

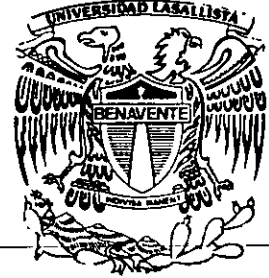
879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE

38
2ej.



FACULTAD DE DERECHO
Con Estudios Incorporados a la
Universidad Nacional Autónoma de México
CLAVE: 879309



LA PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCESO LABORAL.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciado en Derecho

PRESENTA:

259339.

Ma. de los Angeles Pérez Flores.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS.

A DIOS:

Por ser tan amoroso y generoso conmigo; sin merecerlo.

A MIS PADRES:

Por todo su apoyo y comprensión; por no dejarme caer y ayudarme a ser una persona positiva.

A MIS HERMANOS:

GABY y **ERUBIEL** por su apoyo y cariño.

A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Raúl Rodríguez García.

Por ser el maestro y el amigo
Sin palabras para agradecer su apoyo y amistad.

A MI UNIVERSIDAD:

Por ser el pilar de mi preparación académica

¡Gracias!

A MIS MAESTROS:

Por compartir sus conocimientos y experiencias.

A MIS AMIGOS:

Lorena Cabrera Mora; Lucy Granados; Miguel Angel Rodríguez Martínez; Mauricio Juárez; Pepe Mora; Rosalina Guerrero; Gaby Nieto; Paty Guerra; Santa; Enrique Ramírez Trejo; Bety Cervantes y su esposo Jorge y Alfredo Ramírez.

AL LIC. FRANCISCO SANTUARIO GALVAN:

Por apoyarme; compartir conmigo sus conocimientos y sus experiencias; pero sobre todo; por sus consejos.

EN ESPECIAL:

A Mi abuelita Toña que donde quiera que estes; se que estarás orgullosa de mi.

¡Gracias por todo tú amor.!

INDICE.

	Pág.
INTRODUCCION.	
CAPITULO I.- EL PROCEDIMIENTO.	
1.- Instancia de parte.....	1.
2.- El emplazamiento.....	4.
3.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.....	8.
CAPITULO II.- LAS PRUEBAS.	
1.- Cofesional.....	23.
2.- Testimonial.....	32.
3.- Documental.....	34.
4.- Presunción legal y humana.....	43.
5.- Instrumental.....	47.
CAPITULO III.- OBJETIVOS DE LA PRUEBA.	
1.- La litis procesal.....	50.
2.- La carga de la prueba.....	51.
3.- Desahogo de pruebas.....	57.
4.- Valoración probatoria.....	69.

CAPITULO IV.- LA PRUEBA TESTIMONIAL.

1.- Antecedentes históricos.....	79.
2.- Concepto y definición.....	81.
3.- Quienes pueden fungir como testigos.....	83.
4.- Requisitos en su ofrecimiento y desahogo.....	86.
5.- Las tachas de testigos.....	100.
CONCLUSIONES.....	104.
BIBLIOGRAFIA.....	107.

INTRODUCCION .

Si el procedimiento es indispensable para la aplicación de la ley, la prueba es, a no dudarlo, un punto fundamental y atendible del procedimiento.

Nadie puede, desconocer que las leyes que aseguran nuestros derechos y condicionan nuestras obligaciones en el orden civil, así como las que castigan los delitos ó protegen nuestras libertades en el penal o aquellas que aseguran nuestra relación laboral y social, serían en la mayor parte de los casos, ineficaces é inútiles si la ley, al mismo tiempo que otorga aquellos derechos, impone obligaciones o establece determinadas penas, no hubiese cuidado en señalar, con la misma exactitud y precisión, los medios que se pueden emplear para presentar ante el tribunal y en este caso en específico que nos atañe a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la prueba de que nos encontremos en algunos de los casos previstos por ella.

La prueba en esta materia laboral suben de punto si se tiene presente que muchas veces, circunstancias al parecer insignificantes tienen una influencia decisiva en la solución de la contienda jurídica como lo es la prueba testimonial, que en lo general hay un hecho que de ella se haga, depende que el juicio se resuelva en sentido favorable o adverso para el que lo ha promovido.

En esa tesitura en este trabajo abordare lo referente a una mejor opción de identificación de los testigos ante la Junta y la ampliación de facultades por parte de la autoridad laboral para su mejor desarrollo y desahogo de la misma, por lo cual dejare al arbitrio del lector su juzgamiento de esta obra.

CAPITULO PRIMERO: EL PROCEDIMIENTO.

SUMARIO: 1.- Instancia de parte. 2.- El emplazamiento. 3.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

1.- INSTANCIA DE PARTE.

EL PROCEDIMIENTO.

Antes de hacer referencia a los pasos que dan cabida al procedimiento, es importante a mi ver, considerar el significado o concepto de "Derecho Procesal del Trabajo" y así establecer la semejanza que en todo proceso se presenta acorde al sistema jurídico positivo que impera en nuestro país.

Al efecto, el Derecho Procesal del Trabajo, desde el punto de vista del maestro Armando Porras López es: "Aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico." (1).

Por su parte el Maestro Alberto Trueba Urbina considera que el Derecho Procesal del Trabajo "Es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los Tribunales y el Proceso del Trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreras o inter-patronales." (2)

Indiscutiblemente otra cuestión que debe tomarse en cuenta para la consecución del presente trabajo, es el concepto de proceso y procedimiento, figuras que a opinión de los teóricos parece debatirse, pero que sin embargo para el derecho no es así, puesto que considera en una realidad jurídica que el "Proceso es el continente mientras que el

1).- Córdoba Romero Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., 1a. Reimpresión., Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991. Pág. 4.
2).- Córdoba Romero., Ob. Cit. Pág. 4.

procedimiento será el contenido" esto quiere decir que el proceso es el sistema para el desarrollo total y completo de la actividad jurisdiccional, enmarcando en su contorno al procedimiento como la forma real, concreta, material del desenvolvimiento que integra al proceso.

"El proceso es el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccional dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus pretensiones y expresan sus defensas frente al órgano jurisdiccional que interviene." (3).

Las partes en el proceso son el actor, el demandado y la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje que interviene.

El artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece quienes son partes en el proceso laboral, al disponer: "Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".(4).

Los actos que desarrollan las partes en el transcurso del procedimiento vienen a contribuir lo que se conoce como la relación procesal. Es importante señalar que la autoridad siempre interviene en la relación procesal, y no puede afirmarse lo mismo respecto del actor y el demandado; pues hay casos en que existe la relación procesal y no hay demandado. Como en el procedimiento de declaración de beneficiario a que se refiere el artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo.

Para los teóricos del derecho existe confusión para determinar sobre en que momento se inicia la relación procesal. Mortara, citado por Salinas Suárez del Real, dice: "que la relación procesal se constituye en el momento en que tiene lugar la comparecencia de las partes ante el juzgador", (5). Mientras que Rafael de Pina y Castillo Larrañaga opinan que

3).- Córdoba Romero., Ob. Cit. Pág. 5.

4).- Córdoba Romero., Ob. Cit., Pág. 5.

5).- Córdoba Romero., Ob. Cit., Pág. 5.

la relación nace en el supuesto normativo del art. 879 ya que puede darse el caso que el demandado no asista a la etapa de demanda y excepciones, y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo y continúe la secuela normal del procedimiento.

Se conciben dos momentos distintos en que puede iniciarse la relación procesal. Cuando se hable del actor, desde el momento mismo en que presenta su demanda a la Junta, porque este solo acto tiene consecuencias legales en la suerte del proceso. Conforme a lo prescrito por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo. "El proceso del derecho del trabajo.... Se iniciará a instancia de Parte". Y entre otras consecuencias la presentación de la demanda interrumpe la prescripción. Por otra parte, en cuanto al demandado, la relación procesal se inicia desde el mismo momento en que se le emplazo a juicio.

El numeral 685 que se comenta es totalmente nuevo en relación con la Ley de 1970, encierra instituciones jurídicas que protegen la clase trabajadora, y que le dan diferente concepción al Derecho Procesal del Trabajo. El primer párrafo de dicho precepto, servirá de base al tema que me ocupa, señalando declaraciones de tipo general respecto de la naturaleza del proceso del trabajo, refrendando la preeminencia de la oralidad como una característica fundamental de tal institución. Asimismo, se ratifican figuras jurídicas del Derecho Procesal tales la jurisdicción y el derecho de acción destacando en la fase inicial del proceso al principio dispositivo, al establecer que el proceso se iniciará a instancia de parte y la obligación de la autoridad de tomar las medidas necesarias en aras de una mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

La instancia de parte es básicamente el acto que impulsa a la autoridad correspondiente para que lleve a cabo el desarrollo de todo un proceso a través del procedimiento

2.- EL EMPLAZAMIENTO.

"El emplazamiento es el acto por medio del cual la Junta establece la relación procesal con el demandado, y éste tiene conocimiento de la demanda y pretensiones del actor, sosteniendo así la primera relación indirecta con su contraparte."(6).

El artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo establece las normas conforme a las cuales deben elevarse a cabo tan importante acto procesal, al efecto, señala las siguientes:

I.- El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación;

II.- Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral; el actuario se asegurará de que la persona con quien entienda la diligencia es representante legal de aquélla;

III.- Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere el día siguiente, a una hora determinada;

IV.- Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona que se encuentre en la casa o local, y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de la entrada;

V.- Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijara en la puerta de la misma, adjuntando una

6).- Córdoba Romero., Ob. Cit., Pág. 47.

copia de la resolución; y

VI.- En el caso del artículo 712 de esta ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o prestaron los servicios.

En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.

Conforme al precepto en comento, para que un emplazamiento se encuentre correctamente desahogado no basta de que el actuario se cerciore de que el domicilio donde efectúa el emplazamiento es el señalado en la demanda, por medio de las placas de nomenclatura oficiales, sino además tiene que cerciorarse de que en ese lugar habita o tiene su domicilio el demandado ya que de omitir esa circunstancia resulta ilegal el emplazamiento, sin embargo, de ninguna manera debe entenderse que el actuario esté obligado a realizar pesquisas para cerciorarse de la identidad de las personas, sino sólo debe cumplir con las formalidades de la ley.

El actuario no tiene obligación de cerciorarse de que la persona con quien deja un citatorio tiene el carácter con que se ostenta, pues debe entenderse que es suficiente que el actuario exprese que se constituyó en el domicilio en que debe realizar la primera notificación y que recabó el nombre y el carácter de quien lo atendió en dicha diligencia, cuando no se encuentre en el domicilio indicado la persona que deba ser notificada o su representante.

Si se demanda a un sindicato o a una persona moral, el emplazamiento debe hacerse, en el domicilio social, al representante legal del mismo, que acredite que tiene poder bastante para representarlo de tal manera que si la realización de un emplazamiento se hace en forma contraria a las disposiciones legales aplicables, esto constituye una violación de

garantías, que imposibilita al demandado para defenderse en el juicio.

La Fracción III del artículo 743 en comento, no faculta al actuario a fijar el citatorio que corresponda, en la puerta de entrada del domicilio de la demandada, sino que expresa en forma imperativa "Se dejara citatorio", debiéndose entender con ello que deberá dar el citatorio, en ausencia del demandado o su representante a otra persona como lo son los vecinos, ya que de otra manera no se puede presumir que el demandado haya tenido conocimiento del mismo.

Respecto del emplazamiento la Ley Federal de Trabajo en su artículo 740 establece la siguiente regla especial: "Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabajo o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 443 en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el del centro del trabajo donde presta o presto sus servicios el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerlo se ignore el nombre del mismo".

Los trabajadores no tienen la obligación de conocer la calidad jurídica de su patrón, toda vez que basta que señalen objetivamente a quienes les prestan el servicio materialmente máxime si se trata de una sociedad, de una persona moral, pues en este caso, es de explorado derecho que actúen mediante personas físicas, que determinen su propia organización.

En este aspecto, cabe hacer mención que las notificaciones por estrados, por su parte, son previstas por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 745 y 746. Estas notificaciones son las que tradicionalmente se hacen en los estrados de la Juntas colocando en ellos los acuerdos correspondientes, así como el número de expediente, para que sea allí donde los propios interesados se enteren de dichas resoluciones. Evolucionando un

poco tal forma de comunicación, la ley prevé que la Junta podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la síntesis de estas notificaciones. Éste deberá exponerse en un lugar visible del local de la Junta, y será coleccionado para guardar memoria de la publicación de las resoluciones. La lista de notificaciones ha de observar una formalidad: todas ellas deberán ser autorizadas y selladas con fecha por el secretario de la Junta.

Considero importante citar que este tipo de notificaciones por estrados, a diferencia de las personales, surten sus efectos al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Los principios generales de todas las notificaciones son:

Primero: Las notificaciones deberán hacerse siempre en horas hábiles con una anticipación mínima de veinticuatro horas antes del día y hora en que deba efectuarse la diligencia para la cual citan, salvo que hubiera alguna disposición en contrario por la ley.

Segundo: Las notificaciones, citaciones o emplazamientos, deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, excepto cuando expresamente en la resolución o en la ley exista disposición en contrario.

Tercero: En el aspecto formalístico, se deberá observar que toda cédula de notificación contenga al menor el lugar, día y hora en que se practique la notificación; el número de expediente, el nombre de las partes, nombre y domicilio de la persona o personas que deben ser notificadas y copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

No quisiera pasar por alto la prevención que la ley hace de que serán nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad con lo dispuesto en este capítulo. Además, es necesario señalar que la Suprema Corte de Justicia ha establecido su criterio al respecto, a través de la jurisprudencia. Esta indica que, cuando el notificado de manera extemporánea, se haga de todas formas sabedor del proveído y asista a la diligencia, este solo hecho convalidará dicha notificación

3. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

En este tema me referiré desde luego al procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

LA PRESENTACION DE LA DEMANDA.

Conforme lo establece el artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnara al pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Dentro de las 24 horas siguientes la autoridad debe acordar la radicación de la demanda y señalar hora y fecha dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la demanda, para que tenga lugar la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas. En dicho acuerdo se ordena emplazar al demandado con copia cotejada de la demanda, con una anticipación de 10 días hábiles a la fecha de la audiencia (art. 873).

La audiencia de conciliación demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, se llevará a cabo en tres etapas, conforme lo dispone el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

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

* (Ley Federal del Trabajo de Juan B. Climent Beltrán)

En conclusión, las etapas de conciliación y de arbitraje en una controversia laboral no constituyen procedimientos distintos sino uno solo en el que la primera de ellas tiene como fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo cual implica que nada impide que lo que se consiente en la primera de esas etapas pueda producir efectos en la segunda.

La comparecencia personal de las partes en la etapa conciliatoria, que requiere la fracción I del artículo 876, ha sido una de las disposiciones más controvertidas de la Ley reformada en 1980, por dos implicaciones innovadoras: a) La exigencia de que comparezcan personalmente, sin abogados, asesores ni apoderados, lo que también plantea la cuestión concerniente a la forma en que deben comparecer las personas morales en la etapa conciliatoria; b) El mandato contenido en la fracción VI, en el sentido de que, en caso de incumplir esa obligación, deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. De no hacerlo así, se aplicará al demandado la sanción prevista en el artículo 879, teniéndole por contestada la demanda en sentido afirmativo; y en cuanto al actor, se tiene por reproducción su demanda, aunque ofrece el inconveniente de que no estará en posibilidad de oponer excepciones en contra de las causas de despido invocadas por el patrón.

