercitada sea de carácter declarativa, como cuando se demanda la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo.

B.- Por la ejecución del laudo que haya alcanzado la autoridad de cosa juzgada, si las acciones ejercitadas sean de condena o preservativa, en el primer caso, como cuando se demanda el pago de una prestación laboral y en el segundo como cuando se demanda la reinstalación en su trabajo.

C.- Por conciliación, que es cuando un tercero procura poner de acuerdo a las partes respecto a sus mutuas pretenciones, y los dos ceden algo de ellas, siendo lo primordial de ella, en que los litigantes se pongan de acuerdo en algo que casi siempre es dinero para terminar el juicio.

Para algunos autores la conciliación, no es una forma normal de terminar el proceso laboral, ya que no se llega al fin del proceso que es la obtención de un laudo en el cual se actualiza la norma abstracta al caso concreto, sin embargo, nosotros no podemos estar de acuerdo ya que una de las finalidades primordiales del proceso laboral es llegar a la conciliación, permitiéndonos llamar la atención sobre lo que para nosotros se debe entender como proceso laboral de acuerdo al Lic. Francisco Ramírez Fonseca y que es: - "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado,- a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y - Arbitraje, tendiente dicha actividad a BUSCAR LA CONCILIA- - CION en los conflictos de trabajo, y de NO SER ESTA POSIBLE, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades".

Esto se ve mas claramente en un proceso de huelga,

ya que en este tipo de proceso laboral, se debe evitar por - todos los medios jurídicos que estén al alcance de las Autoridades laborales, el que ni estalle, ya que solo estallada la huelga, se vería la procedencia e improcedencia de la misma, y se podría actualizar la norma al caso concreto; debiéndo en consecuencia tratar de conciliar por todos los medios este tipo de procesos, ya que se evitan los perjuicios inherentes que trae aparejados una huelga estallada, muy difíciles y a veces imposibles de reparar.

La forma anormal de terminación comprende:

A.- La transacción.- Que es un contrato bilateral, oneroso, consensual y conmutativo, por medio del cual se pone fin a un juicio o se previene uno futuro, hay tratadistas que confunden esta forma de terminación con la conciliación, pero se identifican, ya que aún cuando en ambas las partes contratantes sacrifican parte de sus pretensiones, teniendo el ánimo de transigir, la diferencia estriba en que la transacción tiene tanto para las partes como para sus causahabientes, la autoridad de la cosa juzgada material y formal,- pero se puede pedir su nulidad, sobre todo cuando versan sobre derechos irrenunciables, en los términos del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo que a la letra dice: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de

los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se les dé".

B.- Por allanamiento a la demanda y cumplimiento de parte del demandado de la pretensión que le exige el actor, en el proceso laboral; solo se ha visto en la práctica, que se usa esta forma de terminación del proceso, y es que cuando se demanda en vía de huelga, el pago y cumplimiento de alguna prestación que contempla el contrato colectivo de trabajo.

C.- Por caducidad, que es la pérdida de la instancia, por la inactividad de las partes, durante el término que señale la Ley; a nuestro parecer, esta forma anormal de terminación del proceso laboral, no existe aún cuando la propia ley la reglamenta, pues no podemos ni debemos olvidar que el proceso laboral no es rogado como el civil, sino oficioso en tal virtud, solo procedía cuando, como en la Ley Federal del Trabajo de 1970, antes de las reformas, se establecía en el artículo 756 "si ninguna de las partes concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción."; pero ahora que no existe este artículo no hay forma de hacer valer la caducidad de la instancia sobre todo, el

primer párrafo, que a la letra dice: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas o esté pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes, o la práctica de alguna diligencia, o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado" y mucho menos si se analiza a la luz de los artículos 771 y 772 primer párrafo de la misma Ley, que textualmente dicen: "Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario" y "cuando para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo, sea necesaria promoción del trabajador, y este no la haya efectuado dentro de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente", sobre todo, si se toma en cuanta que de conformidad con la fracción XI del artículo 742, dicha notificación es personal además que, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 772 en su párrafo in fine y del -

774 del ordenamiento ya multicitado, se le debe notificar - tanto de la inactividad procesal como de la muerte del trabajador actor a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para los efectos del artículo 775 que a la letra dice: "El procurador auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias - para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los - - artículos que anteceden, cesará la representación del Procurador Auxiliar en el Juicio en que intervino (SIC)".

D.- Por desistimiento de las acciones intentadas - en la demanda del trabajador.

Ahora bien, para que un proceso pueda terminar se requiere el impulso procesal, que no es otra cosa que la actividad necesaria de las partes para que el proceso avance,- incluyendo dentro del término partes, no solo al actor y al demandado, sino también al Organo Jurisdiccional que es la - Junta de Conciliación y Arbitraje.

Pero para que exista ese impulso procesal que ponga fin al proceso laboral, se requiere que las partes tengan ciertos requisitos de capacidad que son: para las Juntas de Conciliación y Arbitraje LA COMPETENCIA; para el actor LA CA

PACIDAD PROCESAL, capacidad para representar a otro y en algunos casos capacidad para pedir a nombre propio la actualización de la norma abstracta al caso concreto.

Pero, ¿Qué es la competencia? Ya que es el requisito que se requiere para que el órgano jurisdiccional que es la Junta de Conciliación y Arbitraje en el proceso laboral,- puede dar el impulso procesal y terminar el proceso y, tenemos que es muy común oír que las personas -que como ya dije antes- se encuentran relacionadas con la vida jurídica, confundan al concepto de jurisdicción con el concepto de competencia, confundiendo al todo con una de sus partes, ya que - jurisdicción es un atributo de Soberanía y se determina por motivos de órden Constitucional, Políticos, Internacionales o Económicos de gran importancia y nunca es producto de la - voluntad de lass partes; y

Competencia es la porción de la Jurisdicción que - la Ley atribuye a los Organos Jurisdiccionales para conocer de determinados juicios de esta, se derivan los derechos y - las obligaciones de las partes, pudiendo existir sumisión expresa o tácita además de la legal.

De lo anterior se observa que puede haber jurisdicción sin haber competencia pero no puede existir la competen

cia sin que exista jurisdicción.

Derivando de esto que el actor, quien tiene el derecho de presentar su demanda lo haga, no ante cualquier autoridad sino ante la que conforme a la Ley es la competente y que el demandado quien solo está obligado a someterse a la autoridad competente sea emplazado por y ante la misma.

En el proceso laboral, existe sumisión expresa, -- cuando por medio de la palabra, ya sea escrita o verbal, admite la competencia de la junta ante la cual se le emplazó; existe sumisión tácita, cuando sin hacer ninguna manifestación, admite la competencia, ya que ante la Junta que lo emplazó realiza los procedimientos que establece el proceso laboral; y, existe sumisión legal, no solo cuando la ley determina cual es la junta competente, sino también, cuando lo -- marca el artículo 928 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, no admite que se promueva cuestión alguna de competencia.

La competencia laboral objeto de este pequeño estudio, tiene su origen en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y - en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, que es una copia de la fracción Constitucional antes citada, así como - en los artículos 528 y 529 primer párrafo del mismo ordena-

miento legal ya invocado y que a la letra dice:

Artículo 527. La aplicación de las normas de Trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I.- Ramas Industriales;

I.- Textil;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfica;

4.- Hulera;

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, en el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímica;

10.- Cementera;

11.- Calera;

12.- Automotríz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas.

13.- Química incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

14.- De celulosa y papel;

15.- De aceites y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados, o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18.- Ferrocarrilera;

19.- Maderera básica, que comprende la producción de acerradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II.- Empresas:

1.- Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquéllas que actúan en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3.- Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federa

les o que se encuentren bajo Jurisdicción Federal, en las - aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades Federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afectan dos o mas Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en mas de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los contratos de trabajo."

"Artículo 528. Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de -- productos determinados o para la prestación unitaria de servicios."

"Artículos 529. En los casos no previstos por los Artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas."

De esto observamos, que existe una competencia federal que se tramita ante la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje y otra competencia que se tramita ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, las cuales aparecen en el artículo 43 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ésto es, refiriéndonos a lo antes expuesto, lo que comunmente se denomina Competencia Federal o Local.

Si observamos lo anteriormente escrito, vemos que nos hemos referido a la competencia por razón de la materia.

A propósito de ésto, existía una gran confusión entre los litigantes con respecto a que si las empresas de participación Estatal mayoritaria del Distrito Federal, debían ser consideradas de Competencia Local o Federal ya que algunas veces los conflictos laborales de sus trabajadores se tramitaban ante la Junta Federal o bien ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F., en razón a como se interpretara el punto primero de la fracción II del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, ya que no se sabía si estas empresas eran administradas o no eran administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, ya que de conformidad con la fracción VI del artículo 73 de la Carta Magna,el Gobierno del Distrito Federal estará a cargo del Presidente de la República; lo anterior fué resuelto a favor de la competencia Local, por el Pleno de la Suprema --

Corte de Justicia de la Nación, por medio de una - Jurisprudencia visible en la primera parte del Informe de -- 1984 que a la letra dice:

"DISTRITO FEDERAL Y FEDERACION. SON ENTES JURIDICOS DISTINTOS.- No debe confundirse Distrito Federal y Federación, por mas que aquél constituya el lugar de residencia de los poderes federales y aún cuando su administración, Dirección y Gobierno, se ejerzan por la propia federación. En efecto, desde el punto de vista formal, el Distrito Federal mantiene una relación de dependencia con la Federación de Estados, puesto que se encomienda al Congreso de la Unión las funciones legislativas que rigen la entidad (artículo 73, -- fracción VI, de la Constitución Federal); la función administrativa depende del Presidente de la República, quien atiende en forma directa su gobierno (artículo 73, fracción VI, - base 1a. de la citada Ley Fundamental) y, por último, la función judicial se encomienda esencialmente a órganos jurisdiccionales encabezados por el Tribunal Superior de Justicia - del Distrito Federal, cuyos miembros son nombrados también por Autoridades Federales, según el procedimiento particular que señala la propia Carta Magna (Artículo 73, fracción VI, base 4a.); sin embargo, desde el punto de vista material, el Distrito Federal en una entidad local, como se desprende de lo preceptuado en el artículo 43 de la citada Ley fundamen-

tal, que expresamente señala que, además de los Estados que ahí se enumeran, el Distrito Federal es parte integrante de la Federación, es decir, que no es la Federación misma y, si bien el Congreso de la Unión emite las leyes que lo rigen, - éstas no tienen aplicación en toda la República, como tampoco tienen jurisdicción en todo ese ámbito sus autoridades -- administrativas y sus tribunales carecen de competencia para conocer de asuntos que no correspondan a la localidad. (14)

Después de lo anterior y volviendo a referirse a - los artículos antes invocados, podemos decir que la competencia Federal es de carácter excepcional de acuerdo a como lo ha sostenido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice:

"COMPETENCIA FEDERAL, CARACTER EXCEPCIONAL DE LA. La jurisdicción Federal en materia de trabajo es de excep- - ción, de acuerdo con la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución, y debe quedar plenamente demostrada en autos,- pues de no ser así, debe radicarse la competencia en las Autoridades de los Estados, de acuerdo con sus respectivas - -

14.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- INFORME 1984. PRIMERA PARTE.- PLENO.- MAYO EDICIONES.- PAGS. 311 y 312.

jurisdicciones (15)

Existe otra división de la competencia, pero ésta se realiza por razón del territorio, según lo establece el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

"Artículo 700. La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de Juntas de Conciliación, la del lugar de prestación de servicios;

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor puede escoger entre:

a).- La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta de cualquiera de ellos.

b).- La Junta del Lugar de celebración del Contrato.

c).- La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos de jurisdicción

15.- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- APENDICE 1917-1975.-- JURISPRUDENCIA.- QUINTA PARTE.- CUARTA SALA.- MAYO EDICIONES PAG. 39

federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en -- los términos del artículo 606 de ésta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté - ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;

V.- En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI.- Cuando el demandado es un sindicato, la Junta del domicilio del mismo."

La gran mayoría de los Estados, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tienen divididas sus Juntas Especiales por materias, pero en otros Estados, lo menos por - cierto, sus Juntas Especiales reciben toda clase de demandas por turno, por no tener especialización interna, pero ésto - no es todo lo grave que acontece en la práctica sino que se ha llegado al caso de como sucede en el Estado de Tlaxcala,- la Junta Especial Federal de esa Entidad Federativa tramita no solo los conflictos de su competencia de excepción, sino también tramita los conflictos de competencia local.

Ahora bien, ¿quién decide la competencia en caso de conflicto?, ya sea entre la Junta Federal y una Junta Lo-

cal, entre dos juntas locales de diversas Entidades Federativas y aún entre juntas especiales de conciliación de una misma junta local, o bien, entre la Junta, ya sea Federal o Local, de Conciliación y Arbitraje; ésto es resuelto por el artículo 705 que a la letra dice:

"Artículo 705. Las competencias se decidirán:

I.- Por el pleno de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de:

a).- Juntas de Conciliación de la misma Entidad Federativa, y

b).- Las diversas Juntas Especiales de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la misma Entidad Federativa.

II.- Por el Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Federales de Conciliación y de las Especiales de la misma; entre sí recíprocamente.

III.- Por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando se susciten entre:

a).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

b).- Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

c).- Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas.

d).- Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional."

Ahora bien, vemos que el requisito para que el actor y el demandado puedan dar el impulso procesal para dar fin al proceso laboral, se necesita que tengan capacidad procesal, capacidad para representar a otro y pedir la actualización de la norma abstracta al caso concreto, además de ésto, para el actor se necesita capacidad para pedir a nombre propio dicha actualización.

En el artículo 17 de la Constitución Política, se encuentra consagrada la Garantía Constitucional que tienen los gobernados de pedir y obtener justicia de los órganos del Estado encargados de suministrarla, pero no todos los gobernados pueden ejercitar ese derecho, sino solo lo pueden ejercitar los que tengan capacidad procesal, que no es otra cosa que el poder jurídico que otorgan las leyes a determinados entes de derecho, para que ejerciten la acción procesal ante los tribunales ya sea a nombre propio o de otra persona en demanda de justicia, presentar escritos, rendir pruebas, asistir a diligencias, etc...

De lo anterior se deduce que existen dos clases de capacidad: la capacidad de goce y la capacidad de ejercicio, aquella es el Derecho que tiene todo hombre de ser objeto de derechos y obligaciones y, la de ejercicio, es el poder de - ejercitar esos derechos ante los tribunales.

Comunmente hemos oído, que son partes dentro del - proceso laboral, el actor y el demandado, ésto es reconocido por el Derecho Laboral en su artículo 689, que dice: "Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones."

Y que éstas son las únicas con capacidad de ejercicio, sin embargo, el derecho laboral no se mantuvo ajeno al hecho de que una resolución laboral puede afectar a otras -- personas, consagrado en el artículo 690 del Código Laboral, el indiscutible derecho que tiene cualquier persona a intervenir en un proceso cuya resolución le pudiera deparar algún perjuicio, artículo que a la letra dice:

"Artículo 690. Las personas que pueden ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta."

Ahora bien, el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, vino a resolver un viejo problema sobre la capacidad de ejercicio en trabajadores que tenían menos de 18 años de edad y que debían de ejercitar alguna acción laboral, ya que de conformidad con el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo que manifiesta:

"Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de - dieciséis años necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector de Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago - de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan."

De esto se advertía una frase "con las limitaciones establecidas en esta Ley" y aún cuando el segundo párrafo era claro al decir "Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan", algunas Autoridades, las menos por cierto, -- consideraban que las limitaciones a que se refería la Ley, - era que dichos trabajadores no estuvieran emancipados de - - acuerdo a como, se establecía en el Código Civil, o bien, no estuvieran casados, ya que la Ley es una; obligando dichas -

autoridades a que, los los trabajadores menores de 18 años, para ejercitar sus acciones, debían de contar, con el consentimiento de sus padres, en caso de no tenerlos, a que se les nombrara un tutor, por lo que, dichos trabajadores al ver el monton de problemas que debían de resolver para ejercitar alguna acción laboral, preferían mejor que sus derechos laborales fueran conculcados.

Sin embargo, el artículo 691 al resolver éste problema, crea otros, por lo que es conveniente copiarlo y dice "Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio, la Junta solicitará la intervención de la procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante".

Ahora bien, los problemas que crea son los siguientes:

a).- En que momento se debe acreditar ante la Junta, que el trabajador "se encuentra asesorado en juicio", en el momento de la presentación de la demanda, o bien en la - audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; algunas autoridades han considerado que como el Juicio se inicia con la presentación de la demanda, desde este mismo instante se debe acreditar el extre-

mo, pero otras autoridades consideran que es hasta la audiencia, las más consideraron que ésto se vería y resolvería al ver el caso concreto.

b).- ¿Cuándo se debe solicitar la intervención de la Procuraduría? Si por cualquier circunstancia un trabajador de éstas características, al momento de la audiencia no acude su "asesor", se debe llamar en ese momento con las dificultades inherentes de que el trabajador, al no tenerle -- confianza a su nuevo asesor, no le haga caso en lo que le -- aconseje; las autoridades laborales han guardado silencio en esto.

c).- ¿Qué se debe entender como asesor? Para las - más de las autoridades, es el abogado que lleva el juicio representando al trabajador, pero para otras es una figura diversa, indicando que éstos trabajadores, deben tener dos abogados uno como asesor y el otro como apoderado.

La capacidad para representar a otro, no se debe - ver desde el punto de vista de que un trabajador pueda representar a otro, sino que otra persona pueda representar a un trabajador y vemos que, la norma general es que cualquier -- persona puede representar a un trabajador en un juicio, ya - que la Ley reglamentaria del artículo 5º Constitucional, lla

mada Ley de Profesiones, establece que no se necesita título para el ejercicio del Derecho del Trabajo, por tal motivo y con abuso de esta prerrogativa, personas que no tienen ningún conocimiento de la materia laboral se dedican a "defender" trabajadores, no haciendo otra cosa, que las más de las veces, pierdan juicios o bien, acepten convenios ruinosos para los trabajadores.

Sin embargo, como vamos a ver, en algunas circunstancias no cualquier persona puede representar a un trabajador, ya que de conformidad con la parte in fine del artículo 691 que dice: "tratandose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante que sea designado por la misma Procuraduría de la Defensa del Trabajo, o sea, que no puede por sí mismo ejercitar sus derechos, sino que necesita un representante de dicha procuraduría.

Esto sucedía con el trabajador, pero con el patrón demandado, sucedía otra cosa, ya que, aún cuando teóricamente cualquier persona lo puede representar en un juicio laboral, en la práctica por mandamiento del artículo 876 en sus fracciones I y VI de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

I.- Las partes comparecerán personalmente a la Jun

ta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

VI.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones".

El patrón demandado tiene que comparecer personalmente, ya que en caso de no hacerlo y solo comparezca su abogado se le tenía como no presentado o no concurrente y por contestada la demanda en sentido afirmativo según lo establece el artículo 879 tercer párrafo.

Pero ¿Qué debemos entender como "personalmente"? y tenemos que, en caso de que el patrón demandado sea una persona física no hay problema, ya que basta con que comparezca el dueño de la fuente de trabajo y acredite su personalidad con la cédula de inscripción como dueño de esa fuente de trabajo ante la Tesorería del D.F., o ante Hacienda de las Entidades Federativas o Secretaría de Hacienda y Crédito Público y una identificación Personal; pero tratándose de personas morales, cómo se debe entender que ha comparecido personalmente, para tal fin, existían dos tendencias, una que era la que seguía el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito que a la letra dice:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS. SIGNIFICADO DEL TERMINO "PERSONALMENTE" EN EL NUEVO ARTICULO 876 DE LA LEY FEDERAL - DEL TRABAJO.- De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 876 y 879 de la Ley Federal del trabajo, procede tener por - contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario, cuando la parte demandada no comparezca personalmente a la etapa de conciliación o, en su defecto, a la de - Demanda y Excepciones, lo que evidentemente tiene por objeto promover la conciliación de las partes en el conflicto, debiéndo entenderse que el término "personalmente" significa - que ha de concurrir la referida parte demandada directamente ante la Junta y no por conducto de apoderado y que en los casos en que se trate de una persona moral podrá hacerlo por - conducto de las personas que dentro de la relación laboral - tengan la representación del patrón a que alude el artículo 11 de dicha ley, pues en virtud de la actividad que desarrollan dentro de la empresa se encuentran en condiciones de tener conocimiento directo del conflicto y por ende son las -- idóneas para lograr, de manera real y efectiva la conciliación de las partes." (13)

13.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1981. - TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PRIMER TRIBUNAL COLE-- GIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. MAYO EDICIONES. PAGINAS 193 y 194.

El segundo criterio era sustentado por el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, mismo que a la letra dice:

"AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA, EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS, COMPARECENCIA DE LAS PARTES O POR CONDUCTO DE SU APODERADO LEGALMENTE AUTORIZADO A - LA.- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, no puede desvincularse del diverso 692, pués el primero dispone que - en la etapa conciliatoria las partes comparecerán personalmente y se agrega, sin abogado, patrones, asesores o apoderados (fracción I), pero esa prohibición referente a apoderados, ya no se estableció por el legislador para la diversa - etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de - pruebas, según puede constatarse de la lectura de la parte - final de la fracción VI del citado precepto, donde solo se - ordena que las partes deberán presentarse personalmente, presentación que se encuentra regulada por lo dispuesto en el - artículo 692 de la propia Ley, donde claramente se establece que las partes estan facultadas para comparecer a juicio, es decir, cuando la Junta ejerce función de órgano jurisdiccional, como lo es la etapa de demanda y excepciones, ofreci- - miento y admisión de pruebas, bien en forma directa o bien - por conducto de apoderado, señalando a la vez el citado artículo 692 las reglas para acreditar la personalidad del apo

derado." (14)

Como se advierte, éstos dos criterios, daban lugar a un sin número de problemas, ya que algunas Juntas exigían tratándose de personas morales, que compareciera el Gerente General, el Director General, o bien quien tuviera facultades de dominio, dentro de la persona moral, pero otras Juntas, no eran tan rigoristas y no exigían lo antes dicho, sino que bastaba que de las constancias o documentales que presentaba el compareciente, acreditara que representaba a la - persona moral demandada, ante estas circunstancias, la CUARTA SALA DE LA H. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION, decidió acabar con tal problema y lo hizo de la siguiente manera:

"PERSONAS MORALES, REPRESENTACION EN JUICIO DE -- LAS.- La interpretación de los preceptos contenidos en el Capítulo Segundo Título Catorce de la Ley Federal del trabajo, reformados por el Decreto de 31 de Diciembre de 1979, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980, deben ser realizados a la luz del principio fundamental de garantía de audiencia, consagrado en el artículo 14 -

14.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1981. - TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. MAYO EDICIONES. PAGINA 401.

de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de la Ley Federal del trabajo del mencionado Capítulo rigen la garantía de audiencia ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo en los juicios laborales, respecto de quienes son partes en el proceso del trabajo, que lo son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones, según lo dispone el artículo 689 del ordenamiento laboral. La comparecencia a juicio puede hacerse en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Tratándose de la comparecencia de personas que tengan la calidad de patrón en los juicios laborales, el artículo 692 señala en su fracción II que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite. Por su parte la fracción III del propio precepto establece que cuando la persona que comparezca actúe como apoderado de una persona moral podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que, quien le otorga el poder, está legalmente autorizado para ello. En la especie el Director General de Petróleos Mexicanos, mediante escritura pública número 353, confirió a los abogados que comparecieron ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y desahogo de pruebas, un poder

para representar a la institución en dichos juicios laborales. Ahora bien, para otorgar dicha escritura pública, el Director General de Petróleos Mexicanos hizo uso de la facultad que le confieren los artículos 10 y 13 de la Ley Orgánica de Petróleos Mexicanos, que han quedado transcritos anteriormente y el artículo 13 fracción I, XIV y XVI del Reglamento respectivo, que contiene disposiciones análogas. En éste órden de ideas los funcionarios a que se refiere dicha escritura, que comparecieron a los juicios laborales como apoderados de Petróleos Mexicanos sí tienen la legítima representación de la persona moral y en consecuencia las Juntas actuaron conforme a Derecho al tener por comprobados los requisitos legales para ostentar la representación de la persona moral demandada en dichos juicios. En consecuencia debe concluírse que si una persona moral en uso de las facultades legales o estatutarias, confiere poder de representación a otros funcionarios, empleados o abogados, al servicio de esa persona moral o a terceros, dicho acto jurídico satisface los requisitos a que se refiere el artículo 692 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, y en consecuencia, los actos de dichos representantes obligan a la persona moral representada.

Nota: La ejecutoria que sustenta la tesis constituye jurisprudencia con un solo fallo, de acuerdo con el artículo 107, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Uni

dos Mexicanos.

Varios 28/83. Denuncia de contradicción de tesis entre los - Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Primer Circuito en Materia Laboral, formulada por Antonio del Rosal Romero - como representante y apoderado legal de Petróleos Mexicanos 29 de mayo de 1985." (15)

15.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1985. - SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA. MAYO EDICIONES. PAGINAS 10, 11 y 12.

CAPITULO III

REFERENCIA SOBRE LA TESTIMONIAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, 1970 y 1980.

La primera Ley Federal del trabajo que surge para regular las relaciones obrero-patronales, es la que entra en vigor a partir de 1931, en donde en su parte respectiva al - procedimiento nos da los lineamientos que se debían seguir - en relación con el juicio respecto de la testimonial, a efecto de que las partes pudieran dirimir sus controversias y -- presentar los medios de convicción que fueran necesarios para que la autoridad pudiera tener pleno conocimiento de los motivos o circunstancias que prevalecieron y así poder emitir un fallo conforme a derecho.

Así mismo disponía la forma y términos en que debía ser ofrecida la testimonial así como sobre qué debían - ser examinados los testigos y las condiciones que debían presentar para ser constituídos como tales. en éste entonces se aplicaban supletoriamente las disposiciones legales establecidas en el Código Civil, misma que se encuentra regida por lo establecido en el art. 16 de dicho ordenamiento legal:

Artículo 16. Los casos no previstos en la presente Ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre del uso y, en su defecto, por los principios que se - deriven de ésta Ley, por los del Derecho común, en cuanto no la contraríen y por la equidad.

No era ésto lo que los autores de aquella época deseaban sino que dicha ley, buscaba tener su propia autonomía que no tuviera que estar sujeta a otra legislación para aplicar sus normas y poder decidir libremente sobre las cuestiones de derecho del trabajo, revistiendo así su propia autonomía o personalidad jurídica.

Esta ley, hacía mención de que debían presentarse los testigos que tuvieran conocimiento de los hechos, no poniendo un límite sobre los que podían presentarse, ésto es - que se aceptaba un sin número de testigos, convirtiéndose -- así en un juicio sumamente largo, dichos testigos además de tener obligación de presentarse, debían declarar o en caso - contrario a cualquiera de las dos circunstancias se les apremiaba, así mismo cuando la parte que los había ofrecido manifestaba los motivos que le impedían presentarlos.

Esto es indicaba las condiciones que debían seguirse para el caso de que algún testigo no pudiera presentarse a la audiencia por existir motivos suficientes que se lo impidieran, ya sea por enfermedad, edad avanzada, o por algún otro motivo que la Junta considerara justo, debiéndose llevar a cabo dicha audiencia en el domicilio del testigo con - presencia de las partes o ausencia de ellas según lo estableciera la autoridad tomándose en consideración las circunstancias del caso.

Las partes podían hacerse mutuamente las preguntas que fueran necesarias para interrogar a los testigos o peritos, desechando por mayoría de votos los que no tuvieran relación con el negocio o debate; así mismo las preguntas que consideraran pertinentes, estableciéndose así en estos términos conforme a lo dispuesto por el artículo 524 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente la Junta podrá preguntar a las personas que intervinieran en la audiencia, carear a las partes entre sí o con los testigos, y practicar las diligencias que fueren necesarias para el esclarecimiento de la verdad, conforme a lo establecido por el artículo 526 de la Ley Federal -- del Trabajo

En la Ley de 1970.

Al estar buscando los autores la autonomía del Derecho Laboral logran que exista una variación en la aplica-- ción de las normas jurídicas de Derecho del trabajo, que aun que resultó ser muy pequeña fueron las bases principales para que los autores posteriormente siguieran insistiendo, pero a pesar de que la Ley de 1931 varió un poco, no fué lo suficiente como para sacudirse la supletoriedad del Código Civil, y aún en 1970, fecha en que surge la modificación a que

estamos aludiendo, siguen aplicándose los lineamientos del - Derecho Civil, habiendo logrado regular las condiciones que debían seguirse para la recepción de la prueba testimonial,- indicándose a partir de entonces un número específico que el oferente de la prueba debía presentar como máximo por cada - hecho que pretendiera demostrar, siendo éste un número total de cinco testigos, no debiéndose presentar interrogatorio -- por escrito sino que todo debía llevarse a cabo en forma verbal y en el momento de la diligencia, pero como todo también tiene su excepción y ésta es en el caso de que debieran ser examinados testigos que radicaran en otro lugar, para lo - - cual debía girarse un exhorto, debiéndose presentar en sobre cerrado el pliego de repreguntas.

En el caso de los testigos que se presenten por -- parte del oferente de la prueba las preguntas como se indicó anteriormente debían efectuarse en forma verbal y directa -- tiene el primer derecho de hacerlo el oferente de la prueba y posteriormente los demás que siendo parte del juicio desea ra repreguntar.

Para el caso de que de las declaraciones de los -- testigos se considerara necesario formular tachas a los mismos, éstas debían efectuarse al concluir la recepción de la prueba, tal y como lo establecen los artículos 767 y 760 de

la Ley Federal del Trabajo de 1970 fracciones VII, IX y X. Como se puede observar esta Ley, ahora da la oportunidad de que los testigos puedan ser citados por conducto de la junta dando los motivos que sean fundatorios del porque no es posible que el oferente de la prueba pudiera presentar a los testigos, ya que se daba el caso de que éstos estaban bajo el mando y dirección de la empresa a la cual se le tenía como demandada y la misma no les permitía a los trabajadores presentarse en virtud de que los horarios que se tenían para llevar a cabo las audiencias eran exactamente los horarios en los cuales los trabajadores se encontraban desempañando sus labores, por lo cual debían ser notificados por conducto del funcionario que correspondía a efecto de poderlos citar y se les permitiera poder presentarse a declarar y como éstas existían varias circunstancias que podían ser motivo de que el oferente de la prueba no pudiera presentar a los testigos por lo cual debía solicitarlo en el momento de que ofreciera sus pruebas.

A pesar de que el Derecho Civil era supletorio de las relaciones obrero-patronales, en su situación jurídica los autores de ese tiempo manifestaban su deseo de seguir explorando el derecho y abrigar una esperanza de la autonomía del Derecho laboral, habiéndose encontrado en tales condiciones desde 1970 hasta 1980, año en que se descubre y se presentan las manifestaciones que no habían logrado encausarse

en forma correcta para lograr la tan añorada autonomía del - Derecho del Trabajo.

Ley Federal del trabajo de 1980.

