



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARACÓN

**ANALISIS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN
LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS ANTE LAS
JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE.**

288973

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA: JAIME ALVARADO CRUZ.

ASESOR: LIC. ALEJANDRO ARTURO RANGEL
CANSINO

MEXICO, 2000



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADEZCO A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
POR LOS CONOCIMIENTOS QUE ME FUERON
IMPARTIDOS DENTRO DE SUS AULAS PARA
PODER SER UN PROFESIONISTA.

ASIMISMO AGRADEZCO A
TODOS Y CADA UNO MIS PROFESORES
QUE A LO LARGO DE MIS ESTUDIOS SU-
PERIORES ME TRANSMITIERON SUS
CONOCIMIENTOS.

A MIS PADRES

LUIS ALVARADO CALLEJAS (finado)

Y

AMPARO CRUZ DE ALVARADO

POR SU COMPRESION Y CARIÑO.

A MIS HERMANOS

SILVIA, LUIS EDUARDO, SERGIO, ALEJANDRO

**HECTOR, VICTOR Y ALBERTO ALVARADO
CRUZ.**

CON TODO MI CARIÑO.

A MI ESPOSA E HIJOS:

NICOLASA CONTRERAS DE

ALVARADO

**POR SER UNA COMPAÑERA
CARIÑOSA Y COMPRESIVA.**

**IVAN Y CARLA GUADALUPE ALVA-
RADO CONTRERAS**

**CON TODO MI CARIÑO, AMOR Y
ESTIMULO PARA ELLOS.**

**AL LIC. MIGUEL AUGUSTO
TIBURCIO TORAL.**
CON AGRADECIMIENTO.

**AL LIC. ALEJANDRO ARTURO
RANGEL CANSINO.**
CON AGRADECIMIENTO.

**AL LIC. MANUEL CERVANTES
Y GONZALÉZ.**
CON ENTUSIASMO Y RESPETO.

**AL LIC. RODOLFO MENDIZABAL
GUERRA.**
CON ENTUSIASMO Y RESPETO

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO PRIMERO	
“CONSIDERACIONES PREVIAS”	
1.1 NOCION DE PRUEBA	1
1.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA	3
1.3 LOS DIVERSOS MEDIOS PROBATORIOS	4
1.4 FUNDAMENTOS LEGALES DE LAS PRUEBAS	6
1.5 EL TESTIMONIO COMO MEDIO DE PRUEBA	8
1.6 ELEMENTOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	12
1.7 OBJETO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	17
1.8 CONCEPTO DE JUNTA DE CONCILIACION	18
1.9 TIPO DE JUNTAS	19
1.10 LAS COMPETENCIAS EN MATERIA LABORAL	21
1.11 FUNDAMENTO JURÍDICO DE LAS JUNTAS	26
CAPITULO SEGUNDO	
“EL DESPIDO INJUSTIFICADO”	
2.1. CONCEPTO DE DESPIDO	28
2.2. SU NATURALEZA JURIDICA	30
2.3 DIVERSAS DOCTRINAS SOBRE EL DESPIDO	34
2.4 CAUSALES DE DESPIDO	39
2.4.1 CONCEPTO DE EL DESPIDO INJUSTIFICADO, FUNDAMENTO JURÍDICO	48
2.4.2 SU NATURALEZA JURÍDICA	50

CAPITULO TERCERO

“NATURALEZA JURÍDICA Y VALOR PROBATORIO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL”

3.1 SU NATURALEZA JURÍDICA	56
3.2 DEFINICIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	58
3.3 DIVERSOS SISTEMAS PARA LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA	60
3.4 CASOS EN QUE LA PRUEBA TESTIMONIAL ES NULA	64
3.5 LA IMPORTANCIA DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS	70

CAPITULO CUARTO

“ANÁLISIS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.”

4.1 PRECEPTO LEGAL	71
4.2 ANÁLISIS	74
4.3 REQUISITOS PARA SU VALIDEZ	76
4.4 PERIODO DE OFRECIMIENTO	79
4.5 ADMISIÓN	81
4.6 DESAHOGO	82
4.7 TRASCENDENCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL	88
4.8 PERSPECTIVAS	89
4.9 POSIBLES SOLUCIONES	93

CONCLUSIONES	95
--------------	----

BIBLIOGRAFÍA	104
--------------	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación nace de la inquietud personal de atender eficazmente los principios de igualdad y justicia que son universales como derechos inalienables de todo ser humano.

En el procedimiento laboral, se presenta la experiencia real de la imposibilidad del trabajador objeto de despido injustificado de acreditar fehacientemente este supuesto, toda vez que los criterios de la Junta de Conciliación son muy cerrados y herméticos respecto de la calidad de testigos y la valoración de dicha probanza, y siendo que, precisamente son los compañeros de jornada de trabajo los que comúnmente presencian los actos prepotentes de los empleadores al rescindir indebidamente la relación de trabajo, el testimonio de éstos se torna objeto de tacha, o en el último de los casos el trabajador despedido injustificadamente no cuenta con el apoyo de sus compañeros en la declaración judicial, toda vez que siempre existe el temor fundado de que a su vez éstos resulten afectados en sus relaciones laborales al declarar favorablemente a los intereses del trabajador despedido injustificadamente.

Esta situación coloca en desventaja al trabajador objeto de despido injustificado, por lo que en este trabajo se propone la modificación

de los artículos 813, 814 y 1006 de la Ley Federal del trabajo, en virtud de que el primer dispositivo que se menciona, sea adicionado en el sentido de que la Junta obligue a los trabajadores ofrecidos como testigos por la parte obrera a presentarse ante la misma, para el efecto de que se reduzca la posibilidad de que se presenten testigos falsos o preparados.

En relación con el artículo 814, su modificación debe radicar en que independientemente de que la Junta ordena la citación de los testigos en la hora y el día para que rindan su declaración, se integre en este precepto que se constriña al patrón para que los presente, cuando laboren para él, toda vez que por estar bajo la dependencia de éste, en la mayoría de los casos no acuden a la cita.

Por otra parte, el artículo 1006 considero debe ser modificado en cuanto a que se prevenga a los patrones para que se les imponga una multa mayor y en su caso se les sancione con pena consiste en arresto cuando con amenazas impidan a los trabajadores que presenciaron el despido acudir ante la Junta a rendir en ese sentido su testimonio.

En razón de lo anterior considero que al efectuarse estas modificaciones a los preceptos anteriormente expuestos estaría la ley más

ajustada al principio de congruencia entre la verdad real y la verdad legal, situación que es de suma trascendencia en el proceso laboral.

De esta manera, el presente trabajo de investigación inicia con el estudio de la prueba en general y particularmente después, del de la prueba testimonial, creándose subtítulos relativos a la Noción de Prueba; Principios que la rigen; Diversos Medios Probatorios; Fundamento Legal de las Pruebas; Testimonio como Medio de Prueba; Los Elementos y Objeto de la misma, para finalizar con la exposición del concepto de Junta de Conciliación, las Clases de Juntas, Competencia y Fundamento Jurídico de las mismas.

El segundo capítulo se refiere al estudio de los Conceptos de Despido y Despido Injustificado; de la Naturaleza Jurídica y Doctrinas relativas al Despido y contiene el estudio de las diversas causales de despido establecidas en la ley de la materia.

El tercer capítulo es relativo a la prueba testimonial, estudiando su Naturaleza jurídica; así como su Definición; los Sistemas de Valoración de las Pruebas; los casos en que la Prueba Testimonial es Nula y finalmente la Importancia del Ofrecimiento de esta prueba en los casos de Despido Injustificado.

Este trabajo de investigación finaliza con la exposición del contenido del capítulo cuarto, el cual se refiere al Análisis de la Prueba Testimonial en los casos concretos de Despido Injustificado, para ello se realiza una investigación respecto del Precepto Legal que lo sustenta y el Análisis del mismo, así como los Requisitos de Validez; Ofrecimiento; Admisión y Desahogo de dicha prueba y un estudio sobre la Trascendencia y las Perspectivas del funcionamiento y eficacia de esta prueba en particular, para finalmente ofrecer y proponer posibles soluciones al mismo, las cuales, algunas de ellas ya han sido planteadas en este apartado de tesis.

CAPITULO PRIMERO
CONSIDERACIONES PREVIAS

1.1 NOCION DE PRUEBA.

Para iniciar el desarrollo de la presente investigación, es menester, como preludio a la proposición de un concepto personal de prueba, señalar algunos conceptos doctrinarios reconocidos sobre el tema, así pues:

“Prueba es la verificación de las afirmaciones formuladas en el proceso, conducentes a la sentencia”¹

“La prueba es una experiencia, una operación, un ensayo, dirigido a hacer patente la exactitud o inexactitud de una proposición. En ciencia, probar es tanto la operación destinada a hallar algo incierto, como la destinada a demostrar la verdad de algo que se afirma como cierto.”²

“La prueba en sentido jurídico es la demostración de la verdad formal o judicial, es decir, que es la fijación de los hechos debatidos.”³

“La prueba es la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante, en la forma en que la ley previene, ante el

¹ GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. México, Editorial Harla, 1990 pag. 357.

² OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Tercera Edición, México, Editorial Harla, 1989 pag. 283.

³ CARNELUTTI. La Prueba Civil. Serie Grandes Juristas. México, Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, 1993. pag 164.

juez del litigio, y que son propios para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito.”⁴

De las anteriores conceptualizaciones podemos desglosar los elementos que integran el concepto de prueba, siendo éstos:

1. Constituye una serie de actos propositivos;
2. Esta actividad está dirigida a la demostración de aseveraciones positivas o negativas;
3. Aplicada al proceso jurisdiccional tiene como finalidad dar elementos de convicción al juzgador para que éste emita sentencia.

Tomando en consideración los anteriores conceptos, podemos afirmar que prueba ES EL ACTO PROCESAL ENCAMINADO A DEMOSTRAR LAS ASEVERACIONES VERTIDAS EN UNA LITIS TENDIENTES A PRODUCIR CONVICCIÓN EN EL JUZGADOR A EFECTO DE OBTENER SENTENCIA FAVORABLE.

Cabe señalar que la institución de la prueba tiene características de índole general que le son aplicables independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento, por lo que encontramos elementos comunes a toda prueba, ya sea civil, penal, laboral o administrativa.

⁴ DE PINA VARA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAJA, José Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1997. pag 286.

1.2 PRINCIPIOS QUE RIGEN LA PRUEBA.

Como principios rectores de la prueba conocemos los siguientes:

- “Principio de la necesidad de la prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos;*
- Principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba;*
- Principio de la unidad de la prueba;*
- Principio de adquisición;*
- Principio de lealtad y veracidad de la prueba;*
- Principio de contradicción de la prueba;*
- Principio de igualdad de oportunidades para la prueba, y*
- Principio de preclusión de la prueba”*⁵

A continuación veremos cada uno de ellos, el primero de los principios señalados se refiere a que toda decisión judicial debe estar sustentada en los hechos demostrados por las pruebas aportadas en el proceso por cualquiera de las partes, pero sin que el juez pueda suplir las pruebas por el conocimiento personal que tenga sobre los hechos.

El segundo principio deriva del anterior, pues si la prueba es necesaria para el proceso debe tener la eficacia jurídica de crear en el juzgador convicción de la certeza de los hechos o la verdad de las afirmaciones planteadas en el procedimiento.

⁵ RAMIREZ FONSECA, Francisco. *La Prueba en el Derecho Procesal Laboral*. Sexta Edición, México, Editorial Pac S. A. de C. V. 1987. pags 87,88 y 89.

El tercer principio debe entenderse como que los medios de prueba deben ser relacionados entre sí para crear una unidad de convicción.

El cuarto principio significa que la prueba no favorece únicamente a quien la aporta, sino a cualquiera de las partes.

El quinto principio se refiere a que la prueba no debe usarse jamás para ocultar o deformar la realidad.

El sexto principio exige el conocimiento de las pruebas de la contraparte para poder debatir procesalmente el contenido y eficacia de las mismas.

El séptimo principio se refiere a que las partes deben disponer de idénticas oportunidades para ofrecer pruebas y su concerniente desahogo.

Finalmente, el último principio establece que las pruebas deben ser ofrecidas en la oportunidad legal correspondiente.

1.3 LOS DIVERSOS MEDIOS PROBATORIOS.

Una vez expuesto el concepto de prueba, es menester señalar el correlativo a medios probatorios, tal como lo conceptualiza el maestro Cipriano Gómez Lara: *“Se entiende por medio de prueba todas aquellas cosas, hechos*

*o abstenciones que puedan producir en el animo del juez certeza sobre los puntos litigiosos.”*⁶

*“Medio de prueba es ante todo, la percepción del juez mediante los instrumentos que las partes en el proceso aportan para la percepción e integración de la verdad.”*⁷

*“Entendemos como medio de prueba, al conjunto de elementos objetivos, es decir, todo acto, hecho o acontecimiento sensible o perceptible por los sentidos, sean tecnológicos, científicos, sociales o psicológicos, que sean causa y efecto de la conducta del hombre, que puedan influir en el conocimiento de la verdad y cuya valoración jurídica produzca una convicción plena en el ánimo del juzgador y estar en aptitud de pronunciar una sentencia ajustada a derecho.”*⁸

Es así que LOS MEDIOS DE PRUEBA SON LOS INSTRUMENTOS DE QUE SE VALE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL PARA OBTENER LOS ELEMENTOS LÓGICOS SUFICIENTES PARA ALCANZAR LA VERDAD HISTÓRICA.

Por otro lado, tal como lo señala el Lic. Francisco Ramírez Fonseca, *“existen dos sistemas en cuanto a la instrumentación: uno restrictivo o limitativo que no admite más pruebas que las específicamente señaladas en*

⁶ GOMEZ LARA, Cipriano. op. cit. pag 358.

⁷ CARNELUTTI. op. cit. pag 196.

⁸ DE LA CRUZ AGÜERO, Leopoldo. Procedimiento Penal Mexicano. Segunda Edición, México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1996. Pag 210.

la ley, y el segundo, llamado enunciativo que en adición a lo contenido en la ley acepta otros medios probatorios”.⁹ Ahora bien, de acuerdo a este concepto, el Derecho Procesal del Trabajo corresponde al segundo de los métodos señalados.

De tal manera que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, según el artículo 776, los medios probatorios admitidos en el juicio laboral son los siguientes:

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

I. Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de Actuaciones, y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios probatorios aportados por los descubrimientos de las ciencias.”

1.4 FUNDAMENTOS LEGALES DE LAS PRUEBAS.

El esquema legislativo de la fundamentación jurídica de las pruebas en todo proceso jurisdiccional se encuentra plasmado en lo establecido

⁹ RAMIREZ FONSECA, Francisco. op. cit. pag 91.

por el artículo 14 Constitucional, el cual textualmente señala que: *“Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.”*

Por lo que el máximo fundamento legal de la existencia, admisibilidad y desahogo de las pruebas lo es el señalado precepto constitucional, puesto que todo procedimiento advierte la existencia de la prueba, como el sostén de las decisiones jurisdiccionales, las cuales deben estar apegadas al contenido de las mismas, como única convicción en el ánimo del juzgador.