Como se advierte, la finalidad de tales preceptos es la de obligar a las

partes a concurrir personalmente a la conciliación independientemente de que se llegue o no a un arreglo, con el propósito de que el encuentro directo entre los interesados propicie el entendimiento para solucionar el conflicto.

El mecanismo legal para ese objetivo reside en que, habiendo comparecido las partes personalmente y sin asesores a la etapa conciliatoria, pueden ya comparecer por medio apoderados a la etapa subsiguiente de demanda y excepciones, pero la incomparecencia a la etapa conciliatoria les obliga a presentarse personalmente en la demanda y excepciones, pues de otro modo sucedería lo que en la legislación anterior, donde la conciliación era inoperante porque rara vez intervenían directamente las partes.

Esta reforma tiene sencillamente a revivir la conciliación, devolviéndole el sentido originario que los constituyentes de 1917 le asignaron a las Juntas, considerándolas primero de Conciliación y después de Arbitraje. Sin embargo, en la Ley de 1931 y en la de 1970 la conciliación fue letra muerta.

De tal, que la búsqueda de observancia de los principios de conciliación y abreviación del proceso, ha hecho que el legislador encontrara como fórmula resolutive para el caso, la de concentrar en tan sólo dos audiencias todos los actos necesarios para la resolución de los conflictos; de esta forma, se elimina la que tradicionalmente se conocía como audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas que, según hemos dicho, ha sido incluida dentro de la primera audiencia. En la práctica, la reforma ha resultado benéfica porque acorta la duración de los juicios laborales de manera muy considerable, además de que las exigencias que la ley ha establecido para la presentación personal de las partes a esta primera audiencia, se ha convertido en factor determinante para lograr conciliaciones en muchos casos.

La segunda audiencia, posiblemente la más característica de todo proceso oral, es la correspondiente al desahogo de las pruebas, en la que tanto los abogados apoderados de las partes como el mismo tribunal, ponen el mayor empeño y cuidado en escuchar las versiones de las partes y testigos, en relación con los hechos controvertidos, para que vaya surgiendo la verdad buscada.

Para el señalamiento de fecha y hora para las audiencias, la propia Ley fija la pauta en el artículo 873, al establecer "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las 24 horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en que se haya recibido el escrito de demanda...".

En cuanto a la fijación de la segunda fecha, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, la Junta señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes.

Si bien, la oralidad es característica del proceso laboral, también es cierto que no rige con absolutismo, sin que medie nada escrito, sino por el contrario. De toda audiencia se levanta una constancia escrita, que se inicia exactamente a la hora que previamente ha sido señalada por la autoridad. La secuencia de esta acta, que contendrá todo lo que suceda en la audiencia, será dirigida por el secretario del tribunal, que tomará datos y firmas de quienes en alguna forma hubiesen intervenido, y al final, presentará a firma dicho escrito a todos los integrantes de la Junta.

El hecho de levantar esta constancia en los juicios, aun siendo orales, posibilita en su momento el que se lleve a instancias del juicio de amparo.

Los términos señalados por la misma Ley para la celebración de las audiencias, el sistema de captar lo oral en actas por el tribunal, además de los ya mencionados principios de concentración e inmediatez, han posibilitado el abreviar la duración de los juicios laborales.

Luego entonces, y por conciliación, entendemos el hecho de componer y sujetar o ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. Ya dentro del plano jurídico procesal, debemos aceptar que debe resultar una fórmula efectiva y fundamental a los fines del proceso.

Dentro de la doctrina del derecho, la conciliación es una forma autocompositiva, que termina con gran cantidad de los conflictos planteados ante los tribunales laborales, siempre y cuando la autoridad correspondiente reconozca la importancia que la institución tiene, y los beneficios que para la solución de los conflictos laborales pueden obtenerse si se practica no con oficiosidad de mero trámite, sino con la firme idea de que dialogando con las partes y proponiendo soluciones componedoras, se puede llegar a una justa y equitativa solución.

La conciliación así entendida, se convierte en una de las características fundamentales en el derecho procesal del trabajo, ya que la ley la establece como obligatoria para que se busque una fórmula resolutive, bajo la vigilancia del propio tribunal. Se considera necesario que el funcionario que intervenga en el acto, instruya a los interesados acerca de sus derechos y sus obligaciones; si se llega a un acuerdo, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada entre las partes.

Para lograr esta concordancia, se requiere de un especial cumplimiento de las normas correspondientes, tanto las sustantivas como las de procedimiento, así como de un natural y efectivo poder de comunicación y de persuasión, a fin de hacer ver a las partes la conveniencia de terminar allí su conflicto y de que la conciliación resulte lo más equitativa posible; esto es, que no lesione en demasía los intereses de alguna de las partes, tomando

como referencia los alcances que, de seguir el conflicto, tuviese, con base en las normas sustantivas en que fundamenten la acción.

La conciliación se establece como institución dentro del procedimiento laboral mexicano, se convierte en la fase inicial de todo proceso laboral; siendo características de esta etapa: la comparecencia de las partes realmente afectadas por los intereses en juego en el conflicto, en presencia de la autoridad componedora, llevando a cabo un diálogo en el que no existe obligación alguna de rendir pruebas, ni de reconocer o negar hechos, y en donde, ante todo, se busca el entendimiento directo y amigable de las partes, bajo la orientación del funcionario que conoce del diferendo. Si el intercambio de propuestas y contrapropuestas en esta etapa preliminar, no culmina en un acuerdo conciliatorio, se pasará al de arbitraje, de ahí que el maestro Krotoschin asegure que la diferencia entre la conciliación y el arbitraje consiste en que la primera es el método por el que se encamina a las partes para que ellas mismas, con la ayuda de un conciliador, encuentren la solución del conflicto y rehagan, mediante un acuerdo, sus relaciones intergrupales. En cambio, el arbitraje suple el entendimiento o la buena disposición del conflicto, que proviene de un tercero.

El hecho de proponer el demandado en la audiencia de conciliación, fórmulas de transacción sobre determinada o determinadas prestaciones, no quiere decir por sí mismo, que reconozca el derecho invocado por el demandante, de deber el valor de las prestaciones reclamadas.

Esto obedece a la idea de que la conciliación es una institución, que tiene por objeto alcanzar el acuerdo convencional de las partes, y no la determinación en sí de quién tiene o no tiene la razón.

Una interesante posición de la Suprema Corte, en relación con la conciliación:

"Conciliación, esencia jurídica de la. La conciliación es la parte del proceso laboral, que se caracteriza por buscar un avenimiento entre el capital y el trabajo, con la finalidad expresada por el constituyente desde las discusiones del artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, de que se llegue a una solución amistosa que evite, por una parte, los trámites molestos y engorrosos, a la par que tardados en múltiples ocasiones, de un juicio de la forma establecida por nuestras leyes; por otra, el desamparo en que quedan los trabajadores ante los desiguales intereses que se oponen, cuando existe una razón justificada en sus pretensiones, o cuando los dependientes económicos del trabajador dejan de recibir bruscamente y sin operar otros elementos que las causales circunstancias, lo necesario para subsistir."(7).

En todas estas situaciones, se han buscado fórmulas conciliatorias que permitan al patrón reconocer su responsabilidad directa o indirecta en un acto derivado del trabajo, y de ahí que la formulación de nuestro procedimiento laboral está encaminada, en esencia, a encontrar esas fórmulas con ayuda de la autoridad del trabajo, que son lo mismo las Juntas de Conciliación que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, diseminadas por todo el país para facilitar esta labor inicial, a la cual deben quedar circunscritas las controversias derivadas de los expresados factores de la producción, capital y trabajo. Es en apoyo de esta tesis, consagrada por la doctrina universal de la materia, que en nuestro sistema procesal se han estructurado tanto las Juntas Permanentes como las Juntas Accidentales de conciliación, establecidas en los propios lugares donde se encuentran los centros de trabajo, para dar celeridad a las resoluciones que se adopten, para buscar la concordia entre trabajadores y patrones, y para llegar precisamente a los convenios o arreglos que los diversos conflictos ameriten, cuando las partes estén anuentes a ello.

Asimismo, se encuentra establecido en nuestra legislación laboral, que la opinión de los conciliadores en forma alguna se impone a las partes interesadas, sino que

7).- Bermúdez Cisneros Miguel., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Trillas, México, 1994. Pág. 137.

sólo se les da a conocer para que la acepten o la rechacen, para que, en esta última situación, ocurran en arbitraje a dirimir sus controversias legales por los medios que la propia ley prevé, oponiéndose y apoyando sus excepciones con las pruebas de que dispongan o de que puedan disponer y que estén permitidas. En ningún instante, el proceso laboral impone a las partes contendientes la conciliación, y consecuentemente tampoco puede imponérseles la opinión que se dicte por la Juntas de Conciliación, cualquiera que sea la naturaleza de ésta. Pues como lo expresa el artículo 352 de la ley, tratándose de las Juntas Federales de Conciliación, su intervención en los asuntos que les compete se limita a procurar que dichas partes lleguen a un entendimiento.

En la conciliación deberán observarse las siguientes reglas: (artículo 876 L.F.T.)

I. Comparecerán personalmente las partes sin abogados, asesores o apoderados, es decir, los directamente involucrados en el conflicto.

II. La Junta las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio, lo que constituye un principio fundamental del procedimiento laboral y una función importante de las autoridades del trabajo de grandes resultados positivos en la práctica.

III. De llegar a un arreglo conciliatorio evidentemente se terminará el conflicto, la Junta en su caso aprobará el convenio y surtirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ejecutorio, pasando ante autoridad de cosa juzgada.

IV. La Junta, por una sola vez a petición de las partes de común acuerdo, suspenderá la audiencia por estar celebrando pláticas conciliatorias, fijándola para reanudación dentro de los ocho días siguientes y quedando notificadas y apercibidas de la nueva fecha. La Ley recogió esta costumbre procesal, a efecto de que las partes mediten o

consulten los términos de un arreglo definitivo.

V. De no ser posible la conciliación se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

VI. Si no concurren las partes a la conciliación, deberán presentarse personalmente a la siguiente etapa de demanda y excepciones. Inicialmente se interpretó este precepto, en el sentido de que si las partes no asistieron a la etapa de conciliación, deberían comparecer al arbitraje, igualmente sin abogados, asesores o apoderados, con el apercibimiento de tenerle al demandado por contestada la demanda en sentido afirmativo, lo cual constituyó una violación a las garantías individuales y una conciliación obligatoria y coercitiva en detrimento de esta figura procesal de acercamiento entre las partes. Lo anterior fue irregular, ya que no puede existir una libre conciliación condicionada a una sanción específica; afortunadamente en la actualidad ha sido superada tal aberración jurídica, admitiendo la conciliación por conducto de Mandatarios jurídicos.

Cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje reciba un expediente de la Junta de Conciliación, citará a las partes, únicamente a la etapa de demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en virtud de que la conciliación fue agotada previamente en la Junta de la misma naturaleza (artículo 877 L. F. T.).

La etapa de demanda y excepciones de la audiencia inicial, se desarrollará en los siguientes términos.

I. El presidente de la Junta exhortará a las partes de nueva cuenta a procurar un arreglo conciliatorio, de no ser posible, el actor procederá a ratificar su demanda.

II. El actor podrá modificar o ratificar su demanda y, la Junta en ese momento de ser un trabajador, lo prevendrá para que cumpla con los requisitos omitidos o subsane las irregularidades de la demanda que se le hubiesen requerido en el acuerdo de admisión (artículos 685-873). De lo anterior se infiere, la posibilidad del actor de ejercitar nuevas acciones, modificar o aclarar el escrito inicial de demanda, y como una consecuencia la audiencia por equidad procesal deberá suspenderse, a efecto de que el demandado pueda preparar su contestación a la ampliación, siempre y cuando efectivamente se ejerciten nuevas acciones o se puntualicen hechos diferentes a los inicialmente expuestos, con el objeto de no dejarlo en estado de indefensión otorgándoles la garantía de audiencia y legalidad.

III. El demandado contestará la demanda, entregando copia simple al actor, de no hacerlo, la Junta la expedirá a su costa. Recordemos que este trámite se hacía por cortesía y no por obligación.

IV. En su contestación, el demandado opondrá las defensas y excepciones que estime pertinentes; debiéndose referirse a todos y cada uno de los hechos señalados en la demanda, apercibido de que de no hacerlo se tendrán por admitidos. En la contestación, el demandado podrá reconvenir o contrademandar al actor lo que estime procedente.

V. La Ley no exime al demandado de la obligación de contestar la demanda, de haberse opuesto la excepción de incompetencia, ya que si la Junta se declara competente para continuar conociendo del juicio se tendrán por confesados los hechos contenidos en el escrito inicial por lo que es recomendable en este supuesto, la contestación en forma cautelar.

VI. Las partes podrán una sola vez replicar y contrarreplicar, asentando en el acta sus respectivas opiniones. Esto implícitamente impide la tríplica y

contratríplica por celeridad procesal y a efecto de fijar con toda claridad (la litis contestatio).

VII. Si el actor es reconvenido, podrá contestarla inmediatamente o solicitar la suspensión de la audiencia en su estado, la que deberá continuarse dentro de los cinco días siguientes.

VIII. Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se desarrollará la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo en los hechos y sólo el derecho es materia de la controversia, se cerrará la instrucción turnándose los autos al período de resolución, puesto que el derecho no es objeto de prueba (artículo 878).

Las consecuencias de la incomparecencia de las partes a la etapa de demanda y excepciones, son las siguientes:

a) Si el actor no comparece se tendrá por ratificado de oficio el escrito inicial de demanda.

b) Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario. Lo que implica la aceptación de los hechos de la demanda, que pueden desvirtuarse mediante los alcances de las pruebas en contrario; sin embargo no es obstáculo para que necesariamente deba perderse el juicio por excepciones inoportunas, ya que las Juntas deben analizar íntegramente todas las constancias de autos y resolver lo procedente (artículo 879).

c) El artículo 756 de la Ley de 1970, establecía que si las partes no concurrían a la audiencia de demanda y excepciones, debería archivarse el expediente hasta nueva promoción. Con la Reforma Procesal no ocurre esta circunstancia, ya que la demanda se insiste y se ratifica de oficio ante la incomparecencia del actor.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrolla conforme a las normas siguientes: (Art. 880. L. F. T.):

I. El actor en primer término ofrecerá sus pruebas; inmediatamente después el demandado, el cual podrá objetar las de su contraparte, y aquél tendrá el derecho posterior de objetar las del demandado. Las objeciones representan obstáculos o razones jurídicas por las cuales una prueba no debe admitirse, por ser ociosa o intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho o bien por no formar parte de la litis planteada.

II. Las partes pueden ofrecer nuevas pruebas siempre y cuando se relacionen con las ofrecidas por la contraparte. De no haber concluido la etapa de ofrecimiento de pruebas.