Habiéndo llegado el momento esperado por todos, lo gra su objetivo primordial, regir en forma separada del Dere cho Civil, las relaciones laborales entre patrones y trabaja dores, ya no necesitan aplicar el Derecho Civil en forma supletoria ya que establece sus propios lineamientos a seguir y estipulando las condiciones que deben prevalecer para po-- der ofrecer y ser admitida la prueba testimonial, así como - las condiciones que deben regir en cuanto a los testigos, y así tenemos, que toma en consideración limitar y reducir el número de testigos y los reduce a tres únicamente por cada - hecho que se pretendiera probar siendo éste controvertido, - debiendo dar los nombres y las direcciones de los que serán sus testigos, así como solicitar a la Junta la citación de - aquellos a los que la oferente de la prueba no pudiera pre-- sentar, indicando los motivos que se lo impiden, así como re gula los casos de aquellos testigos que radican fuera de la residencia de la Junta, por lo cual tiene que exhibir en sobre las preguntas que se les formularán a los testigos, dando vista a la parte contraria por el término de tres días a efecto de que presente en sobre cerrado el pliego de las re-

preguntas que de acuerdo a su consideración deben formularse a los testigos por conducto de la autoridad competente del - lugar donde radiquen los testigos; el oferente de la prueba, debe exhibir copia del interrogatorio que será con el cual - se le corra traslado a la parte contraria por el término que se mencionó a efecto de que se presente su pliego de repre-- guntas. Para el caso de que el oferente de la prueba no pre sentara el pliego de repreguntas la prueba se declarará de-- sierta.

Los testigos en el momento de su presentación a de clarar deben identificarse, debiendo llevarse a cabo el desa hogo de la testimonial ofrecida por la oferente de acuerdo a la progresión en que fueron ofrecidos los testigos deben dar sus generales, conducirse con verdad a las preguntas que se les formulen por parte de la persona que los ofreció y poste riormente por la contraria en relación a las repreguntas, de biéndose hacer constar por escrito las mismas, el cual debe leerlas y previa lectura firmarlas de ratificación no pudien do variar su declaración posteriormente a que haya firmado - el acta respectiva.

La Ley Federal del trabajo de 1980, regula éstas - circunstancias en su artículo 813.

CAPITULO IV

LAS PRUEBAS EN EL ACTUAL PROCESO DEL TRABAJO.

Si leemos con atención la Ley Federal del Trabajo veremos que diversos de sus artículos como el 275 en su inciso c), que se encuentra en el capítulo XVII, relativo al Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así como 893 que se encuentra en el capítulo XVIII, - que se refiere a los procedimientos especiales; el 906 Fracción VI, el cual está incluido en el capítulo XIX, que se refiere a procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y 930 fracción II, que se encuentra en el - capítulo XX que se refiere al procedimiento de Huelga, se hace alusión a que dentro de una audiencia se ofrecieran pruebas, observando que éste es tan importante que la propia Ley designa todo el Capítulo XII a las pruebas, haciendo ocho -- secciones todas ellas relativas a las diversas pruebas, pero ¿Qué debemos entender como prueba? y tenemos que:

De conformidad con lo establecido por el Diccionario de Derecho Usual de G. CABANELLAS se define la Prueba de la siguiente manera: " PRUEBA. Demostración de la verdad de una afirmación de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.- Cabal refutación de una falsedad.- Comprobación, persuación o convencimiento que se origina en otro, es

pecialmente en el Juez o quien haya de resolver sobre lo dudoso o discutido.- Razón, argumento, declaración, documento u otro medio para patentizar la verdad o falsedad de algo.- Indicio, muestra, señal.- Ensayo, experimento, experiencia.- Pequeña porción de un producto comestible que se gusta o - - examina para determinar si agrada, si es bueno o malo, o de una u otra clase."

Tratamos en éste artículo de modo especial de la - prueba en los juicios, conviene incluír la opinión de Cara-- vantes acerca de su etimología, para unos- dice- procede del adverbio probe que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez quien prueba lo que pretende; y según otros, de probandum, de los verbos recomendar, aprobar, experimentar, patentizar, hacer fé, según expresan varias leyes del Derecho Romano.

Las partidas entendían por prueba la averiguación que se hace en Juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma que la ley previene ante el Juez que conoce del litigio y que son propios, según derecho, para -- justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito. - También puede entenderse como prueba el medio con que se -- muestra y hace patente la verdad o falsedad de alguna cosa.

Según el vocabulaire jurídique, la prueba es la --

demostración de la existencia de un hecho material o de un - acto jurídico, mediante las formas determinadas por la - - Ley. (18)

Para la Enciclopedia ilustrada de la Lengua Castellana Prueba significa: "F. Acción y efecto de probar.- Razón, argumento u otro medio con que se pretende mostrar la - verdad o falsedad de una cosa.- Indicio, señal o muestra que se da de una cosa.- Experiencia o ensayo que se hace de una cosa.- Pequeña porción de un género comestible, que se destina para examinar si es bueno o malo.- Avit. operación que se hace para averiguar la exactitud de otra ya ejecutada.- For. justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, que se hace usando los medios considerados eficaces por la Ley.- Imp. Primera muestra de la composición tipográfica, que se saca para corregir y apuntar en ellas las -- erratas que tiene, de modo que se puedan enmendar antes de - tirarse el pliego." (19)

Para el autor Eduardo Pallares en su obra titulada "Derecho Procesal Civil" la prueba "consiste en evidenciar - la falsedad de un Juicio, a la existencia e inexistencia de un hecho, cuando se trata de la prueba judicial esa activi--

18.- CABANELLAS, GUILLERMO.- OP. CIT.- PAG. 423.

19.- SAPIENS, ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA CASTELLANA. TOMO III.- PAG. 283.

dad ha de realizarse ante el órgano jurisdiccional y convencerlo." (20)

Para el autor José Becerra Bautista, en su obra -- "El Proceso Civil en México", la prueba tiende a demostrar - al Juez la verdad de los hechos que cada una de las partes - aduce como fundatorios de la demanda o de su contesta- - ción. (21)

Para el autor Froylan Bañuelos Sánchez en su obra "Practica Civil Forence", para él "prueba es la comprobación judicial que por los medios, términos y demás requisitos, establece la Ley para demostrar la verdad de los hechos controvertidos en juicio, de los cuales depende el Derecho que en el se ejercita o pretende hacerse valer". (22)

Para el Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, en - su obra "La Prueba en el Procedimiento Laboral", define que en el procedimiento laboral "La prueba constituye a veces un método de averiguación, y otras, un método de comprobación,- el método de averiguación se emplea en el caso de los con -- flictos colectivos de naturaleza económica y el de comproba-

20.- PALLARES, EDUARDO. DERECHO PROCESAL CIVIL. PAG. 351.

21.- BECERRA BAUTISTA, JOSE. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO. - - PAG. 83.

22.- BAÑUELOS SANCHEZ, FROYLAN. PRACTICA CIVIL FORENCE. - - PAG. 300.

ción en el de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica. (23)

Para el Licenciado Euquerio Guerrero, en su obra - " MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO " la prueba es el medio - - principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste la justicia, amparada por la Ley, en favor de una de las partes. (24)

Para el tratadista Alberto Trueba Urbina, en su -- obra " Nuevo Derecho Procesal del trabajo ", define a la - - prueba como el medio mas eficaz para hacer que el juzgador - conozca la verdad de un hecho o de una afirmación, en el proceso. (25)

De la definición que da el Licenciado Euquerio Guerrero, deducimos que la prueba es un elemento esencial del - juicio, ya que es necesario demostrar la existencia de los - hechos en que los litigantes fundan sus pretensiones, y por otra, la verdad de las afirmaciones y razonamientos formulados por ellos. Pero como en toda tesis, existe la antítesis vemos que dentro de todo proceso existe la contraprueba, que

23.- LIC. RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO. LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. EDITORIAL -- PAC, S.A. MEXICO, 1984. PAGINA 84.

24.- LIC. GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1973. PAGINA 447.

25.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. SEXTA EDICION ACTUALIZADA. EDITORIAL PORRUA, S.A. MEXICO, 1982. PAGINA 371.

no es otra cosa que el derecho que asiste a la otra parte de presentar medios probatorios que destruyan la eficacia de alguna prueba, teniendo el ejemplo más representativo de ésto, en la tacha de testigos que son pruebas que se rinden para restar eficacia a las declaraciones de los testigos.

Ahora bien, no hay que confundir las pruebas con los medios de prueba que son todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que pueden producir en el ánimo del juzgador la certeza sobre los puntos litigiosos, éstos o sean los medios de prueba se clasifican en;

1.- DIRECTAS O INMEDIATAS.- Que son aquellas que producen el conocimiento del hecho que se trata de probar -- sin intermediario de ningún género.

2.- PRUEBAS REALES.- Que consisten en cosas y son contrarias a las personales producidas por las actividades de las personas.

3.- ORIGINALES Y DERIVADAS.- Este grupo pertenece a las pruebas documentales, considerando como original el -- primer documento que se otorga respecto a un acto jurídico y como derivados, las copias que de él se saquen.

4.- PRECONSTITUIDAS Y POR CONSTITUIR.- Las primeras son las que se han formado o constituído antes del juicio, y las segundas las que se llevan a cabo en el mismo jui

cio.

5.- PLENAS, SEMI-PLENAS Y POR INDICIOS.- Se llama prueba plena la que por sí misma obliga al juez a tener por probado el hecho a que ella se refiere y hace fé contra todos. La semi-plena o incompleta que no basta por sí sola y necesita unirse a otra para ello. La prueba por indicios -- produce una simple probabilidad de la existencia o inexistencia de los hechos litigiosos.

6.- NOMINADAS O INNOMINADAS.- Las primeras tienen nombre y están no solo admitidas son sus contrarias.

7.- PERTINENTES E IMPERTINENTES.- Las primeras conciernen a los hechos controvertidos que mediante ellas quieren probarse. Las impertinentes se refieren a hechos no controvertidos.

8.- IDONEAS O INEFICACES.- Las primeras son eficaces, son bastantes para probar los hechos litigiosos; las -- ineficaces carecen de esa idoneidad.

9.- UTILES E INUTILES.- Las útiles o necesarias -- conciernen a hechos controvertidos; las inútiles a hechos sobre los cuales no hay controversia.

10.- CONCURRENTES Y SINGULARES.- Las primeras son varias pruebas que concurren a probar determinado hecho; Las segundas no estan asociadas con otras para ese efecto.

11.- INMORALES Y MORALES.- No es fácil precisar - las, ya que actos o palabras en la vida diaria se consideran

inmorales pueden no serlo en el procedimiento judicial como ejemplo de éste tenemos que la Suprema Corte de Justicia, a través de su Cuarta Sala, ha sostenido el criterio de que -- cuando se rescinde un contrato individual de trabajo por injurias, se deben poner textualmente las mismas, para estar - en condiciones de apreciarlas.

Podemos decir que hay dos sistemas en cuanto a los medios de prueba, el primero restrictivo o limitativo que no admite mas pruebas que las que señala la Ley, y el segundo - que es el enunciativo, el cual no solo admite los que señala la Ley, sino que admite también otros medios de prueba no señalados.

El Derecho Procesal del Trabajo, corresponde al segundo de los métodos señalados, ésto se advierte de la lectura del artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, aún cuando el primer párrafo del artículo antes citado textualmente dice: "son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho", ha considerado que el - careo no es una prueba que debe ser admitida en el proceso - laboral, ésto lo encontramos plasmado en la siguiente tesis:

"CAREO. NO ES UNA PRUEBA PROPIA DEL PROCEDIMIENTO

LABORAL.- Aún cuando en términos del artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, son admisibles en ésta materia todos -- los medios de prueba que no sean contrarios a la moral o al derecho, el careo es una prueba cuya naturaleza la hace propia del procedimiento penal, pues su desahogo requiere la -- existencia propia de declaraciones contradictorias rendidas por las partes ante una autoridad, presupuesto que difícil-- mente se satisface en el procedimiento de trabajo debido a - que por regla general lo que existe son manifestaciones que hacen las partes ante el órgano jurisdiccional, que no pueden considerarse como declaraciones que den materia al careo. (26)

El criterio anteriormente citado, es el que al parecer uniformemente sostienen las autoridades laborales aún cuando a nuestro pobre parecer no está adecuado a la realidad, ya que donde la Ley no distingue, no se debe distinguir, además de que lo que hacen las partes dentro del procedimiento laboral, no son "manifestaciones sino verdaderas confesiones, ya que de ésta manera toma esas manifestaciones" el artículo 794 de la Ley Federal del trabajo, que dice: "se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin ne

26.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1984. - TRIBUNALES COLEGIADOS. PAGINAS 223 y 224.

cesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio."

Ahora bien, las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por las -- partes debiendo la Junta desechar aquellas pruebas que no -- tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentales, expresando el motivo de ello, debiéndose ofrecer acompañadas de todos los elementos necesarios para - su desahogo, sin embargo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje a través de sus Juntas Especiales, que son las que mas se encuentran relacionadas con la aplicación de la Ley Laboral, pocos hacen uso de éste derecho limitándose a aceptar todas las pruebas y a declarar "que se les dará el valor que les corresponda al momento de resolver", de lo mas que hacen uso las Juntas Especiales es del derecho de desechar probanzas cuando no se acompañan de los elementos necesarios para su desahogo.

Es muy común para las personas que de una u otra - manera están relacionadas con la vida jurídica escuchar ex-- presiones tales como "le ofrecí el trabajo en los mismos términos y condiciones al trabajador por lo cual le reinvertí - la carga de la prueba". "Cómo me excepcioné diciendo que el trabajador había abandonado el trabajo, me corresponde la -- carga de la prueba" y no es otra cosa, dentro del procedi- -

miento laboral, que la necesidad u obligación que impone la ley a los litigantes de ofrecer pruebas para demostrar sus - aseveraciones cuando han hecho uso de ciertas acciones o defensas y excepciones, ésto con el fín de obtener una resolución favorable a sus pretensiones.

Antiguamente, la carga de la prueba había que buscarla en la Jurisprudencia en los Principios Generales de - Derecho, sin embargo, en la actualidad la Ley Federal del -- Trabajo, la establece en el artículo 784.

Como se advierte la ley impone como principio que la carga de la prueba, corresponde al trabajador, siguiendo el Principio General de derecho que dice "el que afirma está obligado a probar", ya que utiliza la expresión "La junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador", utilizando - la palabra "exhimir como sinónimo de quitar", lo anterior -- tampoco desmerece, aún cuando en parte final aparece la ex-- presión "en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia" sobre: ya que si se lee cuidadosamente, se verá que contiene una condicionante al decir "cuando exista controversia", es decir; siempre y cuando el trabajador y el patrón no se pongan de acuerdo sobre determinados hechos, pues en caso de estar de acuerdo no le toca -- probar su dicho, ya que se entienden confesados.

Por otra parte, como el Derecho Obrero es un dere-

cho protector de la clase trabajadora pero no destructor de la clase empresarial, sería injusto para el trabajador demostrar su salario, su horario de labores, su categoría, que es trabajador de planta, etc.. Por tal motivo éste artículo impone la obligación a la junta de exhimir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios pueda llegar al conocimiento de los hechos, debiendo requerir al patrón para que exhiba los documentos que de acuerdo a las leyes -- tiene obligación legal de conservar en la empresa, sin embargo la sanción en caso de no exhibirlas no es la de tener por ciertos los hechos afirmados, sino solo "se presumirán ciertos", o sea, que su no exhibición se convierte de prueba documental en prueba presuncional.

De esto se podría entender, que la Ley Federal del Trabajo para la carga de la prueba sigue el sistema dispositivo que se caracteriza por la necesidad de que sean las partes las que ofrezcan pruebas, sin embargo ésto no es del todo cierto, ya que dicha Ley por disposición del artículo 782 se aprecia que también da cabida al sistema inquisitivo que se traduce en la idea de que el órgano de jurisdicción, con independencia de las partes, pueda mover al procedimiento.

Sin embargo, aún cuando la ley faculta a las juntas a practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad, teniendo la facultad para -

requerir a las partes para que exhiban los documentos de que se trate, ésta disposición resulta letra muerta, ya que la - Junta hasta mis conocimientos nunca ha hecho uso de ésta prerrogativa, escudándose en la palabra "podrá" que indica que es una facultad potestativa, tomándola como sinónimo de "si quiere".

Ahora bien, ¿Cuándo o en qué momento se deben ofrecer las pruebas? Esto se resuelve fácilmente si leemos el -- artículo 778 de la Ley Federal del Trabajo, ya que el mismo establece que las pruebas deberán ofrecerse en la audiencia que es la de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, debiendose ofrecer precisamente en la Etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas a que se re-- fiere en su inciso c) el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo desarrollo se reglamenta en el propio artículo 880 de la Ley de la Materia.

En relación a esto hay un criterio, el cual es sostenido por casi todas las autoridades laborales, en el sentido de que en tanto no se ponga la "Junta Acuerda" y se declare cerrada la Etapa de Ofrecimiento de Pruebas, se pueden -- ofrecer todo tipo de medios de prueba, aún desistirse de las probanzas ya ofrecidas y ofrecer otras nuevas, indicando con ésto lo establecido por la fracción I y II del mencionado -- artículo, éste criterio, según sus sostenedores se basa en -

el principio establecido por cierto en el artículo 687 de la Ley Federal del trabajo, que no es rigorista y mucho menos - solemne olvidando dichas personas que aún cuando ésto es verdad, dicho Principio es general y que la norma particular suple a la general.

Por otro lado y, en relación a que las pruebas se deben referir a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesadas por las partes, según reza el artículo 777 de la multicitada Ley, existen dos criterios a fín de que no se desechen por no estar ofrecidas conforme a derecho, uno de - ellos establece que no es necesario que en cada probanza se establezca la leyenda "todas y cada una de las pruebas ofrecidas se relacionan con todos y cada uno de los hechos controvertidos", para que se tengan por bien relacionadas; la - otra, es en el sentido de que cada probanza se debe referir en forma específica con que hecho controvertido se relaciona por lo que no basta que se relacionen en forma general, para que se tengan por bien ofrecidas.

Nosotros, consideramos que es correcto el primer - criterio, ya que lo que se busca es conocer la verdad y no - la solemnidad en los actos, además de que la Ley en ninguna parte establece que cada probanza se relaciones con un determinado hecho, sino solo que "las pruebas deben referirse a - los hechos controvertidos".

Ahora bien, aún cuando la norma general es en el - sentido de que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, no se admitirán mas medios de prueba, - la Ley Federal del Trabajo según se lee en los artículos 778 y 881, no se escapa al hecho de que se pueden ofrecer mas medios de prueba, siempre que se refieran a hechos supervenientes, bien, las que tengan como fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.

En este apartado hablaremos sobre la prueba superveniente ya que de las tachas de testigos se hablará en el - punto cinco del Capítulo VI relativo a lo que es la pregunta y la respuesta.

La prueba superveniente, no es otra cosa, que la - facultad que tienen las partes ya sea actora o demandada de ofrecer otros medios de los cuales no tenía conocimiento, si no hasta después de haberse declarado por la Junta cerrada - la etapa de ofrecimiento de pruebas y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción. Normalmente son documentos; como ejemplo de esto y para darle mayor claridad pensemos en un trabajador que ha demandado a su patrón por despido injustificado, que dicho patrón niega haberlo despedido que en la etapa de Conciliación y como arreglo le ofrece el trabajo en los mismos términos y condiciones que lo venía desempeñando siendo ratificado dicho ofrecimiento en la etapa de demanda

y excepciones, habiendo terminado y declarado cerrado y aún aceptadas las probanzas ofrecidas por las partes, el trabajador no supiera que había sido dado de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, por su patrón, precisamente en la fecha que establece como que fué despedido, teniendo conocimiento de lo anterior, en virtud de que al acudir ante dicho Instituto éste le negó el servicio por haber sido dado de baja y haber transcurrido el término de dos meses que otorga como gracia dicho Instituto a los trabajadores que han sido dados de baja, como término para seguir siendo atendidos de sus padecimientos; entonces el mencionado trabajador tendría con base en un informe sobre lo anterior, que enviara a la Junta el mencionado Instituto una presunción muy fuerte de su despido, además de que no operaría ya la reinversión de la carga de la prueba, ya que el ofrecimiento del trabajo no es en los mismos términos y condiciones, por lo que se torna en un ofrecimiento de mala fé.

En relación a ésto, hay una gran discusión, el hecho de que si se debe tomar como prueba superveniente o hecho, la prueba pericial que se ofreciera después de haberse terminado de desahogar la prueba de inspección ofrecida por la parte actora en las listas de raya que llevara la demandada habiendose negado la firma que como del trabajador llevara dicha lista de raya, algunas autoridades lo aceptan, otras las rechazan escudándose éstas en el hecho de que ya

está cerrada la etapa de ofrecimiento de pruebas y de que el demandado debió ofrecer dicha prueba en la etapa correspondiente ad-cautelam, nosotros por nuestra parte no estamos de acuerdo con éste criterio ya que consideramos que si es una prueba superveniente, derivada de un hecho desconocido, ya - que hasta este momento se tiene conocimiento de que el trabajador ha negado como propia la firma que aparece en las documentales.

Dentro de la propia Ley Federal del trabajo en su artículo 886 en su segundo párrafo establece una doble facultad para los miembros de la Junta de poder solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad, como se aprecia la primera de éstas prerrogativas o facultades, resolvió el problema tan discutido dentro del procedimiento laboral sobre si era posible que la propia Junta subsanara una violación del procedimiento consistente en el hecho de no haber desahogado una prueba aceptada, sin que -- ésto se considerara como que la propia Junta había revocado sus propias determinaciones.

La otra facultad o prerrogativa es la que se llama pruebas para mejor proveer, la cual permite a los miembros - de la Junta el poder ampliar o mejorar las diligencias lleva

das a cabo en el desahogo de alguna prueba ofrecida por alguna de las partes para el esclarecimiento de la verdad, pero esta facultad no es absoluta, o sea que las Juntas bajo pretexto de necesitar una mayor instrucción solicitaran el desahogo de pruebas que no hubieran sido ofrecidas por la parte actora o por la parte demandada, ya que no se pueden substituír a las partes ni están facultadas para suplir sus deficiencias en materia de pruebas, y ésto es así ya que es tanto a la parte actora como a la parte demandada a los que más les interesa aportar al juicio los medios de convicción necesarios para demostrar los hechos fundatorios de la acción deducida o de las defensas opuestas, ésto lo encontramos establecido en una tesis de 1973 y en una Jurisprudencia misma - que a la letra dice:

"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER.- De conformidad con - lo dispuesto por el artículo 774, fracción II de la Ley Federal del Trabajo, las diligencias que las Juntas estimen conveniente practicar para el esclarecimiento de la verdad, deben estar relacionadas con las pruebas rendidas por las partes, y ello es así, porque la autoridad laboral no está facultada para suplir deficiencias de las partes en materia de pruebas, ni está en aptitud de ordenar la admisión o desahogo de aquellas que a los propios interesados le corresponde aportar al juicio, para comprobar los hechos fundatorios de

la acción deducida o de las defensas opuestas."(27)

"PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DEL TRABAJO.- Las pruebas cuyo desahogo o recepción soliciten los - - miembros de las Juntas para mejor proveer, en uso de las facultades que la Ley les concede, deben ser aquellas que tiendan ha hacer luz sobre los hechos controvertidos que no han llegado a dilucidarse con toda precisión, y no las que debieron ser aportadas por las partes, cuyas omisiones y negligencias no pueden ser subsanadas por los integrantes del tribunal a pretexto de que necesitan mayor instrucción."(28)

El tema de valoración de las pruebas es de vital - importancia, pues es el momento decisivo del juicio, en donde se determina a quien protege el Derecho; debiéndose tener presente que por el principio de adquisición procesal, las - pruebas benefician no solo a la parte que las ha rendido sino a todas las demás que puedan aprovecharse de ellas en lo que les favorezca.

Esto es así, en virtud de que lo importante para - el juzgador es determinar la existencia o inexistencia de -- los hechos litigiosos, debiéndo de determinarlo por medio de las constancias que existen en autos, ya que lo que no exis-

27. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. SEPTIMA EPOCA. - CUARTA SALA. VOLUMEN 52. QUINTA PARTE. PAG. 59.
28. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. JURISPRUDENCIA. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAGS. 184 y 185.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

te en el expediente, no existe en el universo.

Todo lo anterior nos lleva a la conclusión, de que no todos los medios de prueba que existen en el expediente - tienen la misma eficacia, o sea, que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada, por lo que nos es dable decir en forma relativa, que la documental pública es mas efectiva, que la testimonial, - se dice en forma relativa, ya que la prueba testimonial, - - bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente.

Existen tres sistemas para la apreciación de las - pruebas que son: el sistema de pruebas legales, el sistema - de pruebas libres y el sistema de pruebas mixtas.

El sistema de pruebas legales, es aquel cuyo grado de eficacia está predeterminado por la Ley.

El sistema de pruebas libres, es aquel en que su - valor queda al arbitrio del órgano jurisdiccional, siendo su característica, que dicho órgano adquiere o puede adquirir - la convicción o conocimiento de la verdad, con las pruebas - de autos, fuera de las pruebas de autos y hasta contra las - pruebas de autos.

El sistema de pruebas mixto, es una tercera categoría

ría intermedia, que sin la rigidez de la primera, ni la inseguridad de la segunda, desemboca en una fórmula feliz, que es la que atiende a los postulados de una rigurosa lógica y una razonable experiencia para constituir el sistema que podríamos denominar de sana crítica.

El artículo 885 en su fracción III, al parecer y de una lectura rápida nos podría dar a entender que la Ley Federal del Trabajo se inclina por el sistema de pruebas libres, que dice: "una relación de las pruebas emitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados.

Esto nos quiere indicar que las pruebas deben ser apreciadas por los representantes de la Junta en conciencia, o sea, excluyendo la aplicación supletoria de las reglas contenidas en otros ordenamientos sobre apreciación y valoración de las pruebas, pero esto no las faculta ni a dejar de estudiar en forma pormenorizada a alguna de las pruebas, ni a alterar los hechos o incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, sino al contrario, deben estudiar pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas que obren en el expediente, debiendo expresar las razones por las cuales les conceden o les niegan el valor probatorio, por lo cual deben hacer un análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano o bien, legales que han tenido para

llegar a tales o cuales conclusiones.

Como se aprecia de diversas Jurisprudencias, la - legislación laboral, adopta un sistema mixto de valoración, pues si bien, concede a la Junta la facultad de apreciarlas en conciencia, esta facultad no es absoluta sino restringida por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica de los cuales no debe separarse, pues al hacerlo, aunque su apreciación no infringe directamente la ley, sí viola los principios lógicos y de motivación en que descansa, dando materia esta violación al Juicio de Amparo.

Existe una teoría de la prueba laboral, bastante interesante, sustentada por el tratadista Alberto Trueba Urbina, la cual desde el punto de vista del tratadista pudiera tener razón, motivo por el cual se transcribe textualmente, - ya que es otro punto de vista desde donde se deben enfocar - las pruebas del proceso laboral.

"TEORIA DE LA PRUEBA LABORAL.- La prueba laboral tiene una fisonomía propia que la distingue de la civil, penal, administrativa, fiscal, en cuanto a su estructura y -- función en el proceso, pese a la débil oposición de inconveniencia del separatismo a que se refieren algunos procesalistas con fines de unificación, sin tomar en cuenta la distinción radical, que existe entre el proceso común, civil, penal, administrativo, en una palabra burgués, que se contem-

pla a través de las garantías que se consignan en la parte - dogmática y orgánica de la Constitución política, frente al proceso social distinto a aquel que se estructura en la Constitución Social, que comprende las reglas procesales de los artículos 123 y del 27, para el proceso del trabajo y de la seguridad social o del agrario.

En efecto, frente a tan radical distinción, proveniente de las normas constitucionales, las pruebas en la jurisdicción del trabajo no están sujetas a ninguna arquitectura técnica ni conformación ritualista para producir eficacia, a mas de que su valoración es conciencia implica inobservancia de los formulismos Jurídicos; en tanto que las pruebas - en las demás jurisdicciones emanadas de la Constitución Política, están sujetas a principios estrictos, pues precisamente en la parte final del artículo 14 que es base y esencia - de la Jurisdicción común, se dispone que en los juicios del orden civil la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la Ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del Derecho, por lo que dentro del proceso deben de observarse también durante el desenvolvimiento del mismo las disposiciones de la Ley que corresponde a un procedimiento estricto, sin tendencia - social, sino simplemente para aplicar los principios generales del derecho, que son los que fortalecieron hasta antes -

de la expedición de nuestra Constitución, la ciencia jurídica burguesa. De aquí que la teoría general de las pruebas - a que se han referido civilistas, penalistas y administrativas, están al márgen y separadas por completo de la teoría - de las pruebas que emergen del artículo 123 de la Constitución, en su parte genuínamente social e imposible de identificar y menos de confundir con las pruebas de otros procesos por ninguna razón o motivos de orden doctrinario, porque por encima de la doctrina están los textos de nuestra constitución.

Por otra parte, es posible que la teoría que combate el separatismo se funda en legislaciones laborales de - - otros países y en las doctrinas de sus procesalistas, especialmente en los casos de Alemania e Italia, en que los conflictos de trabajo se ha llevado nuevamente a la Jurisdicción civil como consecuencia del poder absoluto del régimen capitalista amparado en principios democráticos. Por tanto, la zona procesal individualista es distinta de la zona procesal social, cuyas divergencias no solo son estructurales sino formales.

En conclusión, frente a dos ciencias totalmente -- distintas, la ciencia procesal burguesa, cuya base esencial es la bilateralidad de las partes en el juicio, y la ciencia procesal social, cuya esencia es la disparidad de las pro- -

pias partes, en función tutelar del litigante débil, el obrero, tanto el derecho procesal general como el derecho procesal social tienen que ser necesariamente distintos, no solo en sus principios fundamentales, sino en la reglamentación, en la teoría del proceso y en la teoría de la prueba; por ello la teoría de cada uno de éstos procesos son distintas y no pueden quedar comprendidas dentro de una teoría general.

De aquí la distinción que hacemos entre la teoría general del proceso, que comprende todos los enjuiciamientos ya sean civiles, penales, administrativos y la teoría general del proceso social, que comprende los procesos laborales agrarios, y de la seguridad social, en concordancia con las estructuras jurisdiccionales distintas que se consignan en nuestra Constitución, de manera que cada proceso tiene ideologías, sujetos y territorios distintos, de donde resulta evidente que la teoría específica de la prueba laboral frente a las otras pruebas, es autónoma y corresponde su inclusión dentro de la teoría general del proceso social, cuando menos a la luz de nuestra Constitución Político-Social de 1917.

Todos los que hasta hoy se han ocupado de la prueba en el proceso del trabajo, la contemplan a la luz de la ciencia procesal burguesa, recurren a los tratados de derecho procesal civil o penal o a los que en particular se re-

fieren a las pruebas judiciales. Los propios tribunales del trabajo la manejan con sentido tradicional; sin embargo, la prueba laboral no solo por su característica sino por su naturaleza, es distinta de la civil o penal, ya se trate de -- una confesión, de un testimonio o peritaje. La prueba laboral tiene un carácter social que no tienen ni la civil, ni - la penal, pues su contenido está estrechamente ligado a su - función que es distinta una de las otras, en continente y - contenido.