En el Procedimiento Laboral, el fundamento legal de las pruebas lo establecen los artículos 776 al 836 y 878 al 884 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones en las cuales se determina los medios de prueba admisibles, los requisitos de su ofrecimiento y desahogo de dichas pruebas, es decir, dichos artículos señalan las pruebas que son admisibles en materia laboral y la forma en que deben desahogarse las mismas.

Cabe indicar que el articulado referente al ofrecimiento y desahogo de la prueba testimonial en materia laboral, establecido en los artículos 813 al 820 de la Ley de la materia, no señala limitante en cuanto a la edad del testigo, y toda vez que el trabajo de menores de edad de mayores de 14 años y menores de 16 años, con las salvedades y protecciones especiales estatuidas a su favor en el Título Quinto Bis de la Ley Federal del Trabajo, está

permitido por nuestra legislación, es pues congruente manifestar que el testimonio de menores de edad mayores de 14 años es válido por existir capacidad de goce y ejercicio en la rama del Derecho que nos ocupa.

El sólo hecho de que la ley laboral disponga la admisibilidad para que los mayores de catorce años y los menores de dieciséis se desempeñen como trabajadores, con las salvedades exigidas por la propia ley, demuestra que en esta rama del derecho, existe capacidad de goce y ejercicio para los menores de edad citados, pues al ser parte integrante de la relación de trabajo, es eminente que adquieren también la calidad de testigos en el procedimiento laboral.

Tan es así que el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo nos señala claramente la capacidad que tienen los menores de edad para fungir como testigos, al señalar: *“Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de dieciséis años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante.”*

1.5 EL TESTIMONIO COMO MEDIO DE PRUEBA.

El medio de prueba que ocupa la atención en la presente investigación, el testimonio, es uno de los medios de prueba más importantes en todo procedimiento judicial, sea cual sea el carácter del mismo, toda vez que

se refiere al examen de personas que directamente presenciaron los hechos controvertidos en determinado litigio, lo cual debe llevar a la convicción del juzgador sobre la certeza de las afirmaciones vertidas por las partes, claro está, en conjunción o unidad de las demás pruebas aportadas por las mismas.

Ahora bien, en torno a este medio de prueba figuran elementos importantes en su composición, tales como la capacidad jurídica para testificar, la cual aparece determinada por el conjunto de requisitos que hacen posible legalmente que una persona pueda válidamente declarar como testigo en un proceso, y también cabe referirse a la capacidad física o intelectual, que es la que implica aptitud para recibir percepciones y exteriorizarlas materialmente al momento de ser examinado como tal. En este sentido, la capacidad jurídica para testificar se entiende como: *"...la posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos, de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales."*¹⁰

Esta capacidad se encuentra limitada en su ejercicio según disposiciones de los artículos 23 y 450 del Código Civil para el Distrito Federal en vigor, en tal salvedad que el artículo 23 citado señala: *"La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley son restricciones a la personalidad jurídica"*; mientras que el artículo 450 señalado especifica:

"Tienen incapacidad legal y natural:

¹⁰ ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Introducción, Personas y Familia. Vigésimo Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1989. pag 161.

I.- Los menores de edad;

II.- Los mayores de edad que por causa de enfermedad reversible o irreversible, o que por su estado particular de discapacidad, ya sea de carácter físico, sensorial, intelectual, emocional, mental o varias de ellas a la vez no puedan gobernarse o manifestar su voluntad por sí mismos o por algún medio que la supla.”

Por lo que en atención a las disposiciones jurídicas mencionadas, las citadas personas se encuentran imposibilitadas legalmente a fungir como testigos en un procedimiento judicial, con la salvedad, claro está, señalada en el punto anterior relativa a la capacidad de goce y ejercicio que en materia de derecho laboral adquieren los menores de edad por el sólo hecho de ser ellos mismos parte integrante de la relación de trabajo y sujetos, por estas circunstancias a la estimación de hechos presenciados que devengan en un proceso judicial laboral.

En relación a la valoración del testimonio y a la dificultad de la misma, cabe señalar la importancia de aspectos que se refieren a la persona del testigo, como la edad, el sexo, el estado mental y afectivo, puesto que: *“...en este sentido, la posición económica y el estado civil, la vida profesional, la cultura, la posición social y la vida de relación, contribuyen a formar cierto convencionalismo, que condiciona, más o menos, conscientemente el juicio individual, y por ende, el testimonio”*¹¹; las que atañen al objeto del testimonio en relación a la probable verosimilitud, perceptibilidad y memoria; las que

¹¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Primera Edición, México, Editorial Porrúa S.A. de C.V., 1990. pag 708.

afectan las relaciones del testigo con las personas interesadas e involucradas en el proceso como sentimientos de simpatía, empatía, indiferencia, miedo, amistad, parentesco o dependencia económica respecto de alguna o ambas partes en conflicto, y las que tengan relación con los hechos, como percepción directa o de referencia.

Todo ello nos lleva a concluir, que en la valoración del testimonio, habrá que tener en cuenta en cada caso, la edad y circunstancias del testigo ofrecido, y ser muy cautos, tanto el abogado que ofrece la prueba como el juez de conocimiento, al valorar las declaraciones de los testigos, pues se puede configurar el delito de falsedad de declaraciones judiciales y en informes dados a una autoridad, por la mentira de dichas declaraciones, tal como lo preceptúa el artículo 247 del Código Penal para el Distrito Federal, al establecer:

“Se impondrá de cuatro a ocho años de prisión, y multa de cien a trescientos días multa:

II.- Al que examinado por la autoridad judicial como testigo o perito, faltare a la verdad sobre el hecho que se trata de averiguar, o aspectos, cantidades, calidades u otras circunstancias que sean relevantes para establecer el sentido de una opinión o dictamen, ya sea afirmando, negando u ocultando maliciosamente la existencia de algún dato que pueda servir de prueba de la verdad o falsedad del hecho principal, o que aumente o disminuya su gravedad...”

Otro factor de gran importancia es la influencia del tiempo, conforme al principio de que la exactitud de los recuerdos disminuye con el transcurso del tiempo como precisión en la fecha, la hora o la duración de un hecho o acontecimiento.

Lo anterior nos lleva a concluir que el testimonio como medio de prueba resulta importantísimo para la obtención de la verdad histórica y paralelamente a ello el órgano jurisdiccional debe ser muy cauto en su admisión y sobre todo en su valoración, toda vez que al sustentarse en declaraciones, éstas pueden ser afectadas consiente o inconscientemente por elementos de imprecisión, vaguedad o falsedad.

1.6 ELEMENTOS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Los elementos de la prueba testimonial son los siguientes:

- a) El testigo;
- b) El interrogatorio y,
- c) El juramento.

La prueba testimonial se conforma, evidentemente, de la persona física que declarará ante la autoridad judicial sobre los hechos que le conste haber presenciado, es decir, del testigo, que en materia de derecho procesal laboral, el número de los mismos está limitado a un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, según lo dispuesto por el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos entender como testigo: "... es una persona distinta de los sujetos procesales a quien se llama para exponer al juez las observaciones propias de hechos ocurridos importantes para el proceso. Esta exposición puede comprender el efecto inmediato que sobre los sentidos del testigo ha producido el hecho ocurrido ante su presencia, o las consideraciones lógicas que ha sacado de aquella impresión." ¹² A este respecto hay que señalar que distingue de esta figura a la del perito siendo éste el que vierte sus conocimientos y consideraciones científicas o técnicas sobre un hecho litigioso.

Según lo perpetuado por la Real Academia de la Lengua: "testigo es la persona que atestigua una cosa/ testigo abonado el que no tiene tacha legal/ testigo de cargo o de descargo, el que depone a favor o en contra del procesado/ testigo de oídas el que ha oído su deposición de otros/ testigo ocular o de vista, el que ha presenciado el suceso." ¹³

"Se afirma que testigo es toda persona que ha participado o que haya presenciado directamente un hecho controvertido y que tiene la obligación legal e ineludible de comparecer ante las autoridades judiciales o administrativas a narrar, informar o explicar dicha experiencia." ¹⁴

De lo anterior estimo que TESTIGO DEBE ENTENDERSE A LA PERSONA FÍSICA, SIN IMPEDIMENTO LEGAL ALGUNO Y CON CAPACIDAD DE DISCERNIR, QUE PARTICIPÓ DIRECTA O

¹² CHIOVENDA, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición, Volúmen 6. México, Editorial Harla. 1997. pag 452.

¹³ LAROUSSE. Diccionario Manual Ilustrado. Novena Edición. México, Ediciones Larousse S.A. de C.V. 1997. pag 730.

¹⁴ DE LA CRUZ AGÜERO, Leopoldo. op. cit. pag 315.

INDIRECTAMENTE, O QUE PRESENCIÓ CASUALMENTE, O TUVO CONOCIMIENTO DE UNO O VARIOS HECHOS CONTROVERTIDOS DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL Y QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE COMPARECER ANTE LAS AUTORIDADES QUE LE REQUIERAN PARA INFORMAR SU CONOCIMIENTO, A FIN DE QUE LA AUTORIDAD ESTABLEZCA LA VERDAD DE LOS HECHOS LITIGIOSOS.

Ahora bien, los testigos pueden ser judiciales, que son aquellos que declaran ante el órgano jurisdiccional, e instrumentales, siendo aquellos que a ruego de la parte interesada asisten ante la presencia del juzgador a emitir su conocimiento sobre los hechos litigiosos.

En cuanto al interrogatorio, las preguntas deben ser orales, sin que al preguntar se sugiera al testigo, el ya citado doctrinario Marco Antonio Díaz de León señala al respecto: *“Se ha propugnado un especial sistema de interrogatorio para los testigos mediante palabras críticas, para que respondan con otras que llevan en sí implícitas una asociación de ideas. Debe tenerse siempre presente que en los interrogatorios sucesivos van produciéndose en la conciencia acumulándose dos clases de recuerdos: los motivados por lo que se ha visto y por lo que se ha dicho al juez. Con el tiempo se produce confusión y por ello el testimonio sucesivo de una misma persona es parecido en cierta medida al que se puede obtener a través de varias, y hay que tener en cuenta siempre que cualquier elemento expresado en alguna declaración en forma incierta y dubitativa, puede convertirse en recuerdo preciso y preponderante sobre los demás. Muchas de las aparentes*

*contradicciones de los testigos en declaraciones distintas tienen su fundamento en esta realidad.”*¹⁵

Sin embargo la propia ley de la materia dispone la forma que debe revestir las preguntas formuladas al testigo, de manera tal que sólo cumpliendo este requisito, éstas podrán ser calificadas de legales.

Siendo así que el artículo 815 fracciones III y V de la Ley Laboral establece que los interrogatorios se formularan oralmente, salvo que el o los testigos ofrecidos radiquen fuera del lugar de residencia de la Junta, caso en el que al ofrecerse la prueba testimonial se acompañará a ésta interrogatorio por escrito; el interrogatorio formulado en forma oral y directa debe tener relación directa con el asunto de que se trata y que no se haya hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleve implícita la contestación.

Finalmente, el juramento puede ser entendido como: *“la invocación tácita o expresa del nombre de Dios como verdad primera e infalible, poniéndole como testigo de la certeza de lo que se declara, o bien, la negación solemne de un hecho tomando a Dios por testigo de la verdad de lo que se declara. El juramento puede ser:*

- *Asertorio.- cuando se afirma o niega un hecho pasado;*
- *Promisorio.- cuando mediante él se contrae alguna obligación, y;*
- *Judicial.- el juramento aducido ante el juez que recibe la deposición.”*¹⁶

¹⁵ Vease DIAZ DE LEON, Marco Antonio. op. cit. pag 714.

¹⁶ PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1997. pag. 769.

También puede ser entendido como: *“El juramento en algunos sistemas jurídicos es un medio de prueba destinado a reforzar una afirmación o negación relativa a la existencia o inexistencia de un hecho, poniendo a Dios por testigo de que quien la hace dice la verdad.”*¹⁷

Habría que señalar que en nuestro sistema jurídico, el juramento no existe como tal ni surte efecto jurídico alguno, sin embargo nuestros legisladores adoptaron el elemento de toma de protesta de decir verdad antes de iniciar un interrogatorio o el desahogo de la prueba confesional, protesta en la cual se hace saber al declarante las penas en que incurrir los falsos declarantes, práctica judicial que sustituye al juramento y que obtiene los mismos efectos, los cuales son que el deponente se conduzca con verdad.

El juramento plantea la cuestión de la influencia del mismo sobre la veracidad de lo declarado, toda vez que, al hacer del conocimiento del testigo las penas que se imponen por la falsa declaración, éste, por lo menos, en apariencia, tratará de conducirse con verdad durante el desahogo de la prueba a su cargo; sin embargo, las sanciones de tipo legal, religioso y moral que conllevan en el juramento, no son siempre causa perturbadora en el ánimo del falso testigo.

¹⁷DE PINA VARA, Rafael. Diccionario Jurídico. Vigésima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1988. pag. 358.

1.7 OBJETO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

El objeto de la actividad probatoria es lograr que el juez llegue a una convicción u obtenga una certeza sobre los hechos o sobre las circunstancias relativos a los hechos controvertidos que originan todo litigio.

Ahora bien, particularmente: *“El objeto del testimonio se limita a los hechos ocurridos anteriormente que haya podido conocer el testigo, comprendiendo los juicios que sobre éstos deba exponer para su adecuada apreciación.”*¹⁸

*“El testimonio, por regla general, recae sobre los hechos perceptibles por los sentidos corporales, estableciendo datos, circunstancias o hechos que determinen la existencia de un hecho controvertido sujeto a acreditamiento ante el órgano judicial, aún cuando el testigo al declarar no deje de exponer el juicio que se haya formado respecto a ellos, también puede referirse a la demostración de los usos y costumbres.”*¹⁹

*“El objeto de la prueba testimonial es la senso percepción del testigo, es lo dicho por el mismo: se hace de viva voz y recae sobre el hecho y circunstancias que percibió el testigo al momento de generarse el hecho controvertido.”*²⁰

¹⁸ ARAZI, Roland. La Prueba en el Proceso Civil. Primera Edición. Buenos Aires, Editorial Cooperativa de Derecho y Ciencias Sociales. 1976. pag 175.

¹⁹ GARCÍA RAMÍREZ, Sergio. Prontuario de Derecho Procesal Penal. Cuarta Edición. México, Editorial Harla. 1994. pag 238.

²⁰ DE LA CRUZ AGUERO, Leopoldo. op. cit. pag. 345.

En este sentido, y dada la multiplicidad de conceptualizaciones doctrinarias aquí vertidas, podemos afirmar que EL OBJETO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL ES ACREDITAR LA VERACIDAD HISTÓRICA DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS A TRAVÉS DE LO DICHO POR LOS TESTIGOS.