III. En caso de que el actor requiera ofrecer pruebas de hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar la suspensión de audiencia, que deberá reanudarse a los 10 días siguientes. Es considerado que esta posibilidad de suspender la audiencia para obtener nuevo material probatorio debe otorgarse a ambas partes, cuando existen circunstancias que la justifiquen.

IV. Las partes deberán ofrecer sus probanzas conforme a derecho, observándose la forma y términos que la ley establece bajo el principio de que, "son admisibles todos los medios de prueba".

V. Concluido el período de ofrecimiento, la Junta deberá resolver inmediatamente sobre su admisión, a efecto de no entorpecer o dilatar el procedimiento (artículo 880).

Con respecto al artículo anterior es necesario analizar la Fracción II del

artículo 880, ya que prevé dos supuestos en los cuales se pueden ofrecer nuevas pruebas: el primero cuando se trata de pruebas que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, o sea, las llamadas pruebas indirectas; las que deberán ofrecerse en el acto mismo de la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, en su etapa de ofrecimiento. El segundo cuando el actor tenga necesidad de ofrecer pruebas relacionadas con hechos por él desconocidos que haga valer el demandado al contestar la demanda; en este caso el actor puede solicitar la suspensión de la audiencia, lo que obedece a la circunstancia de que en tanto que el demandado conoce con antelación el contenido de la demanda para poder preparar su ofrecimiento de pruebas, el actor puede encontrarse repentinamente ante hechos imprevistos expuestos por el demandado al contestar la demanda.

Por lo que el rigorismo de la Ley no puede propiciar el dejar a una de las partes sin la oportunidad de probar sus afirmaciones, tanto más que la obligación de presentarse personalmente a la primera etapa a que se refiere la fracción VI del artículo 876 de la Ley, no rige para la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas porque de admitir esta conclusión se llegaría al extremo de convertir el procedimiento laboral en un ritualismo que va en contra de las modernas doctrinas del Derecho Procesal, cuyas notas características son las de ampliar las facultades al juzgador en la investigación de la verdad para que sus fallos correspondan al anhelo de justicia real y efectiva, apartados en todo lo que sea posible de los formulismos que llevan a emitir resoluciones injustas.

Agotada la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán, con posterioridad, las que se refieran a hechos supervenientes o las que pretendan acreditar las tachas a los testigos (artículo 881).

En efecto, la ley acepta la prueba sobre hechos supervenientes lo que no debe confundirse, con la prueba superveniente de hechos anteriores.

Luego entonces, procede su admisión respecto de hechos sucedidos después de la formación de la litis y, antes de cerrada la instrucción.

De estar conformes las partes con los hechos debatidos, la controversia se reduce a un punto de derecho, por lo que al concluir la audiencia podrán formular sus alegatos turnándose los autos al período de resolución, ya que a confesión expresa relevo de pruebas (artículo 882).

Desahogo de Pruebas.

a) En el acuerdo de admisión de pruebas, la Junta deberá señalar fecha para que dentro de los 10 días hábiles siguientes, se celebre la audiencia de desahogo.

b) Se pretende que en una sola audiencia se desahoguen todas la pruebas admitidas por la Junta, la cual dictará todas las medidas necesarias para su celebración, como: girar oficios para recabar informes o copias, girar exhortos, requerir la presencia de las partes y persona ajena a juicio etc., sin embargo, resulta difícil el cumplimiento de esta medida procesal, ya que en la práctica se señalan diversas audiencias para el desahogo particular de cada prueba por el cúmulo de procedimientos que se ventilan.

c) Cuando por la naturaleza de las partes admitidas, la Junta considere que no sea posible su desarrollo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará las diversas fechas en que deban desahogarse, procurando recibir primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de 30 días; no obstante lo anterior la realidad supera a la norma y el exceso de trabajo impide su estricto cumplimiento (artículo 883).

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, y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas la pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no deberá exceder de treinta días.

Por último, deseo reafirmar una vez más la idea de que es más conveniente para la Junta admitir todas las pruebas ofrecidas por las partes, salvo en aquellos casos en que la inutilidad o la insuficiencia de las pruebas aportadas sea palmaria o evidente. En esta apreciación, incluimos también a las pruebas que han sido objetadas, porque seguimos considerando que más vale recibir las pruebas de las partes, aun con poco valor probatorio; y en su momento, esto es, después de la recepción y del análisis, efectuar la manifestación de que dichas pruebas han sido irrelevantes para la solución definitiva del conflicto. Si las pruebas adolecen de algún vicio, y la contraparte del oferente lo conoce, es necesario que lo haga notar al tribunal a fin de que las deseche.

CAPITULO II.- LAS PRUEBAS.

SUMARIO.- 1.-Confesional. 2.-Testimonial. 3.-Documental. 4.-Presuncional Legal y humana. 5.-Instrumental.

1. CONFESIONAL.

Conforme al Procedimiento Laboral Mexicano, terminada la etapa de demanda y excepciones, queda fija la litis contestatio, o sea, con los hechos controvertidos de la demanda y la contestación, se fija la litis en juicio; y ésta viene a ser la base del período probatorio. Es en esta etapa donde actor y demandado deben ofrecer sus pruebas, para acreditar los hechos en que funden sus acciones o excepciones, para proporcionar a la Junta los elementos necesarios a efecto de que mediante el razonamiento lógico jurídico, aplique la norma al caso concreto. De lo anterior se advierte la importancia del presente capítulo, ya que la autoridad en su función de aplicar la justicia laboral, debe permanecer imparcial, pues no puede prejuzgar sobre si la razón la tiene una u otra parte.

"Concepto de prueba.- Muy abundante es la doctrina en el estudio del concepto, clasificación y teoría de la prueba; por lo que atendiendo a la finalidad del presente trabajo, nos concretamos a decir que Laurent, citado por Pallares, define la prueba como la demostración legal de la verdad de un hecho. Rafael de Pina dice: "La palabra prueba, en sentido estrictamente gramatical expresa la acción y efecto de probar, también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o la falsedad de una cosa". Por su parte Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil dice: "El sustantivo prueba se refiere al medio o instrumento de que se sirve el hombre para evidenciar la verdad o la falsedad de una proposición, la existencia o inexistencia de algo". Y continúa;"Prueba Judicial es la que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, ya se trate de Tribunales Civiles, Penales, de Orden Administrativo, Juntas de Conciliación y Arbitraje,

etc. Consistente en actividades jurisdiccionales promovidas por el Juez o por las partes que intervienen en el proceso, y que tienen por objeto producir un hecho o una cosa del cual se infiera la existencia o inexistencia de los hechos controvertidos".(8).

De lo anterior se advierte sin ninguna duda que la prueba tiene por objeto los hechos controvertidos materia de la litis, obviamente con el fin de acreditar la verdad de las afirmaciones vertidas por el oferente de la prueba al hacer valer su acción o su excepción. El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al referirse a las pruebas diciendo: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes". Sin embargo vale la pena consignar la opinión de Mario Salinas Suárez del Real, cuando dice en su práctica laboral forense: Los Tribunales Laborales deben de abstenerse de admitir las pruebas siguiente: "a).-Las contrarias a derecho; b).-Las inmorales; c).-Las que se refieren a hechos imposibles o a hechos notorios; d).-Las que contradicen un hecho cuya existencia o inexistencia no está controvertida en el proceso; e).-Las que sean contrarias a la dignidad del hombre; f).-Aquellas sobre las cuales haya cosa juzgada; g).-Las máximas de la experiencia no necesitan ser probadas; h).-Que se obligue a las partes a precisar una prueba que las perjudique; i).- Las pruebas rendidas en contra de las reglas que la rigen".

Y ya entrando al estudio de LA PRUEBA CONFESIONAL.- Eduardo Pallares define la confesión diciendo: "Es el reconocimiento, expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativo a las cuestiones controvertidas y que le perjudican".(9).

Conforme a la Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal, debe entenderse por confesión el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican. (Apéndice 1975, Quinta parte, pág. 40.).

8).- Córdoba Romero., Ob. Cit., Pág. 89.

9).- Córdoba Romero., Ob. Cit., Pág. 91.

De la definición anterior se infiere lo siguiente:

"a) La confesión es una prueba en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos litigiosos que le perjudiquen.

b) Que la declaración del confesante beneficie a la contraria.

c) Que la confesión se efectúe dentro del proceso."(10).

"La confesión es un acto procesal personalísimo y, por consiguiente, sólo puede rendirla quien tiene capacidad para actuar en juicio de manera personal o en representación de una de las partes; luego entonces para su eficacia probatoria se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

a) La capacidad del confesante (elemento subjetivo).

b) El objeto de la confesión (elemento material).

c) La voluntad de quien la presta (elemento intencional).

d) Formalidades legales."(11).

La Ley no define a la prueba confesional, únicamente establece la forma de su ofrecimiento y desahogo, al indicar: "cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

10).- Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo., Derecho Procesal del Trabajo., Editorial Trillas, México, 1995, Pág. 117.

11).- Tena Suck., Ob., Cit., Pág. 117.

La prueba confesional se clasifica de la siguiente manera:

a) Judicial. Es la que se hace en el Juicio ante juez competente.

b) Extrajudicial. Es la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.

c) Expresa. Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita y oral.

d). Ficta. La que se infiere del silencio o evasivas, inclusive por la incomparecencia a la audiencia respectiva.

e). Simple. Es la que se realiza de forma lisa y llana, sin ninguna aclaración a lo confesado.

f). Compleja. Después de confesar un hecho se agrega alguna modificación o aclaración a sus alcances.

Tratándose de personas morales la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado que tenga expresamente, facultades de articular y absolver posiciones. En personas físicas la prueba debe desahogarse personalmente.

Como una excepción a la regla anterior, el artículo 787 de la Ley de la materia regula la confesional para hechos propios al establecer: "Las partes podrán también que se solicite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto

le sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

La Ley de 1970 ocasionó diversas controversias, ya que antiguamente se podía solicitar que concurriera "personalmente" la contraparte a absolver posiciones; sin embargo, la reforma de 1980 atinadamente aclaró que la comparecencia de las personas morales podrá realizarse por conducto de su representante legal, ya que es evidente que no tienen que actuar por conducto de sus órganos representativos o apoderados legalmente autorizados o bien, mediante los funcionarios, a los que les imputen hechos propios, no obstante que no sean parte en el conflicto.

CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.

Como se indicó con anterioridad, las partes podrán también solicitar se cite a absolver posiciones "personalmente" a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, y se le hayan atribuido en la demanda o contestación o bien que por razones de sus funciones les deban ser necesariamente conocidos (artículo 787).

La reforma de 1980, introduce el hecho de que las imputaciones que se les atribuyan a los empleados de confianza de la demandada, deben ser expresamente consignados en la demanda o contestación a efecto de obligar la comparecencia obligatoria de dichos funcionarios.

Por otra parte, resulta inaceptable e incongruente interpretando literalmente el precepto, que la empresa pudiera ofrecer la confesional para hechos propios de sus empleados.

Sin lugar a dudas, la confesional para hechos propios no es propiamente una confesional de la empresa, sino una forma de testimonial calificada, que deriva de la representación por mandato de Ley del artículo 11 de la legislación Laboral, en cuanto a que las personas que ejerzan actos de dirección o administración son consideradas como representantes del patrón y le obligan en sus relaciones con sus trabajadores.

Luego entonces, es procedente el desechamiento de la prueba mencionada, si el actor en su demanda no le imputa hechos propios a determinado funcionario o bien, desde nuestro punto de vista, si por las circunstancias del caso los hechos controvertidos deban ser necesariamente conocidos por el absolvente o tener una relación directa con los acontecimientos.

CITACION PARA ABSOLVER POSICIONES.

La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos que de no concurrir el día y hora señalados, se les tendrá por confesos fictamente de las posiciones que se les articulen (artículo 788).

Evidentemente, cuando las partes sean citadas para absolver posiciones podrán ser notificadas personalmente o por conducto de su apoderado. Tratándose de la confesional para hechos propios, la citación deberá ser personal, por carecer de interés directo en el juicio; y, consecuentemente, es improcedente la citación por conducto del apoderado de la empresa por no ser su representante acreditado en lo personal.

CONFESION FICTA.

Cuando la persona citada para absolver posiciones no concurra a la audiencia respectiva, se hará efectivo el apercibimiento ordenado en autos declarándola confesa fictamente de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Lo anterior presupone que el absolvente se encuentra debidamente notificado, imponiéndole en autos los apercibimientos respectivos, de lo contrario será improcedente la sanción mencionada. La Junta de oficio regularizará el procedimiento acorde con la garantía de audiencia y legalidad.

Por otra parte, el desahogo de la confesional requiere necesariamente la presencia del oferente de la prueba, ya que ante su inasistencia se declarará desierta esta probanza, por la imposibilidad física de articular las posiciones.

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

Si bien es cierto que la confesional puede decidir una controversia, haciendo innecesario el estudio o valoración de las demás pruebas, es importante que se encuentre perfectamente referida a los términos de la litis planteada, que sea clara o expresa, de lo contrario para obtener la verdad deberá relacionarse con todas las constancias de autos a efecto de establecer una confrontación de los elementos de convicción resolviendo con base en la conclusión general y sus alcances concretos.

LAS POSICIONES.

"Las posiciones constituyen técnicamente afirmaciones categóricas que el articulante formula al absolvente para que éste conteste si son ciertos o falsos y deben reunir las siguientes características:

- a) Tener relación con los hechos controvertidos o la litis planteada.
- b) Articularse en términos claros y precisos, procurando que cada una no contenga más de un hecho.
- c) No deben ser insidiosas entendiéndose por tales las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del absolvente con objeto de tener una confesión contraria a la verdad.
- d) No deben ser inútiles o que versen sobre hechos confesados por las partes o que no exista controversia sobre los hechos alegados en el juicio."⁽¹²⁾.

EXHORTO (cuando el absolvente resida fuera del local de la Junta)

En el supuesto de que la persona que deba absolver posiciones tenga su residencia fuera del lugar de ubicación de la Junta, ésta libraré exhorto, al cual acompañará en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificadas; debiendo conservar para posterior aclaración copia del mismo.

¹²⁾- Tena Suck., Ob., Cit., Pág. 121.

La Junta, exhortada recibirá y desahogará la prueba confesional estrictamente en los términos solicitados por la Junta exhortante, ya que aquélla desconoce los antecedentes del juicio e invadiría ámbitos de competencia, cualquier acto que pudiera modificarlos.

CONFESION EXPRESA ESPONTANEA.

En términos del artículo 792 de la Ley de la materia, se tendrán, por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule al articulante, en apego al principio de que "a confesión expresa, relevo de pruebas".

En efecto, las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones prueban plenamente en su contra si constituyen la aceptación o admisión de un hecho expreso que beneficia a la contraria y que ésta debería probar, por el principio de adquisición procesal; consecuentemente, la Junta tiene la obligación de analizar al pronunciar su resolución definitiva, los alcances de las respuestas y la forma en que se encuentran articuladas las posiciones.

En ese orden de ideas, se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio, puesto que la prueba confesional es la reina de las pruebas, aunque bastante desacreditada en la práctica, dado que la verdad procesal impera sobre la realidad (artículo 794).

EL ABSOLVENTE QUE YA NO LABORA EN LA EMPRESA.