El sentido social de la prueba laboral la revisten de cierta sencillez encaminada a justificar independientemente de su sentido literario, las acciones sustantivas de los trabajadores, ya que la prueba que justifica excepciones patronales, en nada difiere de la civil por la función patrimonial que representada por ejemplo, la prueba laboral del trabajador para comprobar su relación laboral y el cumplimiento de sus deberes sociales (artículo 3º de la Ley), no requiere de la rigidez de la prueba para comprobar la inexistencia de la relación o del deespido; porque la primera es la expre- - sión sin línea jurídica para seguir viviendo del salario o - de la indemnización y la segunda para condenar al trabajador a morir de hambre juntamente con su familia.

En consecuencia, la prueba laboral tiene una naturaleza social básica para el trabajador en tanto que para el

empresario o patrón es secundaria en razón de sus intereses, patrimoniales que tienen distintos valores de los humanos.

La teoría de la prueba laboral no puede incluirse en la teoría general del proceso, por las mismas razones que no pueden comprenderse el proceso laboral, agrario y de la - seguridad social dentro del proceso común del derecho público, ni siquiera en sus líneas mas generales, porque la teoría general del proceso forma parte de la Constitución Política (Artículos 13, 14, 16, 17, 20) y los otros procesos están encuadrados dentro del capítulo social de la Constitución (Artículos 123 y 27), de manera que la gran división entre el proceso común y el proceso social radica, entre nosotros, en fuentes fundamentales, en los textos de nuestra -- Constitución Político-Social. Por consiguiente, la teoría - dde la prueba laboral integra la teoría del proceso del trabajo y ambas forman parte de la teoría general del proceso - social." (29)

29.- TRUEBA URBINA, ALBERTO.- NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.- SEXTA EDICION ACTUALIZADA.- EDITORIAL PORRUA, S.A..- MEXICO, 1982.- PAGINAS 375, 376 y 377.

La confesional.

La prueba confesional es una de las pruebas que -- bien desahogadas dentro del procedimiento laboral, dan lugar al logro de las acciones o excepciones y defensas deducidas en juicio.

Esta prueba se ha definido por diversos tratadistas, como la admisión tácita o expresa que una de las partes hace de hechos propios, o de los controvertidos en juicio reconociendo que son verdaderos y en perjuicio propio.

De esta manera ha sido definida por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en una Jurisprudencia que ha sido ratificada al través de los años y que a la letra dice:

"CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio, que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. (31) "

De la anterior definición se sacan las siguientes

31.- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. - QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAGS. 40 y 41.

notas esenciales.

I.- Que debe ser hecha por una de las partes y no un tercero.

II.- Que ha de ser por hechos propios del confesante y de los controvertidos en el juicio.

III.- Que puede ser expresa o tácita, ésta última también llamada ficta.

IV.- Judicial o extrajudicial.

V.- Que el reconocimiento ha de perjudicar al confesante.

Esta prueba se basa en que nadie emite declaraciones de hechos que le sean contrarios, sino cuando está convencido de que ese hecho es legal y aún exponiéndonos a opiniones en contrario, en el procedimiento laboral se puede decir que aún está vigente la máxima Romana que dice:

"Ninguna prueba es mayor que la confesión de boca propia, por lo cual se denomina prueba plenísima que supera a cualquier otro género de probanza."

Pues de ésta forma, la entiende el Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito al decir:

"PRUEBAS, VALOR PREPONDERANTE DE LA CONFESIONAL A CARGO DEL GERENTE DE LA EMPRESA.- Si la trabajadora reclama entre otras prestaciones, el pago de los séptimos días, y este hecho es negado por la patronal al contestar la demanda,-

debe considerarse acreditada su acción respecto al pago de - ésta prestación, si el gerente de la empresa, al absolver posiciones, acepta los laboraba, dada la relación que en forma personal tiene éste con los trabajadores. (32)

Ahora bien, ¿Porqué se dice que la confesional debe ser hecha por una de las partes y no por un tercero? Este se deduce del primer párrafo del artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

"Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones."

En el segundo de sus párrafos la Ley de una manera desafortunada intenta acabar con la discución que aún existe sobre quien puede desahogar la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, salvo el caso a que se - refiere el artículo siguiente; el primer criterio está encabezado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual considera que la confesional puede; ser desahogada por cualquier persona, con tal de que cuente dentro de su poder con facultades para absolver posiciones; y, el segundo criterio, se encuentra encabezado por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, quien considera que la confesional debe ser desahogada por algún miem

32.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- INFORME 1984.- TERCERA PARTE.- TRIBUNALES COLEGIADOS.- TRIBUNAL COLEGIADO - DEL DECIMO SEGUNDO CIRCUITO.- PAGS. 361 y 362.

bro directivo de la empresa y no por conducto de su abogado, ya que de no hacerse así se haría nugatorio a favor de las - empresas y en contra de los trabajadores la fracción III del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a que el absolvente por sí mismo responderá, de palabra, sin la -- asistencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna, y de palabra.

A nuestro juicio, consideramos que el segundo criterio es el más acertado, ya que la Ley es un todo que se debe interpretar en conjunto y no en forma individualizada, o sea, por artículo además de que la Ley Federal del Trabajo, es una Ley proteccionista de la clase trabajadora, chocando con su finalidad el hecho de que en una prueba como es la -- confesional, se desproteja a la parte débil, ya que el trabajador debe confesar sin el asesoramiento y consejo de su abogado y las empresas pudieran confesar con dicho asesoramiento, creando también otra injusticia ya que los patrones físicos y económicamente débiles en su gran mayoría, deben confesar como sus trabajadores.

Ahora bien, algunas personas consideran que no se puede tomar como una verdadera confesional, para hechos propios a cargo de los directores, administradores, gerentes y en general personas, que ejerzan funciones de dirección, administración en la empresa o establecimiento ya que su confe

sión no les depara ningún perjuicio en lo personal, sino que su confesión es en contra de otra persona llamada "patrón".

Sin embargo dichas personas olvidan que en los términos del artículo 11 de la Ley Federal del trabajo, dichas personas que les consideran representantes del patrón y en tal concepto le obligan en sus relaciones con los trabajadores, ésto quiere indicar, que en esos momentos no están actuando como personas, sino como representantes del patrón, o sea, como si fueran los patrones y en tal virtud si son partes y le depara perjuicio su confesional, ésto de acuerdo a lo establecido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en una tesis que dice:

"CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.- No importa que lo confesado por personas físicas, fuese hechos propios, -- porque tienen la calidad de funcionarios de la persona moral demandada y realizan actos de Administración y Dirección dentro de la empresa, y conforme a lo previsto en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo, deben considerarse representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores y por ende en sus dichos si le deparan perjuicio." (33)

33. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1983. -- TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. PAG. 184.

Por otra parte, no puede declarar un tercero, ya - que por ser un extraño en el juicio deja de ser un confesante y se convierte en testigo.

Ahora bien, que sucede cuando una persona que fué señalada para absolver posiciones sobre hechos propios, ya - no labora para la empresa o establecimiento, en esos casos - el artículo 793 de la Ley Laboral nos indica que previa comprobación del hecho, por parte de la demandada, que es la -- que debe hacerlo por dos razones, la primera, es que sería a la que le deparara perjuicio la confesional ficta de ese empleado y la segunda es, que es la que tiene en su poder los medios idóneos para demostrarlo, tales como la renuncia o -- bien el escrito de rescisión firmado por el trabajador y la baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

¿Pero en qué momento se debe hacer esta comproba-- ción? Se considera que se puede hacer en cualquier momento - hasta antes del desahogo de dicha prueba. Una vez hecho lo - anterior, se requiere al oferente para que señale el domicilio donde debe ser citado; y en caso de ignorarlo se requerirá a la empresa para que proporcione el último domicilio que tenga registrado de ese trabajador a efecto de que se le cite, y en caso de que se niegue a comparecer será presentado por la policía, aquí surge un gran problema ya que, ¿cómo de

be considerarse esta prueba? ¿Debe considerarse como una testimonial o como una confesional? Algunas autoridades consideran que debe tomarse como una confesional, ya que se encuentra reglamentada dentro de la fracción segunda del Capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la prueba confesional, solicitando a la policía su presentación en caso de que no quiera comparecer, o bien, ya no vive en el último domicilio registrado en la empresa o establecimiento, y en caso de no poder presentarlo, de debe declarar desierta la probanza, ya que no es imputable a la demandada su no comparecencia.

Este choca con cualquier pequeño estudio, ya que en caso de no ser presentado, si se tratara de una prueba confesional, se le tendría por fictamente confeso y no declarar desierta la probanza que solo sucede cuando la parte oferente no comparece a formular sus posiciones al confesante, o sea como sanción.

Otras autoridades consideran que debe cambiarse la naturaleza de la prueba, de confesional a testimonial, ya que lo que conteste, no puede afectar tan severamente a la empresa o establecimiento donde prestaba sus servicios, pues pudo haberse retirado con resentimiento y en consecuencia por afán de perjudicar y desquitarse podría dar respuestas

en las cuales la empresa que resulta afectada por las mismas no estaría en condiciones de desvirtuarlas.

Además sería injusto que en caso de no poder comparecer esta persona propuesta como confesante para hechos propios se le declarará fictamente confesa, pues no es imputable a un patrón que una persona ya no quiera prestarle sus servicios, ni se le pueda obligar a que, por un Juicio Laboral, estuviera obligado a seguir teniendo bajo sus órdenes a un empleado que se le pudiera rescindir su relación laboral por cualquiera de las causas que establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado ya no reune las características que establece el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo, para ser considerado como esa clase de confesante, pues establece claramente "... en general a las personas que ejerzan funciones de Dirección y Administración..." y como se advierte, el verbo está en tiempo presente y no en tiempo pasado, por tal motivo ya no es un confesante.

Pudiéndose en consecuencia y al ser tratado como prueba testimonial, ahora sí, debido a su no comparecencia, decrétase la deserción de la prueba.

Que el hecho de que se reglamente dentro de la sección de la Ley Federal del trabajo que habla de la prueba --

confesional, es debido a que es el lugar idóneo para su mejor localización método y manejo de la Ley Federal del trabajo de referencia.

Otro de los elementos, es que ha de ser sobre hechos propios del confesante y de los controvertidos.

La Ley manifiesta que las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser incidiosas o inútiles. Son incidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia, lo cual establece el artículo 790 en su fracción II.

Aún cuando está reglamentada la posición que debe ser desechada, las Juntas sólo observan que se encuentre dentro del capítulo de hechos de la demanda o contestación para que la posición que se formule sea declarada legal, ya que o no conoce la litis en forma pormenorizada, o bien, no conocen las pruebas ofrecidas y aceptadas; además de que, en la mayoría de las Juntas a excepción de algunas como la del Estado de México, y las Federales, la confesional se desahoga ante las mecanógrafas o escribientes y son éstas las que ca-

lifican las posiciones, solicitando la intervención ya sea - del Presidente, Auxiliar o Secretario para la calificación - de posiciones que crean que no son legales.

Debiéndose entender como posición, cada una de las preguntas que una parte hace a la otra sobre los hechos controvertidos del juicio, para que los conteste ante la Autoridad Jurisdiccional que conoce del mismo, comenzando con la - frase "que diga el absolvente, si es cierto como lo es".

Por otro lado las contestaciones que de una de -- las partes a las posiciones, pueden dar lugar a que se le -- acuse penalmente por el delito de falsedad en declaraciones judiciales? Consideramos que no, por dos razones, la primera en virtud de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 20 fracción II, establece la - Garantía Constitucional de que "no podrá ser compelido a declarar en su contra..." y la segunda, en razón de que la confesional se debe tomar en lo que perjudique al oferente y no en lo que le beneficie de acuerdo a lo establecido por la -- Cuarta Sala, en una tesis que a la letra dice:

"PRUEBA CONFESIONAL APRECIACION DE LA.- La prueba confesional se toma siempre en cuanto en lo que perjudica al que responde a las posiciones y no en lo que favorece al propio absolvente." (34)

34. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1985. -- TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. PAG. 184.

Por hechos propios de las partes no se debe entender solo los que haga el declarante, sino todos los hechos de su parte sea demandada o actora, debiéndose incluir también y, en tratándose de demandada, los que por razón de su jerarquía le deban ser conocidos.

Un tercer elemento de la definición, es que la confecional, puede ser expresa o tácita, ésta última también llamada ficta.

De la lectura de los artículos 786 y 787 de la Ley Laboral, se advierte que existen tratándose de la parte demandada, una confesional dividida en dos partes, la confesional denominada como "demandado" y la confesional "para hechos propios".

Esta diferenciación es muy importante, ya que mientras la confesional para hechos propios, como ya se vio con anterioridad, de conformidad con el artículo 11 de la Ley de la Materia, son considerados como representantes del patrón, su confesional en lo personal no les afecta a éstos confesantes pero si afecta a la parte demandada, ésta diferenciación la establecemos de la lectura de dos tesis, sostenidas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, que dicen:

"CONFECIONAL FICTA DEL DEMANDADO PERSONA FISICA. NO PERJUDICA A LA PERSONA MORAL CODEMANDADA.- El resultado que

arroje la confesional ficta no perjudica a la persona moral codemandada, no obstante que aquel tenga el carácter de Presidente del Consejo de Administración de ésta, porque dicha prueba se ofreció para que la desahogara con el referido carácter de demanddado y no como representante de la persona morral o para hechos propios, y aún cuando las causas que motivaron la rescisión del contrato laboral se las hubiera atribuido el actos a dicha persona física, ya que la prueba confesional tiene por objeto obtener el reconocimiento que el absolvente haga de un hecho propio, que le perjudica a él y no a persona diversa." (35)

"CONFESION PARA HECHOS PROPIOS.- No importa que lo confesado por personas físicas, fuesen hechos propios, porque tienen la calidad de funcionarios de la persona moral mandada y realizan actos de Administración y de Dirección, dentro de la empresa, y conforme a lo previsto en el artículo 11 de la Ley Federal del trabajo, deben considerarse representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores y por ende en sus dichos si le deparan perjuicio." (36)

35.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1985. - TERCERA PARTE.- TRIBUNALES COLEGIADOS.- PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.- PAG. 184.

36.- OP. CIT.- PAG. 184.

Ahora bien, la confesional como se advierte puede ser rendida o emanada de sus declaraciones ante la Autoridad Jurisdiccional y entonces se le denomina "confesional expresa", la confesional de llama tácita o ficta, no necesariamente cuando el confesante no desea acudir a rendir su declaración, sino cuando la Ley lo determina como sanción por la -- omisión de ciertos actos que después se verán.

Pero, ¿Cómo se deben articular las posiciones al - confesante? La Ley establece que deben ser articuladas en -- forma oral cuando se desahogue dicha prueba ante la Junta -- que está conociendo del procedimiento, permitiéndo que la -- parte articulante presente el pliego de posiciones en el momento del desahogo, con la excepción de que siempre se debe presentar por escrito y a través de un pliego de posiciones, cuando se deba desahogar la confesional por exhorto, según - lo establece el artículo 791 de la Ley Federal del Trabajo, so pena de que se le deseche con fundamento en lo establecido por el artículo 780 de la misma Ley invocada, que establece:

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Dentro de la confesional expresa, existe además la confesión provocada y la espontánea. La provocada es aquella que se - hace a instancias de la contraparte al formularle posiciones o bien, por la Junta, ya que no debemos olvidar que tiene facultades para preguntar a las partes, aún cuando por lo general no haga uso de esa prerrogativa.

La espontánea, es la que hace la parte de mutuo -- propio sin que se le haya pedido ni la contraparte ni la Junta, ésta clase de confesión la recoge la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 792 y 794.

Puede también ser la confesional expresa simple o calificada; la simple es aquella que además del sí o el no,- contiene alguna aclaración que limita o modifica la confe- - ción. Este tipo de confesión es aceptada por la Ley de la - Materia en su artículo 790 fracción VI, que manifiesta que - el absolvente contestará las posiciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta, las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva.

Y, también se divide en divisible e indivisible, - la primera se efectúa cuando s confesional solo se toma en - lo que le perjudique y no en lo que le beneficie, la segunda cuando se toma en su totalidad sin restar fuerza probatoria a ninguna de sus partes.

Esta división de la confesional expresa, es en - - cuanto al valor probatorio, y no está muy resuelto, si en el proceso laboral se debe tomar en la primera o en la segunda división, pues aún cuando la regla general es que se tome en lo que perjudique al oferente, también existe la libertad de ser tomada en conciencia, por lo que deja a las Juntas o Autoridades Jurisdiccionales de tomarla en los términos que esté más de acuerdo con las constancias judiciales.

Ahora bien, hemos llegado al momento de ver, cuá-- les son las omisiones a ciertos actos a las cuales la Ley -- les impone como sanción el tener a la parte omisa como "fictamente confesa" y son: Cuando sin justa causa no comparezca a la diligencia a absolver posiciones.

Como se advierte esta sanción, de declarar a la -- parte omisa en no acudir a la diligencia, fictamente confesa se encuentra en el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo el legislador no dejó de observar el - hecho de que muchas veces, el absolvente no concurre a la diligencia motivado por una causa de fuerza mayor y por tal motivo incluyó dentro de la Ley Laboral el artículo 785 en el cual se menciona que si una persona no puede por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta, concurrir al local de la misma para absolver posiciones o contestar un in

terrogatorio; previa comprobación del hecho, mediante certificado médico y otra constancia fehaciente que se exhiba bajo protesta de decir verdad, ésta señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba correspondiente, y de subsistir el impedimento, el médico deberá comparecer, dentro de los cinco días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso la Junta deberá de transladarse al lugar donde aquella se encuentre, para el desahogo de la diligencia.

Como se aprecia la Ley expresa "previa comprobación del hecho", es aquí donde surge un gran problema y es ¿en qué momento se debe comprobar el hecho? existiendo dos criterios y una amplia discusión entre los abogados, el primer criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que dice:

"CONFESIONAL EN MATERIA DE TRABAJO, OPORTUNIDAD PARA JUSTIFICAR LA NO COMPARECENCIA A LA.- Cabe considerar, conforme a las reglas de la lógica jurídica y la razón, que el absolvente debidamente citado al desahogo de la confesional en un conflicto de trabajo, cuando por justa causa no puede comparecer a la cita, está obligado a hacer saber al tribunal, en el momento oportuno, salvo el caso de fuerza mayor de último momento, la justa causa que le impide comparecer debiéndose considerar como momento oportuno, hasta el preciso instante señalado para que se lleve a cabo la dili-

gencia, aún cuando posteriormente se demuestre fehacientemente, esa justa causa; ahora, si por no comparecer a la cita - la Junta de Conciliación y Arbitraje pronuncia una declaración, teniendo por confesa a la parte a cargo de quien co- - rrió la prueba, solo podrá pedirse la anulación de esa declaración, cuando se alegue y se demuestre que en el momento -- oportuno resultó físicamente imposible hacer del conocimiento del tribunal, el impedimento para comparecer a la diligencia". (37)

"PRUEBA CONFESIONAL IMPOSIBILIDAD DEL ABSOLVENTE - PARA CONCURRIR AL DESAHOGO DE LA.- Si el absolvente no concurre al desahogo de la prueba confesional a su cargo, sin comunicar a la junta su imposibilidad de asistir, es evidente que tal imposibilidad no puede ser prevista por esa Autoridad, por lo que si en la audiencia mencionada, ante la injustificada comparecencia del absolvente, determina tenerlo por fictamente confeso de las posiciones que se le articularon por su contraria, y sin que las pruebas que aportó éste posteriormente fueran conducentes para acreditar que la responsable tuvo conocimiento, en la audiencia de pruebas de que - se trata, de la imposibilidad invocada, la actuación por la que se le tuvo por fictamente confeso resulta apegada a Dere

37. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1976. -- TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. TRIBUNAL - COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. PAGS. 374 y 375.

cho." (38)

Como se advierte se la lectura de éstas dos ejecutorias, los criterios son en el sentido de que, de acuerdo con el Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, se puede justificar en cualquier momento aún después de desahogada la prueba, y declarada la confesión ficta; y de acuerdo con el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, que se puede comprobar hasta antes de que se desahogue la prueba, por nuestra parte estamos de acuerdo con el criterio sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en primer lugar porque, de permitir justificar la imposibilidad después de decretada la confesional ficta, sería tanto como permitir a las Juntas revocar sus propias determinaciones en contravención de lo dispuesto por el artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

En segundo lugar, porque en el mencionado artículo 785 se establece la palabra "previa , como sinónimo de "antes" o sea, que antes de desahogar la prueba se debe justificar, dando con ésto una gran seguridad jurídica a las partes cuando compareciendo se niegue a declarar o bien, cuando al hacerlo insista en responder en forma evasiva y no categóricamente afirmando o negando.

38.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- INFORME 1980.- TERCERA PARTE.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. PAG. 184

Esta sanción al absolvente, de declararle fictamente confeso se encuentra decretada por la fracción VII del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo al decir dicho artículo que si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte declarará fictamente confeso en caso de que persistiera en su actitud,

Cuando no se conteste la demanda, o se conteste en forma incompleta, por referirse a uno o varios hechos en forma evasiva o porque no se refiera a alguno o algunos de ellos.

La confesional ficta se encuentra regulada por los artículos 878 en su fracción IV y 879 de la Ley Federal del Trabajo; si el demandado no concurre se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo así como que el silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos (refiriéndose a los hechos), sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario.

Ahora bien, la sanción de tener a una de las partes por confesa fictamente, no es tan firme ya que se debe tener por plena, siempre y cuando no se encuentre en contradicho con otra prueba que obre fehacientemente en autos de acuerdo a como lo establece la siguiente jurisprudencia sussustentada por la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Jus-

ticia de la Nación , que manifiesta:

CONFESION FICTA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.- 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 fehaciente que -- conste en autos, de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo de 1931. (39)

Otro de los elementos de nuestra definición, es -- que puede ser la confesional Judicial o extrajudicial.

La Judicial es aquella que se hace ante la Junta u órgano jurisdiccional, que son como las que acabamos de ver ya sea, en forma expresa o ficta.

La extrajudicial, que es el reconocimiento de hechos propios pero realizado fuera del juicio, en declaraciones verbales o escritas, con la intención de producir efectos jurídicos, ejemplo de esta clase de confesión, la tenemos en el escrito de rescisión que debe ser entregado al trabajador, el escrito por el cual se comunica al patrón que un sindicato le aplicó la cláusula de exclusión a uno de sus -- miembros.

El último elemento de nuestra definición es que el reconocimiento a de perjudicar al absolvente.

Este elemento puede considerarse sin ninguna tras-

cendencia, pero reviste una gran trascendencia, ya que si lo que confiesa una de las partes no le reviste perjuicio alguno, no se logró ninguna confesión; tampoco se logra confesión alguna si la persona que acepta un determinado hecho no es el patrón, tomando el concepto patrón tanto como el dueño de la fuente de trabajo, como las personas que ejercen actos de dirección y administración dentro de la misma, pues ¿Qué perjuicio puede causar a una parte lo que diga un tercero extraño a juicio aceptando un determinado hecho como propio? - aquí surge una gran pregunta en el sentido de que si un trabajador menor de edad (entendiéndose como menor de edad, trabajadores de menos de 16 años), que rindan su confesional, - la misma aún cuando confesaran un hecho que les perjudicara les podría causar perjuicio, de una lectura rápida se podría entender que no, ya que los menores no tienen capacidad de - ejercicio, pero si leemos con detenimiento el artículo 691 - de la Ley Federal del Trabajo, nos damos cuenta que la Ley - Laboral para éstos trabajadores y para el ejercicio de las - acciones laborales, los consideran emancipados, ya que manifiesta que los menores trabajadores tienen capacidad para -- comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, -- por otro lado, surge otra pregunta, en el caso de un trabaja

39. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. JURISPRUDENCIA. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 41.

dor que no sepa leer o escribir, o sea, un analfabeta ¿su -- confesional le puede perjudicar?, la Corte ha considerado -- que sí ya que las posiciones se les deben formular oralmente además de que, existe la práctica dentro de la Junta de que, se le explica al trabajador que lo solicita, los términos de una posición, en la medida en que este trabajador sea culto a efecto de que se entienda lo que le preguntaron y pueda -- contestar.

Aún cuando ya se vió con anterioridad, la persona que absuelva posiciones por una persona moral, sea en el sentido de que quien debe absolver sea un miembro del consejo - directivo de la empresa, o bien, cualquier persona aún su representante jurídico, se debe recordar que para que la confesional le perjudique, debe tener poder o cláusula especial que le permita absolver posiciones a nombre de la misma.

La documental.

La prueba documental, es en realidad cualquier cosa que tenga algo escrito con sentido inteligible, aunque para precisar, el sentido sea necesario acudir a la prueba de peritos traductores.

Aquí y con esta definición, sentamos el criterio - que para nosotros, la prueba documental tiene que ser necesariamente por medio de escritura, la cual puede constar no -- únicamente en papel, aún cuando sea el elemento más normal - sino también puede existir en piedra como los jeroglíficos,- códices, escritos con pieles de animales, etc., para noso- - tros este tipo de pruebas son distintos a la prueba documental.

Los documentos se dividen en el proceso laboral en dos grandes ramas que son: los públicos y los privados.

Por documento público se entienden los escritos -- que consignan en forma auténtica, hechos o actos jurídicos - realizados ante fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones y los por ellos expedidos para certificarlos.

Se debe insistir en que los instrumentos a que nos referimos deben ser escritos, para distinguirlos de aquellas cosas que sirven para reproducir acontecimientos por otros - procedimientos.

En consecuencia de esto la escritura es el elemento esencial de este medio probatorio, pudiendo ser manuscrita o impresa por cualquier procedimiento y debe tratarse de escritos firmados.

Estos documentos deben hacer referencia a hechos o actos de voluntad tendientes a crear, extinguir o modificar situaciones jurídicas individuales.

La diferencia específica de los documentos públicos , es que su realización se debe hacer ante fedatarios o autoridades en ejercicio de sus funciones y por accesión, -- las certificaciones que de las actas realizadas ante ellos,- expiden tanto los fedatarios como las autoridades en ejercicio de sus funciones.

Y vemos que de esta forma la Ley Federal del Trabajo define los documentos públicos al decir en el artículo -- 795 lo siguiente: "Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fé pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.

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

Como se advierte el segundo párrafo acaba con la discusión que existía entre algunos procesalistas, sobre si se debían considerar como documentos públicos los expedidos por autoridades cuya radicación estuviera fuera de la jurisdicción de la Junta, sin que estuvieran certificadas sus firmas, con excepción de los documentos provenientes del extranjero ya que éstos deberán de presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las leyes relativas, según lo establece el artículo 808 del ordenamiento legal invocado.

Por documento privado, se debe entender como los escritos que consignan hechos o actos jurídicos realizados entre particulares.

Estos gozan de todas las características de los documentos públicos pero con la excepción, siendo esta su característica esencial de que no se hace ante la presencia o con la intervención de una autoridad o de un fedatario en el momento de su formación.

Como se advierte la característica fundamental de estos documentos es la ausencia de la fé pública, teniendo como ejemplo de estos actos dentro del procedimiento laboral las siguientes: el contrato individual del trabajo, las nóminas o documentos de pago de salarios y prestaciones, las actas administrativas donde se consignan faltas de los trabaja

jadores, etc., ya que para la validez de estos documentos de acuerdo con la Ley Laboral no es necesario que se hagan o se depositen ante la Junta, para que surta sus efectos como sucede con el contrato colectivo de trabajo, reglamento interior de trabajo, etc., y es así como los define la Ley Federal del Trabajo en su artículo 796, que manifiesta que son - documentos privados los que no reunen las condiciones previstas por el artículo anterior, de todo ésto se desprende que el documento público es de excepción y el documento privado es lo general.

La Ley Federal del trabajo en sus artículos 797 y 801 establecen la regla general de que se debe exhibir el -- original del documento privado en el proceso laboral, sin embargo el legislador, como era obvio, observó que muchas veces las partes no tenían en su poder los originales por muy diversas razones y entonces, estableció la facultad a las - partes de presentar copia simple o fotostática de tales documentales según lo establece en los artículos 789 y 801 de la ley invocada, en los documentos públicos, no es necesario -- presentar su original, pues al reunir sus características, - hacen las veces ellos.

Ahora nos surge una pregunta ¿Basta presentar un - documento sea público o privado dentro del procedimiento laboral, para que tenga validez? La respuesta es NO, ya que - pueden ser objetados por la contraria.

Pasaremos a referirnos al porqué no tienen validez, tanto los documentos públicos o los privados al objetarlos y por razones de método, nos referiremos al primeramente mencionado, y después al segundo.

Los documentos públicos están formados por los elementos, el contenido y el continente, siendo su distinción fácil de entender, la declaración que es un acato, es el contenido del documento y; el documento es el continente, de donde puede resultar la objeción de ese documento público; ya que el documento puede ser verdadero y la declaración falsa y viceversa, así lo ha entendido la Corte en su Jurisprudencia del Pleno que a la letra dice:

"DOCUMENTOS PUBLICOS, CERTIFICACIONES DE DOMICILIOS EXPEDIDAS POR PRESIDENTES MUNICIPALES.- Las certificaciones expedidas por autoridades municipales sobre la existencia del domicilio de determinada persona, dentro de su jurisdicción territorial, solo pueden acreditar de manera fehaciente ese hecho cuando se apoye en expedientes o registros que existieran previamente en los ayuntamientos respectivos para que puedan ser considerados como constitutivos de documentos públicos con pleno valor legal probatorio." (39)

39.- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION.- APENDICE 1917-1975.- JURISPRUDENCIA. PRIMERA PARTE. PLENO. SEXTA EPOCA. PAG. 328

Pero en ésta objeción se debe decir el porque de - la misma para ser tomada en cuenta, de acuerdo a como lo ha sostenido la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en una tesis que a la letra dice:

"DOCUMENTOS, OBJECION A LOS.- Para que pueda ser - tomada en cuenta la objeción que se formula contra autenticidad de un documento, es necesario que el objetante concrete su objeción, esto es, debe decir el porque de la misma, pues si no lo hace así, la objeción formulada en nada puede afectar al documento de que se trate." (40)

Un ejemplo de que se debe decir el porque de la - misma, es en el caso de que la documental pública estuviera firmada con facsímil y no con firma autógrafa de acuerdo a - como lo ha sustentado el Tribunal Colegiado del Décimo Primer Circuito en una tesis que a la letra dice:

"DOCUMENTO CON FIRMA FACSIMILAR. CARECE DE FUNDAMENTACION Y MOTIVACION.- La fundamentación y motivación adecuada que debe contener un mandamiento de autoridad competente precisa constar en un documento público que contenga todos y cada uno de los requisitos para que así pueda considerarse, entre los cuales debe señalarse, la firma que a dicho documento estampe la autoridad responsable, debiendo ser siem

40. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. CUARTA SALA. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 29. QUINTA PARTE. PAG. 17.

pre auténtica, por lo que una copia facsimilar sin la firma auténtica del original del documento carece de valor para determinar la debida y legal fundamentación y motivación."(41)

Ahora bien, es necesario indicar que en los documentos públicos, la exactitud e integridad son elementos esenciales, de acuerdo a como lo ha sostenido el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, que manifiesta lo siguiente:

"DOCUMENTOS NOTARIALES EXACTITUD E INTEGRIDAD SON ELEMENTOS ESENCIALES DE LOS.- Resulta evidente que un documento destinado a producir fé ante terceros, conforme lo dispone el artículo 75 de la Ley del Notariado por principio de seguridad jurídica debe reunir dos elementos esenciales:exactitud e integridad y si bien la fé pública conferida al funcionario tiene eficacia legal, ésta necesariamente debe de estar apoyada en la integridad del documento o instrumento donde constan los hechos de los cuales se da fé, por lo que si en el presente caso el documento destinado a producir tales efectos se encuentra notoriamente alterado es incuestionable que no reune los requisitos a que se ha hecho mención y en consecuencia carece de fuerza probatoria." (42)

41. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1981.TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO PRIMER CIRCUITO. PAG. 340.
42. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1983.TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO. pag. 38

Sin embargo no debemos olvidar que la fuerza probatoria de los documentos públicos deriva de la fé pública que tienen los funcionarios que los expiden, siendo éste su fundamento, la prueba que de ellos dimana esta limitada por el conteenido o substancia de dicha fé. La Ley solo le concede respecto de los actos que el funcionario está facultado para autorizar certificar. Fuera de ellos, no existe fundamento jurídico para considerar plenamente probados otras clases de hechos, así lo ha considerado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia que dice:

"DOCUMENTOS NOTARIALES. VALOR DE LOS.- Las declaraciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos expedidos por estos, carecen de eficacia plena, pues la fé pública que tienen los Notarios no llega al grado de invadir la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral, como es la recepción de cualquier declaración, ya que jurídicamente las pruebas deben recibirse de acuerdo con su naturaleza por la misma autoridad que conoce la controversia, con citación de las partes, para que éstas estén en condiciones de formular las objeciones que estimen necesarias, repreguntar a los declarantes, hacer las observaciones correspondientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se de cum-

plimiento a las reglas del procedimiento."(43)

De lo anterior, se infiere un principio reconocido únicamente por los tratadistas, en el sentido de que "El documento público solo hace prueba plena contra todos, respecto de los actos que se llevan a cabo ante el funcionario y - de los que debe dar fé con arreglo a la Ley".