1.8 CONCEPTO DE JUNTA DE CONCILIACIÓN.

Según consideraciones doctrinarias que en seguida transcribiré, Junta de Conciliación puede entenderse como:

*“Órgano del Estado que se encarga de aplicar las normas del trabajo, integrado por igual número de representantes obreros y patronales, que bajo la rectoría del representante gubernamental, constituyen la magistratura del trabajo.”*²¹

*“Órgano colegiado del Estado, conformado por representantes patronales y obreros, cuyas funciones consisten en el conocimiento y resolución de conflictos de trabajo, como máximo órgano jurisdiccional de competencia laboral.”*²²

Tomando en consideración los anteriores conceptos, considero que Junta de Conciliación es LA AUTORIDAD DEL TRABAJO TRIPARTITA INTEGRADA POR REPRESENTANTES OBREROS,

²¹ DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO I-O. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. y UNAM. 1997. pag 1875.

²² DICCIONARIO ESPASA JURIDICO. Cuarta Edición. Madrid, Editorial Espasa. 1998. pag 551.

PATRONES Y GOBIERNO, INSTITUIDA COMO ORGANO JURISDICCIONAL DESTINADA A LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE PATRÓN Y TRABAJADOR, MISMA QUE DEBE PROCURAR LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD ENTRE ESTAS DOS CLASES SOCIALES DISÍMILES.

1.9 TIPO DE JUNTAS.

Cabe señalar que las autoridades del trabajo son las siguientes:

- *Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- *Secretaría de Hacienda y Crédito Público;*
- *Secretaría de Educación Pública*
- *Las de las Entidades Federativas;*
- *Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- *Servicio Público del Empleo;*
- *Inspección del Trabajo;*
- *Comisión Nacional y Regional de los Salarios Mínimos;*-- *Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en utilidades de las empresas;*
- *Juntas Federales y Locales de Conciliación;*
- *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje;*
- *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y*
- *Jurado de Responsabilidades.*”²³

²³ BAILON BALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Primera Edición. México, Editorial Mundo Jurídico. 1992. pag. 78

Conforme al principio federalista, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: federales y locales. De esta manera, los tipos de Juntas que existen en nuestro país son las siguientes:

1. Juntas Federales de Conciliación.
2. Juntas Locales de Conciliación.
3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen como función, según lo dispuesto por el artículo 591 de la Ley Federal del Trabajo:

I.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patronos;

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600, fracción IV, misma que establece:... conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, y

III.- Las demás que les confieran las leyes."

Las Juntas Locales de Conciliación tienen como función primordial la de conciliar a las partes en conflicto, tienen las mismas funciones y atribuciones que las Juntas Federales de Conciliación, en los asuntos de su competencia, tomando en consideración que las mismas son instaladas en los Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador de cada Estado de la República.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de relaciones de trabajo, salvo de conflictos derivados de prestaciones que no excedan tres meses de salario.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje tienen como función el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

1.10 LAS COMPETENCIAS EN MATERIA LABORAL.

Actualmente la normación del trabajo corresponde al Congreso de la Unión, su aplicación es compartida por las autoridades federales y locales, por lo que la competencia a nivel federal se fija por la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 Constitucional, que señala competencia en asuntos relativos a:

“a) Ramas Industriales:

--Textil;

--Eléctrica;

--Cinematográfica;

--Hulera;

--Azucarera;

--Minera;

--Metalúrgica y siderúrgica abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de

hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

--De hidrocarburos;

--Petroquímica;

--Cementera;

--Calera;

--Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;

--Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;

--De celulosa y papel;

--De aceites y grasas vegetales;

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

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

--Ferrocarrilera;

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

--Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envase de vidrio, y

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

b) Empresas

--Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal;

--Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y

--Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación."

También será competencia exclusiva de las autoridades federales:

1. La aplicación de normas de trabajo en conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;
2. Contratos colectivos declarados obligatorios en más de una entidad federativa;
3. Obligaciones patronales en materia educativa;
4. Capacidad y adiestramiento, seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Los asuntos de naturaleza laboral no comprendidos en la enumeración anterior, se encuentran en el ámbito competencial de las autoridades jurisdiccionales locales del trabajo, aclarando que las autoridades federales serán auxiliares por las locales en la aplicación de las normas relativas a capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene.

Ahora bien, la competencia por razón del territorio, se rige por las siguientes normas establecidas en el artículo 700 de la Ley de la Materia:

"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 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 federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta 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 trabajadores y patrones entre sí, la Junta del domicilio del demandado, y

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

Las Juntas Federales de Conciliación funcionan permanentemente y tienen la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estas Juntas no funcionan en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 593 de la ley de la materia. Se integran con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones, designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las Juntas Locales de Conciliación funcionan en las entidades federativas, instalada en Municipios o zonas económicas que determine el Gobernador de cada Estado, tal y como lo dispone el artículo 601 de la Ley Federal del Trabajo.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las entidades federativas; se componen, además de su presidente, de personal jurídico integrado por actuarios, secretarios, auxiliares y secretarios generales.

En la designación de los representantes gubernamentales, intervienen, según el ámbito competencial, desde el Presidente de la República y el Secretario del Trabajo, hasta los gobernadores de los Estados. Un Presidente de Junta puede ser designado por un período y ratificado en el siguiente, los representantes de los trabajadores y de los patrones son designados en convenciones convocadas para ese efecto y generalmente permanecen en la defensa de los intereses sectoriales por un período de seis años.

1.11 FUNDAMENTO JURÍDICO DE LAS JUNTAS.

El surgimiento de conflictos de trabajo que iban mas allá de la jurisdicción de las juntas de los estados y que por lo mismo no podían ser resueltos por dichos órganos jurisdiccionales y de conflictos que afectaban directamente a la economía nacional, revelan la necesidad de establecer las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Veamos los antecedentes de la misma: *“La Secretaría de Industria giró una serie de circulares como la del 28 de abril de 1926 que previno que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el departamento de trabajo de la secretaria; el del 5 de mayo de 1927 que dispuso que dado el artículo 27 constitucional declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, los conflictos que se suscitaran entre trabajadores y patrones de dicha industria, se resolverían por la Secretaría de Industria; una última circular del 18 de marzo del mismo año que dispuso que con objeto de uniformar la aplicación de un contrato ley entre trabajadores y patrones de la industria textil, el departamento de trabajo de la secretaria resolverá todos los conflictos derivados de dicho instrumento.*

Todas estas circulares llevan al Ejecutivo de la Unión a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto por el cual se creaba la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, decreto reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, las cuales hacían posible la intervención de las entidades locales. posteriormente

se expidió un reglamento al que se sujeto la organización y funciones de las Juntas.”²⁴

Constitucionalmente, el fundamento jurídico de las Juntas se encuentra plasmado en el contenido del artículo 123, apartado A, y del Título Once de la Ley Federal del Trabajo, denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, que comprende los artículos 523 al 624 como se vio anteriormente.

²⁴ SANTOS AZUELA, Hector. Derecho del Trabajo. Segunda Edición, México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1983. pag. 162.

CAPITULO SEGUNDO
"EL DESPIDO INJUSTIFICADO"

2.1 CONCEPTO DE DESPIDO

El despido supone la existencia de una relación contractual de tipo laboral previa y por este acto fracturada. En materia de celebración de contratos, verbales o escritos, doctrinariamente se determina que éstos pueden renovarse o fenecer, según la voluntad de las partes. Cuando se establece un acuerdo de voluntades para dar por terminada la relación contractual existente, se dice que se realiza una terminación voluntaria del mismo, sin embargo cuando esta relación contractual es repelida sólo por uno de los contratantes, se denomina rescisión de la misma.

Así lo señala el profesor Moto Salazar: *"Los contratos tienen la misma fuerza obligatoria que la ley; por tanto, los contratantes deben cumplir lo pactado como si se tratara de un precepto legal. Pueden, sin embargo,, modificar o revocar su consentimiento, cosa que está permitida por la ley, siempre que haya un mutuo acuerdo. Los efectos de la revocación consisten en liberar a las partes de las obligaciones que hubieren contraído."*²⁵

Existen causas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador e imputables al patrón, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar sólo de rescisión, sin embargo, estas causales señaladas liberan a la parte que rescinde el contrato laboral de responsabilidad por estar basadas en causas legales de procedencia de la rescisión.

²⁵ MOTO SALAZAR, Efrain. Elementos de Derecho. Décima Cuarta Edición, México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1969. pag. 251.

Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador, se habla de que existe un despido; en cambio, si existe causa de rescisión imputable al patrón se habla de retiro.

Es menester remitirnos a consideraciones doctrinarias respecto al despido, para estar en aptitud de proponer un concepto propio del mismo.

*“El despido es un medio jurídico para poner a un contrato o relación de trabajo mediante la declaración unilateral del patrón, la cual debe expresar claramente la voluntad de poner fin al contrato.”*²⁶

*“En doctrina y jurisprudencia se define el despido en sentido lato como la extinción del contrato de trabajo unilateral del empleador. se apunta que esta acción patronal ha de estar apoyada en una causa que el empleador, llegado el caso, debe alegar y acreditar si su decisión es impugnada y objeto de revisión ante la instancia competente, bajo la pena de que el despido devenga en injustificado y que la ausencia de causa o causa insuficiente revierta desfavorablemente sobre esta decisión.”*²⁷

*“Es una forma de terminación extraordinaria del contrato de trabajo mediante un acto unilateral en virtud del cual el patrón da por terminada la relación de trabajo con base en una causa o violación grave de incumplimiento imputable al trabajador.”*²⁸

²⁶ KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tercera Reimpresión. Volumen I. Buenos Aires, Editorial Ediciones De Palma, 1968. pag. 463.

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Primera Edición. México, Editorial Trillas S.A. de C.V. 1981. pag. 291.

²⁸ ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. Primera Edición. México, Editorial Trillas S.A. de C.V 1987. pag. 115.

*“Es el acto unilateral justificado o no mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios”*²⁹

De tal manera que los elementos integrantes del despido son los siguientes:

- a) Es una forma de terminación del contrato o relación laboral;
- b) Se da por la declaración unilateral de voluntad del empleador o patrón;
- c) Se debe hacer del conocimiento del trabajador la decisión y la causa de la terminación de la relación laboral, y
- d) La causa de terminación de la relación laboral es o no imputable al trabajador.

Es así que defino el despido como LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL PREEXISTENTE MEDIANTE LA DECLARACIÓN UNILATERAL DE VOLUNTAD DEL PATRÓN PUDIENDO SER O NO POR CAUSAS IMPUTABLES AL TRABAJADOR.

2.2 SU NATURALEZA JURÍDICA.

Para cualquier país que desea una economía sana para poder vivir en paz, uno de los objetivos primarios es garantizar la preservación de los trabajadores en el empleo.

²⁹ DE PINA VARA; Rafael. Op.cit. pag. 228.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos signada el 20 de agosto de 1948 señala en diversos apartados que toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas, a la libre elección de su trabajo, a condiciones satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Según esta declaración universal, los derechos del hombre pueden reducirse a los siguientes aspectos:

- a) A la seguridad de la persona;
- b) A la libertad de la persona;
- c) A la seguridad de la propiedad;
- d) A la libertad de la propiedad, y;
- e) A la igualdad.

Estos derechos se basan en que no puede existir ningún motivo fundado en la razón para que un hombre obtenga de la sociedad ventajas mayores que otro hombre, a excepción de las que resultan necesariamente de sus cualidades individuales y de su derecho de propiedad.

En cuanto al derecho a la libertad de la persona, éste se manifiesta, entre otros, como el derecho de ejercer todos los oficios y de no quedar excluido de ninguna profesión: *“Ningún hombre podrá ser sometido a servicios personales, ni particular, ni públicos, ni civiles, ni militares si no es voluntariamente o de acuerdo a un compromiso contraído libremente y por tiempo limitado; asimismo, ningún hombre podrá ser separado de su*

*profesión o empleo sin que medie causa que justifique su separación y por ende su detrimento económico sustancial.”*³⁰

Al respecto, el doctrinario, maestro José Davalos manifiesta:
*“La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador a la preservación del empleo, incluso contra la voluntad del empresario mientras no exista causa relevante y justificante de su despido.”*³¹

Baste recordar que los contratos se estipulan para ser cumplidos por ambos contratantes, por lo que el contrato de trabajo contiene una condición que se encuentra implícita en el acuerdo de voluntad, y es que en tanto subsista la fuente de trabajo y el trabajador preste sus servicios requeridos por el empleador, el vínculo se mantendrá, salvo la variación de las dos circunstancias expresadas.

El despido no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido, mientras esto sucede existe una suspensión de la relación laboral.

Al efecto remito jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señala:

³⁰ FAURÉ, Chhristine. Las Declaraciones de los Derechos del Hombre de 1789. Primera Edición. México Editorial Fondo de Cultura Económica. 1995. pags. 49 y 50.

³¹ DAVALOS, José. Derecho Laboral I. Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992. pag. 138

DESPIDO INJUSTIFICADO. *Basta con que el patrón impida, por cualquier medio, que el obrero ejercite el derecho que le da su contrato a desempeñar su trabajo o que rehuse administrarse éste, para que incurra en la sanción fijada por la ley; ya que con ese procedimiento priva al trabajador del derecho a ganarse la vida, sin que se precise que el asalariado sea despedido materialmente.*

Quinta Epoca. Cuarta Sala. Quinta Parte. Apéndice 1917-1975. Pag. 80

Tomo XLII, Pag. 3209. Castro, Espiridón y Coags. 1877/93. 5 votos.

Tomo XLIV, Pag. 1349. López Miguel R.. 4612/34. Unanimidad de 4 votos.

Tomo XLV, Pag. 6014. Sotomayor Arturo R. 1695/35. 5 votos.

Tomo L Pag. 1626. Gorozpe Manuel D. 4970/36. 5 votos.

Tomo L Pag. 1626. Cantú Leal Jesús.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido, por considerarlo apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado, la relación laboral no termina y debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que trae consigo como el pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad, etc.; esto en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento de contrato, pero si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, misma que señala:

“El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

2.3 DIVERSAS DOCTRINAS SOBRE EL DESPIDO.

La norma legal establece como principio que en el contrato ambas partes son libres para romper en cualquier momento, el vínculo que los liga, esto es, para ponerle fin a la relación de trabajo mediante una declaración unilateral de voluntad, como facultad o derecho de ambos.

De la indeterminación del contrato laboral en cuanto al tiempo surge el derecho de rescindir el vínculo laboral, y como consecuencia de este derecho está, naturalmente el de ejercerlo en ciertos límites, encontrándonos con ello con la teoría del abuso del derecho, la de estabilidad en el empleo, la de propiedad en el empleo y la de la continuidad en el empleo. Veamos cada una de ellas a continuación.

A) Teoría del abuso del derecho. El concepto de abuso del derecho tiene que ver con la vulnerabilidad de los principios de sociabilidad, humanidad, piedad, necesidad, convivencia, puesto que si los Estados de

derecho fueran perfectos, si el ordenamiento legal no adoleciera de errores, de inexacta aplicación del mismo, sería arbitraria la idea del abuso del derecho, pero no ocurriendo de esta manera, se lucha por obtener el derecho y se abusa de éste, puesto que los actos o son lícitos o ilícitos, pues no existe base jurídica para establecer categorías jurídicas intermedias.