Cuando la persona señalada para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labora en la empresa demandada, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para proporcionar el domicilio donde deba ser citada. En caso de

que lo ignore, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, a efecto de requerir a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado.

Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía por desacato judicial.

En el supuesto de que sea imposible la localización del confesante para hechos propios, es improcedente declararlo confeso fictamente y, sólo podrá considerarse como prueba testimonial, cambiando la naturaleza jurídica de la probanza.

2. TESTIMONIAL.

CONCEPTO.

"El testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o aspectos controvertidos de la relación procesal."(13).

"Los testigos, son personas físicas que aseveran hechos conocidos por medio de los sentidos."(14).

Las partes no pueden ser testigos por su interés en el juicio. El desahogo de esta prueba está supeditada a la buena memoria y a la buena fé de los que rindan su testimonio, luego entonces no puede (al ser de naturaleza subjetiva) proporcionar las garantías de precisión y exactitud de otros medios de prueba como serían los documentos.

13).- Ib Idem., Pág. 123.

14).- Ib. Idem., Pág. 123.

No obstante, la relatividad y el desprestigio de la testimonial, es imposible prescindir de su empleo, toda vez que en diversas ocasiones es el método idóneo y contundente para acreditar los extremos de la acción o de las excepciones hechas valer.

El testigo comparece a juicio para hacer del conocimiento del tribunal el hecho controvertido, mediante las circunstancias de modo, tiempo y lugar del acontecimiento materia de su declaración.

CARACTERISTICAS DE LA PRUEBA TESTIMONIAL.

"La prueba testimonial se caracteriza por lo siguiente:

- a) Es un acto jurídico conscientemente ejecutado.
- b) Es un acto procesal.
- c) Es un medio de prueba.
- d) Es una prueba indirecta y personal.
- e) Es una prueba representativa de hechos.
- f) Es histórica y narrativa de hechos, entendiéndose éstos en una forma detallada o amplia
- g) Es una declaración específica.
- h) Es una constancia de lo que vio o presenció un tercero o la impresión de sus sentidos.
- i) Se desahoga por una persona extraña al juicio."⁽¹⁵⁾.

La Ley Federal del Trabajo se ocupa de la prueba testimonial en los artículo 813 y siguientes.

15).- Ib. Idem., Pág. 123.

3. DOCUMENTAL.

Documento, en un sentido general, "es toda cosa o representación material destinada e idónea para reproducir o expresar por medio de signos una manifestación del pensamiento", por ello, los documentos han sido considerados como los medios probatorios más seguros y eficaces de los hechos controvertidos en el proceso."(16).

Eduardo Pallares afirma, que "el documento es toda cosa que tiene algo escrito con sentido inteligible".(17).

Etimológicamente este concepto se deriva de documentarum, y éste del verbo docere, que significa enseñar; es decir, medio de enseñanza. "Por lo que la prueba documental es un producto de la actividad humana y que su resultado sea la representación de algo, de un hecho o de algún acto."(18).

Para Manuel Rivera Silva (El Procedimiento Penal, Editorial Porrúa, S. A., p.189) nos enseña que: "Documento, desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o se significa un hecho. Así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que con la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. El material y el significado. El objeto es el instrumento material en el que consta la escritura o las figuras y el significado es el sentido de esa escritura o figuras, o mejor dicho, la idea que expresan."(19).

16).- Ib. Idem., Pág. 129.

17).- Ib. Idem., Pág. 130.

18).- Ib. Idem., Pág. 130.

19).- Ramírez Fonseca Francisco., La Prueba en el Procedimiento Laboral., Editorial PAC, 8va. Edición, México, D.F., 1991. Pág. 96.

Atendiendo a la forma que pueden revestir en el procedimiento, los documentos pueden constituir un medio de prueba, una constancia de otro medio probatorio y un instrumento de prueba.

Es medio de prueba cuando se ofrece para que se atienda a su significado; es constancia cuando su contenido se refiere a otra prueba, como la pericial, por ejemplo; y es instrumento cuando para su perfeccionamiento se requiere el desahogo de otra prueba tal y como sucede, v. gr., con el reconocimiento de firmas.

Desde otro punto de vista, y tomando en consideración su autor y la eficacia, los documentos pueden ser públicos y privados.

De acuerdo con el artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo, son públicos los siguientes documentos:

"Son documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones."(20).

"Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización."(21).

Por su parte, la Suprema Corte nos ha dejado ver su concepto de documento público y la asimilación que hace a éste, del privado.

20).- Ramírez Fonseca., Ob., Cit., Pág. 96.

21).- Ramírez Fonseca., Ob., Cit., Pág. 96-97.

"Por documento público se entiende aquel cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones...Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado absolutamente nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se le haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa del trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona" (Boletín de Información Judicial, febrero de 1952, p. 55)."(22).

Finalmente, y por exclusión, es posible afirmar que documento privado es aquel que no tiene el origen ni adquiere después la calidad de público.

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

Es decir, son documentos privados los que no reúnen las características de los documentos públicos ya vistos.

REQUISITOS.

Los documentos deben contener los siguientes requisitos esenciales de validez:

- a) La suscripción de la persona o personas que lo elaboraron.
- b) La fecha de la suscripción, es decir, el día y lugar en donde fue creado.
- c) Las formalidades de los documentos, cuando así se requieran.

CRITERIO DE LA CORTE.

Nuestro máximo tribunal ha expuesto el concepto de documento público y privado al señalar:

Por documento se entiende aquel cuya formación está encomendada por la Ley, dentro de los límites de su competencia a un funcionario público, en el ejercicio de sus funciones... Si un trabajador extiende unilateralmente a su patrón recibo finiquito en el que expresa que no le es adeudado nada en lo relativo a prestaciones de carácter pecuniario que dimanen del contrato de trabajo, reconociendo como suya la firma ante la Junta y no demuestra que para la realización del acto se haya empleado dolo o violencia, o que se haya inducido a error para obtener la susodicha firma, este documento en sí mismo implica confesión expresa de trabajador que libera al patrón de las obligaciones que menciona.

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

Impugnación de los documentos (medios de perfeccionamiento).

Los originales de los documentos privados se presentarán por el oferente; de ser objetados en cuanto a su contenido y firma se conservarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso contrario podrán solicitar su devolución previa copia certificada obre en el expediente, ya que los documentos que no fueron objetados hacen prueba plena, para todos los efectos legales conducentes.

Si el documento consiste en copia simple o fotostática, se podrá ofrecer, para su perfeccionamiento, la compulsa o cotejo con su original; debiendo precisar el lugar donde éste se encuentre (véase artículo 798).

Si el documento original sobre el cual deba practicarse el cotejo o compulsa, se encuentra en poder de un tercero, estará obligado a exhibirlo cuando se le requiera oficialmente.

Cuando un documento que provenga de un tercero extraño a juicio, sea impugnado, deberá ser ratificado en términos de Ley. La contraparte podrá formular únicamente las preguntas que tengan relación con los hechos contenidos en el documento.

En el caso de fallecimiento del suscriptor de un documento, la prueba podrá perfeccionarse, a través de la pericial, por medio de la comparación de diverso documento indubitable.

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

Lo anterior, se justifica por el hecho de que ciertos documentos deben permanecer físicamente en las instalaciones de las empresas por disposición de diversas leyes fiscales, seguro social, etc., y, que son requeridos constantemente.

Los documentos originales que se encuentran en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsa, a solicitud de la oferente, desahogándose por conducto del actuario correspondiente con el apercibimiento de tenerlos por perfeccionados, en caso de negativa a exhibirlos.

Los documentos existentes en lugar distinto de la residencia de la Junta, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto a la autoridad competente.

Para el efecto anterior, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que deba ser perfeccionado.

El artículo 810 de la Ley establece que: "Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido". En caso contrario prevalecerá la presunción de certeza.

Cuando se objete la autenticidad de algún documento en cuanto a su contenido, firma o huella digital, las partes deberán para su perfeccionamiento ofrecer las pruebas relativas a sus objeciones atendiendo al principio, "el que objeta está obligado a probar".

Compulsa, cotejo y ratificación (medios de perfeccionamiento).

1. Compulsa. Compulsar implica examinar dos o más documentos, comparándolos entre sí, para verificar la autenticidad, exactitud o identidad del contenido esencial entre ellos, sin que necesariamente sea idéntico en su contenido exacto.

En efecto, "compulsar consiste en confirmar la existencia de un documento cuyo texto exacto se ignora y mediante esta diligencia se demuestra el sentido de sus alcances."(23).

2. Cotejo. Cabe distinguir el cotejo de letras, firmas y el cotejo propiamente de documento. Los cuales consisten en la comparación o coincidencia entre dos o más documentos, en cuyo caso hace prueba plena como si se tratara de un original, y acredita su existencia.

3. Ratificación (de contenido y firma). Es la acción de aprobar o confirmar el contenido o firma de un documento o de una declaración que represente en el procedimiento, asentándola como cierta con efectos jurídicos. (La Corte ha sostenido que ratificando la firma se reconoce consecuentemente el contenido del documento). En caso de desconocimiento de firmas, el documento deberá perfeccionarse mediante prueba pericial técnica.

AUTOR DE UN DOCUMENTO PRIVADO.

El artículo 802 de la Ley, dice:

Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe, entendiéndose por suscripción, la colocación al pie del escrito de la firma o huella digital que sean idóneos, para identificar a la persona que lo suscribe. Cuando sea aprobado o ratificado en su contenido y firma o huella digital un documento por cuenta del suscriptor, hace plena fe de la formulación del mismo, excepto en los casos de que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que debe justificarse con prueba idónea, o que no exista convenio otorgado y aprobado ante la Junta en los términos del artículo 33 de la Ley de la materia.

INFORME O COPIAS.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna

autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente, sin necesidad de que intervenga la parte interesada.

El artículo 803 de la Ley reformada, omitió la circunstancia de que los informes o copias deberían ser obtenidos directamente por el oferente de la prueba, ya que en muchos de los casos por negligencia se perjudicaba el desarrollo del ofrecimiento.

Siempre que uno de los litigantes solicite copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que a su costa, se adicione con las que considere pertinente ante el temor de que puedan desaparecer de los autos (artículo 806).

OBLIGACIONES PATRONALES EN MATERIA DE DOCUMENTOS.

Por regla general el patrón tiene la obligación de conservar los documentos o constancias de la relación laboral por el término de un año, en concordancia con el artículo 516 de la Ley, en materia de prescripción, toda vez que sería ocioso seguir conservándolos al estar prescritos los derechos que en ellos se consignan.

En efecto, el artículo 804, establece: "El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable.

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios,

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo.

IV. Comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y

V. Los demás que señalen las leyes.

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

El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser "ciertos los hechos" que el actor exprese en su demanda en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario".

Ciertamente, si el patrón incumple con la obligación de conservar los documentos mencionados, nacerá en su contra la presunción Juris Tantum que admite la prueba en contrario, por considerarse que está en mejor posibilidad de exhibirlos obligatoriamente en el proceso, siempre y cuando se acredite que "acostumbra llevarlos en el centro de trabajo".

LEGALIZACION DE FIRMAS.

Existe la dispensa de legalizar las firmas de documentos provenientes de autoridades de la República Mexicana; en cambio para que tengan validez los procedentes del extranjero, deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas

o consulares (véase artículo 808) ya que sería ocioso requisitar las firmas de los documentos expedidos por las propias autoridades del país, por estimarse que son personas generalmente conocidas.

TRADUCCION DE DOCUMENTOS REDACTADOS EN IDIOMA EXTRANJERO.

Los documentos redactados en idioma extranjero, deberán acompañarse de su traducción; la Junta para corroborarlos designará traductor oficial, para que en el término de 5 días rinda su versión la cual deberá ser ratificada bajo protesta de decir verdad (véase artículo 809).

Considero, para los efectos anteriores, que la parte contraria podrá nombrar a su propio perito, ante la eventualidad de que el oficial pudiera determinar o influir maliciosamente en el resultado del juicio, con apoyo en la garantía de audiencia y legalidad.

4. PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.

Acerca de este medio de prueba, Miguel Bermúdez Cisneros (La carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo) nos comenta que: "Tratando de buscar un origen de tan discutida institución, nos encontramos que, como lo afirma Hedemann en su magnífico libro publicado en Madrid Las Presunciones del Derecho, a través de todo el derecho romano clásico, no aparecen las presunciones como medio definido de prueba, sino hasta centurias después cuando aparece el derecho canónico en todo su esplendor, estableciendo ya realmente que se le reconoce tal calidad probatoria e inclusive se llegan a encontrar en esa misma época presunciones legales, o sea fijadas por la ley misma; pero no se encuentra un desarrollo completo como lo hacen al ser reglamentadas en el Código de Napoleón en el que ya aparecen diversificaciones de las presunciones y reglas fijas que siguen siendo de aplicación en la actualidad.

"De la definición citada con anterioridad y que es la contenida en la legislación civil, me servire para extraer elementos destinados a un breve comentario analítico, de donde se establece que, por principio, la presunción es una consecuencia de acuerdo con el Diccionario de la Academia Española es deducción o resultado; por lo que a ello debe su calidad específica de prueba que no muestra, ni puede hacerlo nunca, lo objetivo de algún hecho o cosa pasada o presente; sino tan sólo alcanza el nivel de consideraciones valiosas y necesarias si se quiere, pero consideraciones o con más precisión deducciones que según la redacción de la definición que nos sirve de modelo hace el juez o la ley. A este respecto, aunque parezca un poco confuso lo anterior, trataremos de explicar que las deducciones las realiza el tribunal, por ser el que conoce ciertos hechos planteados y demostrados en juicio a fin de que por intermedio de tales hechos se llegue a suponer la existencia de otros desconocidos. En algunos casos la ley es concluyente al determinar como presumibles ciertas hipótesis jurídicas fijas y que ante tales situaciones deben de tenerse como verdaderos los hechos discutidos a menos que se pruebe lo contrario, y de allí surgen las presunciones legales a que se refiere la definición.

"Como elemento fundamental para que operen las presunciones, es necesaria la existencia de un hecho conocido para que partiendo de éste como premisa, el tribunal juzgador pueda concluir sobre el otro hecho desconocido."(24).

"Mucho se ha discutido sobre si realmente la presunción es un medio de prueba, ya que su aportación no es una evidencia, sino una consecuencia; es una deducción que saca el juzgador y por lo mismo siempre salvo prueba en contrario."

Por ello, la presunción se constituye por el total de los elementos de significación contenidos en los diversos medios de probar que se hayan utilizado en el proceso. Esto es, fuera de la persuasión a que llega el juzgador por la constatación directa de los

hechos, todo medio de probar proporciona sólo una convicción de verdad o falsedad parcial".

Por mi parte creó que efectivamente les asiste la razón, cuando hacen tal afirmación, porque la prueba presuncional aún cuando no se ofrezca, la autoridad tiene que valorarla, porque no es más que el razonamiento lógico y humano de las pruebas que hace el juzgador al momento de dictar la resolución que pone fin al conflicto. La prueba en estudio no merece mayor comentario salvo aquel de la clasificación tradicional, que se establece, en presunciones legales y humanas y de las primeras aquellas presunciones que hacen prueba plena y que son *jure et de jure* o aquellas presunciones denominadas *juris tantum* que admite prueba en contrario. Por lo que deben valorarse en relación con todas y cada una de las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento.