A contrario sensu, el documento público no hace -- prueba plena, por tanto, respecto de hechos o circunstancias que no le constan o de aquellos que constándole, no están -- comprendidos dentro de la órbita de sus funciones, así lo ha interpretado el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una Jurisprudencia que a la letra dice:

"DOCUMENTOS PUBLICOS.- Tienen ese carácter los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de las funciones y, por consiguiente, - hacer prueba plena." (44)

Sin embargo, no hay que considerar que todo lo que aparece en los documentos públicos, se les puede dar el va--

43. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1981. SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 43.

44. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. JURISPRUDENCIA. OCTAVA PARTE. COMUNES PLENO Y SALAS PAG. 148.

lor de prueba plena, pues lo que prueba es que el alto a que se refiere el propio documento, se llevó a cabo con las formalidades y requisitos que establece la ley, porque el funcionario público está facultado para dar fé de ello, y se -- trata de hechos que le pueden constar por medio de los sentidos, o sea, el funcionario público únicamente da fé, de que la o las personas que acudieron ante él, declararon o hicieron tal o cual cosa, porque es lo que se realizó ante él, -- sin embargo, la voluntad real y positiva de los comparecientes, para manifestar o hacer esas cosas entre otras, no le - pueden constar a él, no obstante lo cual, el documento público prueba que se dijo o hizo tal o cual cosa, o sea, solo -- prueban los actos contenidos en ellos y no los actos incidentales o accesorios, para una mejor comprensión de ésto pensamos en una copia certificada del desahogo de una prueba testimonial, solo prueba que en una audiencia una persona dijo tal o cual cosa, pero no prueba que lo que haya manifestado sea verdad, como su estado civil, edad, domicilio, etc., así lo ha entendido el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo cual emitió una Jurisprudencia que a la letra dice:

"DOCUMENTOS PUBLICOS.- Hacen fé respecto del acto o actos contenidos en ellos, y no de aquellos que como inci-

dentes o accesorios aparecen en los mismos documentos. (45)

También fué así como lo entendió el legislador, incluyendo por eso dentro del Código Laboral el artículo 812 - de la Ley Federal del trabajo dice que cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas -- por particulares, solo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate, prueba contra quienes la hicieron o asistieron al acto - en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

Es conveniente manifestar, que si el documento público, no es objetado, hace prueba plena, pero si es objetado pierde su plena validez, pero esto solo sucede, cuando la parte objetante prueba los hechos o circunstancias por las - cuales objetó dicho documento, pues en caso contrario conservan su plena validez, ya que no se debe olvidar que quien lo presenta conserva a su favor la presunción de que es auténtico, así lo ha sustentado la Sala Auxiliar de la H. Suprema - Corte de Justicia de la Nación en una tesis que a la letra - dice:

"DOCUMENTO (S) PUBLICO (S). IMPUGNACION DE LOS. La

45. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. JURISPRUDENCIA. OCTAVA PARTE. TESIS COMUNES AL PLENO Y A LAS - SALAS. PAG. 150.

sola afirmación de que son falsos no basta para restarles -- eficacia.- Cuando no se demuestra con pruebas idóneas que un documento público adolece de los vicios o defectos en que se apoya la impugnación de falsedad, se está en presencia de -- una singular afirmación que, como tal, no genera convic- - ción." (46)

Ahora bien, pasaremos o referirnos a las documentales privadas, debiendo antes recordar que son la generalidad, ya que las documentales públicas son la excepción, además de que, las documentales son constancias de un determinado hecho, por lo cual, su alcance no puede ir mas allá.

Los documentos privados pueden proceder de las partes o bien, de terceros que no figuran como partes en el juicio ésta decisión la acepta la Ley Federal del trabajo en su artículo 800 al decir "cuando un documento provenga de tercero al juicio" o sea, que el documento puede provenir de un - tercero extraño al Juicio, e interpretado a contrario sensu, un documento no puede provenir de un extraño a juicio, o sea que debe provenir de las partes; esta división también es -- aceptada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en - diversas ejecutorias y jurisprudencias que sería muy largo - transcribir.

46. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. SALA AUXILIAR. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 18. SEPTIMA PARTE. PAG. 21.

Ahora bien, y como se dijo antes, los documentos privados deben ser presentados por los interesados o los oferentes, por regla general en original, según lo disponen los artículos 798 y 801 de la Ley Federal del trabajo, sin embargo, pueden ser presentados también, en copia simple o fotostática, pues de conformidad con el artículo 810 del ordenamiento legal invocado "las copias hacen presumir la existencia de los originales..." Además de que si no son objetados, hacen prueba plena, así lo ha aceptado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su jurisprudencia que a la letra dice:

"DOCUMENTO(S) PRIVADOS(S) VALOR PROBATORIO DE LOS. Si una de las partes no objeta el documento privado presentado por la parte contraria, ésta acepta su validez, y por lo tanto acepta su validez, debe considerársele con valor probatorio, para acreditar el hecho correspondiente, ésto es, el hecho que quiere demostrarse, aún cuando no haya sido ratificado dicho documento." (47)

La objeción a los documentos privados, debe realizarse categóricamente en cuanto a su autenticidad, pues hacerlo de otra manera sería tanto como reconocer implícitamente su autenticidad, y en consecuencia, darle todo el valor

47. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1971. - SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA. PAG. 28.

probatorio, así es como lo ha considerado la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tres ejecutorias que a la letra dicen:

"DOCUMENTOS PROVENIENTES DE LAS PARTES NO OBJETADOS EN CUANTO A SU AUTENTICIDAD.- Si bien esta Sala ha establecido que los documentos provenientes de una de las partes equivalen a una prueba testimonial y que por tanto deben ser perfeccionados, también lo es que se ha dicho que este perfeccionamiento solo se hace necesario cuando el documento es objetado en cuanto a su autenticidad, pues sería ocioso y algo que está reconocido aún tácitamente, por el contrario de quien la ofrece." (48)

"DOCUMENTOS PRIVADOS OBJECIONES A LOS. NO EXISTE - SI LA PARTE OBJETANTE ACEPTA IMPLICITAMENTE SU AUTENTICIDAD. No existe una objeción en términos de derecho si quien pretende impugnar expresa en su llamada objeción, que para el - caso de que quien suscribe un documento llegara a negar como suya la firma, la parte objetante, se reserva el derecho de proponer perito caligráfico, a fin de que determine si la -- firma que aparece en dicho documento es de puño y letra del signatario.- Lo anterior demuestra que la parte impugnante - esta reconociendo la autenticidad del documento, ya que si -

48.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. CUARTA SALA. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 37. QUINTA PARTE. PAGINA 19.

el suscriptor niega la autenticidad de la firma y el contenido del escrito, ésto demostrará que el documento es apócrifo; mientras que si la prueba pericial a que se refiere la parte impugnante, concluye en la veracidad de la firma y contenido, el documento resultará auténtico; por lo que no puede existir una objeción en términos legales, en tanto que los objetantes están reconociendo implícitamente la autenticidad del documento. (49)

"DOCUMENTOS EFICACIA PROBATORIA DE LOS.- Cuando un documento no se objeta en su autenticidad de firmas y contenido, sino solamente en cuanto al valor probatorio que la -- oferente le asigna, se debe estimar que la contraparte aceptó como cierto su contenido y tuvo por auténticas las firmas que lo calzan, no siendo necesaria su ratificación. (50)

Así lo ha interpretado la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 797 y 800, al decir respetuosamente "... si éstos se objetan en cuanto al contenido y firma...", "Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado, en su contenido y firma por el suscriptor, ..." ésto es que tanto los documentos que

49.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. CUARTA SALA. -- SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 50. QUINTA PARTE. PAGINA 16.

50.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. CUARTA SALA. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 81. QUINTA PARTE. PAGINA 17.

provengan de las partes como los documentos que provengan de terceros ajenos al juicio, deberán ser objetados en cuanto a su autenticidad o sea, en cuanto a su contenido y firma.

Por ahora, nos toca hablar de a quién le corresponde la carga de la prueba a las objeciones que se realicen a un documento y vemos que la carga de la prueba corresponde a la parte que las realiza si se trata de un documento público también le corresponde a esta parte cuando se trata de un documento que provenga de las partes, pero cuando el documento proviene de terceros, la carga de la prueba le corresponde a la parte oferente de la prueba.

Así es como lo ha interpretado la Cuarta sala de - la H. Suprema Corte de Justicia de la nación, en tres ejecutorias que a continuación se transcriben:

"DOCUMENTO(S) PUBLICO(S) IMPUGNACION DE LOS. LA SOLA AFIRMACION DE QUE SON FALSOS NO BASTA PARA RESTARLES EFICACIA.- Cuando no se demuestran con pruebas idóneas que un - docuumento público adolece de los vicios, o defectos en que se apoya la impugnación de falsedad, se está en presencia de una singular afirmación que como tal, no genera convicción.51

"DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.- en caso de objeción de documentos, -

51. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. SALA AUXILIAR. - SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 18. SEPTIMA PARTE. PAG. 21.

que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así dichos documentos merecen credibilidad plena. (52)

"DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCERO, AUTENTICIDAD DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA.- Tratándose de un documento suscrito por tercero, a la parte oferente corresponde probar su autenticidad. (53)

Ahora bien, es necesario indicar que con relación al artículo 804 y el 797, existe una gran discusión entre los tratadistas, sobre si existe para la parte demandada o patrón la prueba de inspección, ésto lo veremos con mayor detenimiento cuando hablemos de dicha probanza, bástenos decir que por lo que respecta a la parte patronal, no existe la prueba de inspección, ya que tienen obligación de exhibir en el juicio todos los documentos privados que tengan en su poder, los cuales se deben encontrar lógicamente con hechos controvertidos.

Por otro lado es conveniente dejar acentado que algunos documentos privados se les debe dar valor o calificar por las autoridades no como lo que son, verdaderas documenta

52. PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION. APENDICE 1917-1975. JURISPRUDENCIA. QUINTA PARTE. CUARTA SALA. PAGS. 83 y 84.

53. SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. CUARTA SALA. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN SEMESTRAL 97-102. QUINTA PARTE. PAG. 16.

les, sino otro tipo de probanzas, así lo ha interpretado la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de su Cuarta Sala y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo - del Primer Circuito en una tesis que a la letra dice:

PRUEBA DOCUMENTAL EQUIPARABLE A UNA PERICIAL.- Si el trabajador ofrece una prueba documental en la que obre el dictamen de un médico quien, basándose en conocimientos propios de su especialidad, dictaminó, que ese obrero presentaba determinadas lesiones que le ocasionaran una incapacidad, misma, que valúa en los términos de lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo y además, esa probanza es ratificada durante la tramitación del juicio, en donde la contraparte del oferente tiene oportunidad de repreguntar al médico sobre lo asentado en su dictamen, tiene que convenirse que dicha documental se equipara a una prueba documental." (54)

"DOCUMENTAL PRIVADA PROVENIENTE DE TERCEROS. SU VALOR DEPENDE DEL RESULTADO DEL INTERROGATORIO A QUE SON SOMETIDOS SUS RATIFICANTES.- Si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial, rendida sin los requisitos de Ley, también lo es que cuando ese tipo de documentos

54.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1985. - SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA. PAGINA 36.

se ratificara por quienes lo suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de Ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes. (55)

55.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. INFORME 1982. - TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. SEGUNDO -- TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO PAGINA 164.

La inspección.

Para nosotros, podemos considerar que de acuerdo - con la nueva tendencia de la Ley Federal del trabajo, que se advierte del artículo 784 en virtud de que establece que la Junta exhimirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón, para que EXHIBA LOS DOCUMENTOS QUE, DE ACUERDO CON LAS LEYES TIENE OBLIGACION LEGAL DE CONSERVAR EN LA EMPRESA, BAJO EL - APERCIBIMIENTO DE QUE DE NO PRESENTARLOS SE PRESUMIRAN CIERTOS, LOS HECHOS ALEGADOS POR EL TRABAJADOR.

Es por decirlo así, una de las pruebas fundamentales o que son pilares del procedimiento laboral, pues como - se advierte, aún cuando la carga de la prueba, siguiendo el principio general del derecho que dice: "el que afirma tiene obligación de probar", corresponde al trabajador, pues como ya se vió, que al decir éste artículo "exhimir" como sinónimo de quitar, ya que no se puede quitar algo al que nada tiene, se le pone un apercibimiento al patrón a efecto de que - exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes tiene -- obligación legal de llevar y conservar.

Aquí nos salta una duda, solamente pueden ser objeto de inspección los documentos, o bien que otra puede ser - objeto de inspección, antes de dar contestación a éstas interrogantes es conveniente intentar definir, aún en forma muy

somera lo que se debe de entender por inspección y tenemos - que: para nosotros la inspección "es el examen sensorial directo realizado por el juzgador en personas u objetos relacionados con la controversia.

A esta prueba aún cuando la ley no la contempla en la práctica, se sigue ofreciendo ante los tribunales de trabajo, como prueba de inspección judicial, o prueba de inspección ocular siguiendo los principios del Derecho Procesal Civil; sin embargo, para nosotros considerando con ésta última denominación a la presente prueba, ya que por lo común solo se ofrece con el objeto de que se vean y se de fé de la existencia de determinados documentos, ésto sin que se menosprecie que puede existir alguna prueba de inspección en que no se necesite necesariamente la vista, sino se debe hacer uso de otro de los sentidos como es el del tacto, cuando se intenta demostrar si en una empresa existen elementos que puedan causar alguna enfermedad en la epidermis de los trabajadores; o bien, el sentido del oído cuando se quiere demos- - trar que en el lugar donde laboran los trabajadores es extremadamente ruidoso, sin que ésto indique que sea ésta la prueba fundamental para éste problema en especial, o bien, cuando se trata de demostrar que en el lugar donde laboran los - trabajadores existen partículas que se encuentran suspendidas en el aire y que pueden provocar alguna enfermedad en el

aparato respiratorio de los trabajadores y estaríamos así -- hablando del sentido del olfato, aún cuando estas pruebas no son muy comunes en el procedimiento laboral a menos de que - se trate de un juicio en que se intenta demostrar la profesionalidad de algunos, de alguna enfermedad que reporta el trabajador, o sea en problema de higiene y seguridad del trabajo, que por disposición legal se ve ante las autoridades - federales según se establece en el artículo 699 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que cuando en una demanda se ejerciten acciones relacionadas con seguridad e higiene, el conocimiennto de éstas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a la Jurisdicción.

Visto lo anterior podemos entrar a contestar la -- pregunta de si ¿solo los documentos pueden ser objeto de la inspección? y como ya vimos son los más comunes, mas no lo - único que puede ser objeto de ésta prueba.

Ahora bien, si observamos la Ley Federal del trabajo se abstiene de dar una definición de lo que se debe entender como inspección, conformándose solamente en dar reglas - sobre como ofrecer la prueba de inspección y así vemos como -

el artículo 827 establece que la parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los peri dos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.

Como se advierte, el legislador establece, tal parece en forma rígida, como se debe ofrecer ésta prueba y dice:

a).- Se debe precisar el objeto materia de la misma.

b).- Al lugar donde debe practicarse.

c).- Los peri dos que abarcará, y

d).- Los objetos y documentos que deben ser examinados.

Es procedente en este momento pensar si todos estos requisitos son fundamentales para que sea aceptada dicha prueba, o si por el contrario solamente algunos y otros no.

Para algunas autoridades laborales, los consideran no tan solo fundamentales sino hasta solemnes, pues exigen - con claridad y precisión se especifiquen éstos puntos, llegando hasta el ridículo de solicitar que cuando se va a hacer alguna inspección de alguna institución como ejemplo el

Instituto Mexicano del Seguro Social, soliciten al oferente de la prueba, que indique no tan solo el domicilio de la clínica en particular, en que se debe llevar a cabo dicha inspección, lo que ya de por sí es grave, sino que además le exigen que indique dentro de esa clínica el lugar exacto donde se deberá constituir el funcionario de la Junta que practicará dicho examen, pues si no se hace así se considera que está mal ofrecida y la equipara a una pesquiza, desechándola en consecuencia.

Ahora bien, en el caso de que un trabajador que fuera comprador de una empresa, y que ante la misma estuviese presentando notas que estuvieran hechas, por el propio trabajador reuniendo todos los requisitos de la ley para que dichas notas correspondieran a empresas o negociaciones falsas, o sea, que no existen.

Aquí nos encontramos con otro problema, ya que el actuario solo podría dar fé de que en la dirección que aparecen esas notas no aparece ninguna negociación o empresa, pero surge un problema no se puede precisar el periodo de tiempo en dicha inspección. Por tal motivo el tipo de autoridades por decirlo así, rigoristas, desecharían dicha prueba desvirtuando el espíritu de dicha probanza, ya que no se llegaría al conocimiento de la verdad.

Por ello, nosotros debemos considerar que la prueba de inspección si tiene algunos elementos en los cuales no

precisamente se deben o se pueden expresar por las caracte-- rísticas que pueden contemplar la inspección que se solicita.

En el artículo antes citado, se establecen dos requisitos, más a los cuales sí se debe de sujetar el ofrecimiento de ésta probanza y son:

a).- Que se deberá hacer en sentido afirmativo.

b).- Que se deberá fijar los hechos o cuestiones - que se pretenden acreditar con las mismas.

Estamos de acuerdo en virtud de que solo los he- - chos positivos son objeto de prueba, no así los hechos negativos, ésto por cuanto hace al inciso a), y en el caso del - inciso b), se debe fijar un límite a dicha inspección a efecto de que no se vuelva una pesquiza.

El artículo 828 de la Ley Federal del Trabajo, nos da las normas a que se debe sujetar la Junta para poder realizar el desahogo de tal probanza, y que al ser admitida debe dictar dicha autoridad los que por su fácil apreciación,- no se detallan más y solo se transcribe textualmente dicho - artículo.

Admitida la prueba de inspección por la Junta, deberá señalar día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos que obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá que, en caso de no exhibirlos, se ten

drán 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 me- - dios de apremio que procedan.

Aquí nos surge una duda, ya que la ley es omisa, - y es en el sentido de que en el caso de que por alguna circunstancia no se señalará o no se verificará en la fecha señalada la inspección, como se debería de realizar dicha notificación se debe realizar personalmente.

Algunas autoridades consideran que como la ley no señala que debe ser en forma personal se puede realizar por estrados.

Otras autoridades consideran que se debe notificar personalmente aplicando la fracción V, del artículo 742, que dice se harán personalmente las notificaciones siguientes: V.- La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal.

Nosotros estamos de acuerdo con estas últimas autoridades, en razón de que no se debe dejar en estado de indefensión por impreparación de los documentos a la persona - que tenga obligación de exhibirlos al momento en que se le - requiera.

La Ley Federal del trabajo en su artículo 829, solo establece las reglas a las que se debe sujetar el actuario que es la persona o funcionario a la que la ley le confiere la obligación de llevar a cabo dicha diligencia, y que dice que en el desahogo de la prueba de inspección se observará que el actuario para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta, requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes y de la diligencia se levantará acta circunstanciada que firmarán los que en ella intervengan la cual se agregará al expediente, previa razón que quede en autos.

Nosotros disentimos de que la ley designe al funcionario o autoridad única que puede llevar dicha inspección ya que, no podemos entender la razón o el motivo de impedir a la propia autoridad juzgadora y resolvedora, incluyéndose tanto a los representantes del gobierno, del capital o del trabajo el que directamente se pudieran percatar de los hechos, ya que no se menciona que dichos representantes puedan acompañar al actuario.

Es conveniente resaltar el hecho de que esta pro-

banza se pueda verificar con o sin la presencia de las partes ya que la ley no obliga a su comparecencia, pero es fundamental que se lleve con la persona a la que se le requieran los documentos u objetos materia de la inspección a efecto de que le indique o explique al actuario donde se encuentran los puntos materia de la inspección por conocerlos directamente.

De lo anterior nos surge una pregunta ¿La inspección es prueba plena en forma total? Para nosotros la respuesta es sí, siempre y cuando se practique en objetos que requieran conocimientos específicos o científicos, pues en tal caso es necesario la prueba pericial.

Es conveniente resaltar una tesis del Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito, que aparece en el informe de 1986, el cual nos causa sorpresa e inquietud, pues establece lo siguiente:

"PRUEBA DE INSPECCION OFRECIDA POR EL PATRON. IMPROCEDENTE.- Aún cuando en el ofrecimiento de la prueba de inspección se reunan los requisitos establecidos en el artículo 827 de la Ley Federal del Trabajo por haber señalado el lugar, objeto y el documento que deba ser inspeccionado, el desechamiento de la prueba es legal, porque el documento respectivo lo tiene el oferente en su poder, y por tanto, es

tá legalmente obligado a exhibirlo en juicio ya que de conformidad con el artículo 780 de la citada Ley, las pruebas - deben ofrecerse con los elementos necesarios para su desahogo, lo que significa que si no se cumple con ese requisito - deberán desecharse." (56)

Este criterio nos crea una gran preocupación, ya - que el mismo es violatorio en forma total de la Ley, ya que, la Ley no establece ni puede hacer distingos entre pruebas - especiales para la parte actora y pruebas especiales para la parte demandada, sino que las pruebas son generales y donde la Ley no distingue no se debe distinguir. Por tanto para nosotros la pruebaa de inspección corresponde tanto al patrón como al trabajador.

56.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- INFORME 1986.- TERCERA PARTE.- TRIBUNALES COLEGIADOS.- TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL PRIMER CIRCUITO.- PAGINA 283.

La Pericial.

Los peritos son las personas que auxilian al juzgador con sus conocimientos científicos, artísticos, o técnicos en la investigación de los hechos controvertidos.

Así lo establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 821, se ha discutido bastante si los peritos son auxiliares del juzgador o bien, son medios de prueba.

Ahora bien, desde un punto de vista netamente teórico se puede considerar que las Juntas al estar integradas por tres miembros, un representante del gobierno que debe reunir una característica primordial el de la obtención del título de Licenciado en Derecho según se establece en el artículo 629 de la Ley Federal del Trabajo y por un representante del sector patronal que se suponía que debía de ilustrar al representante de gobierno con sus opiniones y conocimientos sobre los usos y costumbres en las ramas de la industria de la cual habían resultado electos y de las cuales debían tener amplios conocimientos, pero en realidad, solo son verdaderos representantes de clase ya que su voto en favor de lo que beneficie a la parte cuya clase representa y en contra de lo que les perjudica a su calse, por tal motivo, como se ha escuchado por parte de varios estudiosos del derecho, "su voto solo sirve para hacer mayoría con el voto del representante del gobierno", refiriéndose a los votos de

los representantes obrero o patronal, ya que el verdadero -- juzgador es el representante del gobierno, éste por ser un - Licenciado en Derecho, debe tener conocimientos generales -- que le proporciona su formación universitaria y especializados en la ciencia del derecho; sin embargo en muchos de los conflictos que se le presentan, es necesario acudir a otras personas con conocimientos profundos en una determinada disciplina para el esclarecimiento de la verdad.

No hacerlo sería querer tapar el sol con un dedo, permaneciendo ciego a la realidad, en perjuicio de la administración de justicia.

Los peritos pueden actuar de varios modos, ya sea auxiliando al juzgador en la percepción o inteligencia de -- los hechos; también, indicándole los principios científicos o técnicos que le permitan deducir consecuencias de hechos - indispensables al conocimiento de la verdad, o bien, deduciendo ellos mismos las consecuencias que de tales hechos derivan, todo ello al amparo de sus conocimientos especializados, pero aquí surge una pregunta ¿Quién puede ser perito? o bien, ¿Qué requisitos debe reunir una persona para ser perito? Se considera que además de los genéricos de capacidad - jurídica como mayoría de edad y plena capacidad mental los - peritos en principio, deben tener conocimientos en la ciencia o arte a que pertenezca el punto sobre el que ha de oír-

se su parecer.

Sin embargo, la comprobación de esos conocimientos varía: cuando la profesión o el arte estuviesen legalmente - reglamentados, se necesita que el perito tenga título legalmente válido, así es como lo ha establecido la Ley Federal - del Trabajo, en su artículo 822.

El medio más eficaz de acreditar los conocimientos del perito es el título expedido por entidad capacitada legalmente para acreditar los estudios y el examen profesional de una persona.

El problema surge cuando la ciencia, técnica o arte, no se encuentra reglamentada, en éste caso, ¿Quién puede ser perito? La doctrina establece que debe tratarse de personas "entendidas", y al no existir una solución legal para -- acreditar a que personas se les debe dar la categoría de "entendidas", entonces la persona nombrada como perito por la - parte oferente de la prueba será bajo su más estricta conveniencia y responsabilidad, el que sea nombrado por el juzgador quedará bajo su dirección absoluta.

Aquí surge un gran problema, el cual es aún bastante discutido tanto por los estudiosos del Derecho del Trabajo, como por las personas que de una u otra forma están relacionadas por el litigio, y es el concerniente a si se podría

nombrar como perito a una persona "entendida" en un lugar en que no hubiera una persona con título legalmente expedido en determinada ciencia o arte, que ya se encuentra reglamentada por la Ley, o por el contrario, solo se puede nombrar como - perito a la persona que tenga título y si no la hay, entonces, no se puede nombrar a ninguna persona como perito.

Los partidarios del segundo criterio, sustentan el mismo criterio en que la ley establece como requisito para poder ser perito en alguna rama o ciencia, el tener título - legalmente expedido y registrado, de no hacerlo así, el dictámen es inválido ya que le falta ese requisito.

Ahora bien, ¿Quién puede ofrecer los peritos? por regla general las partes en conflicto son las que deben ofrecer los peritos, según se advierte de la fracción I del -- artículo 825 de la Ley Federal del trabajo.

Sin embargo la junta también puede nombrar peritos en los casos que establece el artículo 824 y la fracción V - del artículo 825 de la Ley Federal del trabajo; en los casos en que el trabajador no haya designado perito, cuando lo solicite el mismo trabajador, o cuando el que nombró no se haya presentado a rendir su peritaje correspondiente, o cuando exista discrepancia entre los dictámenes rendidos.

La instrumental.

Esta prueba, muchos autores la incluyen dentro de la denominada prueba documental y como tal, al referirse a - ella y manifestar que se encuentra formulada ante funcionario que de acuerdo a la Ley, ante él se debe formalizar, le dan el valor de documento público, sin embargo, cuando para nosotros, ésto no deja de ser verdad, también no es menos -- cierto, el hecho de que nuestro legislador no considera a la prueba instrumental como si se tratara de una prueba documental, definiéndo lo que se entiende por esta probanza en el - artículo 835 de la Ley Federal del trabajo manifestando que es el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, -- formado con motivo del juicio.

Lo anterior quiere indicar que la Ley distingue entre prueba documental y prueba instrumental y tenemos que -- instrumental es todo lo relativo a instrumento y este a su vez es todo lo que puede servir para averiguar la verdad en sentido amplio y en su acepción restringida, instrumento es sinónimo de documento.

Actuación tienen en el derecho procesal dos acepciones: una amplia que la define como la actividad propia -- del órgano jurisdiccional o sea, los actos que ha de llevar a cabo en ejercicio de sus funciones, por lo tanto, actua- -

ción es dictar un laudo, pronunciar un auto, oír a las partes, recibir pruebas, etc., y en sentido más restringido y propio la actuación es la constancia escrita de los actos procesales que se practican y que en conjunto forman el expediente.

El documento se ha definido no solo como un papel escrito en determinado idioma, sino en cualquier objeto que pueda proporcionarnos ciencia respecto de los puntos litigiosos afirmando que se deben incluir en la prueba documental las fotografías, las películas de cinematógrafo, los discos, los planos, etc., o sea, que el documento es el género y la prueba instrumental es la especie, o sea, que la prueba instrumental se refiere única y exclusivamente a las actuaciones que obran en el expediente en forma particular a cada una de ellas, dándole o restándole valor a lo que se pretende probar con la misma, así sin que deje de tener su validez, por ejemplo la prueba testimonial, a los testigos o deponentes se les puede dar o restar valor en cuanto a sus declaraciones, de acuerdo a como hayan rendido sus declaraciones.

Esto es confirmado por lo establecido en el artículo 836 de la Ley Federal del trabajo, en donde la Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente.

La presuncional.

La prueba presuncional es una de las pruebas al -- igual que la instrumental, aún cuando no sean ofrecidas por las partes deben de ser estudiadas por el juzgador, ya que - para poder resolver necesariamente debe leer el expediente, valorar las pruebas y es aquí donde surgen las presunciones, las cuales pueden ser legales o humanas, según se advierte - de los artículos 830, 831, 832, 833 y 834 de la Ley Federal del Trabajo.

Se define de acuerdo a la ley la presunción diciéndo que es la consecuencia que la ley o la junta deducen de - un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido;

artículo 831. Hay presuncional legal cuando la ley la establece expresamente; hay presuncional humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquel.

artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, solo está obligado a probar el hecho en que la - funda.

artículo 833. Las presunciones legales y humanas - admiten prueba en contrario.

artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba pre-

suncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita - con ella.

Aquí nos surge una pregunta ¿La prueba en contrario se debe ofrecer en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para desvirtuar una presunción, o bien, se debe de ofrecer una vez cerrado el periodo de pruebas? Para algunas autoridades laborales, ofrecer prueba en contrario para desvirtuar una presunción, es una falacia jurídica o un mal chiste contenido dentro de la Ley Federal del trabajo, - escudándose en el hecho de que la Junta no puede revocar sus propias determinaciones ni la prueba en contrario para desvirtuar una presunción, ya que la Junta ha declarado cerrado el periódo de ofrecimiento de pruebas, y la Junta no puede revocar sus propias determinaciones.