La tesis del abuso del derecho ha sido recogida por Planiol al afirmar que: *“los derechos no son absolutos, la mayoría son limitados en su extensión y sometidos para su ejercicio a condiciones diversas. Como se sale de estos límites la actividad se desenvuelve sin derecho por haber abusos en la conducta de los hombres, pero no cuando éstos ejercen sus derechos, sino cuando los rebasan.”*³²

Cabe considerar al abuso del derecho como el ejercicio de un acto lícito, el cual se transforma por el fin perseguido, por la intensidad causal, en ilícito. Es lícito porque el sujeto se desenvuelve en la plenitud de sus facultades concedidas por la ley, pero se convierte en ilegal por modificar las previsiones y orientar la acción hacia un perjuicio para el tercero. El abuso del derecho reclama tres condiciones

- Que se ejerza más allá de la necesidad determinada por su destino individual;
- Que se ejerza sin utilidad para su titular y,
- Que se ejerza en perjuicio de otro.

³² CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera Edición. Tomo 2, Volumen II, Argentina, Editorial Heliastra S.R.L. 1988, pag. 575.

El abuso del derecho es de aplicación al Derecho del Trabajo desde el momento en que empresarios y trabajadores son instrumentos comunes al servicio de la economía nacional, por lo cual, los derechos atribuidos a ambas partes no son sino medios conducentes para cumplir aquel fin y su uso es solamente lícito cuando se trate de cumplirlo, pues los principales actos abusivos son el despido de obreros y empleados.

El rigor innecesario que en ocasiones puede adoptar el empresario contra un trabajador determinado constituye un acto abusivo y se impide por el derecho al establecer causales de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, por cuanto que el despido constituye en sí una conducta lesiva a los intereses de la producción.

B) Estabilidad en el empleo. Doctrina que instituye que para la existencia del contrato de trabajo se requiere, como figura autónoma, que los servicios no tengan carácter accidental, sino que estén garantizados con cierta continuidad en las prestaciones y permanencia de la fuente de trabajo. La norma es, pues, considerar todo contrato de trabajo como estipulado por tiempo indeterminado, y la excepción la constituida por duración determinada.

La estabilidad en el empleo limita la autonomía del empresario para poder disolver el vínculo laboral y excluye la posibilidad de despedir sin justa causa a un trabajador.

Diversas situaciones se plantean en torno a la posibilidad de disolver el vínculo contractual, la tendencia general consiste en el

mantenimiento de la relación de trabajo y se concreta a fijar la inamovilidad de los trabajadores como la imposibilidad de despedirlos sin mediar alguna de las causas justificadas previstas en la ley e indemnizaciones por despido que tienden a hacer menos frecuente la disolución del contrato sin legítima razón para ello.

Resulta entonces que el despido no debe ser una omnimoda declaración unilateral de voluntad para provocar la ruptura del vínculo laboral salvo existir causa suficiente admitida por la ley que origine, entonces sí, una eficaz manifestación de voluntad tendiente a obtener la rescisión del contrato de trabajo.

Por lo que, aún manteniendo la potestad empresarial para disolver el nexo contractual, la disolución le acarreará, cuando no exista causa justificada para ello, la obligación de reparar los posibles daños ocasionados por la antijurídica ruptura: *“El contrato de trabajo cabe enfocarlo como sometido a la condición resolutoria tácita sin retroactividad al invalidarlo de incurrir el trabajador en causa justa de despido, la cual faculta al empresario para el ejercicio de su derecho disolutivo.”*³³

C) Propiedad del empleo. Esta teoría señala que al incorporarse el trabajador a la empresa en la que presta sus servicios se produce como consecuencia la propiedad del empleo, de tal manera que no puede ser separado sin justa causa, separado del mismo.

³³ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Primera Edición, Tomo I, Buenos Aires Editorial Bibliográfica Omeba. 1968. pag. 742.

La citada teoría toma en consideración que el trabajador al obtener la estabilidad en su empleo y la propiedad de éste eleva su jerarquía y se aleja del proceso de inseguridad del mismo, de la temporalidad en el empleo, robusteciéndose con este sentimiento la organización y funcionamiento de la empresa, pues los trabajadores aumentan su rendimiento al tener seguridad y propiedad en el empleo, pues se crea en ellos la conciencia de que la empresa no es la suma de capitales agrupados para explotar al trabajador, sino que al ocupar un puesto de propiedad dentro de la misma, el trabajador se convierte en colaborador, desempeñando sus funciones de forma más eficiente.

D) Continuidad en el empleo. Esta doctrina nos indica que la estabilidad en el empleo es el resultado de la continuidad de éste, y tal continuidad es la consecuencia de que la fuente de trabajo sea a su vez permanente y permita durante un lapso largo, la expectativa por parte del trabajador de que en tanto él mantenga en un nivel de eficacia óptimo su prestación de servicio en las condiciones exigidas, tendrá asegurado el empleo.

Cuando un trabajador presta en forma continua sus servicios en una empresa, se convierte en elemento integrante de ésta.

Ahora bien, cabe señalar que *“los bienes jurídicos que involucran las condiciones de trabajo son las siguientes:*

- *Estabilidad;*
- *Protección de la Salud, de la Integridad Física y Mental y la Vida del Trabajador, y*

- *Ingreso razonable.* ³⁴

Por lo que tanto el patrón como los trabajadores están obligados a observar las medidas necesarias a fin de preservar la salud e integridad física de la empleados, este bien jurídico no está protegido únicamente con medidas de higiene y seguridad, sino también por la limitación de la jornada de trabajo, los días de descanso semanal y las vacaciones.

Hay que recordar que el ingreso tiene como base el salario, el cual se complementa con prestaciones como la prima vacacional y el aguinaldo, que teóricamente permiten al trabajador hacer frente a sus necesidades y de su familia, a estos ingresos suelen sumarse otros de carácter eventual como la remuneración por tiempo extra trabajado o premios por puntualidad y asistencia.

Luego entonces, las ya señaladas doctrinas son las que sustentan en su acervo jurídico y científico, la existencia legal de la figura jurídica del despido

2.4 CAUSALES DE DESPIDO.

Según la maestra Graciela Bensusan: *“El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece 15 causas justificadas de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la empresa. Todas ellas tienen que*

³⁴ RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. México, Editorial Pac S. A. de C.V 1992. pags 23 y 24

*ver con la violación del principio de disciplina y subordinación que el obrero debe al patrón y que el capital requiere como condición necesaria para su producción.”*³⁵

Las causas de despido están contempladas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que establece que son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

“I.- Engaño del trabajador o del sindicato que lo propone para obtener del patrón la contratación, con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.”

En este supuesto la causa de despido es el engaño al patrón. Después del término que la ley prevé para que el empleador se cerciore de las aptitudes laborales del recién contratado trabajador, se entiende que el patrón está conforme con la capacidad y destrezas mostradas por el mismo, por lo que no es lícito establecer que libremente pueda el patrón dar por terminado el contrato dentro del término de treinta días.

“II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de

³⁵ BENSUSAN, Graciela. *El Derecho Obrero Mexicano*. Primera Edición. México, Editorial Siglo XXI El Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1985. pag. 191.

la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia."

A efecto de establecer el significado de probidad, me permito citar la siguiente jurisprudencia.

PROBIDAD U HONRADEZ. FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tiene a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo Directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olan. 3 de marzo de 1980. 5 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo Directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo Directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. 5 votos. Ponente Ma. Cristina Salmorán de Tamayo. Amparo Directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de 4 votos. Ponente Ramón Canedo Aldrete. Amparo Directo 2817/73 Transportes de Papantla S.A de C.V.. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente Salvador Mondragón Guerra.

El hecho de que un trabajador disponga para fines particulares, de los instrumentos de trabajo que pone a su disposición el patrón, constituye falta de probidad y honradez.

En cuanto a las injurias éstas deben estar constituidas por hechos y circunstancias que la Junta habrá de calificar tomando en consideración las el contexto en que se produjeron y habrá que señalarse concretamente las palabras o hechos que constituyen las injurias.

Otra condición que aquí se detalla es la alteración de la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo, pues no es admisible que se mantenga dentro de la empresa a una persona que ha faltado al deber elemental de respeto al patrón, familiares de éste o personal del mismo establecimiento en que labora el trabajador.

“III.- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.”

La condición a que está sujeta esta causa es que se altere la disciplina del centro de trabajo, lo cual se realiza si un trabajador participa en una riña dentro del establecimiento laboral y en horas de labores, perturbando con ello el orden, respeto y continuidad en las labores encomendadas al trabajador, y volviendo imposible, de esta manera, la sana convivencia entre los trabajadores de la empresa en cuestión.

“IV.- Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.”

Esta causal se deriva de que no sólo dentro de la jornada de trabajo debe comportarse el trabajador con probidad y honradez hacia el patrón, puesto que para el mantenimiento de la relación laboral es necesario el recto comportamiento de modo permanente. Ahora bien, si el trabajador incurre en el apoderamiento de objetos propiedad de la empresa, independientemente que da causa de despido justificado, se configurarán y perseguirán los delitos que de esta conducta resulten.

“V.- Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;”

Esta causal se establece debido a que el patrón sufre una merma en su patrimonio con la conducta del trabajador al destruir premeditadamente las herramientas de trabajo, por lo que aunado a la acción de despido, el empleador puede denunciar el ilícito cometido contra su patrimonio.

“VI.- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.”

Si el trabajador por causa inexcusable de su parte, ocasiona perjuicio materiales durante su desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo. Cabe distinguir de esta causal a la anterior, en la que la conducta se realiza por negligencia o torpeza del trabajador, más no con la intención objetiva de realizar daño.

“VII.- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él.”

No es necesario que se llegue a consumir un perjuicio; basta con que exista el peligro de que ocurra. Este precepto no establece como condición el que se cuantifique el daño, sino que el único requisito que se exige es que el daño sea de tal manera grave y sin dolo, que por esta circunstancia se ocasionen perjuicios materiales. Lo que interesa es precisar la actitud del trabajador en el desarrollo de las actividades a que está encomendado, para estar en condiciones de determinar si las ejecuta con celo, precaución o empeño, para proteger la fuente de trabajo que por su propia conveniencia está obligado a cuidar.

“VIII.- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.”

La Junta debe determinar si la conducta del trabajador es inmoral o no, ya que la moral es un concepto subjetivo, sobre todo dado lo

cambiante de las costumbres que hace muy difícil precisar qué es moral en cierta época y cuando no lo es.

“IX.- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.”

Cabe citar un concepto doctrinal para entender esta causal, *“Entendemos por secreto todo cuanto el empleador lleva al conocimiento del empleado, sigilosamente, en confianza o por necesidad del servicio; o aquello que siendo reservado por naturaleza, llega al conocimiento del empleado, independientemente de la voluntad del empleador.”*³⁶

“X.- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.”

Es necesario que las faltas se justifiquen ante el patrón, las faltas se empiezan a contar a partir de que se da la primera. La Ley habla de tres faltas, no importa si son continuas o discontinuas. En el supuesto de un trabajador de jornada discontinua, la inasistencia solamente a la primera parte de su jornada o a la segunda, debe computarse como media falta, que puede ser computada con otras medias faltas o con otras enteras.

“XI.- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate de trabajo contratado”.

³⁶ RUSSOMANO MOZART, Victor. El Empleado y el Empleador. Primera Edición. México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. 1982. pag. 373.

El trabajador tiene obligación de cumplir con los deberes establecidos en su contrato de trabajo, lo que implica que debe acatar órdenes del patrón, siempre y cuando estas órdenes sean relativas al trabajo contratado y sean dadas dentro de la jornada respectiva.

“XII.- Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.”

Esta causal de despido busca evitar que los trabajadores sufran accidentes o contraigan enfermedades que vayan en contra de su integridad física y de su salud, así como evitar al patrón cargas económicas por concepto de indemnización por riesgos de trabajo y pago de asistencia social por enfermedad.

“XIII.- Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el patrón.”

Un trabajador que concurre a su trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de un narcótico o droga enervante no está en condiciones normales para poderlo desempeñar y corre el riesgo de sufrir un accidente o causarlo a sus compañeros de trabajo. Sin embargo cabe resaltar que el simple aliento alcohólico no constituye el estado de ebriedad y menos si médicamente se demuestra que hay conciencia y lenguaje articulado. Ahora bien, el solo

hecho de que el trabajador sea adicto a las drogas enervantes no configura esta causal, pues es necesario que el trabajador esté intoxicado en horas hábiles para configurar esta causal.

“XIV.- La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.”

Sólo en el caso de que la sentencia ejecutoriada prive de la libertad al trabajador, pues estaría imposibilitado para prestar sus servicios.

“XV.- Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.”

Esta causal se implementó ante la imposibilidad del legislador de prever acontecimientos que sean factibles de producirse y que constituyan causas de rescisión de la relación laboral.

“Con la inclusión de esta hipótesis, se deja abierta la posibilidad de que patronos argumenten causas que en su concepto sean igualmente graves a las mencionadas anteriormente. A diferencia de las causales expresamente citadas, además de comprobar el incumplimiento de la obligación, la Junta deberá constatar la gravedad de la misma y que las consecuencias sobre el trabajo sean semejantes a las que producen las causas expresas, para que no se establezcan precedentes que perjudiquen al trabajador.”³⁷

³⁷ DAVALOS, José. op. cit. pag. 158.

2.4.1 CONCEPTO DE DESPIDO INJUSTIFICADO. FUNDAMENTO JURÍDICO.

Tal y como he desarrollado los diferentes conceptos tratados en esta investigación, empezaré por citar algunas conceptualizaciones doctrinarias al respecto:

*“Despido injustificado es el acto unilateral del patrón mediante el cual se da por terminada la relación de trabajo sin que medie causa legal de rescisión atribuible al trabajador.”*³⁸

*“Se denomina despido injustificado a la disolución del contrato de trabajo por hechos que no resultan imputables al trabajador o no constituyen causal de disolución del contrato.”*³⁹

A mayor abundamiento refiero jurisprudencia emitida por nuestro máximo Tribunal:

DESPIDO INJUSTIFICADO. QUE DEBE ENTENDERSE POR. *Aunque en la Constitución General de la República y en la Ley Federal del Trabajo no se da una definición de lo que es el despido injustificado, la misma puede obtenerse por exclusión si se atiende a lo que disponen los Artículos 46, 47 y 48 del segundo de los ordenamientos legales citados; o sea que siempre que el patrón rescinda unilateralmente el contrato de trabajo, y dentro del juicio*

³⁸ ALVARADO LARIOS, Ana Maria. Temas Selectos de Derecho Laboral. Tercera Edición. México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1994. pag. 89.

³⁹ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo 2. Volumen II. op. cit. pag. 480.

respectivo no compruebe la causa de la rescisión, existirá la figura de despido injustificado y dicho patrón se hará acreedor a las sanciones que para tales casos señala la propia Constitución y la Ley.

Cuarta Sala. Séptima Época. Volumen 58. Quinta Parte. Pag. 20.

Amparo Directo 3379/1973. Luis Felipe del Castillo Carrillo. Octubre 25 de 1973. Unanimidad de 4 votos. Ponente Mitra María Cristina Salmorán de Tamayo.