Por lo tanto, "la presunción, es el resultado de una operación lógica mediante la cual, partiendo de un hecho probado, se llega a la aceptación como existente de otro desconocido."(25).

"La presunción por la vía legal o por el resultado del raciocinio jurisdiccional, es la consecuencia de las máximas de principios jurídicos que las Juntas deducen de su propia valoración en conciencia."(26).

En el derecho procesal de trabajo, esta prueba aparece regulada a partir de las reformas procesales de 1980 y al efecto el artículo 830 señala lo siguiente: "La presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido".

Luego entonces el elemento fundamental de apreciación, es la existencia del enlace entre la verdad conocida y la que se busca.

25).- Tena Suck., Ob., Cit., Pág. 140.

26).- Tena Suck., Ob., Cit., Pág. 141.

Se ha discutido si la prueba presuncional es realmente un medio de prueba, ya que su aportación es crítica y no una evidencia sino una consecuencia lógica; es una deducción del juzgador y por lo mismo siempre admitirá prueba en contrario. En suma, la presunción es la interpretación de los hechos de acuerdo con las leyes de la razón .

REQUISITOS.

El artículo 834 de la Ley de la materia establece: "que las partes, al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Resulta intrascendente este requisito que impone la ley al oferente de la prueba; ya que de no haberse admitido por no estar ofrecida conforme a derecho, no releva al juzgador de la obligación de analizar la litis planteada, las pruebas ofrecidas y desahogadas en el procedimiento, dictando su resolución debidamente fundada y motivada.

Por último diferentes tratadistas han negado a las presunciones el carácter de prueba, aduciendo que el objeto de la prueba es producir la convicción del órgano jurisdiccional acerca de la existencia de un hecho, lo que no representa en el caso de las presunciones, en donde el legislador, al establecerlas, no se propone producir en el órgano jurisdiccional un grado más o menos elevado de convencimiento.

5. INSTRUMENTAL.

La Ley establece una sección especial para la prueba instrumental, al afirmar en el artículo 835, que: "La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado como motivo de juicio".

Es antitécnica la regulación de esta prueba, ya que la instrumental, como conjunto de actuaciones derivadas del expediente del juicio, debe ser considerada como un "documento público", con todos sus efectos y consecuencias jurídicas, por ser el género de la prueba documental.

Agrega la Ley, "que la Junta está obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio", acorde con los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

No todo lo que obra en un expediente puede considerarse a este efecto como instrumental de actuaciones, sino exclusivamente lo que obre legalmente.

Debe proponerse este medio de prueba que la Ley de la materia regula en sólo dos artículos, debe señalarse concretamente y relacionarse las actuaciones con los hechos y con el derecho que se reclama, y no ofrecerla en forma genérica e imprecisa, como con frecuencia se realiza.

Generalmente las partes la ofrecen expresando: "La instrumental de actuaciones en todo lo que favorezca a mi representado". Lo que jurídicamente resulta impropio.

Lo cierto es con respecto a esta prueba de Instrumental de Actuaciones, que no se necesita procesalmente ofrecer este tipo de pruebas, ya que la Junta está obligada de oficio, a tomar en cuenta las actuaciones que constan u obran en el expediente

formado con motivo del juicio y aunque no se ofrezcan por alguna de las partes, por así ordenarlo el artículo 836 de la Ley Laboral y también en cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 14 y 16 constitucionales.

Para algunos estudiosos de esta disciplina jurídica se considera el ofrecer esta prueba como un absurdo, ya que ello es como decirle al juzgador que vea el expediente, el que de todas maneras tiene la necesidad y la obligación de ver y examinar antes de dictar el laudo.

El Código Federal de Procedimientos Civiles, no menciona ni reconoce este medio de prueba, existiendo consecuentemente a este respecto, una notoria diferencia entre ambos ordenamientos procesales.

Este medio de prueba fue introducido en la legislación laboral por las reformas procesales de 1980.

En resumen, debemos considerar como instrumental de actuaciones, tanto las constancias escritas que obren en autos en virtud de la actividad propia de la Junta, como los escritos de las partes y terceros, presentados y unidos al expediente del juicio respectivo.

Es muy extensa en la doctrina el cuestionamiento que se formula a este medio de prueba, en el sentido de si en realidad es un medio de prueba autónomo, señalándose los errores que padecen los preceptos relativos a esta prueba son los artículos 776, 735, y 736 de la Ley Laboral.

La Corte tiene establecido que la prueba "Instrumental de Actuaciones" propiamente no existe, pues no es más que el nombre de las pruebas recabadas en un determinado negocio; por tanto, si una de las partes del juicio laboral que ocurre al amparo,

funda sus conceptos de violación en que la prueba instrumental de actuaciones demuestra un hecho determinado sin precisar a que prueba en particular se refiere de las recabadas en el juicio, sus conceptos de violación, por deficientes, son infundados.

También las pruebas Instrumentales aducidas y desahogadas en el procedimiento pueden y deben destacarse en los Alegatos cuando las misma resulten favorables a las partes.

La Ley Laboral le dedica a este medio de prueba sólo los artículos 835 y 836, estableciendo éste último precepto textualmente que "La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio", disposición que debió ubicar en la sección primera del capítulo XII que se refiere a las reglas generales sobre las pruebas o en el capítulo V del título trece que dedica a las actuaciones, facultades y deberes de la Junta y no como lo hace, en la sección que se concreta a darnos su definición.

Por lo anterior podemos advertir que aunque es de reconocerse el esfuerzo del legislador, ya que la ley anterior no decía nada al respecto, no estamos frente a una auténtica prueba en la que las partes tengan que cumplir con los requisitos de preparación, ofrecimiento y desahogo como las pruebas confesional, testimonial, pericial, etc.

CAPITULO III.- OBJETIVOS DE LA PRUEBA.

Sumario.- 1.- La Litis Procesal. 2.- La Carga de la Prueba. 3.- Desahogo de Pruebas. 4.- Valoración Probatoria.

1.- LA LITIS PROCESAL.

Si analizamos con detenimiento las manifestaciones de la vida en sociedad, encontramos que las personas se relacionan entre sí respondiendo a diversos móviles: afectivos, económicos, políticos, religiosos, etc. Desde esta perspectiva la vida social se revela como una compleja interrelación de personas o grupos humanos.

De esta variedad de relaciones conviene destacar, para los fines de nuestro estudio, aquellas conductas individuales que se caracterizan por constituir una particular exigencia de sometimiento de los intereses de una persona a los intereses de otra; es decir, el comportamiento de un sujeto calificado por el propósito específico de satisfacer a costa de otro una exigencia propia. Esta conducta es observable y aún practicada en y por todo sujeto capaz de externar una voluntad, así, bajo este rubro podemos señalar el comportamiento de un niño que desea para sí el juguete de otro; la exigencia de Pedro hacia Juan para que se pague el precio de la casa vendida; o bien, la de un sujeto que sostiene ante otro el cumplimiento de una obligación inexistente.

Este particular comportamiento se conoce con el nombre de pretensión.

Corresponde a Carnelutti formular el concepto más aceptado de pretensión, diciendo que es "la exigencia de subordinación del interés ajeno al interés propio".

Señale en el párrafo anterior que la pretensión se caracteriza por el propósito de satisfacer a costa de otro una exigencia propia y que es ésta una conducta

practicada cotidianamente por los individuos en sociedad, por ende la pretensión como tal debe exteriorizarse mediante actos concretos que la hagan indudable, ya que de lo contrario estaremos en presencia de meros deseos de existencia limitada al pensamiento de quien los experimenta, pero sin ninguna manifestación objetiva y concreta.

En efecto, la pretensión es un peculiar comportamiento de los individuos en sociedad y como tal, en tanto no trascienda a lo procesal, es un contenido intrascendente para el Derecho y es que se trata de un concepto básicamente extra o metaprocesal, en el sentido de que su existencia no está vinculada o condicionada al fenómeno procesal. Lo propio acontece con el litigio, el cual surge a la vida, se objetiviza, como el resultado del choque de fuerzas encontradas en que se traduce la actitud del pretensor y del adversario resistente.

En este orden de ideas, habrá que estar de acuerdo con Cipriano Gómez Lara en el sentido de que el litigio viene a constituir una de las variadas manifestaciones de la sinergia o conflictiva social, al lado de la lucha de clases o grupos.

Carnelutti define el litigio diciéndonos que es "el conflicto de intereses calificado por la pretensión de uno de los interesados y por la resistencia del otro".(27).

2.- LA CARGA DE LA PRUEBA.

Auscultar en el tiempo la génesis y el proceso de desarrollo de una institución jurídica no deja de tener interés, ya que a través de una labor semejante al trabajo de un arqueólogo, se logran recopilar ancestrales piezas jurídico procesales utilizadas en

épocas lejanas, pero que posteriormente resultan de utilidad práctica, en tanto justifican el porqué de la existencia de determinadas instituciones, revividas con mucha frecuencia en los procesos modernos, como es el caso de la carga de la prueba,.

Contra lo que pudiera pensarse, esta institución no fue generada por una diáfana lógica jurídica, ya que en realidad se trata de una institución que se ha caracterizado, a través de la historia del derecho, por haber sido regulada en gran parte por la ética social y por la adecuación práctica del medio al fin, como bien se ha afirmado.

La afirmación sobre el origen y factores que hacen variar el concepto de la carga de la prueba en cuanto al tiempo y al medio social, pudiera crearnos dudas sobre la utilidad de la misma, ya que, en todo caso resultaría sujeta a la apreciación vigente en la época o a cada sistema de derecho.

"Es verdad que Michell y Rosemberg pregonaban a principios de siglo que la carga de la prueba no podrá tener ubicación en el derecho del trabajo, en razón de que éste se resolvía en conciencia y a verdad sabida, pero la práctica y la doctrina posterior nos llevaron a afirmaciones contrarias y a una realidad evidente de la utilización de la teoría de la carga de la prueba en el nuevo proceso laboral " (28). Consecuencia de ello, es su aparición en la legislación positiva, concretamente en la Ley Federal del Trabajo. Allí aparece no sólo como una transcripción de la idea fundamental de la carga de la prueba, sino que a ella se adhieren variantes que, bajo el epígrafe de "inversiones", aparecen en el mismo cuerpo jurídico.

Por principio, la Ley Federal del Trabajo de 1970 se atreve a romper el mutismo que sobre la carga de la prueba quería guardar el derecho procesal del trabajo y, a

tal efecto, en el artículo 784 establece que "la Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos...".

En nuestro proceso laboral, encontramos las siguientes cargas.

En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador. II. Antigüedad del trabajador. III. Faltas de asistencia del trabajador. IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo. V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, frac. I y 53 fracción III de esta Ley. VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de despido. VII. El contrato del trabajo. VIII. Duración de la jornada de trabajo. IX. Pago de días de descanso y obligatorios. X. Disfrute y pago de las vacaciones. XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad. XII. Monto y pago del salario. XIII. Pago de la participación de los trabajadores en la utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda.

Las anteriores cargas de prueba expresadas en la Ley, no son más que un reflejo de la jurisprudencia preestablecida.

Se dice que el patrón tiene la carga de probar la antigüedad del trabajador. Al respecto, podemos citar que, desde la publicación del Volumen 84, de la Jurisprudencia de la Cuarta Sala, séptima época, quinta parte, pág. 24, aparece la siguiente jurisprudencia: Antigüedad prueba de la. La admisión que un patrón hace de la existencia de la relación laboral que le vincula con un trabajador, lógicamente implica que le reconozca una antigüedad determinada (un día o varios años), por lo que si se ejercitan acciones reclamando prestaciones económicas, derivadas de la antigüedad que la parte actora señala, debe decir cuál es la correcta, y está obligado a probarla. Igual razonamiento cabe hacer si el patrón,

reconocida la relación laboral con el trabajador, se limita a negar la antigüedad señalada por el reclamante, toda vez que su negativa lleva implícita la afirmación de que la antigüedad es otra diversa.

El salario es prestación fundamental en el contrato de trabajo, por ser la contraprestación al servicio prestado, de ahí el interés social en que se haga efectivo el pago del mismo. En los casos de controversia de esta prestación, la Suprema Corte ha establecido la siguiente jurisprudencia: Salarios, prueba de su pago. Corresponde al patrón la obligación de probar que han sido cubiertas las prestaciones que establece la ley en favor de sus trabajadores, ya que aquél es quien tiene en su poder los recibos o documentos que acreditan los pagos efectuados.

Otra de las cargas establecidas en la ley, que fue generada por resoluciones jurisprudenciales, es la referente a la prueba del contrato de trabajo para obra determinada, según veremos a continuación: contrato de trabajo a obra determinada, carga de la prueba. Aún cuando es cierto que un contrato de trabajo puede terminar legalmente por voluntad de las partes o por causas distintas, también lo es que si la parte demandada afirma que el contrato de trabajo terminó en virtud de haber concluido la obra para la que había contratado al trabajador, es a dicha parte a quien toca demostrar que éste había sido contratado para la realización de una obra determinada, y que ésta concluyó, y si no lo hace, al fallar una Junta en contra no viola sus garantías. Por otra parte, debe decirse que cuando el contrato de trabajo se celebra para obra determinada, es indispensable que con toda claridad se exprese cuál es esa obra, ya que de lo contrario no podría hablarse de un determinado objeto del contrato.

Se desprende que la aparición de la carga de la prueba en el proceso laboral era ya indetenible, e injustificable el tabú que sobre ella se mantenía, ya que si bien, parte de la doctrina no la aceptaba, era la Suprema Corte quien la establecía.

A riesgo de presentar incompleto un estudio sobre el derecho procesal, no se puede dejar inadvertido un punto decisivo e importante en la doctrina y en la práctica, referente a la carga de la prueba. Por tal motivo, en este capítulo corresponde puntualizar las ideas fundamentales de la teoría de las cargas dentro del derecho procesal y, después de ello, orientar el estudio hacia la carga de la prueba y en concreto a la carga de la prueba en el derecho del trabajo.

El significado etimológico de la palabra "carga" es cosa que ejerce peso sobre otra. Más, con afán de utilizar una terminología eminentemente jurídica, citaremos lo que al respecto sostiene Carnelutti, para quien la carga es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés." (29).

La doctrina procesal reconoce la existencia de varias cargas durante la secuencia de un juicio; ejemplo de ello sería la carga de demanda, la carga del impulso procesal, la de la prueba, etc. También es necesario señalar que ha sido motivo de constante discusión y estudio la obligatoriedad que estas cargas procesales imponen al sujeto de un juicio; de ahí que sean muchas las páginas de tratados procesales que se ocupan de precisar los alcances de obligatoriedad que pueden tener tales principios.