Por nuestra parte no podemos estar de acuerdo con ésta interpretación de la Ley, ya que si la ley autoriza a - ofrecer prueba en contrario, con el objeto de destruir las - presunciones, se debe y se puede ofrecer prueba en contrario en el momento en que la autoridad laboral declara que se tienen por presuntivamente ciertos diversos hechos.

Así tenemos que preguntarnos entonces, ¿En qué momento se deben hacer efectivas las presunciones? y ¿En qué - momento se pueden desvirtuar las presunciones? ya que una --

presunción de conformidad con el artículo 833 antes transcrito admiten prueba en contrario, para nosotros consideramos - que las presunciones se hacen efectivas o se les da valor en el momento en que se resuelve el conflicto y se deben de desvirtuar durante el procedimiento y no después de haberse concuído éste.

Por otro lado nos causa preocupación el hecho de - que el artículo 834 de la Ley Federal del Trabajo, exija que al momento de ofrecerse la prueba presuncional se indique -- que las partes al ofrecer ésta probanza, indiquen en que consiste y lo que se acredita con ella, ésto en la mas de las - veces es muy difícil de poder realizar, ya que la primera -- audiencia es de Conciliación, Demanda y Excepciones y Ofrecimiento y Admisión de Pruebas o sea, es hasta ese momento - - cuando se conoce la contestación de la demanda y la demanda, ya que la misma puede sufrir modificaciones y en ésta misma audiencia se conocen las pruebas que pueden ofrecer las partes, pero no se sabe que sucederá durante el desahogo de tales probanzas, en consecuencia, no se puede saber hasta que se cierra la instrucción, en qué consiste la presuncional y lo que se acredita con ella.

Esto ha dado lugar a que muchos litigantes consideren a esta probanza como los alegatos, ya que indican que es

precisamente en esta etapa cuando se puede hacer valer con - certeza las presunciones, que existen en el expediente.

Las presunciones se pueden dividir en varias clases:

a).- EN PRECISAS.- Que son aquellas que son inequívocas, es decir, cuando de ellas no se puede decir mas que - determinadas consecuencias.

b).- CONCORDANTES.- Cuando todas convergen al mismo objeto.

c).- GRAVES.- Cuando reunen tal grado de probabilidad que en ánimo del juzgador se traduce en certeza moral.

d).- LEVES.- Las que solo en parte pueden crear - una posible certeza en el juzgador.

V.- LA PRUEBA TESTIMONIAL.

La prueba testimonial independientemente de su definición doctrinaria, es incontrovertible que la misma forma parte de la vida diaria y del sentido común de las cosas o - de otra forma dicho, toda persona física está expuesta a ser testigo por la sola circunstancia de enterarse de los hechos a través de sus sentidos.

De lo anterior se colige que es una prueba necesaria e indispensable en el Derecho Procesal Laboral y en algunas ocasiones la única e idónea para dirimir la controversia.

Como ya se vió con anterioridad, en el Derecho Romano la prueba testimonial llegó a considerarse como la prueba fundamental o esencial por excelencia, pero ésto obedeció al decir de algunos historiadores porque era el único medio de prueba que se contemplaba en el campo del Derecho la im-- portancia del Derecho ha venido de mas a menos ya que para - algunos procesalistas con marcada agudeza como Porras López sostiene que "la prueba testimonial o testifical en realidad es una de las que se encuentran mas desprestigiadas en nuestros días debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico social en que vivimos, nos consta sigue diciendo el procesalista, que los verdaderos testigos con frecuencia caen en contradicciones involuntarias ante un interroga-

torio hábil, y los testigos falsos (testigos de profesión), pero bien preparados por los abogados, producen declaraciones que son pauta para la favorable sentencia definitiva.(57)

Es innegable que lo manifestado por el tratadista Porras López quien fué citado por Francisco Ross Gamez en su obra tiene una gran dosis de veracidad y tan es así, que los legisladores sabiendo que la mayoría de las veces los trabajadores no tienen más medios de prueba para demostrar sus -- aseveraciones que por medio de testigos, los que las más de las veces son testigos falsos pero bien aleccionados o preparados como bien se les llama, pues los testigos verdaderos a quienes realmente les constan los hechos se niegan a presentarse a declarar o si lo hacen deponen en contra del trabajador o parte actora y a favor de la parte demandada o patrón por temor a que si dicen la verdad sean separados de su empleo o despedidos y por eso al realizar el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo estableció.

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal --

57.- ROSS GAMEZ, FRANCISCO. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. MEXICO, 1986. PAGINAS 384 y 385.

efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos -- que, de acuerdo a las Leyes tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no -- presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador..."

Con lo anterior el legislador pretendió restar - - fuerza e importancia a la prueba testimonial y dársele a la prueba documental mas confiabilidad.

Como se advierte, si lo anterior es cierto, tam- - bién no es menos cierto que es casi imposible prescindir de la prueba testimonial por ser la única probanza existente, - por lo que se puede decir que la prueba testimonial es un -- mal necesario en la relación jurídico procesal para la decisión de la controversia.

Pero antes de seguir adelante con el planteamiento del problema y de acuerdo como quedó expresado en el Capítulo I, de éste pequeño trabajo, analizaremos mas a fondo el - concepto de prueba testimonial que en dicho capítulo ha especificado de la siguiente manera:

"LA PRUEBA TESTIMONIAL. Es la que tiene por objeto acreditar la veracidad de los hechos que han sido controvertidos a través del dicho de los testigos, debiéndose de cum-

plir en su desahogo, con determinados requisitos que establece la propia Ley, a efecto de que se tome como una verdadera testimonial y se le de valor probatorio pleno o ahora bien,- en la definición mencionada aparecen cuatro elementos muy importantes y que son:

A).- El primer elemento es que la prueba testimonial debe de estar enfocada a acreditar la veracidad de los hechos que han sido controvertidos, pues sería ocioso o innecesario tratar de demostrar a través de esta probanza hechos que han sido aceptados tanto por la parte que resulta - directamente afectada como por la parte que lo expresa y que puede resultar también afectada por el hecho en cuestión.

Para mayor comprensión de lo anterior es necesario exponerlo a través de un ejemplo y podemos poner como un hecho que el trabajador actor en una demanda manifiesta que fué contratado verbalmente por una empresa en una determinada fecha y la empresa demandada al contestar ese hecho en -- cuestión, contesta que es cierto, en tal razón de qué nos -- serviría la prueba testimonial, pero al contrario, pensemos en el mismo hecho expuesto en la demanda, pero aquí la empresa niega tal circunstancia, entonces es cuando surge un hecho controvertido ya que una de las partes afirma algo y la otra la niega, y es donde puede surgir la necesidad de la -- prueba testimonial;

B).- El segundo elemento de la definición en cuestión es que la testimonial se debe realizar a través de testigos; en consecuencia de esto debe referirse necesariamente a la posición que adoptamos sobre el significado de testigo en el primer tema del presente trabajo, y que fué en el sentido de que:

TESTIGO.- Es la persona fidedigna de uno u otro -- sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio." o sea, que - el testigo necesariamente debe ser una persona fidedigna, ésto es que a través de su dicho, y de las circunstancias especiales que envuelven su narración sea creida pues en caso -- contrario sería una persona no fidedigna, además de lo anterior, es necesario que esa persona física no sea parte en el juicio, o sea, debe ser una persona extraña a él, o por decirlo de una mejor manera, que no tenga interés en el resultado de dicho juicio, y es muy importante resaltar que en -- nuestra legislación el testigo puede ser tanto hombre como - mujer.

C).- El tercer elemento es que se debe de cumplir su desahogo con determinados requisitos que establece la propia Ley, o sea que no cualquier expresión o afirmación de un hecho por una persona se puede tener con valor probatorio -- pleno, sino que se debe cumplir con determinados requisitos

que por razón de método nos referiremos más adelante.

D).- El cuarto elemento es que una vez que han reunido los tres requisitos anteriores se tome como una verdadera testimonial, o sea, que haga fé, concientemente nos referiremos al tercer elemento de la definición por ser éste el mas importante y que merece estudio por separado, ya que al decir la palabra Ley está refiriéndose a cualquier rama del Derecho, así sea la rama penal y en su caso Ley de Procedimientos penales, Ley Civil y en su caso Ley de Procedimientos Civiles, pero para éste trabajo en específico nos referiremos a la Ley Federal del trabajo la cual establece determinados requisitos a los cuales nos referiremos en la forma y términos que exige la Ley Federal del trabajo, y tenemos que el primer requisito es que la prueba testimonial se desahogue ante la propia autoridad jurisdiccional laboral, que está conociendo del caso o negocio o bien, que ésta indique ante que autoridad se debe desahogar tal probanza y bajo pena de que, tal declaración se toma como una testimonial rendida sin los requisitos de ley y no se le dé valor probatorio alguno, o sea, dicho de otra manera que la prueba testimonial en materia laboral no se debe desahogar ante cualquier persona que tenga fé pública.

Otro requisito lo encontramos en la fracción I del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece

la limitación de tres testigos, aún cuando se trata de un requisito de la Ley, la misma es omisa en cuanto a su sanción. ya que no impone ninguna para el caso de que alguna de las - partes ofrezca más de tres testigos, y sin embargo ha sido - práctico para la Junta por lo que las autoridades jurisdic-- cionales lo que hacen es en el caso de que se señalen y se - ofrezcan más de tres testigos, o sea, de cuatro en adelante. concedan un término de tres días para que la parte oferente de una prueba testimonial indique los tres testigos con los que se recibirá la misma y de no hacerlo la Junta de oficio se los limitará, tomando como una práctica el hecho de limitarle a los tres primeros que se mencionan nunca a los de en medio o a los del final, que en el último de los casos debería actuar en ésta forma, sin embargo nosotros consideramos que en tal caso la prueba no estaría ofrecida conforme a derecho, por lo que la sanción que se debería de imponer en -- tal circunstancia sería la de desechar dicha prueba; mas sin embargo también debemos tomar en consideración que en todo - caso al admitir la prueba con el número de testigos ofrecidos; la debería de condicionar al hecho de que en el momento del desahogo de la misma la parte que haya ofrecido dicha -- probanza deberá únicamente tomar la declaración de tres testigos por cada uno de los hechos que pretenda probar, ya que hay muchas ocasiones en que los testigos no se presentan y -

estarían las partes en posibilidad de desahogar dicha prueba con aquellos que si se hayan presentado el día y hora que haya sido señalada dicha probanza para su desahogo.

Otro requisito lo encontramos en la fracción II -- del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo; como se advierte en ésta fracción señala que se deben expresar los nombres y direcciones de los testigos y además que en caso de - no poderlos presentar señalará la causa o motivo justificado que le impida hacerlo, aquí han surgido grandes problemas, - pues la ley es clara se debe ofrecer la prueba testimonial - señalando en primer lugar los nombres de las personas que -- fungieron como testigos, pero ¿Qué sucede cuando el testigo da solo un nombre y un solo apellido y al momento de la diligencia se descubre que tal testigo tiene dos nombres y dos - apellidos? o bien, que es el caso más común tiene un nombre y dos apellidos, las autoridades laborales en tal problema - se encuentran con opiniones contrarias, ya que algunas consideran que al no tener seguridad sobre si la persona que comparece es el testigo ofrecido, no se debe recibir por la persona que comparece tal testimonio y en consecuencia se declara desierta dicha prueba, otras autoridades consideran que - es común que las personas al momento de dar sus nombres se - presenten con el nombre con el cual son mas conocidos y den también el apellido paterno, y en tal razón se debe recibir

la prueba con la persona que se presente, como se advierte - los dos criterios tienen mucha consistencia jurídica, por -- nuestra parte consideramos que el criterio correcto aplicado es el segundo de los mencionados.

Igualmente sucede en aquellos casos en que el testigo es del sexo femenino y con la particularidad de que es casada, y por costumbre o práctica común proporciona su nombre de soltera y al presentarse a declarar, proporciona su - nombre de casada, con lo cual se podría considerar que se -- trata de diversa persona, siendo que la realidad no es así, sino que se trata de la misma persona, pero con estado civil distinto al cual fué ofrecido originalmente, habiéndo sido - admitido en éstos términos, igualmente hay una aceptación de que se trata de la misma persona, por lo que la autoridad ha considerado que debe ser tomada su declaración para que surta los efectos legales correspondientes.

En cuanto al domicilio, aquí el problema surge con las autoridades de la Federación ya que tanto los Jueces de Distrito, como los Tribunales Colegiados en varias tesis, -- han sentado precedentes de que cuando se compromete la parte oferente de la prueba testimonial a presentar a los testigos no es requisito para admitir o desechar la probanza el que - se exprese o no el domicilio de los testigos propuestos, ya

que si la parte oferente se compromete a presentarlos no está obligado a proporcionar el domicilio de ese testigo, sino únicamente en el caso de que existiere algún impedimento legal y lo haga saber a la autoridad expresando así el motivo que le impide presentar a dicho testigo y en éste caso sí debe señalar el domicilio de dicho testigo para que en su defecto corra a cargo de la Junta la citación de ese testigo; por nuestra parte consideramos que tal criterio en cualquier momento será cambiado por dichas autoridades, ya que la ley es clara, no es requisito para admitir o desechar la probanza que se exprese o no el domicilio del testigo.

Posteriormente solo señala la obligación de las partes de presentar a los testigos, con la salvedad de que en caso de no poder hacerlo se citará por medio de la Junta, siempre y cuando se señale la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos, algunas autoridades laborales solicitan a los oferentes que prueben esos motivos, lo cual es violatorio de la ley ya que solamente habla la misma de que se señale, o sea, que se exprese el motivo pero no que tengan que acreditar por medio de pruebas la imposibilidad para presentarlos.

Otro requisito lo establece la fracción III, del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo; en éste caso la Ley es clara, si el testigo radica fuera del lugar de resi--

dencia de la Junta, la parte oferente debe necesariamente -- ofrecer el pliego de preguntas o pliego interrogatorio, de - no hacerlo, se declarará desierta, sin embargo, surge un problema y es en el hecho de que, si la parte que ofreció dicha prueba no entregó copia del pliego interrogatorio a sus contrarios, se le deberá declarar desierta la probanza, o si -- por el contrario se deberá sacar copia de dicho pliego a costa del que no lo hizo, las autoridades laborales con residencia en el Distrito Federal han guardado silencio, pretextando que no se ha dado ese supuesto, y en caso de darse, ya verían que acuerdo en su caso dictarían, por nuestra parte consideramos que el criterio que se debe aplicar es el de sacar pliego a costa del oferente de la prueba.

Otro requisito lo encontramos en la fracción IV, - del artículo multimencionado, pero habla dicha fracción en - una forma bastante confusa, con el fin de que la parte oferente no ofrezca algún requisito y se tenga por no ofrecido tal testimonio, ésto es tal vez con el objeto de que, no se distraiga de sus funciones a ese alto funcionario público y por tal motivo lo mejor es ofrecerlo como si se tratara de - un testigo normal.

La confusión radica en primer lugar que se debe -- entender por alto funcionario público, luego da a la Junta - una facultad de decisión bastante irrestricta, pues indica a juicio de la misma, dando a entender que es la Junta la que

debe indicar cuales son y cuales no, los altos funcionarios públicos, indica que este alto funcionario podrá rendir su - declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto - en éste artículo en lo que sea aplicable, en primer lugar la Junta a veces un funcionario menor podrá declararlo alto funcionario, pretextando que a su juicio lo es sin embargo, bajo nuestro concepto los altos funcionarios son los que se -- mencionan en los dos primeros párrafos del artículo 110 de - la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y - que a la letra dice:

Artículo 110. Podrán ser sujetos de juicio político los Senadores y Diputados al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Secretarios de Despacho, los Jefes del Departamento Administrativo, los Representantes a la Asamblea del Distrito Federal, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, el - titular del Organo u Organos del Gobierno del Distrito Federal, El Procurador General de la República, los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, los Magistrados y Jueces del Fuero Común del Distrito Federal, los Directores Generales o sus - equivalentes de los Organismos Descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, Sociedades y Asociaciones asimiladas a éstas y Fideicomisos Públicos.

Los Gobernadores de los Estados, Diputados Locales y Magistrados de los Tribunales Superiores de Justicia Locales, sólo podrán ser sujetos de juicio político en los términos de éste Título por violaciones graves a esta Constitución y a las leyes federales que de ella emanen, así como por el manejo indebido de fondos y recursos Federales, pero en éste caso la resolución será únicamente declarativa y se comunicará a las legislaturas Locales para que en ejercicio de sus atribuciones procedan como corresponda.

Como se aprecia estos son los altos funcionarios y la característica es simple, tienen en sus manos al más alto y digno encargo que les puede dar un pueblo, la dirección y administración de su economía y la aplicación de la Justicia.

Como se advierte no todos pueden ser Altos Funcionarios y sin embargo la Junta así lo puede disponer.

Tampoco se indica que domicilio se debe poner de éste testigo, si el domicilio de su alto encargo, o su domicilio particular, tampoco se indica si debe o no presentarse pliego de preguntas y si las otras partes tienen el Derecho de presentar pliego de repreguntas, al preguntarse a las autoridades el criterio que sustentarían sobre tal fracción invariablemente contestaron que realmente y en lo particular jamás llamarían a un alto funcionario a declarar ni siquiera

por oficio, pues, es ilógico pensar que éstas personas supie ran datos sobre un despido, sobre el puesto que ocupa una -- persona, etc., pues todo lo demás debe constar en documentos que posiblemente se les pediría que reconocieran por oficio la firma de algún documento y su intervención en él.

Sin embargo, la ley es clara y deben las Juntas so licitar el testimonio de tal funcionario aún por oficio, admitiéndose la característica de presentar pliego de preguntas, darse oportunidad de presentar pliego de repreguntas a las no oferentes y de señalar como domicilio el de su alto - encargo.

Hay otro requisito y es el del testigo espontáneo,- para nosotros no existe en materia laboral tal testimonio, - pues los testigos deben ser ofrecidos en la audiencia respec tiva y en la etapa de ofrecimiento de pruebas, al preguntár- sele a las autoridades laborales si se permitiría declarar a un testigo espontáneo contestaron, que eso no era un testigo espontáneo eso era un metiche, pues su testimonio no consta- ba dentro de las pruebas y que se consideraba testigo espon- táneo a aquel que siendo ofrecido indicaba que no había sido citado ni por la Junta ni por la parte que lo ofreció y sin embargo iba a declarar lo cual le restaba toda credibilidad, pues nadie puede saber lo que no le ha sido informado.

El maestro Nestor de Buen L. en su obra "Derecho procesal del Trabajo, habla de que, el legislador haciendo caso al principio de desconfianza, rodea ésta prueba de todas las garantías posibles; que se traducen en una serie de principios secundarios los que hace consistir en:

"PRINCIPIO DE LA CARGA DE PRESENTACION. Cada parte debe presentar a sus testigos salvo que tenga motivos justificados, que habrá de invocar, para no hacerlo. (arts. 813 - II y 815-I).

PRINCIPIO DE LA IDENTIDAD DEL TESTIGO. En general se manifiesta con la exigencia legal de señalamiento previo del domicilio del testigo, lo que debe hacerse desde el ofrecimiento de la prueba, obviamente con el objeto de dar oportunidad a la contraparte para investigar sus antecedentes y, en su caso, preparar adecuadamente la tacha.

Además, desde 1980 se indica que "El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes y si no puede hacerlo en el momento de la audiencia la Junta le concederá tres días para ello..." (art. 815-II).

El problema fundamental es que en México no existe un sistema de identificación nacional. No todo el mundo usa licencia o pasaporte, de manera que el valor de otro tipo de identificación siempre será relativo. Aunque la ley no lo dice, debe inferirse que si el testigo no se identifica, ni

en el momento de la diligencia ni dentro de los tres días, - se deberá tener por no desahogada la prueba.

PRINCIPIO DE LA SEPARACION DE LOS TESTIGOS. Para - evitar que se comuniquen entre ellos después de haber sido - interrogado alguno, los testigos deben separarse, pero no solo entre sí sino también de los representantes y de la parte por la que declaran (art. 815-III).

Este principio poco eficaz a partir de la precariedad de los locales que ocupan las Juntas, en términos generales, y lo apretado de los espacios destinados a los litigantes, apoderados, testigos, peritos, etc. de ahí que el control de la separación suela ser escaso y frecuentes los gritos y protestas de la parte afectada cuando es notorio que - los testigos se están comunicando entre sí o con abogados o partes.

PRINCIPIO DE LA ORALIDAD DEL INTERROGATORIO. Nada impide que se formulen las preguntas por escrito, pero es necesario que se dicten de manera verbal salvo en el caso de - desahogo por exhorto o tratándose de altos funcionarios públicos (art. 815-III).

PRINCIPIO DE LA LITERALIDAD DE LA TRANSCRIPCION. - Dispone el artículo 815-VII que "Las preguntas y repreguntas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras..."

PRINCIPIO DE LA VERACIDAD. Es evidente que una - - prueba testimonial no puede tener otro objeto que el de conocer la verdad de ciertos hechos. Pero la desconfianza notoria y justificada frente a la prueba obliga a la autoridad a tomar ciertas providencias destinadas a evitar o por lo menos, a hacer más difícil, la declaración mentirosa. Para -- ello se advierte al testigo, al iniciar su comparecencia, de las penas en que incurren los testigos falsos y por si fuera inclinado a mentir, se toman sus datos personales, lo que - podrá facilitar posteriormente su localización y, en su caso captura. Estos son: nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja. (art. 815-IV)

PRINCIPIO DEL LIBRE INTERROGATORIO. Como es lógico los testigos deben ser examinados, en primer lugar, por la parte que los ofrece y, en segundo término por la otra. Con respecto al interrogatorio al que puede someterse a un testigo la propia autoridad la ley se limita a decir que "La junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al - testigo" (art. 815-VI), lo que significa que puede hacerlo - en cualquier momento, inclusive, durante el interrogatorio - de alguna de las partes.

PRINCIPIO DE LA JUSTIFICACION DE LAS RESPUESTAS. - Las respuestas de un testigo no valen por sí mismas si no -- van acompañadas de una explicación suficiente del porqué el testigo sabe lo que ha dicho. Es claro que, en ocasiones, -

testigo sabe lo que ha dicho. Es claro que, en ocasiones, - esa justificación se desprende de las mismas respuestas pero si no es así, el testigo estará obligado a expresar la razón por la que sabe lo que ha declarado, quiere decir, la razón de su dicho. (art. 815-VIII)

PRINCIPIO DE LA FORMALIDAD. La declaración de un testigo debe de ir respaldada por su firma. La Ley exige que "enterado de su declaración (firme) al márgen de las hojas - que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el Secretario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en la substancia ni en la - redacción".(art. 815-IX)

PRINCIPIO DE LA INDIVISIBILIDAD DE LA PRUEBA. Es - un principio relativo que encierra, fundamentalmente, sólo una pretensión de la unidad en la recepción de la prueba. Nada dice sobre el particular la LFT y el CFPC, sólo indica -- que "Los testigos serán examinados separada y sucesivamente, sin que puedan presenciar las declaraciones de los otros. -- Cuando no fuera posible terminar el examen de los testigos - en un solo día, la diligencia se suspenderá para continuarse al día siguiente hábil".(art. 177)

En realidad la indivisibilidad de la prueba se explica porque la recepción en días distintos, así sean sucesi

vos, da oportunidad a la parte que los ofrece a preparar a - los testigos faltantes, precisamente a la vista de lo que ha ya ocurrido y, de manera especial, de las repreguntas de los contrarios. Sin embargo, en la práctica es frecuente que se produzca esa división. Las únicas medidas que suelen tomarse es que la audiencia se continúe al día hábil siguiente y que no se entregue copia de lo actuado a las partes sino hasta - el término de la diligencia." (58)

Sin embargo es evidente que no se puede impedir la previa preparación de los testigos con todas las seguridades que hasta el momento se intenta rodear a esta prueba, a menos que en un futuro se descubra una substancia o se invente una máquina, que permita, por decirlo así, leer la mente, de la persona que se encuentra declarando ante un tribunal y poder saber con la seguridad necesaria si lo que declara es o no cierto, y como le consta todo lo que ha declarado.

Los motivos que pueden afectar la credibilidad del testimonio, están implícitos en las contestaciones que el -- testigo da a las preguntas que le formula la parte que lo -- presenta y las repreguntas que le formulan las otras partes, incluso los miembros de la Junta.

58.- DE BUEN L., NESTOR.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.-EDITORIAL PORRUA, S.A..- PAGS. 455, 456 y 457.

El juzgador para valorar el dicho de un testigo, - debe tomar en cuenta su posibilidad de mentir, pues precisamente los motivos que se aducen para que el testigo en cuestión tuviera conocimiento de los hechos sobre los que depone son causas que hacen sospechosa de faltar a la verdad, incluyendo en ésto que el declarante diga que tiene amistad íntima con alguna de las partes, que desea que alguna de las partes gane el juicio, que tenga presentada demanda en contra - de alguna de las partes. (para lo cual puede promover el incidente de tachas respectivo, no debiéndose olvidar que la - Ley Federal del trabajo en su artículo 778, establece que se pueden ofrecer nuevas pruebas que tengan como fin probar las tachas que se hagan valer en contra de testigos.)

Aquí surge una gran pregunta, a que tipo de pruebas se refiere el mencionado artículo para probar tachas de testigos, algunas autoridades indican que solamente se pueden admitir como máximo documentales, mas no otro tipo de -- probanzas, tales como testimoniales, etc., otras autoridades indican que las pruebas que pueden ofrecerse son de todo tipo, pues al no existir limitación alguna por la ley, con base en el principio general de derecho que dice: que para los gobernados todo lo que no está prohibido está permitido, se deben aceptar cualquier prueba que ofrezca la parte que presenta tachas a un testigo, así lo ha interpretado el Tribunal -

Colegiado del Noveno Circuito que a la letra dice:

"1545 TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL.- CASO EN QUE EL DESECHAMIENTO DE LAS MISMAS IMPLICA VIOLACION A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO.- Si una de las partes en un - juicio laboral formula tachas a los testigos de la contraria. ofreciendo prueba testimonial para pretender justificarlas, y la junta desecha de plano y en forma ilegal la promoción, a juicio de éste Tribunal Colegiado se está en un caso de -- violación a las leyes del procedimiento, de acuerdo con la - fracción XI del artículo 159 de la Ley de Amparo, el cual determina que se considerarán violadas dichas leyes en los casos análogos a los de las fracciones que la preceden, toda - vez que la situación es similar a la de la fracción III del mismo dispositivo, conforme a la cual se establece como violación del procedimiento que afecta a las defensas del quejoso cuando no se le reciben las pruebas que legalmente haya - ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley, y en el caso, la no admisión de las tachas implica la no recepción - de las pruebas ofrecidas legalmente para justificar la objeciones a los testigos.

Es importante manifestar que se entiende por ta- - chas a los testigos, circunstancias, los hechos que le concurren sea en la persona del testigo o en sus declaraciones y

59.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- TOMO III.- MAYO EDICIONES S. DE R.L..- PAG. 367.

por los cuales éstas últimas pierden eficacia probatoria; éstas circunstancias pueden ser determinadas a priori porque son muy numerosas y es así imposible agotar los hechos y circunstancias que las constituyen.

En tal virtud ésto ha sido aceptado por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Jurisprudencia visible en el informe 1983 que a la letra dice:

TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. Las tachas constituyen solamente las circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtué lo manifestado por el testigo pues en éste caso los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba. (60)

Es importante resaltar el hecho de que aún cuando se ha determinado según se advierte de la tesis sustentada por el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito visible en el informe 1982, tesis 68 que dice:

60.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- INFORME 1983.- SEGUNDA PARTE.- CUARTA SALA.- MAYO EDICIONES. PAG. 17 y 18.

TESTIGOS, VALOR PROBATORIO DE LAS DECLARACIONES DE LOS.- No basta que los testigos presentados por una de las - partes del juicio no sean tachados, para que sus declaraciones tengan valor probatorio pleno, pues si de sus propios atestados o de las respuestas que den a las repreguntas que - se les formulen en relación con lo que afirmaron al contestar las preguntas directas que se les hicieron, se desprenden datos de parcialidad o de inverosimilitud o hace sospechosos a los testigos que fueron preparados, etc. es obvio - que ello hace ineficaces las declaraciones a las pretensiones del oferente.

Como se advierte no es importante que los testigos sean tachados o no por alguna de las partes para que tengan validez sin embargo, por nuestra parte consideramos que sí - deben de ser tachados los mencionados testigos con el fin de allegarle al juzgador todos los elementos necesarios para su mejor solución.

61.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- TERCERA PARTE.- INFORME 1982.- MAYO EDICIONES, S. DE R. L. - PAGS. 358 y 359.

2.- CLASES DE TESTIGOS.

El tratadista Eduardo Pallares, en su obra Derecho Procesal Civil, establece una división en dos grandes grupos los llamados instrumentales que son aquellos que la Ley exige para la validez e incluso la mera existencia de un acto - jurídico y los que declaran en juicio, para dar orígen a un medio de prueba y son los llamados testigos judiciales.

Estos últimos a su vez los clasifican en:

a).- Testigos Abonados, los que no tienen tacha legal alguna, y también aquellos que no pudiendo ratificar su dicho, por estar ausentes o estar muertos, son sin embargo - considerados fidedignos y veraces, "mediante la justifica- - ción que se hace de su veracidad e idoneidad".

b).- Testigo de Oídas, es el que no conoce el he-- cho sobre el cual declara por haberlo presenciado, sino que sabe de él porque otras personas le han infomado a su respecto. En sentido opuesto se llama testigo ocular el que tiene un conocimiento directo del hecho litigioso.

c).- Llámense testigos mudos por extensión del lenguaje, a las cosas materiales e inanimadas "que sirven para inferir de ellas la existencia del hecho a probar". Este - miembro de la clasificación existe sobre todo en las causas penales. Se dice, por ejemplo, que un cuchillo ensangrenta-

do o un revolver que se halla en poder del supuesto delin- - cuente o en su domicilio, son testigos mudos que declaran -- contra él.

d).- Testigos Singulares, son aquellos que difieren en sus declaraciones " sea en el hecho, en la persona,en el lugar, tiempo o circunstancias esenciales ". Hay distintas clases de singularidad, la obstativa o adversativa, que consiste en que las declaraciones son contrarias respecto de un mismo hecho o en la substancia de lo declarado. Por ejemplo un testigo afirma que el contrato en litigio se celebró en la Ciudad de México y otro que en Toluca. Las declaraciones por ser de tal manera opuestas carecen de valor probatorio. La singularidad es acumulativa o adminiculativa cuando los testigos declaran sobre hechos diversos, pero que lejos de excluirse se complementan. Por ejemplo, un testigo afirma que la mujer casada a quien se le imputa haber cometido - adulterio y por ésta causa se le demanda el divorcio, dice - que la vió salir de su casa con su cómplice a las diez de la mañana y otro testigo sostiene que a las once del mismo día los encontró en un hotel. La última especie de singularidad es la diversificativa, y existe cuando los testigos declaran sobre hechos diversos que ni se excluyen los unos a los - -- otros ni se complementan. No es necesario ejemplificarla.

e).- Testigo necesario, era el que, siendo inhábil

para declarar como testigo sin embargo de ello la Ley lo admitía en las causas de delitos graves como los de lesa majestad y pecado nefando, de tal manera que el legislador incurría en el error de servirse de su testimonio en los juicios donde se imponía la pena de muerte, y en cambio le negaba todo valor en los demás juicios.

f).- testigos de apremio, llamábase así al testigo que se negaba a comparecer y se le obligaba a hacerlo por medio de la policía.

g).- Mayor de toda excepción, es el testigo libre de toda tacha. (62)

El Diccionario de la Legislación y Jurisprudencia da una enumeración de testigos y los divide en:

Testigo abonado. El 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 fidedigno me- - diante la justificación que se hace de su veracidad y de no tener tachas legales.