Los elementos que integran el concepto de despido injustificado son los siguientes:

- a) Es una forma de terminación del contrato o relación laboral;
- b) Se da por la declaración unilateral de voluntad del empleador o patrón;
- c) La causa de terminación de la relación laboral no es imputable al trabajador, por no configurarse las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Así pues, considero que despido injustificado es LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DADA POR LA VOLUNTAD DEL PATRÓN MEDIANDO CAUSA ILEGAL IMPUTABLE AL PATRÓN.

Cabe señalar que el citado precepto laboral contenido en el artículo 47 de la ley de la materia señala que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado y que dicho aviso de rescisión del contrato laboral deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el

patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador: "*El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.*

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado."

2.4.2 SU NATURALEZA JURÍDICA.

Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, son la reinstalación o la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y el pago de salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo, tal y como lo preceptúa el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, acciones que puede ejercitar el trabajador en contra del patrón en un término de dos meses, que correrán a partir del día siguiente a la fecha de separación en el empleo (tal y como lo señala el artículo 518 del citado ordenamiento); la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón (el

trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos hayan sido negados por el patrón y al patrón le toca probar los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral), de acuerdo a lo establecido por el artículo 784 de la ley de la materia, que establece:

"... corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

IV.- Causa de rescisión de la relación de trabajo..."

La acción de cumplimiento del contrato o reinstalación, tiene varias excepciones que se traducen en el pago de una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 49 y 50 de la Ley de la materia en relación a lo previsto por el artículo 123 Constitucional, fracción XXII. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Las indemnizaciones referidas en el citado artículo 50 de la ley de la materia son las siguientes:

"I Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.”

La reinstalación a que tiene derecho el trabajador cuando opte por ella en caso de despido injustificado se deberá verificar en los mismos términos en que se venía realizando el trabajo, y el trabajador deberá de disfrutar de todos los beneficios que haya adquirido el puesto en su ausencia (como aumento de salario, vales de despensa, etc.).

De tal manera que podemos recapitular manifestando que tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado son la reinstalación y la indemnización constitucional; y la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón, el trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos han sido negados por el patrón, y al patrón le toca probar el abandono o los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral. Asimismo, el patrón que fundamente un despido justificado en cualquiera de las causales previstas en el artículo 47 de la ley de la materia, no basta que sólo mencione la causal, sino que es indispensable que precise los hechos que constituyeron, a su parecer, la causa del despido, con el objeto de que se le de oportunidad al trabajador de preparar sus pruebas en contra de ese despido.

Precisamente la ley laboral es muy explícita al señalar, en su artículo 784 los casos en que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I Fecha de ingreso del trabajador;

II Antigüedad del trabajador;

III Faltas de asistencia del trabajador;

IV Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o por tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;

VI Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII El contrato de trabajo;

VIII Duración de la jornada de trabajo;

IX Pagos de días de descanso y obligatorios;

X Disfrute y pago de vacaciones;

XI Pago de primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII Monto y pago del salario;

XIII Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y;

XIV Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.”

Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, son la reinstalación o la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y el pago

de salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo, tal y como lo preceptúa el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, acciones que puede ejercitar el trabajador en contra del patrón en un término de dos meses, que correrán a partir del día siguiente a la fecha de separación en el empleo (tal y como lo señala el artículo 518 del citado ordenamiento); la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón (el trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos hayan sido negados por el patrón y al patrón le toca probar los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral), de acuerdo a lo establecido por el artículo 784 de la ley de la materia, que señala los siguientes casos:

“I.- Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;”

Disposición que tiene su fundamento en la libertad que tiene el patrón de no contratar o seguir con la relación de trabajo con una persona que no le conviene.

“II.- Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él, y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;”

Circunstancia que deberá demostrar el patrón, la cual hace incómoda la relación de trabajo debido a la convivencia estrecha entre empleador y obrero.

“III.- En los casos de trabajadores de confianza;”

El patrón puede alegar la pérdida de la confianza con su trabajador, lo que motiva la negativa de reinstalación.

“IV.- En el servicio doméstico, y”

Se dice que es imposible continuar la relación laboral debido a las funciones del trabajador y a su contacto directo e inmediato con el patrón.

“V.- Cuando se trate de trabajadores eventuales.”

Se habla de trabajadores que no son propiamente necesarios en la empresa y que pueden ser substituidos por otros de la misma categoría, es decir por trabajadores que no tienen planta.

En relación al monto de los salarios vencidos, cabe hacer la aclaración que si el trabajador ejercita la acción de reinstalación y pago de salarios vencidos y la Junta condena al patrón a la reinstalación, se debe considerar, para establecer el monto de los salarios vencidos, los aumentos al salario del trabajador que haya habido desde el momento del despido hasta que se cumplimente el laudo. En cambio, si el trabajador ejercita la acción de indemnización constitucional no se toman en cuenta, en este caso los aumentos al salario, sino que se determina el monto de los salarios vencidos en base al ingreso que percibía el actor en el momento de su despido injustificado.

CAPITULO TERCERO
NATURALEZA JURÍDICA Y VALOR PROBATORIO DE LA
PRUEBA TESTIMONIAL.

3.1. SU NATURALEZA JURÍDICA

El testimonio es una manifestación del pensamiento, no una declaración de voluntad; por medio de él quiere el testigo representar algo que ha existido o que todavía existe, no modificar lo existente, por lo tanto podemos afirmar que: *“...el genus, a que pertenece el testimonio, es la narración, pero es una especie de este genus, cuya diferencia consiste en que el testigo es un narrador que afirma la verdad de cuanto narra; por eso no realiza testimonio quien cuenta una fábula. Precisamente de la masa de declaraciones representativas se destacan las declaraciones de ciencia o verdad, entre las cuales está el testimonio. Se comprende que esto no significa que únicamente sea testimonio el verídico, lo que distingue al testimonio no es la verdad del hecho narrado, sino la aseveración de la verdad. En esta línea se encuentra la distinción sutil entre admisión y confesión, o más arriba, entre afirmación y el testimonio; las afirmaciones de las partes no contienen en sí garantía alguna de verdad, sólo cuando la contienen se convierten en testimonios. Probablemente en esta aseveración de verdad radica lo que doctrinalmente llamamos animus confitendi.”*⁴⁰

“La naturaleza jurídica de la prueba testimonial se determina por su propia esencia, significando con ello que pertenece a la clasificación de pruebas personales, por provenir de la voluntad del hombre, y producir efectos procesales en la instancia, o sea, que se trata de una mera

⁴⁰ CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Volumen 5. México, Editorial Harla. 1997. pag. 339.

comunicación de un hecho o acontecimiento que expone, narra o explica, tal como sucedió y percibió.”⁴¹

Así lo asevera el doctrinario francés Francesco Carnelutti: *“La verdad es que el testimonio es una prueba indispensable pero desgraciadamente peligrosa, que debe ser recibida y valorada con extrema cautela, ya porque la fidelidad del relato depende de la atención del testigo en el momento en que acaecieron los hechos narrados, de su memoria, de sus condiciones psíquicas en el momento en que se hace la narración, ya porque a menudo los intereses que se juegan en torno a las partes, presiona sobre él y lo inducen, con mayor o menor energía a la reticencia y al engaño.”⁴²*

De tal manera que podemos afirmar que la naturaleza jurídica de la prueba testimonial radica en el aspecto sensorial de la percepción de los hechos acaecidos y percibidos por un individuo en particular, de la forma en que éste relata ante la autoridad la manera en que ocurrieron, influenciando en su narración aspectos de carácter psicológico, emocional, físico y moral, siendo por tanto, una prueba esencialmente humana, adquiere la particularidad de estar sujeta a estos condicionamientos y por ende a manifestar un margen de error o apreciación diversa a la realidad, por lo que el juzgador debe analizar perfectamente el contenido del testimonio para realizar una debida valoración del mismo.

⁴¹ DIAZ DE LEON, Marco Antonio. op. cit. pag 220.

⁴² CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. op. cit. pag. 365.

3.2 DEFINICIÓN DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Algunas conceptualizaciones doctrinarias respecto a la prueba testimonial son las que se citan y que nos permiten estar en condiciones de formular un concepto propio del tema:

*“Podemos definir la prueba testimonial como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio.”*⁴³

*“La prueba testimonial es aquella en que una persona llamada testigo declara en juicio acerca de un hecho y de sus particularidades y circunstancias.”*⁴⁴

*“Es la que se realiza por medio del dicho o declaración de terceros que no son parte en el juicio llamados testigos, quienes con su dicho aseveran la realidad de un hecho o acto.”*⁴⁵

⁴³ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Laboral. Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1993. pag 204

⁴⁴ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Laboral. Primera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1965. pag. 419.

⁴⁵ RAMÍREZ GLONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Decima Edición. Buenos Aires, Editorial Heliasra S.R.L.. 1988. pag 253.

*“La prueba testimonial es un acto humano dirigido a representar un hecho no presente, acaecido antes del acto mismo.”*⁴⁶

Los elementos del concepto son, a mi parecer, los siguientes:

- a) Es un medio acrediticio, pues se pretende con ello comprobar lo establecido por alguna de las partes,
- b) Se realiza únicamente con la intervención de testigos;
- c) Con esta prueba se pretende obtener información de los testigos ante el órgano jurisdiccional;
- c) Generalmente la declaración de los testigos se obtiene mediante la forma verbal;
- d) La prueba, evidentemente procede con relación a la litis planteada por las partes.

Así pues, prueba testimonial es EL MEDIO DE PRUEBA CON EL QUE SE PRETENDE COMPROBAR MEDIANTE LA DECLARACIÓN DE PERSONAS FÍSICAS ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL LA VERDAD HISTÓRICA RELATIVA A LA LITIS PLANTEADA POR LAS PARTES.

⁴⁶ CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. op. cit. pag 405.

3.3 DIVERSOS SISTEMAS PARA LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

Los diferentes sistemas probatorios se establecen como sistemas de apreciación del valor de las pruebas y la posición del juez respecto a ellas; la clasificación general de los mismos es la siguiente:

- 1.- Sistema de la Prueba Libre,
- 2.- Sistema de la Prueba Legal o Tasada, y
- 3.- Sistema Mixto.

La Prueba Libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal; este sistema otorga al juzgador una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, potestad que se extiende, a la libertad de selección de su experiencia que sirve para la valoración de las pruebas desahogadas en su presencia. Por lo tanto en este sistema las partes gozan de amplia posibilidad de utilizar ilimitadamente todos los elementos de prueba a su alcance el y el Juez de admitirlas y apreciar su valor probatorio sin ninguna restricción legal.

Dice el maestro Cipriano Gómez Lara: *“En estricto sentido, prueba libre es aquella que traduce no tanto la íntima convicción del juez acerca de los hechos del proceso, como su voluntad a la fijación de los mismos.”*⁴⁷

⁴⁷ GOMEZ LARA, Cipriano. op. cit. pag. 366.

“Este sistema otorga al juez una absoluta libertad en la estimación de las pruebas, no sólo otorga al juez el poder de apreciarla sin traba legal de ninguna especie, sino que esta potestad se extiende a la libertad de aplicar las máximas de experiencia que sirven para su valoración.” ⁴⁸

Sin embargo cabe aclarar que el hecho de que el juez pueda valorar libremente la prueba no quiere decir arbitrariedad puesto que la lógica jurídica y la crítica racional deben ser sustento de esta valoración.

El sistema de prueba tasado también es llamado sistema de la prueba legal. En este sistema la valoración de las pruebas no depende del criterio del juez, la valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez está obligado a aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal.

Por lo que en este sistema las normas jurídicas del derecho vigente se ocupan ampliamente de las pruebas para establecer los cauces por los que las partes y el juez deben conducirse en materia probatoria. El legislador suele señalar las pruebas que están permitidas para ser aportadas como medios probatorios en el procedimiento; se fijan con detalle las reglas para su ofrecimiento, admisión y desahogo, así también se determina previamente por el legislador el valor que a cada prueba ha de concederle el juzgador, sin que intervenga el arbitrio de éste.

⁴⁸ BECERRA BAUTISTA, José. El Procedimiento Civil en México. Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992. pag 201

Se dice, sin embargo que: *“El sistema de la prueba legal o tasada padece de un defecto fundamental, que es el de consagrar una oposición antinatural entre el conocimiento humano y el jurídico. El sistema de la prueba legal se asienta sobre la desconfianza hacia el juez, al que convierte en su autómatas, y es por su inflexibilidad y dureza, incompatible con una eficaz percepción de los hechos del proceso, cuya apreciación en el caso concreto escapa a las previsiones legales de tipo general que suelen llevar a la fijación de una verdad puramente formal, sin enlace alguno con los elementos vitales que palpitan en toda contienda judicial.”*⁴⁹

*“Se dice que por lo que hace al sistema de prueba tasado, éste se encuentra en la verdad formal, basándose exclusivamente en los medios probatorios establecidos por la ley y para cuya valoración el juez debe sujetarse a las reglas fijadas para tal efecto y que constituyen una necesidad de prevenir arbitrariedades e ignorancia del juez.”*⁵⁰

Sin embargo no se debe perder de vista que con una magistratura de bajo nivel moral y técnico, cualquier sistema probatorio está llamado a faltar con el principio de justicia y equidad, que debe enarbolar a todo sistema jurídico.

⁴⁹ DE PINA VARA , Rafael y CASTILLO LARRAÑAJA, José. Instituciones de Derecho Procesal Civil. op. cit. pag. 374.

⁵⁰ PALLARES , Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Madrid, Editorial Montecarlo. 1978. pag 205.

El sistema mixto es una combinación de la prueba legal y libre, es aquel sistema en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, pero apegado a la regulación legal del procedimiento.

Algunos doctrinarios lo conceptualizan como: *“El sistema mixto es un sistema ecléctico en el que algunos aspectos de la prueba están previstos y regulados detalladamente por el legislador, mientras que otros se dejan al albedrío razonable del juzgador. La Ley fija los medios probatorios de que puede hacerse uso para acreditar los puntos materia de controversia, pero el enunciado no es limitativo, es ejemplificativo y tanto, las partes como el juez pueden aportar otros elementos de prueba sin más limitaciones que las que contravengan a la ley o la moral, las leyes de ofrecimiento, admisión y desahogo están fijadas por el legislador, pero se da un margen de discrecionalidad al juzgador para su interpretación y aplicación pragmática.”*⁵¹

“Se estima al mixto como la combinación que surge entre el libre y el tasado, o sea, que además de que las partes deben sujetarse a las pruebas que señala la fracción V del artículo 20 Constitucional y el correspondiente ordenamiento adjetivo de la materia en debate, así como la obligación del juzgador de observar las reglas para su valoración, las partes pueden ofrecer y desahogar todo elemento de prueba no especificado por la

⁵¹ ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1988. pag 222.