Mientras que por un lado existen quienes afirman que toda carga impone un "deber hacer", otros, con la misma vehemencia, sostienen que la carga es tan solo una opción jurídica a que se ven sujetas las partes de un juicio. El maestro Pallares, por ejemplo, llega hasta afirmar que solamente por medio de sutiles razonamientos se puede distinguir la "carga" del ejercicio de los derechos que tienen las partes para realizar determinados actos, y agrega que "carga" y ejercicio del derecho son la misma cosa. Si el

29).- Bermúdez Cisneros., Ob., Cit., Pág. 83.

actor quiere obtener justicia debe presentar su demanda, pero la presentación constituye el ejercicio del derecho de acción. Si quiere obtener una sentencia favorable, ha de rendir pruebas idóneas, lo que constituye el ejercicio del derecho de probar. Por lo mismo, la teoría de la carga conduce al siguiente paralogsimo: el titular de un derecho tiene la carga de su ejercicio.

Tratando de ser concluyente en el tema y de fijar mi posición respecto de este controvertido punto del derecho procesal, considero, como Michell, que "deber" y "carga" son nociones heterogéneas entre sí, puesto que la primera de ellas indica la necesidad jurídica en orden a la satisfacción de un interés por parte de un sujeto, al que se concede un correlativo poder individual.

Todo esto me parece particularmente evidente, al efectuar un paralelo entre las consecuencias que derivan de la violación de un deber y de aquellas que provienen de la inobservancia de una carga. En ambos casos, se verifican a cargo del sujeto consecuencias desfavorables para él, pero en la primer hipótesis, obsérvese bien, se tiene la violación de un mandato jurídico, mientras que en la segunda, la inobservancia de una regla de conveniencia.

Por lo tanto, considero que la institución de la carga procesal puede sintetizarse de la siguiente manera: en determinados casos, la ley atribuye al sujeto el poder o lo ubica en la necesidad de desarrollar actividades procesales a fin de que obtenga resultados favorables a sus intereses, amonestado de la posible sanción de resultar vencido ante su omisión.

3.- DESAHOGO DE PRUEBAS.

La audiencia de recepción de pruebas, la segunda dentro del proceso laboral, es la audiencia más característica del juicio, tal vez porque en su desarrollo las pruebas serán recepcionadas o desahogadas, lo que permite conocer con más firmeza la versión de los hechos argumentados por el actor en su escrito de demanda, o los del demandado en su contestación.

En esta audiencia es donde tiene lugar un mayor número de situaciones que obligan al tribunal a actuar, realizando día a día una función integradora del derecho, ya que es aquí donde la liberalidad tan buscada por el legislador para el proceso laboral, deja muchos puntos sin reglamentar si se le compara con la regulación que sobre las mismas pruebas existe en otras legislaciones. Este procedimiento tuvo por finalidad dotar el proceso de mayor fluidez, al suprimir muchas formalidades, aun cuando, tratando de ser justos al valorar lo que en la práctica sucede, diremos que son más los problemas que se crean con una escasa redacción, que los logros de fluidez en el proceso, al menos en la Ley Federal del Trabajo.

Algunos tratadistas sostienen la misma opinión, como Trueba Urbina, quien expresa su criterio de la siguiente manera: "nuestra Ley establece un procedimiento probatorio muy deficiente que debe de perfeccionarse mediante reformas adecuadas, con sentido científico y práctico" (30). Esta falta de precisión en la redacción de la ley, en lo que a pruebas respecta, se torna peligrosa para la debida seguridad jurídica, tan necesaria en todo proceso. Al menos en este caso de la legislación del trabajo, al no estar federalizados los tribunales laborales, varían mucho los criterios sostenidos por las diferentes Juntas de Conciliación y Arbitraje en cuanto al trámite y resolución de los conflictos que se les plantean, puesto que no existe la tan necesaria uniformidad de criterios respecto de lo no escrito.

30).- Bermúdez Cisneros., Ob., Cit., Pág. 144.

Hecho el anterior señalamiento, pasamos a analizar las pruebas laborales, ya en la fase de recepción o de trámite, como se le llama en el derecho procesal del trabajo de algunos países de América del Sur.

La audiencia de recepción se celebrará en la fecha y hora que previamente se haya señalado, en el acuerdo que la Junta dicte al concluirse la primera audiencia. Esta fecha deberá ser determinada dentro de los siguientes diez días, según el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes y ordenará, en su caso, se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona alguna al juicio, y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia, se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este período no podrá exceder de treinta días.

A continuación, detallo los puntos fundamentales en el desarrollo de cada uno de los medios probatorios.

La recepción de la prueba confesional resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto, a través de sus afirmaciones

o sus negativas a las posiciones que se les articulen, las partes manifiestan de forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.

La recepción de la prueba se iniciará con la comparecencia de las personas ofrecidas para tal efecto y que, de acuerdo con el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo, deberán acreditar la personalidad con que comparecen. Consideramos que este momento procesal resulta importante, porque la persona que se presenta a absolver posiciones en representación de una persona moral, es quien tiene que acreditar con qué carácter lo hace, ya que las afirmaciones o negaciones que manifieste obligarán a quien representa.

Se procederá a continuación a articular las posiciones en donde comúnmente resulta que se presenta, por la parte oferente de la prueba, un pliego que contenga las mismas para que sean calificadas por la Junta; o bien, si no las presenta por escrito, se deben articular en ese momento, pero siempre previa calificación que de las mismas realice el tribunal, a fin de que las posiciones versen sobre hechos propios del absolvente, o de hechos que, aunque no propios, deben serle conocidos y, sobre todo, que guarden relación directa con los puntos de litis.

El absolvente está obligado a responder afirmativa o negativamente, y con posterioridad puede ampliar su respuesta si lo considera necesario. La finalidad es evitar imprecisión en las respuestas, tomando en cuenta que si la respuesta del absolvente es evasiva a lo que se le pregunta, se le tendrá por confeso de cada una de las posiciones que conteste en esta forma, a pesar de las comunicaciones que le haga el tribunal para que sea categórico en sus respuestas. Al terminar de absolver todas las posiciones que se le articulen, firmará el acta. Ahora bien, ¿qué sucede en el supuesto caso de que la persona que tenga que absolver posiciones no comparezca? Ante tal situación, se le declarará confeso de las posiciones que se le articulen por la contraparte. Se ha pensado y aún se ha llegado a la práctica viciosa de creer

que para declarar confesa a la parte ausente, se requiere de la existencia de un pliego que contenga las posiciones para absolver. Considero que esta situación no es del todo correcta, porque tal requisito aparece en la Ley únicamente en el caso a que se refiere el artículo 791; es decir, sólo cuando tengo que desahogarse por exhorto, porque la Ley, en ningún otro artículo, fija a las partes la obligación de presentar pliego de posiciones. Tomando en cuenta la oralidad que debe imperar en todo proceso laboral, creo que el oferente puede articular posiciones verbales.

No podría concluir este breve comentario sobre la prueba confesional, sin mencionar dos circunstancias que bien pueden suceder en el desahogo de la prueba: primero son múltiples los casos en que algunas de las personas de quienes solicitan la confesional, no radiquen en el lugar donde se tramita el juicio. Para tal ocasión, el artículo 791 de la Ley Federal del trabajo prevé: "Si la persona que debe absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado, del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta. La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante". Pensamos que la redacción del artículo es lo bastante explícita como para no requerir de ninguna explicación.

En sentido contrario, podrá argumentarse que al no presentarse previamente un pliego con las posiciones y al no asistir la contraparte, si la Junta admite que se le articulen posiciones verbales, en este caso está recurriendo a una ficción jurídica. Pero nos preguntamos: ¿acaso la misma confesión ficta no es una ficción jurídica? Además, resulta fuera de lógica si, por ejemplo, una parte ofrece en la audiencia la prueba confesional de su contrario y para ello aporta un pliego que contiene las posiciones que desea formular. Pero el día de la audiencia de desahogo no asiste, mostrando así falta de interés en el juicio, el resultado es que el pliego de posiciones que él presentó, no se le articularán a la contraparte. Otro caso es si el oferente de la prueba no presenta pliego de posiciones, pero el día de la audiencia de

desahogo de pruebas se presenta a articular las posiciones verbalmente, y el Tribunal se lo impide en razón de que no presentó previamente el pliego petitorio en base de que su contrario no asistió, creemos que estos dos razonamientos son equivocados, y que debe proceder lo contrario o sea darse oportunidad de que articulen posiciones aún no habiendo presentado pliego y aún no estando presente la contraparte que hubiere sido correctamente notificada.

Esto lo considero, dado el principio de oralidad caracterizado en el proceso laboral.

Desprestigiada por los abusos que de ella se hacen, la prueba testimonial en los juicios laborales precisa aún más que ninguna otra prueba del principio de inmediación, que requiere, que los integrantes de la Junta de Conciliación y Arbitraje estén frente al testigo y escuchen de viva voz su versión respecto de los acontecimientos.

Por lo mismo, el organismo no debe concretarse a leer posteriormente las respuestas que el testigo dio a las preguntas que le articularon, porque de la apreciación del desarrollo de la prueba mucho se puede obtener con objeto de conocer la verdad. Así las cosas, describir una probanza ordinaria, suponiendo que ningún incidente surja dentro del desarrollo de la prueba testimonial.

El oferente presentará, en la fecha y hora señaladas, a sus testigos, los cuales serán desahogados en el mismo orden en que fueron ofrecidos. En presencia de los abogados de las partes contendientes y ante los miembros de la Junta, el testigo dirá sus generales y manifestará bajo protesta conducirse con verdad, acto sacramental de los pocos que aún reconoce el derecho procesal del trabajo, como una reminiscencia del derecho procesal civil. Se trata de un formulismo que consideramos oficioso y hasta cierto punto

superfluo, porque el sólo acto de comparecer en juicio y el declarar ante una autoridad, obliga a cualquier persona a conducirse con verdad, puesto que un caso de omisión involuntaria de esta formalidad, no invalida su dicho, ni mucho menos la exime de las responsabilidades que lleva implícitas su declaración.

Hare especial referencia a la pregunta relativa a "si tiene vínculo de parentesco o de otra clase", porque de ello bien se puede desprender una supuesta parcialidad del testigo. Es una pregunta officiosa que el tribunal le debe articular al testigo, que muchas de las veces manifiesta tener amistad con el oferente. Aquí, no debe considerarse como indefectible el principio de que sea motivo de tacha el de la amistad que el testigo pudiese tener con el oferente. El porqué de esta posición resultará objetivo cuando se comprenda que la "amistad" se concibe como "afecto personal, desinteresado y recíproco". La definición indica que se trata de una relación hasta cierto punto subjetiva y que podría guardar dentro de su existencia varios grados. En todo caso, al existir una estrecha amistad entre el oferente y el testigo, como en algunos casos acontece, bastaría que el testigo en ese momento negara tal grado de amistad y manifestara únicamente una "superficial amistad", a fin de evadir la posible tacha.

Ahora bien, el mismo caso desde otro ángulo, si el testigo va a declarar sobre un acontecimiento que le consta, precisamente por la amistad con la parte que lo ofreció como testigo, ya que ese vínculo de amistad le dio la oportunidad de ser testigo presencial del acontecimiento, nos preguntamos: ¿por qué no ha de declarar? ¿por qué no puede aportar veracidad al juicio? Como coadyuvante de esta opinión citaremos la interesante tesis siguiente: Testigo, amigos o dependientes económicos. No basta para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto a ésta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esa sola razón y sin ningún otro fundamento el juicio de tales testigos, se dará lugar a que las partes

tuviesen que ofrecer testigos falsos, sabiendo de antemano que los idóneos que pudieren presentar no serían aceptados, que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que respecto a ellos, concurriesen las circunstancias indicadas.

Pienso, para concluir, que gran parte de la solución a este problema debe quedar a criterio del tribunal, a fin de evitar la práctica de restar valor a un testimonio por esta causa en forma ociosa.

El desahogo de la prueba testimonial supone el que se articulen al testigo una serie de preguntas en relación con los hechos controvertidos en el juicio. Se trata de un interrogatorio en que se goza de cierta libertad, pero sin sacrificar los principios elementales que la teoría general de la prueba impone para el desahogo de una testimonial, y a las cuales hacemos referencia en seguida: a) las preguntas deben ser articuladas de forma concisa y clara, evitando preguntas insidiosas que traten de crear confusión en los testigos; b) que las preguntas no sean sugestivas o sugerentes; esto es, que en la redacción de la pregunta no se sugiera la respuesta, como en el caso equívoco en que la misma pregunta contiene la afirmación o la negación del hecho controvertido. Ante tal situación la Junta bien puede rechazarlas.

RAZON DE SU DICHO

Por último, resta mencionar que todo testimonio en juicio debe concluir con la llamada "razón de su dicho", que no es otra cosa que la justificación del conocimiento sobre los hechos que depuso.

"Esta parte del testimonio resulta de capital importancia, ya que su omisión puede traer como consecuencia la ineficacia de su declaración, y así lo ha estimado la

Suprema Corte de Justicia de la Nación: Testigos, ineficacia de las declaraciones de los. Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresan la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones, se desprenden las razones por las cuales hayan conocido sobre los hechos que depusieron, tal probanza resulta ineficaz." (31).

INASISTENCIA DEL TESTIGO.

Bien puede suceder el caso de inasistencia de algún testigo. En tal circunstancia, debe considerarse que la prueba era carga procesal, y quién la ofrece debe presentar a sus testigos, y ante tal caso de inasistencia, debe tenerse la testimonial como desierta; pero si el testigo ausente fue de los que por algún motivo hubiere aceptado citarlo el tribunal, debe señalarse nueva fecha para su recepción, ordenando aplicarle los medios de apremio que fija la ley. Estas medidas procuran que los testigos se presenten, ya que tienen la obligación de comparecer como testigos de orden público.

CAMBIO DE TESTIGO.

Dentro de la misma hipótesis señalada, de ausencia de un testigo, puede suceder que la parte que lo ofreció pida al tribunal la oportunidad de presentar en ese caso a otro testigo en sustitución del ausente. Sobre este punto, existen diversos criterios: uno basado en el hecho de que el texto de la ley se desprende que el oferente debe precisar el nombre del testigo y que como ello tiene la finalidad de hacerlo público en el juicio, lógico es que no pueda cambiarlo por otro en el momento mismo de la audiencia. Otros, por el contrario, afirman la posibilidad de cambio. A este respecto, creó que el cambio se pueda realizar de acuerdo con el nuevo texto de la ley, aunque en el fondo sería más positivo el que tal cambio de testigo pudiera realizarse, como sucedía en vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

PRUEBA DOCUMENTAL.

La prueba documental presenta también sus incidentes dentro de la audiencia de recepción de pruebas, segunda en cuanto al orden del juicio laboral. Resulta lógico que esta prueba se recepcione únicamente sobre documentos que previamente hayan sido presentados en el periodo llamado de ofrecimiento, o en documentos que al menos se hayan ofrecido y no presentado en tal audiencia, por estar el caso previsto en el artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo: "Si se trata de informes o copias que deba expedir alguna autoridad"; ya que de otra manera, resulta violatorio del procedimiento el hecho de que en esta audiencia se presenten otros documentos, con afán de que se integren al cúmulo probatorio y no se habían ofrecido previamente en la audiencia respectiva.