Testigo auricular o de oídas. El que depone de algún caso o por haberle oído a otros. No tiene fuerza su testimonio, sino cuando recae sobre algún suceso antiguo, o - -

62.- PALLARES, EDUARDO. DERECHO PROCESAL CIVIL. PAGS. 405 y 406.

cuando se trata de probar la fama pública.

Testigo ocular o de vista. El que depone de algún caso a que se halló presente. Su testimonio es válido, concurriendo las circunstancias expresadas en la palabra testigo.

Testigo instrumental. El que asiste al otorgamiento de un instrumento o escritura. Si un escribano asegura -- que hizo o escribió tal instrumento, y los testigos puestos en él niegan haberlo presenciado, aquel será creido siendo - de buena fama y estando el instrumento conforme a la nota de su registro o protocolo; pero no siendo el escribano de buena fama, y sí hombres buenos los testigos, el instrumento hecho de poco tiempo acá, deben éstos ser creídos y no al es-- cribano.

Testigo judicial. El que declara ante la justicia en materia civil o criminal lo que sabe sobre los hechos contestados.

Testigo falso. El que falta maliciosamente a la -- verdad en sus deposiciones, sea negándola, sea diciendo lo - contrario a ella.

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.

Testigos singulares. Los que discuerdan de los -- otros en el hecho, persona, tiempo, lugar o circunstancias - esenciales. La singularidad puede ser de tres maneras, obstativa, administrativa 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, como si uno dice, que Pedro fué muerto en el campo, y otro - que en la iglesia; ésta singularidad desvanece la fé de los testigos de modo que no ha de darse crédito a ninguno de - - ellos. Llámase adminiculativa o acumulativa, cuando los testigos deponen de hechos que aunque diversos se ayudan mutuamente para probar el punto que se controvierte, como si un - testigo dice que vió a Manuel comprar una espada, otro que - le vió herir con una espada a Jerónimo y otro que vió en -- sus manos una espada ensangrentada: ésta singularidad no desvanece sino que corrobora los dichos de los testigos, los -- cuales pueden hacer plena probanza en las causas civiles, e inducir grave presunción, aunque no prueba completa en las - criminales. Se llama por fin diversificativa, cuando los -- testigos deponene de hechos diversos que aunque no sean contrarios ni repugnantes entre sí no se ayudan mutuamente el - uno al otro, como si un testigo dice que Pedro prestó a Juan cien reales en tal día y tal parte, y otro que le prestó - - veinte en otro día y paraje; ésta singularidad ni desvanece

ni corrobora los dichos de los testigos, los cuales siendo - mayores de toda excepción harán solo prueba semiplena cada - uno por su hecho.

Testigos testamentarios. Los que asisten al otorgamiento de algún testamento u otra disposición de última voluntad.

Testigos mudos. Las cosas inanimadas que sirven para la ilación de algún hecho y la convicción del acusado; -- cuales son los instrumentos con que se ha ejecutado algún delito, como el puñal o la llave falsa que pertenece o se encuentra a la persona sobre quien recaen las sospechas. No - hacen prueba plena pero inducen presunción. (63)

El Diccionario de Derecho Procesal Civil de Eduardo Pallares los divide en:

Testigos idóneos. Los que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos, merecen fé en lo que declaran.

Testigos abonados. Los que no tienen tacha legal;- y el que no pudiendo ratificarse en su declaración por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad".

63.- ESCRICHE, DN. JOAQUIN. DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA. NUEVA EDICION. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR. PAGS. 1502 y 1503.

Testigo auricular o de oídas. El que no conoce personalmente los hechos sobre los que declara. Las palabras de vista y "ocular" no deben inducir a error; el testigo es ocular o de vista aunque no conozca por medio de los ojos la cosa o hecho respecto de los cuales depone, sino por medio de otros sentidos. Por ejemplo, es testigo ocular el que oyó decir las palabras a las que se refiere su deposición. Lo importante es que su conocimiento sea personal y directo, y no transmitido por otras personas. En la legislación antigua -- sus declaraciones hacían prueba plena.

Testigo instrumental. El que concierne a la celebración de un acto jurídico, como uno de los requisitos necesarios para la validez del mismo.

Testigos judiciales. Los que declaran en los tribunales.

Testigo falso. Escriche lo define como el que falta maliciosamente a la verdad en sus deposiciones, sea negándola, sea diciendo algo contrario a ella. En mi opinión, el testigo, es falso aunque no declare por malicia.

Testigo necesario. El que teniendo tacha legal para dar testimonio, era sin embargo de ello admitido, por necesidad, en determinadas causas, cuando faltaban testigos hábiles.

Testigos singulares. Los que en sus declaraciones no están de acuerdo con otros testigos, en hechos esenciales sobre los que declaran. La palabra singular no debe inducir a error, porque la singularidad de que se trata siempre presupone la pluralidad de testigos. Un solo testigo nunca puede ser singular desde el punto de vista de examinarlos.

Testigos testamentarios. Los que asisten al otorgamiento del testamento, bajo pena de nulidad del mismo.

Testigos mudos. Las cosas materiales que sirvan para la prueba de un hecho y la convicción del acusado.

Testigo de apremio. Llámase al que se niega a comparecer para rendir su declaración, y era compelido por el Juez por los medios legales de apremio. (64)

El diccionario de Derecho Usual de Guillermo cabanellas, en su Tomo IV clasifica a los testigos de la siguiente manera:

Testigo abonado. El que carece de tacha legal. -- Aquel que no pudiendo ratificarse su declaración por haber, muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo o fidedigno por la justificación de su veracidad y de no existir ta- --

64.- PALLARES, EDUARDO. DICCIONARIO DE DERECHO PPROCESAL CIVIL.- PAGS. 767 y 768.

cha contra él.

Testigo auricular. Según Escriche, se llama así - al testigo que, siendo citado por el Juez, para que deponga en alguna causa, se resiste a comparecer, y es compelido a ello con multa y con cárcel.

Testigo de cargo. El que declara en contra del -- procesado o acusado. En general, los presentados por el fiscal o el acusador privado.

Testigo de conocimiento. Cuando el Notario no conoce al testador o a otro otorgante de un acato o contrato - se denomina testigo de conocimiento a la persona conocedora de la parte, y a su vez conocida del Notario, que establece el enlace preciso para la identidad de la persona: su nombre y apellido. En la práctica, cuando los Notarios no recelan alguna maniobra desleal, se dan por conocedores de los otorgantes, bien por la presentación que en términos sociales se les haya hecho antes o por el exámen de documentos de identidad que juzguen suficientes; en otro caso, sobre todo en las grandes capitales, resultaría en ocasiones complicadísimo encontrar auténticos testigos de conocimiento.

Testigo de descargo. El que depone a favor del acusado. En general todo el presentado por su defensor.

Testigo de los testamentos. El que con carácter -- instrumental, cuando interviene Notario u otro fedatario público, o exclusivamente en casos especiales, en unión de algún testigo mas, es requerido por ley o costumbre en número y en las condiciones señaladas para la validez del testamento.

El de conocimiento, cuando el Notario o los testigos instrumentales no estaban al tanto de la identidad del testador.

Testigo de oídas. El que relata lo que ha oído a - otros testigos, que si oyeron o vieron lo que se aduce o controvierte. No por ser el testimonio de algún dicho es el - testigo de oídas, aunque sea el oído el órgano que haya servido para captar lo que se refiere.

Testigo de vista. Denomínase asímismo testigo ocular, el que presenció personalmente lo que refiere, sea la - percepción por la vista o por el oído.

Testigo en el matrimonio. En el matrimonio civil, se precisa además del funcionario público que hace eficaz el acto y extiende acta del mismo, dos testigos mayores de edad y sin tacha legal, que tienen carácter instrumental. Su importancia es tan decisiva, que es causa de nulidad del matrimonio, con evasivas o reticencias.

Testigo hábil. El que tiene capacidad legal para - declarar y contra el cual no hay tacha admisible.

Testigo instrumental. En los instrumentos o documentos notariales, el que firma junto con el notario, para solemnidad del acto, y afirmar así el hecho y contenido del mismo.

Testigo inhábil, El que por incapacidad natural o por disposición de la Ley, no puede prestar testimonio.

Testigo Judicial. El que acerca de hechos controvertidos, o de su exclusivo conocimiento, declara en materia civil o criminal conforme a su leal saber, al tenor de las - preguntas o repreguntas que se le hagan, o haciendo uso de - la libertad que le concede la ritual interrogación de si tiene algo mas que declarar sobre el caso. Se trata del testigo que sirve de prueba, a diferencia del que actúa para solemnidad de algún acto o contrato.

Testigo mayor de toda excepción. El que carece de tacha o excepción legal. Persona cuyo testimonio u opinión,- por su autoridad moral, su prestigio o información, es decisivo.

Testigo mudo. Nombre que se da a las cosas inanimadas cuando sirven de prueba indiciaria; como la tenencia de los instrumentos o útiles de un delito. que implican un cargo, a menos de dar satisfactorias explicaciones sobre su po-

sección.

Testigo necesario. Aquel sobre el cual pesa alguna tacha legal, no obstante lo cual se admite su testimonio por la precisión de informes o datos.

Testigo ocular. Testigo de vista.

Testigo para simples referencias. Con éstos testigos lo que se busca son pistas u orientaciones, que han de ser comprobadas por otros medios de prueba, sin que el solo testimonio de esta clase pueda tomarse en cuenta en el fallo: aunque de todas formas puede influir en el ánimo del Juez, cuando aprecia en su conjunto los elementos probatorios.

Testigo presencial. El que depone sobre dichos o hechos oídos o vistos por él acaecidos en su presencia.

Testigo rogado. El especialmente requerido para un acto, a diferencia de la persona que presencia sin obligación, por curiosidad, casualidad u otra causa un acto.

Testigo singular. El que es único en lo que declara. Para Escriche, el que discuerda de otros en el hecho, persona, tiempo, lugar o circunstancia esenciales.

Testigo sinodal. En el Derecho Canónico la persona honesta, proba y suficiente por sus conocimientos, que el sínodo designa para atestiguar acerca de la observancia de los estatutos sinodales.

Testigo testamentario. Testigo de los testamentos.

Testigo único. Se designa así al que por circuns-- tancias especiales ha sido la sola persona que ha presenciado un hecho. También el que declara algo que ningún otro testigo comprueba ni niega. (65)

Algunos autores como Humberto Briseño Sierra, consideran como una clasificación mas de testigos o como si se tratara de un testigo, al perito, indicando que el perito es un testigo del propio juzgador ya que, ilustra su criterio - para resolver tal o cual asunto, nosotros por nuestra parte, no estamos de acuerdo con este tratadista pues, sería real-- mente ilógico que la prueba pericial tuviera su propia forma de desahogo cuando es la misma prueba testimonial, además -- los testigos solamente declaran lo que vieron, oyeron y les consta, en cambio los peritos aparte de informar esto, pueden sacar conclusiones y opinar sobre la trascendencia de la materia sobre lo que se le pregunte su opinión en cuestiones ajenas a la Ciencia del Derecho y así lo ha interpretado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis que manifiesta:

65.- CABANELLAS, GUILLERMO Y ALCALA ZAMORA Y CASTILLO LUIS. DICCIONARIO DE DERECHO USUAL. TOMO IV. PAGINAS 225, 226, 227 Y 228.

PRUEBA TESTIMONIAL.- Para que la prueba testimo- - nial no pierda su característica y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos aparte de su situación perso-- nal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto sola- mente den a conocer al juzgador los hechos que les constan - sin sacar de los mismos conclusiones ni opinar sobre la tras cendencia de tales hechos, pues de otra manera ésta prueba - se confunde con la pericial y queda desvirtuada, ya que una prueba y otra tienen características definidas distintas, co rrespondiendo a los testigos la narración de hechos relacio- nados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percep- ción, y a los peritos de apreciación, por medio de sus cono- cimientos técnicos o científicos, de la importancia y signi- ficación de tales hechos, para la ilustración del juzgador - en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho.

Como se advierte de todo lo anterior, dar una cla- sificación, de testigos es de casi imposible realización, -- pues ni los propios tratadistas se ponen de acuerdo y por -- consiguiente dan diversas clasificaciones.

La Ley Federal del Trabajo establece una clasifica ción de testigos pero exclusivamente en cuanto al número se- gún se advierte de los artículos 813 fracción I y 820 del -- mismo ordenamiento legal invocado al indicar que solo se ad-

mitirán un máximo de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar y que un solo testigo podrá formar convicción.

Los Tribunales de Amparo aceptan la clasificación que en seguida se transcribe en un gran sin número de tesis mismas que posterior a su clasificación se ponen literalmente, siendo la clasificación que aceptan, las siguientes:

TESTIGOS ALECCIONADOS, TESTIGOS PREPARADOS, TESTIGOS PARCIALES, TESTIGO OFICIOSO, TESTIGO CASUAL, TESTIMONIO SINGULAR, TESTIGO OCASIONAL, TESTIGO PRESENCIAL, TESTIGO DE ASISTENCIA, TESTIGO INTERESADO, TESTIGO DE OIDAS Y TESTIGO - QUE SOLO CONOCE DE VISTA A AQUELLOS SOBRE QUIENES DECLARA.

TESTIGOS ALECCIONADOS.- Son aquellos que se anticipan en sus respuestas a preguntas que no les fueron formuladas, por lo que sus declaraciones carecen de valor probato-- rio. (66)

TESTIGOS, PARCIALIDAD EN LAS DECLARACIONES DE LOS. Si los testigos manifiestan al deponer que concurrían al domicilio de su oferente con el objeto de invalidarlos a convivios, es evidente que tales deponentes no merecen credibilidad, por demostrarse la existencia de amistad estrecha con - la parte que los ofreció y, consecuentemente, su parciali--

66.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. INFORME 1987. 3a. -- PARTE. TESIS 22. PAGINA 274.

dad. (67)

TESTIGOS PREPARADOS.- Si en las respuestas que dieron los testigos al interrogatorio al que fueron sometidos - existe gran semejanza, resulta evidente que ello lleva a presumir que fueron previamente preparados, derivándose tal supuesto de la forma en que tales declaraciones respondieron a las pregunta, las que, como se aprecia de su examen, se hicieron en un orden idéntico y fueron contestadas con las mismas palabras y en términos iguales en su mayor parte, por lo que sus deposiciones resultaron dudosas y, por ende, no debió otorgarse eficacia probatoria a las mismas. (68)

TESTIGO OFICIOSO.- es insuficiente y no beneficia al oferente de la prueba la declaración de un testigo que, - al ser interrogado respecto a quien le pidió que compareciera a rendir su declaración, afirma que nadie se lo solicitó, sino que por iniciativa propia se presentó a declarar lo que había visto y oído en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos que se investigan, pues tal declaración pone de manifiesto su carácter oficioso. (69)

67.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. INFORME 1983. 3a. -- PARTE. PAGINA 197.

68.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. INFORME 1987. 3a. -- PARTE. PAGINA 340.

69.- TRIBUNALES COLEGIADOS. INFORME 1982. 3a. PARTE. TESIS - 36. PAGINA 158.

TESTIGO CASUAL. SU DICHO CARECE DE EFICACIA PROBATORIA, SI NO DA UNA EXPLICACION CONVINCENTE DE SU PRESENCIA EN EL LUGAR DE LOS HECHOS.- No es suficiente la afirmación de un testigo, en el sentido de que lo declarado por él lo sabe y le consta de vista y oídas, por haberse encontrado realizando una actividad en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos sobre los que declara, si ésta no corresponde a la que se lleva a cabo en ese lugar, por lo que es menester que explique convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales se encontraba presente en ese sitio, para poder entender su presencia en él y, si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad. (70)

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA LABORAL. INDEBIDO DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje obró incorrectamente al desechar la prueba testimonial ofrecida por el actor, basándose en que se trata de un testigo singular y que por tal motivo su declaración no produciría ningún efecto, puesto que en tales condiciones está prejuzgando, toda vez que de acuerdo con el artículo 820 de la Ley Federal del trabajo, existen casos en que un solo testigo puede formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad y que lo hagan

70.- TRIBUNALES COLEGIADOS. INFORME 1983. 3a. PARTE. TESIS 99. PAGINA 439.

insospechable de falsear los hechos sobre los que declare; - de tal manera que sería hasta que rinda su declaración cuando pueda valorizarse la misma. (71)

TESTIGO QUE SOLO CONOCE DE VISTA A AQUELLOS SOBRE QUIENES DECLARA.- La circunstancia de que un testigo solo conozca de vista a las personas respecto de las cuales le constan determinados hechos, no significa que su declaración carezca de valor, si las identifica debidamente con los hechos ssobre los cuales depone. (72)

TESTIGO (S) DE OIDAS. APRECIACION DE SUS DECLARACIONES.- Los testigos pueden conocer los hechos, bien por -- ciencia propia, por haberlos visto u oído, o bien por causa ajena, por haberlos oído a quien de ellos tenía ciencia propia. La declaración testifical más segura, es la del testigo que conoce los hechos por ciencia propia; mas nuestro sistema basado en la libre apreciación, no puede rechazar la prueba de hechos conocidos por el testigo, en razón de otra causa. El Juez que va recogiendo todos los elementos de prueba, pondrá especial cuidado en averiguar el porque son conocidos del testigo aquellos hechos, por él referidos, sin que pueda

71.- TRIBUNALES COLEGIADOS. INFORME 1983. 3a. PARTE. TESIS - 24. PAGINA 461.

72.- SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION. VOLUMEN CXVIII. -- CUARTA SALA. SEXTA EPOCA. QUINTA PARTE. PAGINA 24.

el Juez rechazar los que aquel alegare, haciendo constar que no le son conocidos de ciencia cierta. (73)

TESTIGOS DE ASISTENCIA EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, NO ES NECESARIO QUE LES CONSTEN LOS HECHOS SOBRE LOS QUE VERSE LA DILIGENCIA, PARA QUE LAS ACTAS TENGAN PLENO VALOR.- Para que las actas administrativas que se levanten en una dependencia del Estado, tengan pleno valor probatorio, no es necesario que a quienes intervienen en calidad de testigos de asistencia, les consten los hechos sobre los que versa la diligencia, sino únicamente que lo que se asiente en las actas relativas sea el resultado exacto de la propia diligencia. (74)

TESTIGOS INTERESADOS EN EL JUICIO.- Si de las declaraciones de los testigos presentados por el actor, se desprende que éstos tienen interés en el juicio, su dicho, por no ser imparcial, no merece credibilidad plena. (75)

TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS.- Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere -

73.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. ACTUALIZACION II LABORAL. MAYO EDICIONES. 1968. TOMO III. PAGINAS 365 Y 366.

74 y 75.- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES. ACTUALIZACION III LABORAL. MAYO EDICIONES. TOMO III. PAGINAS 986, 987 Y 989.

que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, - además, el valor de dicha prueba testimonial depende que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio o -- sea, que se justifique la verosimilitud de su presencia en - donde ocurrieron los hechos. (76)

76.- SALAS DE LA SUPREMA CORTE. SEGUNDA PARTE. CUARTA SALA.- INFORME 1982. TESIS 25. PAGINA 23.

A).- Testigos Idóneos.

Es de especial interés en éste tema, resaltar el - hecho de que, en muchos casos se encuentran procedimientos - en que los testigos de la parte actora afirman por poner un ejemplo, el despido de un trabajador, y en cambio los testigos de la parte demandada, afirman que dicho trabajador se - separó voluntariamente o bien, la excepción en que la parte demandada funda su defensa, aquí nos encontramos con un gran problema, pues por una parte unos afirman una cosa y otros - testigos afirman otra cosa, lógicamente estamos hablando de testigos que rindieron su declaración y no cayeron en contradicción ni en alguna circunstancia en que se pudiera tachar su testimonio, entonces, es lógico pensar que una versión es cierta y otra no, o dicho de otra manera, unos testigos dijeron la verdad y otros mienten no incumbiéndonos para el desarrollo de éste tema ni la carga de la prueba ni el principio vigente en el Derecho del Trabajo de que en caso de duda "la duda beneficia al trabajador", pues en éste caso y para éste pequeño trabajo, tocaría resolver sobre el fondo de un problema, pues no debemos olvidar que no todos los casos son -- idénticos.

Pero éste problema surge de lo que se considera un testigo eficaz y comenzaremos por formular diversas interrogaciones para llegar a ver si podemos dar las características de un testigo eficaz, pues dicho testigo, es el que pue-

de llevar la luz al criterio del juzgador sobre hechos que - no existan plasmados en un documento y que en consecuencia - sólo pueden ser demostrados a la luz de la prueba testimo- - nial y vemos que el testigo debe reunir las siguientes características.

Partiendo de la premisa de que solo pueden ser testigos las personas físicas y no las personas morales, podría caber la preegunta de si todas las personas físicas podrían ser testigos, si de diera una respuesta rápida y sin meditar la se diría que sí, y ésto es cierto, pero todas las declaraciones de esas personas físicas serían eficaces? ó ¿serían - realizadas por un testigo eficaz?, la respuesta entonces tendría que ser "no", pues los altos funcionarios de una empresa, no pueden ser testigos a favor de la misma, pues se entiende que su voluntad está viciada con el cuidado de los intereses que se pusieron en sus manos, y en consecuencia se - consideran testigos parciales a favor de tal empresa, pero - no alcanza tal limitación a todo su personal de confianza, - ésto sólo es en los altos funcionarios de una empresa, pues pensemos en un empleado de confianza al cual se le impone como labores o funciones la de vigilar y supervisar al personal operario, porque existe la medida de presión llamada torturguismo en la producción, con el fin de lograr tales o cuales mejoras en las prestaciones de ese personal obrero, lógi

camente sí podrían ser testigos de tales hechos en contra de un trabajador por la misma razón tampoco pueden ser testigos eficaces los altos funcionarios de un Sindicato, pues por definición su testimonio estaría a favor del trabajador, pues no debemos olvidar que los sindicatos han confundido su misión de proteger a los trabajadores con la de solapar todos sus actos, basándose para decir ésto, en un caso en el que el trabajador se le sorprendió destruyendo materia prima de una fábrica, la empresa al tener conocimiento de éstos hechos de inmediato rescindió la relación laboral del trabajador en cuestión, el sindicato adujo en su defensa una serie de razonamientos que no podrían desvirtuar en lo mínimo el hecho de que haya habido la destrucción del material entonces, emplazó a huega al patrón por reales o por supuestas violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, y solo se desistieron de tal emplazamiento a huelga cuando la empresa reinstaló a tal trabajador, reconociéndole su antiguedad y pagándole los salarios que había dejado de percibir pues, desde el punto de vista económico la empresa perdía más con un estado de Huelga que con otras circunstancias y en otros casos más que sería muy grande de enunciar.

Ahora bien, también existen otras circunstancias que pueden indicar que un testigo es parcial a favor de la parte que lo presenta y es el hecho de que tenga una amistad

íntima con la parte que los presenta y el hecho de que, manifiesten tener interés en el asunto, o sea, que ganara una de las partes y el hecho de ser familiares por consanguinidad o afinidad con la parte que los presenta, todo ésto le resta - validez o hace ineficaz el testimonio de una persona, por -- otra parte, deben de ser sus respuestas uniformes, deben de ser acordes, ésto en cuanto a los hechos esenciales y no en cuanto a circunstancias pues el color de la ropa de una de - las partes, el como se encontraba un objeto, son cosas cir-- cunstanciales que no invalidan una declaración, deben declarar en relación con lo hechos litigiosos que no hayan sido - confesados por las partes deben de ser llamados y no presentados a declarar en forma espontánea, deben de dar la razón de su dicho, la cual debe ser lógica, o sea, que el testigo - haya llegado al conocimiento de los hechos a través de situaciones normales, ordinarias, o sea, de acuerdo con lo que no comunmente sucede y de conformidad con la fracción VIII del artículo 815 de la Ley Federal del trabajo, los testigos están obligados a dar la razón de su dicho y la Junta deberá - solicitarla respecto de las respuestas que no la lleven ya - en sí, o sea, que no se debe preguntar en forma sacramental la razón de su dicho al testigo, sin embargo por nuestra parte consideramos que sí se debe preguntar para poder darle -- una firmeza al testimonio.

Ahora bien, es importante resaltar el hecho de que

tampoco es eficaz el testimonio de la persona que haya sido apoderado de alguna de las partes y el mejor testigo desde - el punto de vista de la parte obrera para su causa, es el -- testigo que sea trabajador de la misma fuente de trabajo, ya que son los trabajadores de una empresa los que mejor se pue den dar cuenta de lo que realmente sucedió en su fuente de - labores, pero siempre y cuando sean o hayan sido trabajado-- res en el tiempo en que sucedió el hecho sobre el que depo- nen.

En conclusión se puede indicar que el testigo eficaz es la persona física que rinde una declaración que encon trándose presente al concurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier otro medio directo tome conocimiento de su existen cia por medio de los sentidos que al deponer repite lo que - pudo captar proporcionando información en relación al hecho que presenció o escuchó, indicando circunstancias de tiempo, luga y modo; dicha persona debe tener además conocimiento - de los hechos controvertidos, determinadas condiciones perso nales lo cual hará en su caso, que merezca fé respecto de lo que declara, tales como no tener amistad íntima con alguna - de las partes, no ser familiar, no haber demandado, ni tener interés en el asunto, ni ser apoderado de una de las partes, ni ser alto funcionario de la empresa o de un sindicato, ade más es indiscutible que el testigo no debe concretarse a ex-

presar que presenció algún hecho, sino que también debe de - manifestar los motivos específicos por los cuales los conoció, lo cual debe ser a través de situaciones normales, ordinarias de acuerdo con lo que comúnmente sucede, es decir, debe dar la razón de su dicho, circunstancia ésta última que - asímismo es determinante para valorar debidamente si se produce con veracidad.

a).- Testigo idóneo de acuerdo con la Ley.

La Ley Federal del Trabajo, en ninguno de sus artículos establece que se considera como testigo idóneo o -- testigo no idóneo en consecuencia se puede indicar que el - juzgador no entró en detalle y no estableció qué se podía - considerar como testigo idóneo y qué como testigo no idóneo sin embargo es procedente indicar que las Juntas a los lo-- cos, menores de catorce años de edad, a los sordomudos, a - las personas que se presenten en estado de ebriedad, o bajo el influjo de alguna droga o enervantes, no les permite declarar.

Con todo lo anterior podemos concluir por tal motivo, que para la Ley, todos pueden ser testigos idóneos.

b).- Testigos Idóneos de acuerdo a la Jurisprudencia.

A la proposición que se hizo de testigo idóneo se debe contemplar de acuerdo a como lo establecen los Tribunales de Amparo y ver si dicha proposición está de acuerdo con la Jurisprudencia y tenemos que, proponemos como testigo eficaz los siguientes:

3547. TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA LABORAL. INDEBIDO DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA.- La Junta Local de Conciliación y Arbitraje, obró incorrectamente al desechar la prueba testimonial ofrecida por el actor, basándose en que se trata de un testigo singular, y que por tal motivo su declaración no produciría ningún efecto, puesto que en tales condiciones está prejuzgando, toda vez que de acuerdo con el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo, existen casos en que un solo testigo puede formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad y que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declare; de tal manera que sería hasta que rinda su declaración cuando pueda valorizarse la misma.

713. TESTIGO QUE SOLO CONOCE DE VISTA A AQUELLOS SOBRE QUIENES DECLARA.- La circunstancia de que un testigo -

sólo conoce de vista a las personas respecto de las cuales - le constan determinados hechos, no significa que su declaración carezca de valor probatorio, si las identifica debidamente con los hechos sobre los cuales depone

2608. TESTIGO (S) DE OIDAS. APRECIACION DE SUS DECLARACIONES.- Los testigos pueden conocer los hechos, bien - por ciencia propia, por haberlos visto u oído, o bien, por - causa ajena, por haberlos oído a quien de ellos tenía ciencia propia. La declaración testifical mas segura, es la del testigo que conoce los hechos por ciencia propia, mas nuestro sistema basado en la libre apreciación, no puede rechazar la prueba de hechos conocidos por el testigo, en razón - de otra causa. El Juez que va recogiendo todos los elementos de prueba, pondrá especial cuidado en averiguar el porqué - son conocidos del testigo aquellos hechos, por él referidos, sin que pueda el Juez rechazar los que aquel alegare, haciendo constar que no le son conocidos de ciencia cierta.

348. TESTIGOS PRESENCIALES. IDONEIDAD DE LOS.- Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende -- que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté - demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimo

nio o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

3541. TESTIGO CASUAL. SU DICHO CARECE DE EFICACIA PROBATORIA, SI NO DA UNA EXPLICACION CONVINCENTE DE SU PRE-- SENCIA EN EL LUGAR DE LOS HECHOS.- No es suficiente la afirmación de un testigo, en el sentido de que lo declarado por él, lo sabe y le consta de vista y de oídas, por haberse encontrado realizando una actividad en el lugar y momento en - que se suscitaron los hechos sobre los que declara, si ésta no corresponde a la que se lleva a cabo en ése lugar, por lo que es menester que se suscitaron los hechos sobre los que - declara, por lo que es menester que explique convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales - se encontraba presente en ese sitio, para poder entender su presencia en él, y si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad.

B).- Testigo Unico.

Es importante resaltar el hecho de que nuestra Ley Federal del trabajo establece una gran innovación al indicar lo que es testigo único, el que no se debe confundir su declaración junto con otros testigos mas, las circunstancias que lo envuelven le dan una característica tal que en uso de la facultad de determinación de la Junta, funda su criterio tomando en consideración única y exclusivamente lo que declaró ésta persona, el testigo único lo establece con una claridad meridiana el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se advierte debe ser el único que se percató de los hechos, pero como estar seguro que es el único que se percató de los hechos, la Ley no indica como saber ésto ni los Tribunales de Amparo han determinado como saber cuándo ese testigo el único que se percató de los hechos y vemos que tenemos que recurrir a la investigación de campo, y los distintos Presidentes de Junta y Auxiliares Dictaminadores a los que se preguntó, palabras más palabras menos indicaron que eso era letra muerta y una institución demagógica que dejaba ya fuera a los trabajadores o a los patrones en completo estado de indefensión, pues le daría a la Junta un poder omnipotente, pues bastaría en darle a un determinado testigo la categoría de testigo único y en consecuencia condenar o absolver de acuerdo al imprudente arbitrio de la Junta.

Por nuestra parte consideramos que la Junta confun

de el testigo singular con el único pues para nosotros el -- testigo único debe ser ofrecido tanto por la parte patronal como por la obrera y entonces sí tendremos la seguridad de - que es el único que se percató de los hechos, ya que ambas - partes indican que él sabe lo que sucedió, puesto que lo - - ofrecen como testigo.