*ley procesal, siempre y cuando no sean contra derecho y vayan contra la moral y las buenas costumbres.”*⁵²

El sistema mixto es el que inspira la mayor parte de los códigos procesales en el mundo; este sistema tiende a ser un paliativo de los inconvenientes de la aplicación tajante de los sistemas libre o tasado, pues el predominio del libre criterio del juez es lo que determina la clasificación de un sistema u otro. Este sistema es el vigente en la legislación procesal mexicana, tal y como se aprecia en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo al establecer:

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

3.4 CASOS EN QUE LA PRUEBA TESTIMONIAL ES NULA.

Desde el punto de vista del derecho procesal laboral, el testimonio vertido en juicio puede ser nulo mediante la tacha de su dicho, por la cual, las declaraciones vertidas carecen de valor probatorio.

Los artículos 818 y 884 de la Ley Federal del Trabajo autorizan el ofrecimiento de pruebas para comprobar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos presentados por el contrario. Para este efecto es

⁵² ALCINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercio. Tercera Edición. Madrid, Editorial Montecarlo, 1968. pag 154.

necesario que con toda precisión se haga valer la tacha, expresando en que consiste y ofreciendo pruebas para comprobarlas.

Así lo determina el citado artículo 818: *“Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso un testigo, la Junta recibirá las pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”*; artículo 884: *“La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas.*

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

II.- Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta Ley;

III.- En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso le remita los documentos o copias, si dichas autoridades no cumplieran con dicha obligación, a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes,

IV.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.”

El dicho de un testigo se puede atacar al terminar el examen de éste, o dentro de los tres días siguientes, tal como lo establece supletoriamente el artículo 371 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal pero siempre que se exprese concretamente en que está afectada su credulidad: *“En el acto del examen de un testigo, o dentro de los tres días siguientes, pueden las partes atacar el dicho de aquél por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, cuando esta circunstancia no haya sido ya expresada en sus declaraciones.”*

La tacha legal es definida como: el defecto o causa de inverosimilitud que concurre en la declaración de un testigo ofrecido por cualquiera de las partes y que tiene como consecuencia invalidar o desvirtuar sus efectos jurídicos.

Así pues podemos entender a la tacha como el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto nacido de la relación entre el testigo y la parte.

Tal y como lo afirma el maestro Marco Antonio Díaz de León,⁵³ *las causas que hacen sospechosa la fidelidad o exactitud del testimonio son las siguientes:*

- *Sospecha relativa al testigo.*
- *Contratestimonio especial, y*
- *Improbabilidad de los hechos alegados* ⁵³

53 DIAZ DE LEON, Marco Antonio. op. cit. pag 345.

Veamos cada una de ellas, la primera causa implica la existencia de situaciones psíquicas, morales o intelectuales, que llevan a considerar el testimonio como falso, inexacto o incompleto. Se considera el carácter del individuo, sus hábitos, sus disposiciones y costumbres.

El contratestimonio se refiere a un testimonio opuesto e incompatible con el del primer testigo, por el caso de que el hecho cuestionado estuviere afirmado por uno y negado por dos. Si el contratestimonio es comparativamente inferior al primer testimonio, la fuerza de éste queda anulada en el ánimo y convicción del juzgador.

Finalmente, la improbabilidad, se refiere a los hechos contrarios al curso natural de las cosas. Aquí cabe el sistema de valoración libre, pues si el hecho afirmado le parece al juzgador incompatible con lo que su experiencia personal le manifiesta, el hecho narrado por el testigo será entonces increíble.

Ahora bien, habrá que recordar que existen testigos inhábiles por incapacidad natural y por disposición de la ley, tema que fue tratado en el punto 1.5 de la presente investigación, por lo que el testimonio prestado por estas personas, es desde luego, nulo.

El Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, de aplicación supletoria a la ley de la materia, señala, en su artículo 288 las personas que están exentas de rendir su testimonio: "*...De la mencionada obligación están exentos los ascendientes, descendientes, cónyuges y personas*

que deban guardar el secreto profesional en los casos en que se trate de probar contra la parte con la que están relacionados.”

*“Los testigos deben ser contestes y conformes en sus de declaraciones, de lo contrario, si los testigos al ser interrogados sobre los mismos hechos, difieren radical y substancialmente en sus declaraciones, su testimonio se invalida.”*⁵⁴

Otro caso de testimonio nulo lo es el testimonio de los amigos, pues se entiende que su declaración soslaya la de su oferente en razón de la parcialidad motivada por sentimientos íntimos y afectivos, al respecto cabe mencionar la siguiente tesis jurisprudencial:

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA, NO INVALIDA LA DECLARACIÓN SI AQUELLA NO ES INTIMA.

Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presente, es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio.

Amparo Directo 1878/73 Banco Capitalizado de Veracruz, S.A. de C.V. Cuarta Parte, Cuarta Sala, p. 276.

TESTIGO, AMISTAD DEL, CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA, NO INVALIDA LA DECLARACIÓN SI AQUELLA NO ES INTIMA.

⁵⁴ MORENO CORAN. Tratado de Pruebas Judiciales. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992. pag. 213

Para que pueda invalidarse la declaración de un testigo, por tener amistad con la parte que lo presenta, es necesario que tal amistad sea íntima, que haga dudar de su testimonio, pero no si sólo se limita a contestar afirmativamente la pregunta que se le hace sobre si tiene amistad con el oferente de la prueba, porque como esa circunstancia no constituye un indicio de parcialidad, tampoco es motivo para que la Junta niegue crédito a su testimonio, máxime si el propio testigo manifiesta no tener interés en que la parte que lo presenta gane el juicio.

Séptima Época. Quinta Parte. Volumen 58. Pag. 55. Amparo Directo 1878/1973. Banco Capitalizador de Veracruz S.A. Compilación 1917-1985. Cuarta Parte. Cuarta Sala. Pag. 276.

Sin embargo, puede afirmarse desde el punto de vista del derecho procesal laboral que no existen incapacidades para ser testigo, sino situaciones especiales que pueden invalidar una declaración. Estas circunstancias no están calificadas en la ley, sino en criterios jurisprudenciales. Así la condición de ser el testigo el representante legal de la empresa, amigo íntimo, socio o pariente cercano del oferente, se torna una situación de tacha legal.

Precisamente a efecto de proporcionar elementos que fortifiquen la tacha de un testigo, es que al ofrecer la prueba testimonial, se debe proporcionar el nombre y domicilio del testigo, a efecto de que la contraparte pueda conocer sus antecedentes, investigar sus relaciones con el oferente de la prueba y estar en condiciones de probar esas relaciones que atacan la credibilidad de un testimonio.

3.5 LA IMPORTANCIA DEL OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DESPIDOS INJUSTIFICADOS.

Como ya se ha señalado en apartados anteriores, el medio de prueba que nos atañe particularmente en esta investigación, el testimonio, debe lograr crear la convicción fehaciente de la certeza de los hechos planteados por su oferente.

En materia de demandas laborales por concepto de despido injustificado, generalmente el éxito de la procedencia de la acción se encuentra sustentado en el dicho de los testigos, los cuales deben acreditar, mediante su declaración, la inexistencia de causa legal que propicie el despido por parte del empleador.

El criterio dominante en cuanto al testimonio de los propios trabajadores de la empresa, es que no puede invalidarse la declaración de un testigo por el hecho de que sea trabajador de la empresa. Sin embargo existen situaciones que puedan afectar su testimonio en virtud de que los trabajadores saben que si declaran en contra del patrón, pueden poner en riesgo su permanencia en el empleo, los trabajadores de confianza o representantes del patrón se sentirán obligados a testificar en favor del patrón en función de su cargo.

Pese a ello resulta necesario el testimonio de los propios trabajadores, compañeros de jornada del obrero despedido injustificadamente, pues son éstos los que generalmente presencian los hechos consistentes en el despido.

CAPITULO CUARTO
ANÁLISIS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL EN LOS DESPIDOS
INJUSTIFICADOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y
ARBITRAJE.

4.1 PRECEPTO LEGAL.

Los preceptos legales que sustentan la existencia jurídica de la prueba testimonial en materia del derecho laboral se hayan plasmadas en la Sección Cuarta denominada de la Testimonial que contienen los artículos 813 al 820 de la Ley Federal del Trabajo. A continuación veremos cada uno de estos articulados:

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

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

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

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

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

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

“ARTÍCULO 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;

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

III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos, los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en ella fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;

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

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

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

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

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

IX.- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no 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.”

“ARTÍCULO 816. Si el testigo no habla idioma español rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por intérprete.”

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

“ARTÍCULO 818. Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso un testigo, la Junta recibirá las pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”

“ARTÍCULO 819. El testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.”

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

I Fue el único que se percató de los hechos;

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

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

4.2. ANÁLISIS.

Los articulados legales referentes a las condiciones en que deberá ofrecerse y desahogarse la prueba testimonial en el procedimiento laboral y que ya han sido citados, establecen los principios generales sobre los cuales versará la prueba en comento, señalando, a diferencia del procedimiento en materia civil en el Distrito Federal, que el número de testigos puede ser de hasta tres por cada hecho controvertido, estatuyendo, sin embargo que en los casos en que el hecho acreditable haya sido presenciado únicamente por un testigo, éste podrá formar convicción si concurren las causas de credibilidad que en la persona y testimonio del testigo que la propia ley señala.

De igual manera, y tal y como ya lo he señalado en capítulo anterior, es importante que el oferente de la prueba testimonial señale el nombre y domicilio de sus testigos propuestos, toda vez que estos datos facilitan la investigación de dichos testigos por parte de su contrario, a efecto de determinar si existen causas que afecten el testimonio real y verídico del mismo, con la promoción del incidente de tachas respectivo si el caso lo amerita; importante es también el señalamiento de que la prueba testimonial a cargo de testigo que reside fuera del lugar de residencia de la Junta debe contener al ofrecerse, copia simple del interrogatorio a que se sujetará ésta, para que las partes interesadas puedan proponer a su vez, nuevas y adicionales preguntas y para el objeto de que dichos interrogatorios formen parte del desahogo estricto de dicha prueba ante la autoridad exhortada.

Cabe destacar que el desahogo de la prueba que nos ocupa coincide con los procedimientos en materia penal, civil, mercantil y familiar, toda vez que en todas estas materias del derecho procesal así como en la laboral, al iniciar el desahogo de la prueba testimonial se identifica plenamente al testigo, se le toma protesta de conducirse con verdad y se le advierte en las penas que incurre el falso declarante, se le examina por separado si existen otros testigos, se le solicita manifestar la razón de su dicho, si se trata de personas que desconozcan el idioma español, se les asiste de un traductor, y finalmente todo testigo debe firmar su declaración o en su caso imprimir su huella digital.

Finalmente hay que señalar que toda persona que tiene conocimiento de hechos litigiosos y que está propuesta como testigo de una de

las partes en conflicto, tiene la obligación legal de asistir ante la autoridad que lo cite a declarar al respecto, so pena de hacerse acreedor a las medidas de apremio que la propia autoridad determine imponer, salvo el caso de que el oferente de la prueba que nos ocupa, se comprometa a presentar directamente a sus testigos, situación en la cual si éstos no se presentan por no mediar citatorio, la prueba testimonial a su cargo, se tendrá por desierta.

4.3. REQUISITOS PARA SU VALIDEZ.

Para que la prueba testimonial sea legalmente válida, es menester que cumpla con los requisitos que señala el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son los siguientes:

1.- Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar."

Esta disposición se establece en virtud de que aritméticamente estos tres testigos pueden crear convicción en el juzgador, para el caso de testimonio contradictorios, además de que atiende al principio general del derecho que establece la economía procesal; si se admitieran más testigos el procedimiento laboral sería más tardío.

Independientemente a ello, cabe señalar que el artículo 820 de la citada ley que un sólo testigo puede formar convicción, si concurren las siguientes circunstancias:

"I.- Fue el único que se percató de los hechos

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

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

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

La finalidad de esta disposición es que el contrario pueda investigar datos relativos a la idoneidad del testigo y pueda preparar incidente de tachas si así lo estima conveniente.

Al respecto afirma el maestro Demetrio Sodi: *"Señalar de antemano el nombre de los testigos que van a ser examinados e indicar sus domicilios, puede decirse que sirve para que la parte contraria, pueda tomar conocimiento de la honorabilidad del testigo, de su conducta pública y privada y de las relaciones de amistad o parentesco que tengan estos testigos con la con la parte que los presente"* ⁵⁵

Para presionar la presencia de los testigos a los que se solicita citación por medio de la Junta, la ley autoriza que se aperciba al testigo que de no comparecer al citatorio, será presentado por conducto de la policía, según

⁵⁵ SODI, Demetrio. La Nueva Ley Procesal. Primera Edición. México, Editorial Orión S.A. 193 pag. 285.

disposiciones contenidas en los artículo 814 y 819 de la Ley de la materia.

“ 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 de ser examinado el testigo; de no hacerlo se declarará desierta. Asimismo exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y”

Ante la autoridad exhortada, la testimonial queda reducida a la simple utilización del pliego de preguntas originales, sin que puedan adicionarse otras a la respuesta del testigo, ya que la autoridad exhortada no puede formular preguntas por sí misma, porque su impresión personal no puede trascender al resultado de la prueba.

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

En este caso, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración el funcionario público por medio de oficio, lo que quiere decir, que contestará por escrito las preguntas y repreguntas que se le formulen.

Ahora bien, estos requisitos para la validez de un testimonio pueden resumirse en los siguientes:

- El testimonio no debe estar prohibido por la ley, y
- El testigo debe tener conocimiento de los hechos que las partes han de probar.

Cabe resumir que los requisitos que dan validez al testimonio se condicionan a que el testigo esté en el uso de su razón, con la aptitud de percepción necesaria, en relación a los hechos que motivan su declaración y a que deponga de ciencia propia, sin condicionamientos que afecten su veracidad y credulidad.

4.4. PERIODO DE OFRECIMIENTO.

El período de ofrecimiento para la prueba laboral es en la audiencia que señala el artículo 875 de la ley de la materia, misma que consta de tres etapas:

- a) De conciliación;*
- b) De demanda y excepciones; y*
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.”*

El artículo 880 de la citada ley establece la forma en que esta tercera etapa de la audiencia de ley se debe desarrollar:

“ 1.- El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado;

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

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

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del capítulo XII de este Título; y... ”

En resumen, podemos manifestar que la prueba se aligera al limitar a tres el número de testigos por cada hecho controvertido, evitando el desfile de los mismos y la concerniente tardanza en el desahogo de la misma; se mantiene la carga de la presentación de las partes, aunque se autoriza la citación cuando se señale el motivo justificado que impida presentar directamente al testigo, en cuyo caso la Junta deberá ordenar se le cite para que rinda su declaración el día y hora que al efecto se señale, autorizando la ley que en caso de no presentarse, el testigo será presentado por conducto de la policía a menos que por causa justificada éste no pueda presentarse en el local de la Junta, en cuyo caso se tomará la siguiente medida plasmada en el artículo 785 de la ley laboral: “*Si alguna persona no puede, por enfermedad u otro motivo justificado a juicio de la Junta concurrir al local de la misma a absolver posiciones o contestar un interrogatorio, previa comprobación del hecho, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que 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 diez días siguientes a ratificar el documento, en cuyo caso la Junta deberá trasladarse al lugar donde aquélla se encuentre, para el desahogo de la diligencia;" igualmente se acepta la prueba testimonial de persona que radique fuera del lugar de residencia de la Junta, en cuyo caso, el oferente deberá presentar interrogatorio por escrito so pena de ser declarada desierta la prueba. Una excepción a la carga de presentación se produce cuando el testigo sea alto funcionario público, y en ese caso, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

4.5. ADMISIÓN

El citado artículo 880, en su última fracción establece la admisión de las pruebas ofrecidas al señalar:

"La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

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

III Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones de este Capítulo.