Al tratar el aspecto descriptivo de la prueba documental, señale que las mismas se clasificaban principalmente en documentos públicos y privados; pues bien, esta división cobra interés en la recepción de la prueba, ya que por lo general, tan pronto aparecen en juicio documentos privados, es materia para que el abogado de la contraparte, siguiendo una tradición jurídica, lo objete, solicitando a la Junta que se les niegue valor probatorio. Este hecho ha propiciado varias tesis jurisprudenciales como las siguientes: "Documentos privados. Cuándo tienen valor los. Cuando un documento privado no haya sido objetado de falso ni se haya hecho ninguna otra objeción, ello implica un reconocimiento tácito de su contenido y de que quien lo suscribe tiene la personalidad que se atribuye, por lo que a pesar de que el documento no sea ratificado, es de valor probatorio."(32).

También es preciso citar otra e interesante ejecutoria, más acorde con la filosofía que fundamenta todo el proceso laboral. Partiendo del principio valoratorio que aplican los tribunales laborales, resulta determinante la convicción que los documentos pueden transmitir al tribunal para que éste elabore su resolución: "Como tribunal de conciencia, y no de

32).- Ib. Idem., Pág. 151.

derecho, y en ejercicio de su soberanía, pueden apreciar las pruebas que rindan las partes sin las formalidades del procedimiento civil, según la jurisprudencia establecida por la Corte; por tanto, pueden conceder valor probatorio pleno a un documento aunque no tenga el carácter de instrumento público".(33).

Sin embargo, para tratar de evitar situaciones problemáticas a las partes oferentes, que tendrían que exponerse a la casi segura objeción a los documentos privados por parte de la contraria, se recomienda que los documentos privados se presenten, pidiendo su ratificación ante la Junta por quien originalmente los expidió. Las pruebas documentales que no consisten en documentos originales, sino que son copias al carbón, fotostáticas, heliográficas o producto de los más diversos sistemas de copiado, pueden presentarse con la certificación de autoridad o bien de notario público, pues, de otra manera, se corre el riesgo de que sean objetadas por la contraria, negándoles valor probatorio.

Particular importancia adquiere en los juicios laborales, la presentación de documentos provenientes del Instituto Mexicano del Seguro Social, por ser la institución que cubre en gran parte el campo de la previsión social en el derecho del trabajo en nuestro país. Resulta común que en los juicios laborales se ofrezcan como prueba certificaciones de la institución aseguradora, sobre todo para probar monto de los salarios, calidad del trabajador o en su caso, actividad, fecha de prestación de servicios, lapsos de incapacidad del trabajador, causa de baja, etc., y ante tan variada finalidad probatoria, resulta importante detenernos un momento a fin de hacer algunas aclaraciones.

El aviso de inscripción, el certificado de incapacidad y el aviso de baja del trabajador, son los tres documentos más solicitados, a fin de presentarse ante los tribunales laborales. Pero la efectividad de los mismos varía, dado el origen diferente de cada uno de

33).- Ib. Idem., Pág. 152.

ellos. El aviso de inscripción del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un documento que contiene valiosos datos referente a la modalidad de la prestación del servicio, el cual es suscrito originalmente por el patrón o su representante, acreditado ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por el trabajador, que acepta como verídicos los datos contenidos en tal aviso. Por lo expuesto, "el aviso de inscripción es un documento de gran valor probatorio cuando se ofrece como prueba documental en los juicios laborales, ya que contiene la firma de aceptación de los manifestado por parte del patrón y del trabajador registrado." (34).

El certificado de incapacidad para el trabajo es otro documento que con gran frecuencia aparece como prueba documental, en los juicios obrero-patronales. Este documento, que certifica la imposibilidad del trabajador para concurrir al desempeño de su trabajo por un tiempo determinado, es suscrito por un médico de la propia institución quien, en ejercicio profesional, elabora el certificado. Con él, automáticamente y de acuerdo con la Ley del Seguro Social, ampara al trabajador contra cualquier reclamo que el patrón pudiera hacerle por su inasistencia al trabajo. De tal manera que este documento, elaborado con las formalidades que prescribe el Reglamento de Expedición de Incapacidades del Instituto Mexicano del Seguro Social, debe representar también valor probatorio en las controversias ante la Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta al tercero de los documentos, el aviso de baja también es una forma administrativa que con mucha frecuencia se ofrece como prueba documental, ya sea por los patrones o los trabajadores, ya que en su redacción contiene la manifestación del motivo de la baja del trabajador en la empresa. Este documento no representa el mismo valor probatorio que los anteriores, ya que de acuerdo con los procedimientos administrativos de la institución aseguradora, debe ser suscrito únicamente por el patrón, sin que contenga ninguna manifestación del trabajador. Por esta razón, cuando se

ofrece este documento como prueba, al momento de su desahogo debe tomarse en cuenta el hecho de que únicamente está suscrito por el patrón; en otras palabras, la causa externa por el patrón ante el Instituto Mexicano del Seguro Social es versión única de dicho patrón y no versión conjunta suya y del trabajador.

Es pertinente observar que, cuando se ofrezcan estos documentos como prueba, deberá estarse al texto del artículo 803 de la Ley Federal del Trabajo, que determina: cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes o copias que debe expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlo directamente.

Hago mención de este artículo, porque en la Ley del Seguro Social se establece que no proporcionarán informes a particulares, por lo que procesalmente se hace más viable y lógico que sea la propia autoridad quien lo solicite.

El desahogo de la prueba documental adquiere un valor determinante en aquellos juicios en que se controvierte la existencia de la relación de trabajo a tiempo fijo o a obra determinada. En estos casos, la prueba idónea será precisamente el contrato celebrado entre las partes, ya que el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo establece que "las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado". De aquí se concluye que en los contratos elaborados de forma escrita deben contenerse disposiciones referentes a la duración de la relación de trabajo, puesto que de no existir, se tendrán por contratación por tiempo indeterminado.

PRESUNCIONES.

Ya se ha dicho que sobre la omisión del legislador, al no indicar las presunciones dentro de los medios probatorios, lo hace más difícil tratar de precisar algo sobre su desahogo, de por sí abstracto dentro del derecho.

Por principio, considero que cuando la argumentada sea una presunción legal, es conveniente precisar el artículo o disposición de la ley que motiva esa presunción, o bien, cuando ésta sea humana, la parte que le alega a su favor sólo está obligada a probar el hecho en que la funda.

"No se desea discutir si las presunciones son realmente medios probatorios o, como dice Chiovenda y la escuela italiana, son derecho sustantivo y no pruebas. Para nuestro objeto de estudio, bástenos con decir que las presunciones consisten, en esencia, en un razonamiento que debe desarrollar el tribunal, ya sea ante presunciones legales señaladas por la misma ley (juris et de jure), o bien ante presunciones humanas (juris tantum)." (35).

4.- VALORACION PROBATORIA.

El tema de valoración de las pruebas es de capital importancia, pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio. Por ello, con toda razón señala Couture que: "Ya no se trata de saber qué es en sí misma la prueba, ni sobre qué debe recaer, ni por quién o cómo debe ser producida. Se trata de señalar, con la mayor exactitud posible, cómo gravitan y qué influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que el magistrado debe expedir." (36).

35).- Ib. Idem., Pág. 154.

36).- Ramirez Fonseca., Ob., Cit., Pág. 147.

Así pues, mi empeño en este capítulo será dar respuesta a tan trascendente pregunta. Pero antes de hacerlo, es importante destacar la circunstancia de que las pruebas, por virtud del fenómeno de adquisición procesal, benefician no solamente al oferente de la prueba. "Por virtud del principio de adquisición procesal, las pruebas no sólo benefician a la parte que las haya rendido, sino a todas las demás que pueden aprovecharse de ellas, en lo que les favorezca, ya que no es posible vivir la convicción del juzgador sobre la existencia o la no existencia de los hechos litigiosos." (37).

En términos generales se puede afirmar que no tienen la misma eficacia todos los medios de prueba. Si consideramos, lo que es cierto, que los medios de prueba tienen como finalidad crear la convicción del juzgador, nos será fácil advertir que será tanto más eficaz un medio de prueba, cuanta mayor proximidad exista entre el órgano jurisdiccional y dicho medio de prueba.

Así pues, atendiendo a la naturaleza de los medios de prueba, unos permiten un mayor acercamiento que otros. Así, por ejemplo, es dable decir que la documental pública es más efectiva que la testimonial. Sin embargo, lo dicho es relativo, pues una prueba testimonial bien ofrecida y mejor desahogada tiene mayor fuerza probatoria que una documental pública deficiente.

En conclusión, pues, lo anterior nos lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene una sólida estructura en materia de prueba, o, lo que es lo mismo, que el valor probatorio que se pueda conceder a una prueba depende tanto de la naturaleza de ésta como de la forma en que haya sido ofrecida y desahogada.

La doctrina europea nos habla de pruebas legales y pruebas libres.

"Entiende por las primeras, aquéllas cuyo grado de eficacia está

predeterminado en la ley; y por las segundas, aquéllas en que su valor queda al arbitrio del órgano jurisdiccional." (38).

Couture nos da un buen ejemplo de pruebas legales al referirse a la legislación española anterior a la codificación:

Así, en el Fuero Viejo de Castilla variaba el número de testigos según el litigio versara sobre mueble o inmueble y según discutieran hombres de la misma o distinta ciudad. Si la demandada entre hombre del mismo pueblo era sobre bien mueble, debía ser probada por dos testigos del pueblo; si era sobre inmueble, se requerían cinco testigos. De ellos, tres debían ser fijosdalgos y labradores los otros dos. Los fijosdalgos debían ser <<desde el abuelo hasta el nieto, que se hayan del leal matrimonio, según manda la Iglesia>>.

En el fuero Real de España estaba excluido, por regla, el testimonio de la mujer. Sin embargo, eran admitidos sus dichos para atestiguar cosas que fueron oídas o hechas. <<en baño, horno, molino, río, fuente, hilados, tejidos, partos, hechos mujeriles y no en otra cosa>>. El espéculo graduaba el valor de los testigos imponiendo al juez sobrios criterios de estimación. Los ancianos deben ser más creídos que los mancebos, <<porque vieron más y pasaron más las cosas>>. El hidalgo debe ser creído más que el villano, pues parece que guardará más de caer en vergüenza por sí, y por su linaje. El rico debe ser más creído que el pobre, <<pues el pobre puede mentir por codicia o por promesa>>. Y más creído debe ser el varón que la mujer, <<porque tiene el seso más cierto y más firme>>. La Partida Tercera está denominada por el criterio de la prueba aritmética. Dos testigos idóneos hacen plena prueba que obliga al juez. Si las dos partes presentan testigos en igual número, prevalecen los que son de mejor fama. Si los testigos de ambas partes son de igual fama, predomina el mayor número. Si se trata de probar la falsedad de un instrumento privado, se requieren dos testigos. Si la

falsedad se encuentra en instrumento público no alcanzan dos, sino que se requieren cuatro. Para probar el pago cuando la deuda consta en instrumento público, son indispensables cinco testigos. En los pleitos sobre testamentos se requieren siete testigos, y ocho si el testado fuese ciego."

Las pruebas libres, o libre convicción, se caracterizan porque el órgano jurisdiccional adquiere o puede adquirir la convicción o conocimiento de la verdad, con las pruebas de autos, fuera de las pruebas de autos y hasta contra las pruebas de autos.

El artículo 885 entoniza aparentemente este sistema cuando en su fracción III dice que, refiriéndose al contenido del laudo: "Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados."

Ahora bien, el lado de las pruebas legales y pruebas libres, encontramos una tercera categoría, intermedia, que sin la rigidez de la primera, ni la inseguridad de la segunda, desemboca en una fórmula feliz. Esta fórmula es la que atiende a los postulados de una rigurosa lógica y una razonable experiencia para constituir el sistema que podríamos denominar de sana crítica.

El raciocinio del órgano jurisdiccional debe ser perfecto; la lógica se manifiesta a través de la idea de expresar en forma perfecta un raciocinio perfecto (silogismo); luego, el órgano jurisdiccional está obligado a conducirse con lógica.

Un ejemplo citado por Couture aclarará la cuestión: "Los testigos han declarado que presenciaron un préstamo en monedas de oro; como las monedas de oro son iguales a las monedas de plata, condeno a pagar con monedas de plata."

En el ejemplo advertimos una absoluta falta de lógica, es decir, una

flagrante violación a las reglas o leyes del silogismo, pues la premisa menor es falsa, toda vez que no son iguales las monedas de oro y las de plata.

Conclusión inmediata de lo anterior es, entonces, que el órgano jurisdiccional debe observar las leyes de la lógica.

En cuanto a la experiencia, nos complace hacer nuestra la exposición de Couture al respecto, y diremos con él que "el juez no es una máquina de razonar...".

Ahora bien, la combinación de la lógica con la experiencia, nos conduce, según ya lo dijimos, a un sistema de sana crítica en donde es necesario considerar en la valoración de las pruebas el carácter variable de la experiencia humana, así como la necesidad de mantener con el rigor posible los fundamentos o principios de lógica en que debe descansar el derecho.

Para entender cabalmente el sistema que se aplica para la valoración de las pruebas en materia laboral, naturalmente en nuestro Derecho, es necesario, antes que nada, precisar la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para lograr nuestro objetivo, permítasenos hacer una reseña histórica sobre el camino que se ha recorrido al respecto.

En el período comprendido de 1917 a 1924, la Suprema Corte sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran autoridades administrativas por carecer de imperio (*ius imperi*) para hacer cumplir sus determinaciones.

A tal conclusión llegó la Corte a través del argumento simplista de que

si tanto los trabajadores como los patrones tenían la facultad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo pronunciado por la Junta, de acuerdo con la fracción XXI del artículo 123 constitucional (esta fracción fue reformada después), tales autoridades no gozaban de las características de un órgano jurisdiccional (Semanao Judicial de la Federación, tomos II, pp. 772 y 807; III, pp. 552 y 634; IV, pp. 279, 412 y 413; VIII, P. 1015, y XII, p. 286).

El 1o. de febrero de 1924, cambiando de rumbo la Corte estableció el criterio de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje sí son auténticos órganos jurisdiccionales (Semanao Judicial de la Federación, tomo XIV.p. 492).

Para Arturo Valenzuela en sus palabras argumento que: "En la ejecutoria de 24 de agosto del mismo año de 1924, que con la anterior cierra una época en la historia de nuestros tribunales del trabajo, se establecieron claramente los siguientes principios:

"1o. Los tribunales del trabajo tienen funciones judiciales previamente determinadas, desde el momento en que deciden cuestiones de derecho entre partes.

"2o. Son verdaderos tribunales (órganos jurisdiccionales) encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, sea colectivamente o en forma individual.

"3o. Siendo sus funciones públicas y obrando en virtud de una ley, tienen la fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que dicten, pues de otro modo sólo vendrían a ser cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objeto (S.J.F. Tomo XV, p.508).

"Desde entonces, se ha ido afirmando cada día más el concepto de que los tribunales del trabajo son órganos jurisdiccionales, exactamente iguales en este aspecto, a los tribunales judiciales (Tesis de jurisprudencia firme número 431, p. 771 del Apéndice al tomo XXXVI del S. J. F.).

"Su independencia del Poder Judicial igualmente ha sido expresa y sistemáticamente reconocida por la Suprema Corte."

El giro de la Suprema Corte es importantísimo, como veremos en seguida.