Es importante advertir que su declaración no se debe encontrar en oposición con otras pruebas que obren en autos, pues su declaración debe estar acorde a la realidad de los hechos, ya sea de acuerdo a la acción o a la excepción o defensa ejercitada, independientemente de que como ya se vió debe reunir las características del testigo singular, pero - su diferencia radica en que es el único que se percató de -- los hechos y ambas partes están de acuerdo en esa circunstancia.

¿Cómo se debe detectar que existe un testigo único?, solamente cuando ambas ofrezcan en forma singular o - - bien, cuando junto con otros testigos ofrezcan a ese y entonces ¿qué podríamos concluír? Para nosotros, el testigo único no importa si es ofrecido en forma singular o plural o sea, con otroos testigos, basta y sobra que ambas partes lo nombren como testigo para que surja la figura jurídica laboral del testigo único.

VI.- QUE ES LA PREGUNTA Y LA REPREGUNTA.

1.- Quiénes pueden preguntar.

Antes de iniciar el tema es importante indicar o - tratar de definir que es la pregunta, es la parte de un interrogatorio, o sea, que éste es una serie de preguntas y éstas preguntas se dirigen a una persona física, pero para el motivo de éste tema, las preguntas deben ser dirigidas al -- testigo, o sea que el interrogatorio debe ser dirigido al -- testigo para que manifieste lo que sabe y le consta sobre un determinado hecho, ésto es que el interrogatorio debe estar dirigido a personas físicas que no sean parte en un juicio.

Hecho ésto surge aquí la pregunta necesaria de que quienes pueden preguntar, la experiencia nos ha demostrado - que solamente pregunta la parte que lo presenta, mediante un interrogatorio directo o preguntas directas, sin embargo ésto si bien es legal, también no es menos cierto que de conformidad con el artículo 815 en sus fracciones V, VI y VIII.

Como se advierte la Ley establece en su fracción V que las partes formularán las preguntas en forma verbal y directa. Esto quiere decir que los únicos que pueden preguntar son las partes, entendiéndose por partes el actor o actores, el demandado o demandados y los terceros interesados, -

sin embargo la fracción VI, establece la facultad a la Junta para que, cuando lo estime conveniente, pregunte al testigo ésta facultad por ser discrecional en nuestra experiencia ja más se ha visto que sea ejercitada por alguna Junta y al inquirir el porqué de ese no uso de tal prerrogativa se manifiesta que la Junta tiene exceso de trabajo y que era labor de los abogados y apoderados de cada parte de defender los intereses que representaban ya que para eso les pagaban y no intentar establecer una carga más a la Junta, además de que se pensaría por algún litigante, y podría darse el caso, de que la Junta había inclinado la balanza a favor de alguna parte, ahora bien, la fracción VIII, establece la obligación a la Junta de preguntar a los testigos la razón de su dicho, cosa que tampoco realiza la Junta a pesar de encontrarse contemplado en la Ley, tal obligación.

Sin embargo la junta no permite preguntar en forma directa a las demás partes, sino solo se lo permite a la parte que presenta al testigo, y a los demás les dice que sólo tienen derecho a repreguntar o a preguntar en forma indirecta, lo cual es violatorio de la Ley, según se advierte de la fracción VI, del mencionado artículo, pues claramente en dicha fracción se indica que primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes, nótese que se habla de interrogar o sea preguntar lo que se encuentra -

robustecido por la fracción V, del artículo en cuestión ya - que indica claramente que las partes formularán las pregun-- tas en forma verbal y directamente.

Por tal motivo nosotros, podemos concluír que donde la ley es clara no debe admitirse interpretación alguna, y en consecuencia, las partes pueden interrogar directamente al testigo y no solo la parte que lo presenta.

2.- Libertad de Preguntar.

Si bien las partes pueden preguntar con toda libertad, tal libertad no es absoluta ni irrestricta según se advierte de la fracción V del artículo 815, de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos darnos cuenta, la pregunta debe estar relacionada en forma directa con el asunto de que se trata y ésto es así, en razón de que sería ocioso se preguntara a un testigo sobre cosas que no tienen ninguna relación con el hecho que se pretende probar con su testimonio, lógico que tales hechos no deben de haber sido confesados por la parte -- que le perjudique, así como lo ha interpretado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis que a continua- - ción transcribimos.

1495 PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO DE LA.- Al ofrecerse la prueba testimonial, si no se precisan los he- - chos para los cuales deben de declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la fracción II del artículo 760 de la Ley Laboral, que expresa que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han - sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la -

admisión de las pruebas por parte de la Junta, ofrecidas en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto como ya se dijo se ignoran los hechos sobre los que deben de declarar - los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento -- que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida.

Es como encontramos la primera gran limitante al - Derecho de preguntar y es que las preguntas deben de estar - relacionadas en forma directa con el hecho que se pretende - probar.

La fracción V, sigue diciendo que las preguntas para que sean admitidas no deben de haberse hecho con anterioridad al mismo testigo, nótese que es en esos momentos, y al testigo que se encuentra declarando y no a otro u otros y solo es lógico pues sería ocioso que se le preguntara otra vez sobre lo que ya contestó y es aquí donde encontramos la se-- gunda gran limitante.

La tercera gran limitante la establece la misma -- fracción V, al indicar que la Junta no admitirá las preguntas que lleven implícita la contestación y ésto es lógico y jurídico considerarlo así, pues no se trata de una confesional, sino que el testigo debe de estar en la mayor libertad

7 .- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. TOMO IV. 4a. SALA. SEPTIMA EPOCA. VOLUMEN 47. QUINTA PARTE. PAG. 748 Y 749.

para indicar lo que sabe y le consta de un determinado hecho el cual se pretende probar con su testimonio, y así la Junta puede darle o negarle validez a su declaración.

2719. PRUEBA TESTIMONIAL, INTERROGATORIO ILUSTRATIVO.- Si del análisis del interrogatorio que el oferente de la prueba testimonial propone se advierte que en las preguntas que lo contienen se proporcionan a los testigos todos los datos respecto de los hechos sobre los cuales deben declarar y sugiriendoseles con ello la respuesta, y por consecuencia privándolos de informar por sí sobre lo mismo, dicho interrogatorio es ilustrativo y debe desecharse, por cuanto que esa deficiencia deja a la Junta responsable de la imposibilidad de estimar si los testigos se condujeron con veracidad o mendicidad.(73)

3546. testimonial, PREGUNTAS QUE LLEVAN IMPLICITAS LAS RESPUESTAS. CARENCIA DE VALOR PROBATORIO. Si del examen directo del interrogatorio a que fueron sometidos los testigos, aparece que el cuestionario correspondiente llevaba implícitas las respuestas, de tal forma que los deponentes se concretaron a responder "si", tal circunstancia les resta --

73.- TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.- JURISPRUDENCIAS.- PRECEDENTES Y TESIS SOBRESALIENTES.- TOMO V.- MAYO EDICIONES, S. DE R. L.- 1983.- PAGINA 172.

credibilidad, pues no se advierte que sean los testigos los que informan sobre los hechos materia del interrogatorio, ya que en las preguntas se detallan éstos. No está por demás hacer notar que la circunstancia de que la Ley Federal del Trabajo no prohiba a las partes interrogar en la forma en que se ha señalado, no implica que a los testimonios así obtenidos necesariamente deba otorgárseles valor probatorio, sino sólo que dichos testimonios se formularon de manera general. Consecuentemente, si no son los testigos los que informan sobre los hechos, sino que éstos ya se detallan en las preguntas es correcto suponer que de las declaraciones de tales testigos no se advierte que los mismos sean quienes informan sobre los hechos sujetos a prueba, por lo que ésta circunstancia resta credibilidad a sus atestos.

Es aquí donde encontramos la tercera gran limitante, que consiste en el hecho de que el interrogatorio no debe de llevar implícita en la pregunta la respuesta que debe dar el testigo.

La cuarta gran limitante es que el testigo debe dar razón de su dicho, la cual debe consistir en el porqué le consta todo lo que ha declarado y ésta razón debe de ser por circunstancias que comunmente suceden, pues de conformidad con la fracción VIII del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, indica que los testigos están obligados a dar -

la razón de su dicho.

Existe una limitante más, que no establece la Ley Federal del Trabajo en el capítulo de testigos y es en el - sentido de que las Juntas no admiten preguntas directas que abarquen mas de un solo hecho en cada pregunta, ésta limitante es una reminiscencia del Código de Procedimientos Civiles y sin embargo a pesar de ser ilegal dicha limitante es uniformemente aceptada, o sea, que ésta es la única limitante - de facto, que existe por las autoridades y que es aceptada - por los tribunales de amparo en la tesis:

271. PRUEBA TESTIMONIAL, PREGUNTAS Y DESAHOGO DE - LA.- La valoración de la prueba testimonial, regida por la - sana crítica, impide al juzgador tomarla siquiera como indicio cuando su desahogo o los interrogatorios se aparten de - los principios que la rigen desecharse los interrogatorios - capciosos e inconducentes, ésto es, aquéllos que contengan - en las preguntas mas de un hecho, o resulten indicativos, -- por encerrar afirmaciones o negativas o por llevar implícita la respuesta. Las preguntas deben provocar la declaración espontánea del testigo y no deben constituir posiciones. Tampoco deben formularse preguntas incidiosas por ofuscar la inteligencia del declarante, pues deben tender tan sólo al descubrimiento de la verdad de los hechos. Además deben calificarse inconducentes las que aborden temas ajenos al objeto de -

la prueba, independientemente de que se evite tanto en el interrogatorio como en la contestación al mismo, toda gravedad o imprecisión en la referencia a las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Finalmente el testigo, como simple relator de hecho, debe narrar lo que capta a través de sus sentidos, sin emitir apreciaciones, por ser propia de la prueba pericial.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- 1a. SALA.- INFORME 1983.- SEGUNDA PARTE.- PAGINA 33.

3.- Quienes pueden repreguntar.

De conformidad con el artículo 813 en su fracción III de la Ley Federal del Trabajo y que manifiesta.

Las demás partes no oferentes de la prueba pueden repreguntar, pero es importante hacer la salvedad de que las repreguntas de acuerdo con dicha fracción deben de ser presentadas en sobre cerrado y solamente para cuando se trate de testigos que radiquen fuera de la residencia de la Junta, o sea, que los que pueden repreguntar son las demás partes pero aquí excluye a la Junta, cosa curiosa pues no indica que la Junta puede repreguntar y ésto da lugar a un pregunta ¿Son testigos más creibles los testigos que radican fuera de la residencia de la Junta?, toda vez que el legislador no le daa la facultad a la Junta para repreguntar o preguntar a tales testigos.

Por nuestra parte consideramos que fué una omisión del legislador en tal sentido pues los testigos son personas físicas con toda su carga de heroísmo y generosidad, angustia y alegría, valentía y cobardía, por lo que son susceptibles de tener todos los vicios de un ser humano.

Ahora bien, tomando como base el principio de que todo lo que no está prohibido está permitido, nos surge una pregunta, y es en el sentido de que las partes con testigos

que radiquen fuera de la residencia de la Junta pueden pre-- guntar o por el contrario solo pueden repreguntar con testigos que radiquen fuera de la residencia de la Junta.

Las autoridades laborales, como ya se vió anteriormente, indican que lo único que pueden hacer las partes no - oferentes de la prueba, es repreguntar a los testigos, aún - cuando radiquen en el lugar de residencia de la Junta, nosotros por nuestra parte consideramos, con base en el principio ya anunciado que para los gobernados todo lo que no está prohibido está permitido, que las partes no oferentes de la prueba testimonial pueden preguntar en forma directa o repreguntar a su elección y de acuerdo a lo que más convenga a -- los intereses que representa, incluso hacer uso en forma alternativa de tal derecho.

4.- Clases de Repregunta.

Antes de contestar cuantas clases de repreguntas - existen es importante indicar lo que se entiende por repregunta y vemos, que la repregunta es la réplica o segunda pregunta se realiza a los testigos presentados por la parte contraria de la parte que hace las repreguntas, para aclarar la verdad de los hechos y evitar de éste modo que se forme el - juzgador un juicio erróneo sobre los hechos o sea, no se -- trata de una confesión de los hechos sino que el contenido - de los mismos tiende a desvirtuar las declaraciones de los - testigos, así lo ha interpretado la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su tesis que a continuación se menciona :

REPREGUNTA, CONCEPTO DE.- No constituyen una confesión de los hechos, como ocurre en el caso en que se articulan posiciones dentro de la prueba de confesión, puesto que el contenido de las repreguntas tiende a desvirtuar las declaraciones de los testigos, ya que con ellas, el que las -- formula trata de demostrar las contradicciones en que incurrieron los testigos cuando declararon.

Las repreguntas pueden estar dirigidas para demostrar que el testigo es parcial en su declaración y entonces

se dirigirá a los generales del testigo, preguntándole si -- tiene interés, el nombre de su esposa para tratar de demos-- trar un parentesco por afinidad con alguna de las partes, -- preguntársele si es que trabaja y en donde trabaja, que pues to ocupa, si le gustaría que alguna de las partes ganara el juicio, las repreguntas también pueden ir dirigidas para demostrar que el testigo es preparado o aleccionado, por lo -- que se dirigirá a algunas preguntas directas para proseguir con el interrogatorio en el sentido de que cuantas personas estaban, cuantas personas hablaron, quien llegó primero, a - que hora llegó el propio declarante, cuanto tiempo duró el - hecho sobre el que declara, también pueden ir las repregun-- tas encaminadas a demostrar que es inverosimil la razón del dicho del testigo, o sea el porqué se encontraba presente, - quien le permitió el paso a ese lugar, como es el lugar, - - etc., por último las repreguntas pueden estar encaminadas a demostrar la no idoneidad del testigo, y entonces, aunque pa rezca increible le aceptan todo tipo de repregunta, aún aque llas que sean una repregunta de otra repregunta que se hubie ra realizado con anterioridad al mismo testigo, o en rela- - ción a la respuesta que dió a sus generales o a alguna pregunta directa e incluso a la razón de su dicho, el porqué se encontraba presente en esos momentos en el lugar en que suce dió el hecho o los hechos sobre los que declaró.

5.- Requisitos de la repregunta.

Los requisitos de la repregunta no se ven en sí, - en ningún artículo de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, lo aplican por analogía las juntas, las limitaciones que otorga la ley a las preguntas en su artículo 815 fracción V, y deben de tener las repreguntas relación directa con la declaración del testigo, no deben de habersele hecho con anterioridad y se le aplica también que no deben de ser las re-- preguntas incidiosas o inútiles aplicando también por analogía lo que establece el artículo 790 fracción II, de la Ley Federal del Trabajo.

El requisito más importante es que debe estar relacionado en forma directa y se debe decir casi en forma sacramental "EN RELACION CON...", y después indicar con sus generales, con tal o cual pregunta o con la idoneidad del testigo o con cualquiera de las otras y después formular la repregunta que se quiere que conteste el testigo.

VII.- LA AUDIENCIA DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- Testimonial con testigos que radiquen en el lugar de residencia de la Junta.

Es una de las audiencias mas largas que existen -- dentro del procedimiento laboral y también una de las audiencias que se prestan a una gran variedad de triquiñuelas, en la cual se encuentra en juego la habilidad de los representantes tanto de la parte que presenta los testigos como de - las demás partes, a los que puede en su caso, perjudicar el testimonio de tal declaración.

Esta audiencia es a la que la Ley pretende otorgarle las mayores seguridades y como felizmente en uno de sus - libros habla el Dr. Baltasar Cavazos que al nacer la seguridad nace la trampa, por los litigantes para violarla, dándose casos en que se obliga al testigo a declarar con voz muy fuerte casi a gritos a efecto de que los demás testigos se - enteren de la forma en que está declarando y lo que está declarando para que no exista contradicción en sus dichos.

Otras veces se tiene a un grupo de auxiliares que están aleccionando a los otros testigos que no han declarado

sobre lo que tienen que declarar y entonces tampoco se rinde la prueba con todas las seguridades posibles.

Nosotros, por nuestra parte consideramos que la -- primera gran medida de seguridad que deben emplear los tribunales obreros, es que existan cubículos exprofeso en donde - se encierren por decirlo así, al testigo y se proteja su testimonio, debiendo ser llamados lógicamente por el Secretario o Auxiliar de la Junta que lleven la audiencia para que declaren.

Al preguntarse el porqué de la falta de ese medio de protección que la lógica aconseja y que no existe en la - actualidad pues a los testigos se les permite estar atras -- del que declara y escuchar aunque sea en voz baja la declaración del testigo que está en esos momentos deponiendo, así como que sean aleccionados en el mismo local de la Junta; se contestó que no existía el presupuesto necesario ni el paso requerido para tales cubículos, ya que se necesitarían un -- promedio de cuando menos quince cubículos por Junta para mantener en ellos a quince testigos, toda vez que se llevan por medio del desahogo de tres a cinco testimoniales diarias por Junta, además se presenta otro gran problema según las autoridades laborales, pues sería menester contar con baño en cada uno de los locales de las Juntas Especiales, pues el tes-

tigo con el pretexto de que está nervioso puede indicar que tiene diarrea y ésto daría lugar a que litigantes sin escrúpulos tuvieran a un ayudante mensajero por decirlo así, el - que estaría esperando en la puerta del baño general al testigo y en ese lugar aleccionarlo, con lo que existiría de nueva cuenta la violación a la norma de seguridad.

Esto lógicamente son como medida de seguridad durante la audiencia de desahogo de ésta prueba, pues no hay - seguridad alguna, para el aleccionamiento de los testigos, - días antes y aún antes de que se inicie el desahogo de esta probanza.

Ante éstas circunstancias, se entiende el porqué - del desacreditamiento de la prueba testimonial y sin embargo se insiste sigue siendo a través de la Historia una de las - pruebas mas importantes, pues por medio de los dichos del -- testigo se acreditan hechos que no constan en ningún documento ni se advierten o infieren de los mismos y que la única - forma de acreditarlo es por medio de la prueba testimonial la que para nuestro parecer si no se puede acreditar que es la reina de las pruebas, si se puede señalar como la emperatríz de las mismas.

Ahora bien, hecho lo anterior veamos como se desahoga la prueba testimonial con testigos que radiquen en el -

lugar de residencia de la Junta.

Existen dos hipótesis para el desahogo de ésta probanza que los testigos deban ser presentados por la parte -- que los ofrece y testigos que deben ser citados por las autoridades laborales.

En el segundo caso nos encontramos que es práctica común que el representante pida se cite ya sea en su domicilio o ya sea en la empresa, a un testigo inexistente, con el fin de allegarse tiempo para la preparación de los otros testigos existentes, pues no debemos olvidar que, la prueba testimonial es una prueba conjunta e indivisible o sea, que los testigos deben declarar en una misma audiencia salvo lo que se explicará mas adelante, entonces de acuerdo con la Jurisprudencia se le debe dar vista con la razón del actuario al oferente de tal testigo, para que, busque a dicho testigo y lo presente, o bien proporcione el domicilio correcto y sea citado de nueva cuenta por la autoridad apercibiéndole que - en caso de que el nuevo domicilio señalado no sea el correcto tendrá la obligación de presentar al testigo, pues en caso contrario se declararía la deserción de tal testimonio.

Pero ésto, no libero o no impide que este litigante obtenga el beneficio que ha buscado y que es el mayor - - tiempo para el aleccionamiento de sus testigos.

Algunas autoridades laborales indican que se han protegido y evitado el uso de esta práctica con el apercibimiento de que la parte que ofrece una testimonial y se obliga a presentar a tal o cual de sus testigos, si no lo presenta en esa fecha se le declarará la deserción de la misma lo cual de nueva cuenta es conculcada por los litigantes esta supuesta seguridad, pues tuvimos conocimiento de un caso en que un litigante protestaba ante la autoridad laboral que los testigos que en esa audiencia se estaban presentando, no eran los mismos testigos que se habían presentado en la audiencia anterior, cuando por no haber sido notificado el otro testigo que había quedado a cargo del actuario su notificación en la empresa, se había tenido que diferir la audiencia, dicha persona quizo ofrecer como prueba la pericial caligráfica, grafoscópica y grafométrica sin embargo, la Junta indicó que no había lugar a acordar de conformidad lo que pedía y manifestaba tal litigante; siendo lo que pedía la deserción de la testimonial por cambio y suplantación de declarantes, porque la Junta no podía revocar sus propias determinaciones, además en todo caso, tenía el Derecho de Tachar a los testigos en el momento procesal oportuno, hasta el momento tenemos conocimiento de que el litigante en cuestión ha presentado Amparo Indirecto en contra de tal resolución, sin que se haya resuelto aún el mismo.

La Junta con el fin de evitar tal situación, señaló que los testigos, debían ser presentados con identificación oficial y en consecuencia identificarse a satisfacción de la misma, sin embargo de nueva cuenta la Ley vino a hechar abajo ésta seguridad, pues el artículo 815 en su fracción II, establece textualmente que si el testigo no puede identificarse en el momento de la audiencia, la Junta le concederá tres días para ello.

Bien, ahora pongamos en el caso de que se trata de una prueba en que la parte oferente de la testimonial se obligó a presentar a sus declarantes y tenemos que la audiencia, se inicia cuando el Auxiliar o Secretario que lleva la misma llama a llevar a cabo el procedimiento, y entonces se aplica lo que establece el artículo 815 y se obliga al oferente de la prueba a presentar directamente a sus testigos en su fracción I.

Aquí surge un gran problema, pues la Ley no indica si en el momento de presentarse el testigo se debe hacer comparecer, si en el instante en que le toque rendir su testimonio; pues como se advierte de dicha fracción, el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos,.... y la Junta procederá a recibir su testimonio, sin embargo es práctica común en las Juntas que al inicio de la audiencia se ha

ga comparecer a los testigos entonces nosotros consideramos que si bien lo que establece la Junta como obligación procesal que no marca la Ley Federal del trabajo, es correcto, se insiste no es menos cierto que si un testigo llega tarde al desahogo de tal audiencia, y que aún no le correspondía declarar, se permita rendir su testimonio y no como actualmente algunas autoridades laborales han hecho, de que como no llegaron a la hora exacta se declarará la deserción de tal testimonio.

Inmediatamente después de que fueron presentados la parte o partes que no ofrecieron a tal testigo, deben solicitar la identificación del mismo, obsérvese que son las partes las que deben pedir la identificación del testigo, y no la Junta, sin embargo, la Junta por conducto de alguno de sus representantes solicita la identificación de ese testigo y en caso de que existe protesta por la parte que ofrece al testigo, entonces la Junta indicará que lo ha hecho a solicitud de la parte contraria sin que en muchos casos haya existido tal petición, basándose en que no es necesario hacer constar en el acta tal pedimento, por no exigirlo la Ley.

Es importante también señalar el hecho de que sobre todo en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de -- que, cuando se señala fecha y hora para el desahogo de ésta

audiencia, se apercibía al oferente de la prueba de que, sus testigos debían traer identificación oficial, pues en caso - contrario se declararía la deserción de tal testimonio, aquí ha surgido un gran problema, pues que debemos entender por - identificación oficial, las autoridades laborales señalaron que eran las emitidas por una dependencia gubernamental y se aceptan como identificación la Cartilla del Servicio Militar Nacional, para identificar a un testigo varón, persona ésta que quizá al momento de rendir su testimonio tiene mas de - veinte años de haber llevado a cabo tal instrucción militar, y la persona que aparece en la fotografía ya no se le parece en nada, aceptan también la tarjeta de afiliación ante el -- Instituto Mexicano del Seguro Social, las que en su gran mayoría y en la actualidad ya no tienen la fotografía de la -- persona que identifican, también admiten los certificados de estudios Primarios y Secundarios que presenten los testigos, los que al igual que las Cartillas del Servicio Militar Nacional, las fotografías que aparecen en tales documentos no se parecen en nada a las personas que se presentan a declarar con los mismos, supuestamente por el tiempo que ha transcurrido, también aceptan las licencias de manejo, la identificación postal, el pasaporte, y algunas veces se han acepta do como identificación de los actores la credencial de elector, la Cédula IV, la afiliación a algún sindicato, e inclu-

so las de una empresa, cuando los testigos indican no tener otra credencial para identificarse entonces como ya el criterio de "oficial" dista de ser algo real, pues no existe a nivel Nacional un sistema de identificación oficial.

Ahora bien, en cuanto al criterio de que debía ser al momento del desahogo de la audiencia cuando debían identificarse los testigos, la Ley es clara y acabó con tal criterio, pues la Junta debe otorgar tres días para que el testigo se identifique tal y como se advierte en la fracción II, del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Como se advierte dicha fracción no indica ni da -- facultades a las partes para oponerse a que la Junta con tal motivo o cual documento tenga por identificado al testigo -- pues dice la Ley claramente que el testigo deberá identifi-- carse ante la Junta, lo que se ha interpretado como a satisfacción de la misma y el criterio de que debe ser con documento oficial es un rigorismo que no establece la Ley Federal del Trabajo.

Hecho ésto, vemos que inmediatamente que se ha dado la identificación del testigo la ley establece un requisito formal y de orden, al indicar que los testigos deberán -- ser examinados por separado y en el orden en que fueron ofrecidos, según se advierte de la fracción III del artículo -- 815 de la Ley de la Materia.

Es lógico entender el porqué deben ser examinados en forma separada aún cuando ya se vió que ésta separación - es relativa, en cuanto a que sean desahogadas en el orden en que fueron ofrecidas no es mas que para que se indique a la Junta quien es el primero que deberá deponer y así sucesivamente, y es aquí en donde nosotros nos basamos en que si el testigo llega tarde y es el segundo en declarar se le debe - permitir por la Junta, rendir su testimonio, pues la ley no indica que los testigos deben de comparecer a una hora exacta, éste requisito lo establece el artículo 814 de la Ley Federal del Trabajo.

En nuestro concepto solo es aplicable al testigo - que debe ser citado por la autoridad, mas no al testigo que debe ser presentado por el oferente de la prueba, sin embargo, muchas juntas por analogía aplican éste principio y sin embargo otros aplican el criterio que nosotros sostenemos -- aún para el testigo que sea citado por esa autoridad.

Ahora bien, el hecho de que el interrogatorio se - deba formular en forma oral, bajo nuestro concepto se deriva del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo que indica -- que el procedimiento laboral es procedimiento oral.

Hasta el momento presente no hemos tenido conocimiento de que algún litigante haya presentado ante la junta

y para testigos que radiquen dentro de la residencia de la - Junta el pliego de preguntas por escrito, pero bajo nuestro concepto en éste caso la Junta debe devolver tal pliego, aún cuando hubiere sido ratificado, y en su caso reproducido el mismo, en razón de que, ésta fracción impone la obligación en el oferente de la prueba no tan solo estar presente sino dictar también sus preguntas.

Como se advierte las fracciones de la I a la III,- del artículo 815 de la Ley Federal del trabajo, no son mas - que garantías para la seguridad de ésta probanza y no propiamente un procedimiento, pues se indica quien los debe presentar, ante quien se deben de identificar, como serán escuchados y como se deben de formular las preguntas.

El procedimiento ya como tal, lo establece dicho - artículo a partir de la fracción IV, del mismo artículo pues indica que el testigo después de tomarle la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren los testigos falsos, se harán constar sus generales y a continuación se procederá a tomar su declaración según se advierte de la fracción IV del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, ¿qué sucede en la realidad?, en casi todas las testimoniales que se tramitan ante la Junta, bri-

lla por su ausencia la protesta del testigo de conducirse -- con verdad, la ocupación específica del mismo, pues solo se limita a decir, ya sea empleado, obrero, sin especificar que tipo de empleado es, o que tipo de labores desempeña para determinar si el obrero calificado, etc., y mucho menos aparece el lugar en que se trabaja, ante tales circunstancias bajo nuestro concepto ésto no afecta el contenido de la misma, pues las otras partes pueden preguntar, vía pregunta o repregunta ésto, pues, se trata de una carga que la Ley impone a la Junta y no a las partes.

También, y ésto si es motivo de meditar, si podría traer alguna explicación al hecho de que, no se indique o informe al testigo de las penas en que incurren los testigos - falsos, pues la Ley habla de que se le debe de advertir cuales son esas penas, debiéndosele indicar cuáles son éstas, - en nuestro concepto, y debería hacersele constar por escrito sin embargo, en nuestro parecer ésto no trae ninguna consecuencia, por el principio general de derecho que establece - que, "el desconocimiento de la Ley, no implica su inobservancia.

Este artículo en su fracción V, indica de nueva -- cuenta que las preguntas se deben hacer en forma verbal y directamente, indicando que quienes deben de formular las pre-

guntas, son las partes tal y como ya se vió anteriormente, - así como limita la libertad de preguntar al hecho de que las preguntas, tengan relación directa con el asunto de que se - trata, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo y que no lleve implícita la contestación según se advierte de la fracción V, del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Es aquí donde surge un gran problema, debe la Junta estar al pendiente de las preguntas que le formule cualquiera de las partes, para el caso de estar dentro de las limitantes desecharla, o si por el contrario deben de oponerse las demás partes a dichas preguntas, en nuestro parecer la - Ley es clara y es una carga procesal de la Junta, pues ante ella se está desahogando esta probanza, ¿pero, que sucede en la práctica? en realidad son las partes las que protestan la pregunta directa, y dentro de su protesta y por determina- - ción de la propia Junta deben indicar el porqué está mal realizada la pregunta, para que la Junta pueda emitir su acuerdo correspondiente sobre la admisión o desechamiento de la - pregunta, surgiendo también de éste hecho otro grave problema sobre si la parte oferente de la prueba puede hacer pre-- preguntas que puedan implicar repreguntas, algunas Juntas indican que la pregunta se desecha por ser materia de repreguntas y otras indican que no hay limitación alguna al pregun-

tar, nosotros compartimos el segundo criterio, pero debemos insistir que el Derecho de repreguntar es potestativo para - las otras partes, pues el Derecho que les otorga la Ley en - forma textual es el de preguntar sin embargo, se insiste las autoridades solo otorgan a las partes que no ofrecieron la - prueba, el derecho de repreguntar.

La fracción VI, indica el orden en que se debe interrogar al testigo indicándose que primero debe preguntar - el oferente de la prueba y después las demás partes otorgándosele la facultad a la Junta de preguntar o examinar directamente al testigo según se advierte de la fracción VI del - artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

Aquí surge un gran problema sobre quien debe pre-- guntar en segundo término pues la Ley no lo indica y entonces se ha dado, en la práctica una solución que si no jurídica, cuando menos no es atentatoria de ningún derecho y examina al testigo en segundo término el primer demandado que aparezca en la demanda, y así sucesivamente cuando no litigan - bajo una misma representación y en caso de que haya terceros interesados en la forma en que fueron llamados.

La fracción VII, establece que las preguntas y respuestas se deben de hacer constar en autos escribiéndose textualmente unas y otras según se advierte de la fracción men-

cionada del artículo de la Ley Federal del Trabajo.