IV.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y que deseche.”

De tal manera que el ofrecimiento de pruebas puede realizarse en forma verbal o mediante escrito, con las indicaciones que han quedado precisadas; en el caso particular de la prueba testimonial, basta con señalar, como ya quedó indicado, el nombre y domicilio de los testigos, respetando el señalamiento del artículo 777 de la ley de la materia que establece: *“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.”*

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas y que se pronuncia una vez las hayan ofrecido ambas partes, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará se giren los citatorios necesarios, según lo señala el artículo 883 de la ley de la materia.

4.6. DESAHOGO.

Según lo dispone el artículo 884 de la ley laboral, la audiencia de desahogo de pruebas, se llevará conforme a las siguientes normas:

“I Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las

del actor e inmediatamente las del demandado, o en su caso, aquellas que hubiesen sido señaladas para desahogarse en la fecha;

II Si falta por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere la ley;

III En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos se solicitará al funcionario omiso que remita los documentos... y

IV Desahogadas las pruebas, en la misma audiencia, podrán formular sus alegatos.”

A partir de un principio evidente de desconfianza, la prueba testimonial se rodea de todas las garantías posibles para evitar la previa preparación de los testigos y en consecuencia, la falaz declaración de los mismos. Al respecto se establecen, doctrinaria y legislativamente, principios generales en el desahogo de esta probanza:

“Principio de la carga de presentación;

Principio de la identidad del testigo;

Principio de la separación de los testigos;

Principio de la moralidad del interrogatorio;

Principio de la literalidad de la transcripción;

Principio de la veracidad;

Principio del libre interrogatorio;

Principio de la prelación en el interrogatorio;

Principio de la justificación de las respuestas

Principio de la formalidad; y

Principio de la indivisibilidad de la prueba.”⁵⁶

Estos principios se encuentran plasmados el artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo:

“Artículo 815. En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

1.- El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;”

El principio de la carga de presentación queda establecido en esta fracción así como en el artículo 813, fracción II de la ley de la materia, mismos que señalan que cada parte debe presentar a sus testigos salvo que tenga motivos justificados invocados para no hacerlo.

2II.- 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;”

Queda establecido el principio de identidad del testigo, se hace notar que la identificación que exhiba el testigo debe tener carácter oficial.

“III.- Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos, los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en ella fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;”

⁵⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1988. pags 455, 456 y 457.

Esta disposición contiene los principios de separación de los testigos y de moralidad del interrogatorio. La separación de los testigos suele ser relativa dada la precariedad de los locales que ocupan las Juntas, lo que dificulta que los testigos no se comuniquen entre sí o con el abogado, o en su caso, escuchen la declaración del testigo que les antecede.

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

El principio de veracidad contenido en esta disposición se deriva de que la autoridad debe tomar las medidas necesarias para identificar plenamente al testigo, razón por la cual se toman sus datos personales, lo que podrá facilitar posteriormente su localización, y en su caso, captura, al haberse advertido una declaración falsa.

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

El principio de libre interrogatorio plasmado en esta fracción se relaciona con el artículo 781 de la citada ley.

“VI.- Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;”

En esta fracción se establece el principio de la prelación en el interrogatorio, pues como es lógico, los testigos deben ser examinados, en primer lugar, por la parte que los ofrece y posteriormente, por la otra. La intervención de la Junta en el examen del testigo puede realizarse en cualquier momento, inclusive durante el interrogatorio de alguna de las partes.

“VII.- Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras;”

En ésta se encuentra contenido el principio de la literalidad de la transcripción, que tiende a evitar que al reproducir mecanográficamente las respuestas del testigo, éstas puedan ser objeto de modificaciones.

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

Se encuentra aquí integrado el principio de la justificación de las respuestas, pues éstas no valen por sí mismas si no van acompañadas de una explicación suficiente del porqué el testigo sabe lo que ha dicho.

“IX.- El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el Secretario; si no 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.”

Encontramos en esta disposición el principio de la formalidad, misma que junto con el principio de literalidad de la transcripción establece la validez de la declaración del testigo, sólo si ésta está respaldada por la firma del testigo.

Finalmente, habrá que destacar que el último de los principios esgrimidos encuentra su sustento en lo dispuesto en el artículo 815, fracción III de la ley de la materia y en el 364 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, de aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo que señala:

“Los testigos serán examinados separada y sucesivamente, sin que unos puedan presenciar las declaraciones de los otros. A este efecto el juez fijará un sólo día para que se presenten los testigos que deban declarar, ...”

Este principio encierra la pretensión de unidad en la recepción de la prueba, puesto que la recepción de la misma en días distintos, da oportunidad a la parte que los ofrece a preparar a los testigos faltantes, en vista del desarrollo de testimonial desahogada y en especial, de las repreguntas de los contrarios.

“Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes ... ”

Las preguntas que se hagan a los testigos, encaminadas a comprobar las relaciones laborales y los hechos respectivos de justificación o no del despido, serán calificadas de legales previamente por el Secretario de la Junta, quien lleva la dirección del desenvolvimiento de la audiencia respectiva, en la misma forma se procede respecto de las repreguntas.

Finalmente, como ya ha quedado señalado por los artículos 884 fracción IV y 885 de la Ley Federal del Trabajo, una vez concluida la recepción y desahogo de las pruebas admitidas, se procede a la formulación de alegatos para posteriormente someter las constancias procesales al dictamen del laudo correspondiente, en el que se evaluarán los medios de prueba aportados por las partes en el desarrollo del procedimiento laboral respectivo.

4.7 TRASCENDENCIA DE LA PRUEBA TESTIMONIAL

En este inciso como su nombre lo indica es estudiar la trascendencia de la prueba testimonial, y ésta consiste en que en base a la declaración de los testigos es la única forma de poder acreditar el despido injustificado que sufre un trabajador y en algunos otros casos, la relación laboral que existe entre el patrón y el trabajador. Existen otros medios probatorios para acreditar el despido injustificado como sería a través de una confesional a cargo del patrón sin embargo por referirse a hechos propios le

resulta muy cómodo al patrón negar el despido aún cuando exista un apercibimiento de conducirse al momento de desahogar la prueba confesional a su cargo, es decir en cada parte debe probar los hechos que constituyen su acción o su excepción, entonces si el patrón niega la relación o el despido injustificado le revierte la carga de la prueba al trabajador y partiendo de este criterio el propio trabajador deberá acreditar que fue despedido injustificadamente, lo cual lo hará mediante la prueba testimonial, he aquí en donde esta prueba trasciende dentro del procedimiento

4.8 PERSPECTIVAS

Como vimos anteriormente la prueba testimonial en ocasiones llega a ser determinante ya que es el único elemento de prueba con el que cuenta el trabajador para acreditar su acción en el caso de despido injustificado y como se dijo a lo largo de este trabajo en ocasiones es necesario acudir al testimonio de testigos falsos o aleccionados a los que no les consta los hechos y por consecuencia al momento de declarar ante la autoridad laboral, su testimonio es diferente a lo que realmente sucedió es decir que la verdad real es diferente a la verdad jurídica, a efecto de acreditar mi dicho me permito citar un caso que tuve experiencia como litigante en donde ocurrió la hipótesis antes señalada:

La actora JUANA SANCHEZ PEREZ, demandó de la empresa ACABADOS EN PORCELANAS, las siguientes prestaciones.

a).- El pago de la indemnización constitucional consistente en tres meses consistente en tres meses de salario, por el despido injustificado del cual fui objeto.

b).- Como consecuencia de la anterior prestación, el pago de los salarios caídos que se originen desde la fecha en que fui despedida injustificadamente y hasta que se haga pago de dicha prestación en los términos en que sean condenados los demandados en el laudo que se dicte en el presente procedimiento.

c).- El pago de la primera antigüedad a razón de 12 días por año, en términos que lo establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo.

d).- El pago de vacaciones y prima vacacional respectiva, correspondiente al ejercicio de 1998, y la parte proporcional a la fecha en que fui despedida injustificadamente.

e).- El pago de la parte proporcional de aguinaldo.

f).- El pago de la cantidad de \$10,000.00, por concepto del pago de utilidades correspondientes al ejercicio de 1998.

g).- El pago de salarios devengados correspondiente a los días 8, 9 y 11 de octubre de 1999, mismo no fueron cubiertos adeudándome la cantidad total de \$218.52 (DOSCIENTOS DIECIOCHO PESOS 52/100 M.N.), por concepto de salarios devengados, toda vez que la empresa demandada acostumbra hacer el corte, los días jueves de cada semana, por lo que dicho salario no me ha sido cubierto, por lo que se reclaman los mismos.

h).- La entrega de la cantidad que resulte por concepto de aportaciones omitidas el S.A.R, hasta el día 11 de octubre de 1999, fecha en que fui despedida injustificadamente.

i).- La nulidad de cualquier documento, consistente en machote de contrato individual, carta renuncia u otro, mediante la cual haya renunciado la suscrita sobre sus derechos laborales que me puedan corresponder.

j).- El pago de 1 hora diaria por todo el tiempo que duró la relación laboral, toda vez que los demandados hacían trabajar a la suscrita horas corridas y no le daban tiempo para tomar alimentos.

La demandada al momento de dar contestación a la demanda opone como excepción principal la falta de acción de la actora alegando que se trataba de un despido justificado y no de un despido injustificado como lo plantaba la actora. En relación a las pruebas ofrecidas por la actora entre otras se ofreció el testimonio de **MARTHA PATRICIA GUTIERREZ TORRES, SILVIA ZARATE BARROSO Y FELIX FUENTES JIMENEZ**, de los tres testigos señalados únicamente le constaba los hechos a FELIX FUENTES JIMENEZ, el cual era representante sindical y a SILVIA ZARATE BARROSO, la cual era una trabajadora más de la empresa demandada, siendo testigo aleccionado **MARTHA PATRICIA GUTIERREZ TORRES**, la junta respectiva ordeno su citación para que comparecieran los testigos a declarar en relación a los hechos del despido injustificado de que fue la actora, previo a la audiencia, se estableció contacto con los testigos a efecto de hacer les saber lo anterior. La

testigo SILVIA ZARATE BARROSO, fue citada para que rindiera su testimonio y en ese momento, ante el actuario manifestó que no iba a comparecer a la audiencia respectiva ya que temía ser objeto de represalias por parte del patrón, y en relación al testigo FELIX FUENTES JIMENEZ, el mismo manifestó ante el actuario que si iría a declarar en relación a los hechos, ya que era delegado sindical, y no temía a las posibles represalias que llegara a tomar el patrón el su contra.

Por otro lado al momento de ofrecer la prueba testimonial, la actora tenía temor fundado de que las cosas se dieran en el sentido en que quedó narrado lo anterior, por lo que tuvo que ofrecerse como testigo aleccionado a **MARTHA PATRICIA GUTIERREZ TORRES**. de lo anteriormente narrado podemos deducir las siguientes cuestiones:

PRIMERO.- Que en los casos de despido injustificado los hechos le constan directamente a los compañeros de trabajo del obrero o del trabajador que ha sufrido el despido.

SEGUNDO.- Que los testigos no van a declarar por temor a represalias por parte del patrón, siendo estas amenazas, como la pérdida de trabajo, reducción de salario, reducción de las prestaciones entre otras.

TERCERO.- Que vista la conducta represiva e intimidatoria de los patrones se tiene que recurrir a personas aleccionadas, personas a quienes no les consta los hechos, produciéndose un distanciamiento entre la verdad legal y la verdad real o jurídica.

CUARTO.- Que a simple vista pudiera aparecer que al pronunciar un laudo condenatorio hacia el patrón basado en una verdad jurídica y no en una verdad real, se esta cometiendo una injusticia en contra del patrón, sino por el contrario el trabajador se ve obligado a presentar testigos aleccionados para tratar de acreditar que fue despedido injustificadamente, dada la política intimidatoria del patrón hacia el trabajador, y a los compañeros que les constan los hechos reales. Quedando así comprobada la hipótesis de mi trabajo recepcional.

4.9 POSIBLES SOLUCIONES

Después de lo narrado con antelación y a efecto de evitar problemas como el que se propone en este trabajo, yo propongo la modificación de los artículos 813, 814 y 1006, de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el primer dispositivo que se menciona, es decir, el artículo 813, sea adicionado en el sentido de que la junta obligue a los trabajadores ofrecidos como testigos de la parte obrera, a presentarse a la misma, para los efectos que se reduzca la posibilidad de que se presentes testigos falsos o preparados.

Y en relación con el artículo 814, su modificación radica en que independientemente de que la junta ordene la citación de los testigos en la hora y día para que rindan su declaración se integre a este precepto que se constriña al patrón para que los presente, cuando laboren para el toda vez, de que por

estar bajo la dependencia del mismo, en la mayoría de los casos no acuden a la cita.

Por otro lado el artículo 1006, debe ser modificado en cuanto a que se prevenga a los patrones para que se les imponga una multa mayor y en su caso se sancione con una mayor pena cuando con amenaza impidan a los trabajadores que presenciaron el despido para efectos de que acudan a la junta a rendir su testimonio, tratándose de despidos injustificados para que de esa manera también se reduzcan la posibilidad de que testigos falsos rinda su testimonio sobre los hechos controvertidos.

En razón de lo anterior, considero que el efectuarse estas modificaciones a los preceptos anteriores expuestos estaría la ley mas ajustada al principio de congruencia entre la verdad real y la verdad legal, situación que es de suma trascendencia en el proceso laboral.

Es el caso en que la mayoría de los despidos le es imposible al trabajador acreditar el despido injustificado del que fue objeto por lo que me parece que la ley de la materia sea reformada en los términos y condiciones anteriormente señalado.

CONCLUSIONES.

PRIMERA.- PRUEBA ES EL ACTO PROCESAL ENCAMINADO A DEMOSTRAR LAS ASEVERACIONES VERTIDAS EN UNA LITIS TENDIENTES A PRODUCIR CONVICCIÓN EN EL JUZGADOR A EFECTO DE OBTENER SENTENCIA FAVORABLE.

SEGUNDA.- - Doctrinariamente encontramos que existen ocho principios rectores de la prueba, siendo éstos los siguientes: Principio de la necesidad de la prueba y de la probabilidad de aplicar el conocimiento privado del juzgador sobre los hechos;

--Principio de la eficacia jurídica y legal de la prueba;

--Principio de la unidad de la prueba;

--Principio de adquisición;

--Principio de lealtad y veracidad de la prueba;

--Principio de contradicción de la prueba;

--Principio de igualdad de oportunidades para la prueba, y

--Principio de preclusión de la prueba”

Todos estos principios se refieren a la exigencia legal del recto proceder del juzgador al momento de valorar la eficacia de cada una de ellas, conciernen a las partes en litigio y brinda la justa oportunidad de proponer durante el procedimiento todos aquellos medios de prueba que acrediten las respectivas pretensiones en juicio.

TERCERA.- LOS MEDIOS DE PRUEBA SON LOS INSTRUMENTOS DE QUE SE VALE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL PARA OBTENER LOS

ELEMENTOS LÓGICOS SUFICIENTES PARA ALCANZAR LA VERDAD HISTÓRICA.

CUARTA.- En materia del Derecho Laboral, los medios probatorios admitidos en el juicio laboral son los siguientes: Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

I.- Confesional;

II.- Documental;

III.- Testimonial;

IV.- Pericial;

V.- Inspección;

VI.- Presuncional;

VII.- Instrumental de Actuaciones, y

VIII.- Fotografías y, en general, aquellos medios probatorios aportados por los descubrimientos de las ciencias.

QUINTA.- La Constitución General de la República da el fundamento legal de la existencia, admisibilidad y desahogo de las pruebas lo establece el artículo 14 Constitucional, puesto que todo procedimiento advierte la existencia de la prueba, como el sostén de las decisiones jurisdiccionales, las cuales deben estar apegadas al contenido de las mismas, como única convicción en el ánimo del juzgador. En este sentido, en el Procedimiento Laboral, el fundamento legal de las pruebas lo establecen los artículos 776 al 836 y 878 al 884 de la Ley Federal del Trabajo, disposiciones en las cuales se determina los medios de prueba admisibles, los requisitos de su ofrecimiento y desahogo.

SEXTA.- Los elementos de la prueba testimonial son: el testigo, el interrogatorio y el juramento, estimo que **TESTIGO DEBE ENTENDERSE A LA PERSONA FÍSICA, SIN IMPEDIMENTO LEGAL ALGUNO Y CON CAPACIDAD DE DISCERNIR, QUE PARTICIPÓ DIRECTA O INDIRECTAMENTE, O QUE PRESENCIÓ CASUALMENTE, O TUVO CONOCIMIENTO DE UNO O VARIOS HECHOS CONTROVERTIDOS DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO JUDICIAL Y QUE TIENE LA OBLIGACIÓN DE COMPARECER ANTE LAS AUTORIDADES QUE LE REQUIERAN PARA INFORMAR SU CONOCIMIENTO, A FIN DE QUE LA AUTORIDAD ESTABLEZCA LA VERDAD DE LOS HECHOS LITIGIOSOS.**

SEPTIMA.- En cuanto al interrogatorio, el artículo 815 fracciones III y V de la Ley Laboral establece que los interrogatorios se formularán oralmente, salvo que el o los testigos ofrecidos radiquen fuera del lugar de residencia de la Junta, caso en el que al ofrecerse la prueba testimonial se acompañará a ésta interrogatorio por escrito; el interrogatorio formulado en forma oral y directa debe tener relación directa con el asunto de que se trata y que no se haya hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleve implícita la contestación. en nuestro sistema jurídico.

OCTAVA.- Finalmente cabe resaltar que en cuanto al elemento del juramento, éste no existe como tal ni surte efecto jurídico alguno en nuestro sistema jurídico, sin embargo nuestros legisladores adoptaron el elemento de toma de protesta de decir verdad antes de iniciar un interrogatorio o el desahogo de la prueba confesional, protesta en la cual

se hace saber al declarante las penas en que incurren los falsos declarantes, práctica judicial que sustituye al juramento y que obtiene los mismos efectos, los cuales son que el deponente se conduzca con verdad.

NOVENA.- En materia de derecho del trabajo es admisible el testimonio del menor de edad mayor de 14 y menor de 16 años, toda vez que en esta rama del derecho dichos menores gozan de capacidad de goce y ejercicio al poder ser empleados y sujetos de una relación laboral, con las salvedades dispuestas en la propia ley, tal como lo determina el artículo 691 del ordenamiento legal citado y toda vez que estos menores participan de las relaciones de trabajo, preciso es señalar que también fungen en ocasiones como testigos de un despido justificado o no, por ello la necesidad de recabar su testimonio y la permisibilidad del mismo en la materia laboral.

DECIMA.- EL OBJETO DE LA PRUEBA TESTIMONIAL ES ACREDITAR LA VERACIDAD HISTÓRICA DE LOS HECHOS CONTROVERTIDOS A TRAVÉS DE LO DICHO POR LOS TESTIGOS.

DECIMA PRIMERA.- Considero que Junta de Conciliación y Arbitraje es LA AUTORIDAD DEL TRABAJO TRIPARTITA INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE LOS OBREROS, REPRESENTANTES PATRONALES Y EL ESTADO, INSTITUIDA COMO ORGANO JURISDICCIONAL, DESTINADA A LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES SUSCITADOS ENTRE PATRÓN Y TRAJADOR, MISMA QUE DEBE PROCURAR LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD ENTRE ESTAS DOS CLASES SOCIALES DISÍMILES.

DECIMA SEGUNDA.- Conforme al principio federalista que marca la **CONSTITUCIÓN**, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: federales y locales. De esta manera, los tipos de Juntas que existen en nuestro país son las siguientes:

1. Juntas Federales de Conciliación.
2. Juntas Locales de Conciliación.
3. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

DECIMA TERCERA.- Constitucionalmente, el fundamento jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentra plasmado en el contenido del artículo 123, apartado A, y del Título Once de la Ley Federal del Trabajo, denominado Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales.

DECIMA CUARTA.- De la indeterminación del contrato laboral en cuanto al tiempo surge el derecho de rescindir el vínculo laboral, y como consecuencia de este derecho está, naturalmente el de ejercerlo en ciertos límites, encontrándonos con ello con la teoría del abuso del derecho, la de estabilidad en el empleo, la de propiedad en el empleo y la de la continuidad en el empleo.

DECIMA QUINTA.- Existen causas de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador e imputables al patrón, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Ambas son distintas, por eso no es adecuado hablar sólo de rescisión, sin embargo, estas causales señaladas liberan a la parte que rescinde el contrato laboral de

responsabilidad por estar basadas en causas legales de la procedencia de la rescisión justifica para cualquiera de las dos partes.

DECIMA SEXTA.- Los elementos que integran el concepto de despido injustificado de acuerdo a diversas conceptualizaciones del mismo son los siguientes:

1. Es una forma de terminación del contrato o relación laboral;
2. Se da por la declaración unilateral de voluntad del empleador o patrón;
3. La causa de terminación de la relación laboral no es imputable al trabajador, por no configurarse las causales previstas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

DECIMA SEPTIMA.- Así pues, considero que despido injustificado es LA TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL DADA POR LA VOLUNTAD DEL PATRÓN MEDIANDO CAUSA ILEGAL IMPUTABLE AL MISMO.

DECIMA OCTAVA.- El artículo 47 de la ley de la materia señala que la falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado y que dicho aviso de rescisión del contrato laboral deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

DECIMA NOVENA.- Tratándose de conflictos originados por despido del trabajador, las acciones a deducir cuando el despido es injustificado, son la reinstalación o la indemnización constitucional consistente en tres meses de salario y el pago de salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo, tal y como lo preceptúa el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, acciones que puede ejercitar el trabajador en contra del patrón en un término de dos meses, que correrán a partir del día siguiente a la fecha de separación en el empleo; la carga de la prueba en estos casos corresponde tanto al trabajador como al patrón puesto que el trabajador debe probar la existencia del contrato y el hecho de no estar laborando, cuando estos hechos hayan sido negados por el patrón y al patrón le toca probar los hechos que justifiquen la rescisión de la relación laboral, de acuerdo a lo establecido por el artículo 784 de la ley de la materia.

VIGESIMA .-- La prueba testimonial es EL MEDIO DE PRUEBA CON EL QUE SE PRETENDE COMPROBAR MEDIANTE LA DECLARACIÓN DE PERSONAS FÍSICAS ANTE EL ORGANO JURISDICCIONAL LA VERDAD HISTÓRICA RELATIVA A LA LITIS PLANTEADA POR LAS PARTES.

VIGESIMA PRIMERA.- Es una práctica frecuente que los patrones en los casos de los despidos injustificados intimiden y amenacen a otros trabajadores que presenciaron los hechos para que no acudan a las juntas a deponer en su contra, por lo que el trabajador se ve obligado a recurrir a testigos falsos para

acreditar su acción dándose así un distanciamiento entre la verdad real y la verdad legal.

VIGESIMA SEGUNDA.- La Ley Federal del Trabajo, tiene una serie de deficiencias que como se vio a lo largo de este trabajo, que propician la práctica viciosa de los patrones de intimidar y amenazar a los trabajadores que presenciaron los hechos y al efecto de evitar dichas prácticas, yo propongo la modificación de los artículos 813, 814 y 1006, de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el primer dispositivo que se menciona, es decir, el artículo 813, sea adicionado en el sentido de que la junta obligue a los trabajadores ofrecidos como testigos de la parte obrera, a presentarse a la misma, para los efectos que se reduzca la posibilidad de que se presentes testigos falsos o preparados.

Y en relación con el artículo 814, su modificación radica en que independientemente de que la junta ordene la citación de los testigos en la hora y día para que rindan su declaración se integre a este precepto que se constriña al patrón para que los presente, cuando laboren para él toda vez, de que por estar bajo la dependencia del mismo, en la mayoría de los casos no acuden a la cita.

Por otro lado el artículo 1006, debe ser modificado en cuanto a que se prevenga a los patrones para que se les imponga una multa mayor y en su caso se sancione con una mayor pena cuando con amenaza impidan a los trabajadores que presenciaron el despido para efectos de que acudan a la junta a rendir su testimonio, tratándose de despidos injustificados para que de esa manera

también se reduzcan la posibilidad de que testigos falsos rindan su testimonio sobre los hechos controvertidos.

En razón de lo anterior, considero que el efectuarse estas modificaciones a los preceptos anteriores expuestos, estaría la ley más ajustada al principio de congruencia entre la verdad real y la verdad legal, situación que es de suma trascendencia en el proceso laboral.

Es el caso en que la mayoría de los despidos le es imposible al trabajador acreditar el despido injustificado del que fue objeto por lo que me parece que la ley de la materia sea reformada en los términos y condiciones anteriormente señalado.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA.

- 1.- ALCINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal Civil y Comercio Tercera Edición. Madrid, Editorial Montecarlo. 1968.
- 2.- ALVARADO LARIOS, Ana María. Temas Selectos de Derecho Laboral. Tercera Edición. México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1994.
- 3.- ARAZI, Roland. La Prueba en el Proceso Civil. Primera Edición. Buenos Aires 1976. Editorial Cooperativa de Derecho y Ciencias Sociales.
- 4.- ARELLANO GARCIA, Carlos. Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1988.
- 5.- BAILON BALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral. Primera Edición. México, Editorial Mundo Jurídico. 1992.
- 6.- BECERRA BAUTISTA, José. El Procedimiento Civil en México Cuarta Edición. México. Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992.
- 7.- BENSUSAN, Graciela. El Derecho Obrero Mexicano. Primera Edición. México, Editorial Siglo XXI e Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. 1985.

- 8.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Primera Edición. Tomo I. Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Omeba. 1968.
- 9.- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tercera Edición. Tomo 2. Volúmen II. Argentina, Editorial Heliastro S.R.L. 1988.
- 10.- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Quinta Edición. Volumen 5. México, Editorial Harla. 1997.
- 11.- CARNELUTTI. La Prueba Civil. Serie Grandes Juristas. Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. México, 1993.
- 12.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica Primera Edición. México . Editorial Trillas S.A. de C.V.1981.
- 13.- CHIOVENDA, Giuseppe. Curso de Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición, Volúmen 6. México, Editorial Harla. 1997.
- 14.- DAVALOS, José. Derecho Laboral 1. Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992.
- 15.- DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. México Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1988.

- 16.- DE LA CRUZ AGÜERO, Leopoldo. Procedimiento Penal Mexicano Segunda Edición. México. Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1996.
- 17.- DE PINA VARA, Rafael y CASTILLO LARRAÑAJA, José Instituciones de Derecho Procesal Civil. Décima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1997.
- 18.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Primera Edición, Tomo II. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1990.
- 19.- FAURÉ, Chhristine. Las Declaraciones de los Derechos del Hombre de 1789. Primera Edición. México, Editorial Fondo de Cultura Económica. 1995.
- 20.- GARCIA RAMIREZ, Sergio. Prontuario de Derecho Procesal Penal. Cuarta Edición. México, Editorial Harla. 1994.
- 21.- GOMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Octava Edición. México, Editorial Harla 1990.
- 22.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho Laboral. Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1993.
- 23.- ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo Primera Edición. México. Editorial Trillas S.A. de C.V. 1987.

- 24.- KROTOSCHIN, Ernesto. Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. Tercera Reimpresión. Volumen 1. Buenos Aires, Editorial Ediciones De Palma. 1968.
- 25.- MORENO CORAN. Tratado de Pruebas Judiciales. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1992.
- 26.- MOTO SALAZAR , Efraín. Elementos de Derecho. Décima Cuarta Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1969.
- 27.- OVALLE FABELA, José. Teoría General del Proceso. Tercera Edición. México, Editorial Harla. 1989.
- 28.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. Tercera Edición. Madrid, Editorial Montecarlo.1978.
- 29.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda Edición. México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1992.
- 30.- RAMIREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Derecho Procesal Laboral. Sexta Edición. México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1987.
- 31.- ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Introducción, Personas y Familia. Vigésimo Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1989.

- 32.- RUSSOMANO MOZART, Víctor. El Empleado y el Empleador. Primera Edición. México, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor. 1982.
- 33.- SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho del Trabajo. Segunda Edición, México, Editorial Pac S.A. de C.V. 1983.
- 34.- SODI, Demetrio. La Nueva Ley Procesal. Primera Edición. México, Editorial Orión S.A. de C.V. 1933.
- 35.- TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Laboral. Primera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1965.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1997. Editorial UNAM. Rectoría. Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- 2.- Código Civil para el Distrito Federal. México 1998. Editorial Sista S.A. de C.V.
- 3.- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal. México 1998. Editorial Sista S.A. de C.V.
- 4.- Código Penal para el Distrito Federal en materia común y para toda la República en materia Federal. México 1996. Editorial Mc Graw Hill. Segunda Edición.
- 5.- Ley Federal del Trabajo. México 1998. Editorial Porrúa S.A. de C.V. 74ª Edición.

DICCIONARIOS Y ENCLICLOPEDIAS.

- 1.- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario Jurídico. Vigésima Quinta Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. 1988.
- 2.- DICCIONARIO EPASA JURIDICO. Cuarta Edición. Madrid, Editorial Espasa. 1998.
- 3.- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO I-O. Segunda Edición. México, Editorial Porrúa S.A de C.V. y UNAM. 1997.
- 4.- LAROUSSE. Diccionario Manual Ilustrado Novena Edición. México. Ediciones Larousse S.A. de C.V. 1997.
- 5.- PALLARES, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Vigésima Tercera Edición. México, Editorial Porrúa S.A. de C.V. 1997.
- 6.- RAMIREZ GLONDA, Juan D. Diccionario Jurídico. Décima Edición. Buenos Aires, Editorial Heliastra S.R.L.. 1988.