Esto no es mas que una reminiscencia del Derecho Civil y que obliga a las partes a que todo obre dentro del expediente con base en el principio de que lo que no obre en el expediente, no existe en el universo, sin embargo en la práctica se ha notado que algunas mecanógrafas o escribientes de las Juntas, han intentado instruir al testigo y en algunos casos han logrado su objetivo, pues cuando se dan casos que el testigo se está contradiciendo, con el pretexto de que no escucharon bien la respuesta, le preguntan ¿cómo dijo?, con lo que el testigo que está al pendiente de ésto, piensa de nueva cuenta su respuesta, sin que conste su declaración primeramente dicha, entonces la Junta tiene por vertida la declaración que aparece en ese papel frío y no puede allegarse otros medios, aún con todas las protestas que pueda hacer la contraparte, pues la mecanógrafa siempre dirá lo que primero dijo el testigo, por tal motivo se propone que independientemente de la escritura del acta se utilicen los adelantos técnicos de una grabadora para hacer constar en forma real y exacta la declaración del deponente.

La fracción VIII, del artículo que se comenta establece una obligación a cargo de la Junta y una limitante a la libertad de preguntar pues establece que los testigos de-

deben dar la razón de su dicho y que la Junta en caso de que el testigo no la dé, preguntarla en caso de que no se infiera de las respuestas dadas en su declaración, en la práctica con todos los litigantes preguntan en forma sacramental la - razón de su dicho y en caso de que advierta que falta esa -- pregunta al testigo, lógico es decir que tampoco lo ha escuchado y entonces en forma sacramental pregunta la razón de - su dicho, es más, en muchos casos la propia mecanógrafa indica al que está preguntando que le falta al testigo la razón de su dicho, y en caso de que haya protestas por las otras - partes por tal señalamiento, de viva voz indica que tal indicación fué realizada por instrucciones de él, por las facultades que le otorga el artículo mencionado en su frac. VIII.

La fracción IX, del multicitado artículo indica -- una seguridad más para la Junta al señalar que el testigo enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que contengan su declaración haciendo constar ésto el secretario y si no sabe leer o no puede firmar, su declaración le debe ser leída por el Secretario e imprimirá su huella digital, - la que una vez ratificada no podrá variarse ni en la substancia ni en la redacción según se advierte de la mencionada -- fracción del artículo 815 de la Ley Federal del trabajo.

En la práctica son muy pocos los testigos que vuel

ven a leer su declaración, pues el litigante de la contraria o aún más, el propio litigante oferente de la prueba, le dicen que firme y que se puede retirar y lo que el testigo hace con tal de irse lo más pronto posible, es firmar y retirarse sin leer lo que declaró.

Ahora bien, en el caso de que haya algún testigo - que lea su declaración, casi siempre es por así pedirselo la parte que lo presenta, con las protestas normales de los - - miembros de la Junta como de las otras partes, o de la otra parte, y en el supuesto de que el testigo quiera cambiar un sí por un no o una letra en su declaración, se establece un gran conflicto en los que en la casi totalidad de las veces se pone en vía de aclaración lo que el testigo quiere indicar, pero no se hace la aclaración en una forma tal que permita tener por hecha la aclaración salvando la demás declaración sino solo se indica que el testigo quiso decir ésto en lugar de aquello, sin expresar en que renglón, en que pregunta, etc.,, es más, en algunas Juntas solo se permite corregir error mecanográfico mas no sentido, a pesar de que ésta fracción textualmente permite corregir no tan solo la redacción sino también la substancia, terminada la audiencia se - permite a las partes que abran el Incidente de Tachas y que ofrezcan pruebas en el mismo, debiéndose indicar que la par-

te que hace el primer uso de la voz en el incidente de ta-- chas es la parte a la que perjudica el testimonio de los tes tigos después las demás partes ofreciendo sus pruebas, y por último el oferente de la prueba.

Tal y como ya se vió aún cuando también es práctica común en la Junta y sin que ésto sea en la mayoría de los casos, el que se otorgue el término de tres días a la parte que quiera hacer tachas de testigos para que lo presente por escrito y después se le otorgue el término de tres días a la parte que presentó a los testigos, para que presente pruebas y defienda el testimonio de los testigos presentados por su parte.

Es importante indicar aquí que a veces por el largo tiempo que se lleva ésta audiencia, no es posible escu- - char el testimonio de todos los testigos, entonces la Junta a las 14:00 horas, suspende la audiencia y se señala para el día siguiente la continuación del desahogo, sin entregar copias de lo que hasta el momento se llevó. En nuestro concep to ésto desvirtúa la naturaleza de la indivisibilidad de la prueba testimonial además de que permite el aleccionamiento del o de los testigos que aún no han declarado pues es práctica común entre los litigantes tomar nota de lo que se le - pregunta al testigo y lo que contesta, además de que muchos litigantes utilizan la grabadora para éste tipo de audien- -

cias y para el caso de que se diera la suspensión de la audiencia.

Ante ésta situación, consideramos que no se permita hacer tal suspensión y se obligue a la Junta a llevar a cabo la audiencia a su totalidad para dar una mayor seguridad a la prueba.

¿Qué podría suceder en el caso de un testigo que le tocara ser presentado por el oferente de la prueba y éste testigo no quisiera o no pudiera acudir en el momento de la nueva fecha que se señalara para la continuación del desahogo de la prueba? Algunas autoridades laborales al preguntarles ésto indican que se declararía la deserción de tal testimonio porque no lo presentó de nueva cuenta como estaba y se había obligado a hacerlo el oferente de tal testimonio, -- otras juntas se inclinaron por decir que se señalaría otro día y hora si el testigo previamente le hacía saber a la autoridad la causa fundada que no le permitía acudir ese día y hora, otros más se inclinaron por el criterio de que como no era una causa imputable al oferente de la prueba, la Junta lo citaría y en caso necesario lo haría presentar por la -- fuerza pública pidiéndole a la parte oferente de la prueba con el apercibimiento de deserción de dicho testimonio para el caso de que no proporcione el domicilio correspondiente a

tal testigo, en el supuesto de que al ofrecer la prueba no - lo hubiera hecho ya.

Nosotros nos inclinamos por el segundo criterio, - ya que es el mas exacto y preciso y no por los otros dos.

El artículo 816 establece la facultad a las partes de poder ofrecer como testigo a personas que no hablen el - idioma español, éste artículo permite que rindan declaración no tan solo extranjeros sino mexicanos que hablen un dialecto y no el español, para en éste caso rendir su declaración a través de un intérprete que será nombrado por el tribunal pudiéndo además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su idioma por él o por el intérprete. Hasta el momento presente solo hemos tenido conocimiento de que -- han hecho uso de este artículo las Juntas de los Estados y - casi siempre para testigos que radiquen fuera del lugar de - residencia de la Junta y aún cuando la Ley no lo establece - en forma textual consideramos que la prueba se debe desahogar en los términos del artículo 815 de la Ley Federal del trabajo.

2.- TESTIMONIO CON TESTIGOS QUE RADIQUEN FUERA DE LA RESIDENCIA DE LA JUNTA.

Este tipo de testigos se dan muy poco en la Junta que se encuentra radicada en el Distrito Federal, pero con - mayor frecuencia se dan en las Juntas Federales y en las Juntas Locales de los Estados, pues en su gran mayoría el lugar de residencia de las Juntas son las Capitales Estatales y el lugar donde se encuentran tanto las empresas, / en consecuencia de ésto, los domicilios de sus trabajadores, no necesa-- riamente es la Ciudad Capital de ése Estado, por lo que se - deben desahogar los testimonios en los lugares donde tienen su domicilio los testigos propuestos pues sería una carga -- económica innecesaria tanto para el Estado, como para la parte oferente de la prueba que en muchos casos no tendría la - solvencia económica para hacerlo sobre todo si se trata del trabajador, el presentar ante la Junta que tramita el con- - flicto, a dichos testigos, pudiendo realizarse el desahogo - de tal probanza, por conducto de las autoridades de los lugares en donde residen tales testigos, ésto es un principio - aceptado doctrinalmente y recogido por el artículo 813 en su fracción III, que a la letra dice:

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

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo: de no hacerlo, se declarará desierta. Asímismo, exhibirá copias del interrogatorio, las - que se pondrán a disposición de las demás partes, para que - dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.

Como se advierte no es un problema tan fácil de resolver desde el punto de vista legal la solución es sencilla y está planteada pero desde el punto de vista práctico nos - encontramos con otro problema pues no debemos olvidar que la fracción que se comenta indica que la parte oferente de la - prueba testimonial con éste tipo de testigos, debe no tan solo exhibir ante la Junta el pliego interrogatorio para tales testigos sino también debe entregarse copia para las demás - partes, aquí surge un gran problema ¿qué sucedería si la parte oferente de tal probanza no exhibe la copia de las demás partes?, La Ley es omisa en establecer la sanción que se le impondría, sin embargo, es criterio comunmente aceptado por la Junta tanto la de los Estados como la de Veracrúz, Oaxaca Chiapas, así como la Local y la Federal que se saquen las copias a costa del oferente de la prueba y en caso de no que--

rerlas pagar, entonces se le cobran vía Hacienda, tanto Federal como Estatal en su caso, nosotros, estamos de acuerdo con tal criterio, pues sería injusto declarar la deserción de una prueba por la falta de una copia para las demás partes, imponiéndo así una sanción que no establece la Ley Federal del Trabajo.

Tampoco debemos olvidar sin embargo, que dicha copia es importante ya que la Ley otorga el término de tres días para que, las partes presenten en sobre cerrado su pliego de repreguntas, ésto nos trae otro grave problema, pues no debemos olvidar que la repregunta es una segunda pregunta sobre determinado hecho, que puedan ser formuladas en relación con los generales del testigo, alguna pregunta en particular, la razón del dicho del testigo, en relación con la idoneidad del testigo o en relación con la respuesta dada -- por un testigo a una pregunta directa, ahora bien, ¿qué va a contestar el testigo con respecto a sus generales? no lo sabemos, entonces solo nos queda repreguntar, haciéndo un ejercicio mental donde nosotros mismos digamos que va a contestar, pero ésto solo será siempre una ficción y no una realidad; tampoco sabemos que va a contestar el testigo con respecto a la razón de su dicho, ¿entonces podemos repreguntar? no, pues no sabemos tampoco lo que le van a repreguntar, tampoco sabemos que el testigo va a contestar sobre lo que se -

le pregunte, no sabe nada, y entonces sería inútil repreguntarlo, en tal razón consideramos que hubo por parte del legislador una omisión y un desequilibrio para las partes bastante graves, pues por una parte cuando los testigos radiquen en el lugar de residencia de las partes se tienen todas las libertades para preguntar o repreguntar, pero cuando se trata de testigos que no radican en el lugar de residencia de la Junta, entonces tendríamos que ver cómo repreguntar, pues no podríamos repreguntar sobre sus generales, la razón de su dicho, pues no sabemos que va a contestar ese testigo.

Ahora bien, estamos completamente de acuerdo en que la audiencia de tal testimonial se debe desahogar en los términos del artículo 815 ante la autoridad exhortada, pero aquí surge un problema, pensamos en tres testigos, uno que radica en Minatitlán, otro en Coatzacoalcos, otro en las Choapas, todos de Veracrúz, sin embargo, todos trabajan en una empresa cuyo lugar de residencia es Coatzacoalcos nos encontramos con que entonces, sobre un mismo hecho la prueba testimonial se desahogaría ante tres autoridades exhortadas distintas, pues en Coatzacoalcos existe Junta Permanente de Conciliación dependiente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracrúz; en Minatitlán ante el Juez existe Juzgado de Primera Instancia de lo Civil dependiente del Tribunal Superior de Justicia del Estado, de ese lugar,

y las Choapas donde solo existe un Juzgado Municipal con competencia como los Juzgados Mixtos de Paz de una delegación,- dependiente de los Juzgados de Primera Instancia y en éste - caso del de Coatzacoalcos, entonces supongamos también que - por alguna causa estos tribunales retardaran el desahogo de tal probanza, y se les hubiera enviado ya un oficio recordatorio, con el fín de desahogar el exhorto, entonces se tendrán que enviar para que sus superiores les ordenaran el desahogo del mismo, un oficio al Secretario General de la Junta Local de Conneiliación y Arbitraje del Estado de Veracrúz para que impusiera a la Junta Permanente de Conciliación de Coatzacoalcos la sanción que de acuerdo a su reglamento correspondiera, un oficio al Presidente del Tribunal Superior de Justicia para que, reclame la rápida diligenciación al -- Juzgado de Primera Instancia de Minatitlán y en su caso se - le imponga a dicho Juez la sanción que de acuerdo al reglamento correspondiera, de acuerdo al reglamento de dichos Juzgados, y un oficio al Juzgado de Primera Instancia de lo Civil en Coatzacoalcos para que en su caso reclame del Juez Municipal de las Choapas la rápida diligenciación de tal oficio, pensemos que envían diligenciados los exhortos, pero -- las diligencias de acuerdo a como lo permite el Código de -- Procedimientos Civiles del Estado de Veracrúz; El Juez Municipal y el Juez de Primera Instancia de lo Civil y permitie-

ron éstos repreguntar a la parte contraria pues el artículo 815 del Código Laboral, no impedía que formularan repregun-- tas a las otras partes, que era mas el mencionado artículo, en su fracción VI, dice: que primero interrogará la parte -- oferente de la prueba y después las otras, y que entonces -- les estaba permitido repreguntar a las otras partes, es pertinente aclarar que la Junta Permanente de Conciliación de - Coatzacoalcos no permitió que se repreguntara la testigo que le toco ser examinado ante ella, se podía resolver fácil el problema, se indicaba que como estaba mal desahogada la prueba testimonial por los Jueces Municipales y de Primera Ins-- tancia de lo Civil, se enviara un nuevo exhorto, pero se perdía la seguridad, pues en las repreguntas uno de los testigos había declarado que la esposa del testigo era hermana -- del trabajador y en otra el testigo examinado, y que se permitió repreguntar, al ser repreguntado hizo inverosimil la - razón de su dicho, y el testigo al que no se le había permitido repreguntar había, por decirlo así, no caido en contradicción de ninguna especie, ésto es un resultado de la práctica en donde mientras al testigo que se le preguntó, sólo - mediante las repreguntas que la parte contraria consideró de acuerdo con su elucubración mental, prudente preguntar, sa-- lió por así decirlo bien, de los otros dos testigos, se había demostrado que eran uno parcial y el otro aleccionado, -

lógico, que los testigos declaraban sobre un mismo hecho, y éste era, en este ejemplo, sobre un despido del trabajador.

Se podría pensar que ésto no hubiera surgido, si - se hubiera señalado para una misma fecha y hora el desahogo de todos los testigos, pero entonces pensemos que todos los abogados en su despacho tienen varios ayudantes y el artículo 817 establece la obligación a la Junta de que en el exhorto se indique a la autoridad exhortada los nombres de las -- personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia según se advierte del mencionado artículo, entonces, se consideró prudente dejar la testimonial tal y como había sido desahogada y se dejó de dar validez a las objeciones de - la parte actora, en el sentido de que la prueba no había sido desahogada en los términos que establecía la Ley, habiendo sido ratificada la decisión de la Junta por el Primer Tribunal Colegiado del Séptimo Circuito con residencia en Veracruz.

Aquí encontramos un gran problema sobre lo que debemos interpretar en relación con el artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo, y que se ha mencionado anteriormente, - pues impone una obligación a la Junta, para que en el exhorto indique a la autoridad exhortada el nombre de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia --

pues intervenir es asistir en algún negocio o acto jurídico, comparecer ejercitando un Derecho, la Jurisprudencia hasta - el momento ha guardado silencio con respecto a ésto, y las - autoridades se inclinan por dos criterios: unas sostienen el criterio de que es solamente para escuchar lo que dice el -- testigo, con el cual no estamos de acuerdo, pues no debemos olvidar que las audiencias son públicas y que cualquier persona puede escuchar lo que dice el testigo en cuestión, además de que es difícil pensar que el legislador en éste acto procesal solo le haya querido dar a las partes un simple papel de espectador, otras autoridades indican que es para formular en los términos del artículo 516 exclusivamente tachas a los testigos, para formularlas, criterio con el que tampoco estamos de acuerdo pues para ello tal y como lo establece este artículo se formularán al concluir el desahogo de la -- prueba y éstas concluyen hasta que se haya escuchado al último testigo por lo que se considera que se debe otorgar un -- término de tres días para que se efectúen las objeciones y - tachas a los testigos.

Como se advierte las autoridades están de acuerdo en que, las partes no pueden repreguntar a los testigos, - - pues al preguntarles que sí no sería ese artículo para dar - facultad a las partes de repreguntar al testigo que deba ser

examinado por exhorto y por autoridad distinta a la que tramita el juicio, contestaron que no, pues esa facultad existía textualmente antes de las reformas de 1980 y no en la actualidad y que si el legislador hubiera querido conservar a las partes tal derecho, en forma textual como se contemplaba anteriormente, hubiera establecido tal derecho por lo que al desaparecerlo, el legislador quitó a las partes tal derecho.

Por nuestra parte, no estamos de acuerdo con tal criterio, pues si bien el legislador no lo dijo, en forma textual, no es menos cierto que no lo prohibe y entonces debemos considerar que con fundamento en el artículo 817 de la Ley Federal del Trabajo, se le da intervención a las partes, pero lógicamente para ejecutar un derecho, y éste derecho es el de repreguntar al testigo.

Llegamos a tal conclusión del pensamiento de que, si bien el artículo 815 en sus fracciones V y VI, le dan facultades y libertad a las partes para preguntar al testigo que se desahoga su testimonio ante la Junta que tramita su procedimiento ésto se debe a que dicha Junta, cuenta con todas las actuaciones del procedimiento y puede calificar la procedencia o improcedencia de tales preguntas y en cambio al darle de acuerdo con el artículo 813 solo a las partes la facultad de repreguntar, ésto se debe a que la autoridad ex-

hortada solo cuenta con un pliego interrogatorio sobre un determinado asunto, y le es fácil saber cuando una repregunta que no es mas que una segunda pregunta sobre un determinado hecho, sobre el que ya declaró el testigo, le es fácil calificar su procedencia sin que ésto le quite la facultad al -- testigo de que en caso de no entender la repregunta, solicite la aclaración de la misma, pues sería ilógico pensar que el legislador quiso dar una posición de desigualdad a los -- testigos que no se encuentren en el lugar de residencia de - la Junta que desahoga el procedimiento.

Como se advierte para esta clase de testigos las - Juntas han creado un sistema de desigualdad, pues bajo nuestro concepto se ha interpretado mal el artículo 818 restándole a las partes que no ofrecieron dicha testimonial, libertad para repreguntar y aún para decidir si le conviene o no repreguntar a tal testigo.

3.- CONVENIENCIA DE OTORGAR FACULTADES A LA CONTRAPARTE PARA REPREGUNTAR TESTIGOS AL MOMENTO DEL DESAHOGO DE LA PRUEBA, -- CUANDO LOS MISMOS NO RADIQUEN EN EL LU-- GAR DE RESIDENCIA DE LA JUNTA.

Ante lo que ya se vió, de que existe una desigualdad jurídica para las partes que no ofrecieron al testigo -- que radica fuera del lugar de residencia de la Junta, pues - éstos testigos solo se les puede repreguntar por medio de lo que piensa la contraparte, que puede o va a contestar, o sea por medio de ficciones o elucubraciones dado la interpreta-- ción tan errónea que bajo nuestro concepto, han dado las autoridades laborales, de nuestra Ley Federal del Trabajo en - sus artículos 813 fracción III y 818, es casi un clamor popular de los litigantes que se enfrentan a diario con éste problema, el de que se reforme el artículo 813 en su fracción - III, adicionando la frase "EN CASO DE NO HACERLO SE LE TENDRA POR RESERVADO SU DERECHO PARA QUE REPREGUNTEN ANTE LA AUTORIDAD EXHORTADA".

Así de ésta manera, el artículo 813 en su fracción III, quedaría como sigue:

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

III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá, al ofrecer la prueba acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se le tendrá por reservado su derecho para que repregunten ante la autoridad exhortada; y

Con ésto se evitaría toda la desigualdad procesal que existe actualmente entre unos testigos y otros, por la - simple circunstancia de que no viven en el lugar de residencia de la Junta, pues como ya se vio en el ejemplo que se puso, el como se pudo demostrar la parcialidad de un testigo y el aleccionamiento de otro por el hecho de habersele permitido repreguntar a la contraparte, pues no debemos olvidar que siempre esta prueba tan importante en la mayoría de los casos, los testigos que se proponen son testigos a los cuales se les debe dar valor con sumo cuidado. Para evitar que -- sean testigos aleccionados o testigos falsos, o parciales -- por lo que se debe tomar en consideración todo lo anterior y el hecho de que las Juntas dan valor a las pruebas en consecuencia y buena fé guardada, por tal motivo es procedente se otorgue en forma textual la facultad de repreguntar ante la autoridad exhortada a las contrapartes del que ofreció la -- testimonial, para que se acabe ese desequilibrio y se pueda

en una paridad procesal correcta dar oportunidad de repregun tar en forma adecuada a los testigos que radiquen fuera del lugar de residencia de la Junta.

Con éste pedimento en nada se reforma ni atrasa el procedimiento laboral, y sin embargo, sí se rescata un Derecho reconocido doctrinalmente a las partes, en que por ser un Derecho no debe ser limitado injustificadamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Siendo la testimonial un aspecto cotidiano en la vida de toda persona, da lugar a que dicha persona física esté expuesta a ser testigo, por la sola circunstancia de enterarse de los hechos a través de los sentidos, - - siendo una prueba necesaria y en ocasiones la única.

SEGUNDA.- El legislador tomando en cuenta que se - puede percatar por otros medios de las aseveraciones de las partes, resta importancia a la testimonial y considera mas - confiable la documental.

TERCERA.- La prueba testimonial tiene por objeto - acreditar la verdad de los hechos que han sido controvertidos a travez del dicho de testigos, que deben ser personas - físicas fidedignas y que no sean partes en el juicio, pudiendo ser hombre o mujer.

CUARTA.- Resulta común que los testigos proporcionen su nombre incompleto y que las mujeres proporcionen su - nombre de solteras, aún cuando sean casadas.

QUINTA.- Dado que existe la posibilidad de que el testigo pueda mentir, se da la oportunidad a las partes de - presentar pruebas en relación con las declaraciones de los -

deponentes, lo que se denomina "tachas de testigos", las que se ofrecen en el incidente respectivo, aceptándose cualquier medio de convicción.

SEXTA.- Las tachas son circunstancias o hechos que se alegan en contra de la persona o su declaración, con el - objeto de restarle credibilidad a su testimonio.

SEPTIMA.- El testigo eficaz es la persona física - que rinde una declaración de que encontrándose presente al - ocurrir un hecho lo oiga, lo vea, o de cualquier otro medio directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presenció o escuchó, indicando circunstancias de modo, tiempo y lugar; dicha persona debe tener además conocimiento de los hechos controvertidos, de determinadas condiciones personales, lo cual hará en su caso, que merezca credibilidad respecto de lo que declara, tales como no tener amistad, íntima con alguna de - las partes, no ser familiar, no haber presentado demanda en contra del mismo patrón demandado, etc..

OCTAVA.- En la Ley Federal del Trabajo, no se establece lo que es un testigo idóneo, sin embargo la Junta no - permite declarar a los locos, menores de trece años, sordomu

dos, personas en estado de ebriedad, o que se encuentren bajo el influjo de drogas enervantes, lo anterior permite deducir que si para la Ley todas las personas físicas pueden ser testigos idóneos no lo son de facto.

NOVENA.- La Jurisprudencia, otorga en un pequeño - número de tesis y jurisprudencias el calificativo al testigo como singular, presencial, casual, único.

DECIMA.- Testigo único es aquel que solamente él - se pudo percatar de los hechos, independientemente de que -- sea ofrecido o no por las partes.

DECIMA PRIMERA.- La pregunta es una parte del interrogatorio el cual se efectúa a personas físicas que no sean actor o demandado o tercer interesado, mediante interpelaciones directas verbales; la ley establece que la Junta puede - preguntar al testigo, las partes que no fueron oferentes son las que pueden repreguntar.

DECIMA SEGUNDA.- Cuando el testigo radica fuera de la residencia de la Junta, la oferente debe exhibir pliego - de preguntas so pena de declararle la deserción de la probanza, en caso de no hacerlo.

DECIMA TERCERA.- Para el caso de los testigos que radican fuera del lugar de la residencia de la Junta, las -- repreguntas se envían en sobre cerrado, lo cual impone a los litigantes que deben formularlas, llevar a cabo una verdadera simulación o ficción de acuerdo a su intelecto para intentar adivinar las posibles respuestas que puedan dar los testigos.

DECIMA CUARTA.- El legislador no facultó a la Junta para repreguntar a tales testigos, lo cual consideramos - que fué una omisión, tomando el hecho de que solamente pueden repreguntar las partes no oferentes de la prueba testimonial, ya que se les debería de dar la oportunidad no solo de preguntar, sino también de repreguntar o alternativamente -- según lo considere.

DECIMA QUINTA.- La repregunta es una réplica o segunda pregunta que se hace al o a los testigos de la oferente para aclarar la verdad de los hechos, por lo que no se -- puede considerar como una confesional, ya que el contenido - de las mismas está encaminado a tratar de desvirtuar la de-- claración de los declarantes.

DECIMA SEXTA.- La testimonial fuera del lugar de - la residencia de la Junta se desahoga en una audiencia suje-

ta únicamente a la habilidad de las partes, mediante los interrogatorios de preguntas y repreguntas que puedan perjudicar a la contraria, ya que la Ley considerando que los declarantes o los oferentes, no pueden tener los medios económicos para solventar los gastos que se tendrían que erogar para que dicha probanza se desahogara ante la misma junta, por lo que concede el término de tres días, para que las mismas presenten sus repreguntas en sobre cerrado.

DECIMA SEPTIMA.- Como ya se vió las repreguntas -- quedan única y exclusivamente a la imaginación de las demás partes ya que no saben lo que el testigo declarará, presuponen sus respuestas, con esto las formulan, no tienen la oportunidad de cambiarlas al momento de conocer las respuestas o de intentar otras, ya que no se les permite en la audiencia del desahogo de la probanza, intervenir y mucho menos ampliar o modificar su pliego.

En virtud de lo anterior y de acuerdo a las necesidades de los litigantes, consideramos que el artículo 813 en su fracción III se le debe adicionar el término " EN CASO DE NO HACERLO SE LE TENDRA POR RESERVADO SU DERECHO PARA QUE REPREGUNTE ANTE LA AUTORIDAD EXHORTADA ", pues de esta manera se puede acreditar si son testigos falsos ó fidedignos en -- sus declaraciones, ya que el derecho para repreguntar de las

partes se debe tener siempre por reservado para ejecutarlo - ante la autoridad exhortada.

Con ello se terminará la parcialidad que existe entre los testigos de fuera de la residencia de la Junta con - los del lugar donde la misma radica, ya que repreguntar es - un derecho que se encuentra limitado, únicamente en el caso de que los testigos no vivan en el lugar donde tiene su domicilio la autoridad jurisdiccional competente.

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

ALCALA-ZAMORA, Niceto.
DERECHO PROCESAL MEXICANO II.
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A..
MEXICO, 1985.

ALONSO GARCIA, Manuel.
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO I.
SEXTA EDICION. EDITORIAL JOSE MARIA BOSCH.
BARCELONA, 1980.

BAÑUELOS SANCHEZ, Froylan.
PRACTICA CIVIL FORENCE.
CUARTA EDICION CORREGIDA Y PUESTA AL DIA,
AUMENTADA CON JURISPRUDENCIA DEFINIDA POR
LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
Y CON UN OPUSCULO DE PRUEBAS.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1976.

BAYON CHACON, Gaspar.
ESTUDIO DE DERECHO DEL TRABAJO II.
PRIMERA EDICION. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1964.

BECERRA BAUTISTA, José.
EL PROCESO CIVIL EN MEXICO.
CUARTA EDICION CORREGIDA Y PUESTA AL DIA.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1974.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel.
LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO.
TERCERA EDICION. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1983.

DE BUEN LOZANO, Nestor.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
PRIMERA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1988.

DE BUEN LOZANO, Nestor.
DERECHO DEL TRABAJO II.
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1977.

DE BUEN LOZANO, Nestor.
LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL.
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1977.

DE LA CUEVA, Mario.
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO II.
TERCERA EDICION ACTUALIZADA. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1964.

GOMEZ, Orlando Y GOTTSCHALK, Elson.
CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.
TRADUCCION DE BERMUDEZ, MIGUEL.
SEPTIMA EDICION. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1980.

GUERRERO, Euquerio.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1973.

GUERRERO, Euquerio.
RELACIONES LABORALES.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1971.

HERNAINZ MARQUEZ, Miguel.
TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO II.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1977.

KASKEL WALTER Y DERSCH, Hermann.
DERECHO DEL TRABAJO.
TRADUCCION DE ERNESTO KROTOSCHIN.
QUINTA EDICION. EDITORIAL DE PALMA.
BUENOS AIRES, 1976.

MUÑOZ RAMON, Roberto.
DERECHO DEL TRABAJO I Y II.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1976.

PALLARES, Eduardo.
DERECHO PROCESAL CIVIL.
CUARTA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1986.

RAMIREZ FONSECA, Francisco.
LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.
EDITORIAL PAC, S.A. DE C.V.
MEXICO, 1984.

ROSS GAMEZ, Francisco.
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.
MEXICO, 1986.

TRUEBA URBINA, Alberto.
NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
SEXTA EDICION ACTUALIZADA. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1982.

OTRAS FUENTES.

CABANELLAS, GUILLERMO. ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis.
DICCIONARIO DE DERECHO USUAL.
SEPTIMA EDICION. TOMO IV. EDITORIAL HELIASTRA, S. DE R. L.
BUENOS AIRES, ARGENTINA, 1972.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U. N. A. M.
DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO.
SEGUNDA EDICION REVISADA Y AUMENTADA.
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1988.

PALLARES, Eduardo.
DICCIONARIO DE DERECHO PROCESAL CIVIL.
DECIMA SEPTIMA EDICION. EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO, 1986.

PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO.
SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
TERCERA EDICION.
MEXICO, 1982.

SAPIENS.
ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA CASTELLANA.
TERCERA EDICION. TOMO III. SOPENA ARGENTINA.
BUENOS AIRES, ARGENTINA. 1949.

TRUEBA URBINA, Alberto.
DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO.
TERCERA EDICION. EDITORIAL EDICIONES BOTAS.
MEXICO, 1957.

LEGISLACION.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
SECRETARIA TECNICA DE LA COMISION FEDERAL ELECTORAL.
TALLERES GRAFICOS DE LA NACION.
MEXICO, 1988.

LIC. CLIMENT BELTRAN, Juan B.
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.
SEGUNDA EDICION. EDITORIAL ESFINGE, S.A.
MEXICO, 1984.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
ACTUALIZACION LABORAL TOMOS DEL I AL VIII.
JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES.
CUARTA SALA. MAYO EDICIONES.
MEXICO, DE 1965 A 1986.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
INFORMES DE 1976 A 1988.
MAYO EDICIONES, S. DE R. L.
MEXICO, D.F. EN CADA AÑO.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. TOMOS DEL I AL VII.
MATERIA LABORAL. MAYO EDICIONES, S. DE R. L.
MEXICO, D.F. DE 1977 A 1983.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.
APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.
DE 1917 A 1985. JURISPRUDENCIA Y TESIS RELACIONADAS.
DE LA CUARTA SALA, SALA AUXILIAR Y TRIBUNALES COLEGIADOS.
MAYO EDICIONES, S. DE R. L.
MEXICO, D.F., 1985.