Si las juntas son órganos jurisdiccionales no pueden ser tribunales de conciencia.

Antes de 1924 la Corte llegó a decir que: "Los miembros de estas juntas, que no constituyen un tribunal de derecho (ya vimos que las Juntas se consideraban autoridades administrativas) fallan conforme a su conciencia y de acuerdo con lo que su prudencia les aconseja, porque esta clase de negocios, por su índole y sencillez, no reclaman conocimientos jurídicos para resolverlos" (Semanao Judicial de la Federación, tomo XVI, p.. 248).

De aquí debmos deducir, interpretando esto a contrario sensu, y para que exista un principio de congruencia, que a partir del momento en que las Juntas fueron consideradas como auténticos órganos jurisdiccionales, dejaron de ser tribunales de conciencia.

Por otra parte, podemos agregar que es correcto que la Corte haya seguido sosteniendo, a partir del momento en que cambió su criterio, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales. Son diversos los argumentos que se pueden emplear para justificar la afirmación.

El razonamiento de la Corte, ya mencionado, en el sentido de que no debían ser consideradas las Juntas como Tribunales de Derecho, por estar los trabajadores y los patrones en la posibilidad de no someterse al arbitraje o no acatar el laudo que se pronunciara, fue francamente precario, pues sólo atendía a un aspecto parcial de lo que caracteriza a un órgano jurisdiccional. Pero suponiendo sin conceder que la Corte haya tenido razón, en la actualidad carecería de base el argumento, pues tal posibilidad por parte de los trabajadores y los patrones ha quedado reducida a su mínima expresión desde 1962 en que el Presidente Adolfo López Mateos promovió importantes reformas a las fracciones XXI y XXII, entre otras, del artículo 123 constitucional, mismas que fueron aprobadas por el Poder Constituyente.

Desde el punto de vista, y atendiendo a la naturaleza de las funciones, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales porque realizan el interés jurídico no satisfecho, llevado al proceso, mediante la aplicación de una norma de derecho que soluciona el conflicto.

Vista la naturaleza jurídica de las Juntas, lo que se ve como un presupuesto necesario para éste estudio, me voy a referir, ahora, a la valoración de las pruebas en el procedimiento laboral.

Al ocuparnos de los sistemas de valoración de las pruebas en general, apunte que el artículo 885 de la Ley, aparentemente es vinculatorio de la libre convicción, cuando dice que: "El señalamiento de los hechos controvertidos."

Pues bien, esta disposición tiene su origen en la Ley Federal del Trabajo de 1931, correspondiéndole como número de artículo el 550. De ahí que sea oportuno acudir a la Exposición de Motivos de dicha Ley para ver qué encontramos sobre el

particular. "La exposición nos dice que la apreciación de la prueba "en conciencia" significa plenamente que al apreciarla no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una convicción sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio." (39).

Como se ve, la Exposición de Motivos no se fue a los extremos, es decir, no acogió la rigidez de las pruebas legales, ni se inclinó hacia el sistema de libre convicción.

La Suprema Corte, por su parte, se ha encargado, poco a poco, de ir precisando el alcance de tan importante cuestión.

Ha sentado una jurisprudencia que si la leemos sin un análisis, aunque sea superficial, nos llevaría a concluir que coincide con la Exposición de Motivos de la Ley de 1931. La jurisprudencia en cuestión dice así: "Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a las Juntas para apreciar las pruebas de conciencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas que se le rinda, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuáles son las razones de carácter humano que han tenido que llegar a tales o cuales conclusiones."

Sin embargo, si bien se ve, la jurisprudencia toca incidentalmente el asunto relativo a la conciencia, pues los conceptos de violación hechos valer en los juicios de amparo respectivos, se hacen consistir en la omisión de estudio, por parte de las Juntas, respecto de alguna o algunas de las pruebas ofrecidas.

En realidad, el verdadero criterio jurisprudencial de la Corte acerca de la valoración de las pruebas en materia laboral, se manifiesta en la tesis jurisprudencial, que común al Pleno y a la Sala, vamos a transcribir. "Tratándose de la facultad de los jueces para la apreciación de las pruebas, la legislación mexicana adopta el sistema mixto de valoración, pues si bien concede arbitrio al juzgador, para la apreciación de ciertas pruebas (testimonial, pericial o presuntiva), ese arbitrio no es absoluto, sino restringido por determinadas reglas basadas en los principios de la lógica, de las cuales no debe separarse, pues al hacerlo su apreciación, aunque no infrinja directamente la Ley, si viola los principios lógicos en que descansa, y dicha violación puede dar materia al examen constitucional."

Todo dicho nos lleva de la mano para concluir que en nuestros días resulta una quimera pensar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de conciencia, así como que impera el sistema de libre convicción en la apreciación de las pruebas. Nuestra afirmación es categórica: los Tribunales que nos ocupan son de derecho; el sistema que impera en la valoración de las pruebas es el de la sana crítica.

CAPITULO IV.- LA PRUEBA TESTIMONIAL.

Sumario.- 1.- Antecedentes Históricos. 2.- Concepto y Definición. 3.- Quiénes pueden fungir como testigos. 4.- Requisitos en su ofrecimiento y desahogo. 5.- Las Tachas de Testigos.

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

En la época antigua y específicamente en el Derecho Romano, la prueba testimonial llegó a considerarse como la prueba fundamental o esencial por excelencia, pero esto, obedeció al decir de algunos historiadores, porque era el único medio de prueba que se contemplaba en el campo del Derecho. Se afirma hasta cierto punto con razón, que la importancia de la prueba testimonial en el transcurso del tiempo ha venido de más a menos. Algunos procesalistas con marcada agudeza como Porras López, sostienen "que la prueba testimonial o testifical en realidad es una de las que se encuentran más desprestigiadas en nuestros días, debido fundamentalmente a la crisis moral del régimen económico social en que vivimos. Nos consta, sigue diciendo el procesalista, que los verdaderas testigos con frecuencia caen en contradicciones involuntarias, ante un interrogatorio tendencioso y hábil y los testigos falsos (testigos de profesión) pero bien preparados por los abogados producen declaraciones que son pautas para la favorable sentencia definitiva. Hasta aquí lo expuesto por el Maestro Porras López." (40).

Es innegable que lo manifiesto por el tratadista, tiene una gran dosis de verdad, pero no es menos cierto, que es imposible prescindir de dicha prueba testimonial. Al decir de algunos jurisconsultos la prueba testimonial podrá considerarse un mal necesario, en la relación jurídico procesal, para la decisión de la controversia.

Muy a pesar de su mala fama, en la vida diaria de los negocios existen infinidad de conflictos, que sólo pueden dirimirse o resolverse a través de la prueba testimonial

40).- Ross Gamez Francisco., Derecho Procesal del Trabajo., Cárdenas Editor y Distribuidor, México., 1991. Pág. 384.

por ser la única probanza existente. La autoridad debe de valorar la prueba testimonial y para restarle o negarle validez, tiene que valerse de razonamientos que se deriven del propio desahogo de la prueba o de las circunstancias especiales que rodean al testigo, más no de razonamientos metajurídicos, porque las Juntas ciertamente son autónomas para fijar hechos, pero siempre y cuando esos hechos se encuentren en el expediente. Ya se ha manejado que, lo que no está en el expediente, no está en la vida jurídica. Tan es importante la prueba testimonial a pesar de su desprestigio, que el declarar como testigo de acuerdo con nuestro sistema de Derecho Vigente es una obligación de Orden Público y un deber de todo ciudadano. Ya que inclusive pueden emplearse los medios de apremio para vencer su resistencia a fin de que comparezca ante la autoridad a emitir su declaración.

Es por otro lado importante el nombre del testigo, porque cuando menos en nuestro sistema de Derecho Mexicano, es el elemento indispensable para la identificación de los testigos y su citación. En materia laboral, no existe la sustitución de testigos al no contemplarlo nuestras leyes vigentes. Ciertamente que las leyes civiles establecen tal institución, pero aún en el supuesto de aceptar al derecho común como fuente supletoria del Derecho Laboral, de ninguna manera podríamos aceptar a la sustitución de testigo, porque la supletoriedad no puede llegar hasta el grado de integrar una nueva institución en la Ley que suple, porque por principio general de derecho el silencio absoluto de la ley, implica la negación del Derecho. Los anteriores comentarios los consideramos necesarios para recomendar, que se tenga sumo cuidado en consignar y verificar el nombre correcto de los testigos, ya que una equivocación en ese sentido produce el declarar desierta o desechar la probanza en el momento de su desahogo. Al respecto la Corte en varias ejecutorias ha sostenido que deben examinarse precisamente los testigos que hayan sido ofrecidos y no otros de distinto nombre, sin que obste el argumento de que el oferente se equivocó de nombre al designarlos, porque la técnica procesal laboral establecida en la Ley Federal del Trabajo, infiere que una vez ofrecida la testimonial y cerrado el ofrecimiento de pruebas, la parte oferente no puede substituir los testigos ofrecidos por otros, en sustitución, sería posible el

abuso de los litigantes inescrupulosos, permitiendo el desahogo de otra prueba testimonial distinta de la ofrecida, después de cerrado el ofrecimiento de pruebas.

Por último respecto de la prueba testimonial, es conveniente manifestar que la ley actual reglamentó el testimonio singular en su artículo 820 recogiendo en parte el criterio jurisprudencial que invariablemente se había venido sosteniendo para darle validez. Es importante destacar que para que pueda tener eficacia dicha probanza deberá ser el único que se percató de los hechos, de tal suerte que si se ofrece una prueba testimonial múltiple que por azahares del destino y deserción de los testigos se llega a su desahogo con uno de ellos, dicha probanza no tendrá la más mínima validez en aras del precepto mencionado.

2.- CONCEPTO Y DEFINICION.

"Según Pallares testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo." (41).

A diferencia de la prueba confesional, el testigo tiene que ser una persona extraña al juicio, porque como se afirma, nadie puede ser testigo en contra de sí mismo, dado que las declaraciones de las partes en la relación jurídico procesal, de ninguna manera constituyen prueba testimonial, sino más bien una confesión.

"Según Caravantes la palabra testigo proviene de testando que quiere decir declarar o explicar según su momento lo que es más propio, dar fe a favor de otro para confirmación de una causa o bien sobre el estado de la causa. Chiovenda afirma, que el testigo es una persona distinta de los sujetos procesales a quien se le llama a exponer al juez, las

41).- Ib. Idem. Pág. 382.

observaciones propias de los hechos ocurridos, de importancia para el proceso. Y por su parte Goldmischdt manifiesta que testigo es toda persona distinta de las partes y de sus representantes legales que deponen sobre sus percepciones sensoriales concretas relativas a hechos y circunstancias pretéritas. Para Rafael de Pina la palabra testigo, se toma en derecho en dos acepciones: una que se refiere a las personas que necesitan concurrir a la celebración de determinados actos jurídicos y otra que alude a las personas que declaran en juicio. En la primera de estas acepciones, los testigos constituyen una solemnidad...en la segunda un medio de prueba." (42).

"El Maestro Porras López, afirma que testigo es la persona extraña al juicio que declara acerca de los hechos o cosas controvertidas en la relación procesal." (43).

De los anteriores conceptos podemos desprender una verdad incontrovertible desde el punto de vista del Derecho Procesal: testigo tendrá que ser necesariamente una persona extraña al juicio. El circunscribir la definición de testigo a los hechos controvertidos, tal como lo concibe Eduardo Pallares y Armando Porras López, es limitar injustificadamente el concepto, ya que dejaría por fuera infinidad de testimoniales que declaran en un proceso sin referirse a hechos controvertidos y que no por ello dejarían de tener tal carácter. En nuestra opinión, nos parece mucho más correcta la definición o concepto que adoptan Goldmischdt y Chioventa, que comprenden con toda su amplitud la institución de la probanza que se comenta.

No debemos confundir el concepto de testigo con la declaración en sí o testimonio, porque según comenta "Hernando Devis, testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa de una persona que no es parte en el proceso en que aduce hace el Juez, con fines procesales sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza." (44).

42).- Ib. Idem., Pág. 383.

43).- Ib. Idem., Pág. 383.

44).- Ib. Idem., Pág. 384.

Por su parte Luis Muñoz, dice que "la prueba testimonial consiste en la declaración que personas que no son parte en el proceso, hacen de los hechos por ellas presenciados o conocidos a fin de determinar la verdad o falsedad de los mismos." (45).

En tal cuestión, también se debe entender por Testimonio es lo testificado, lo que se afirma o se niega.

En efecto, testimonio no es otra cosa que la declaración personal que hace en el proceso laboral quien no es parte en el mismo, sobre hechos ocurridos que vio y le constan.

Esta prueba tiende a acreditar la veracidad de los hechos controvertidos mediante el dicho de terceros, que se denominan testigos.

En resumen podemos afirmar que esta prueba consiste en la declaración que hace a la Junta una persona que no es parte en el juicio sobre los hechos litigiosos que le constan o presenció, con la que el oferente, trata de acreditar las afirmaciones y defensas consignadas en la demanda y en la contestación.

3.- QUIENES PUEDEN FUNGIR COMO TESTIGOS.

Existen infinidad de clases de testigo, teniendo en cuenta tanto la calidad de su persona como la de sus declaraciones o las relaciones que mantiene con las partes. Así tenemos que los jurisperitos han clasificado a los testigos en idóneos, que son aquellos que por sus condiciones personales y el conocimiento de los hechos controvertidos merecen fe en lo que declaran, testigos abonados los que no teniendo tacha legal y no

45).- Ib., Idem., Pág. 384.

pudiendo ratificar su declaración, por haber muerto o hallarse ausente, es tenido por idóneo y fidedigno mediante la justa apreciación que se hace de su veracidad.

"Testigo auricular o de oídas, es aquel que no conoce personalmente los hechos sobre los que declara. Testigo instrumental aquel que concierne a la verificación de un acto jurídico como uno de los requisitos necesarios para la validez del mismo. Testigos judiciales, los que declaran en los tribunales. Testigo falso, aquel que falta maliciosamente a la verdad en sus disposiciones, sea negándola o sea diciendo algo contrario a ella. Testigos singulares, testigo necesario, etc."(46).

De las anteriores clasificaciones, algunos procesalistas los ubican en tres especies a saber: Testigos antefactum, testigos infacto y testigos postfactum.

Las reglas relativas al ofrecimiento de la prueba testimonial se encuentran consignadas en el artículo 813 que establece: "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 justificados que le impidan presentarlos directamente. III.- Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. 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 en lo que sea aplicable".

La fracción I del artículo corresponde en parte a la fracción II del artículo 767 de la Ley de 1970, con la variante importante de que reduce el número de testigos de cinco a tres por cada hecho controvertido que se pretenda probar. Este es otro de los ejemplos clásicos de la tendencia sectorial de las reformas de 1980, porque si tomamos en cuenta que la carga de la prueba como lo hemos visto le corresponderá casi siempre en su totalidad al patrón, entonces podremos entender que la reducción de referencia se hizo con el evidente propósito de afectar sus intereses y no podemos menos que pensar tal tendencia, porque no nos explicamos el porqué de dicha limitación, ya que si se hubiese querido buscar una mayor economía procesal, la limitación del número de testigos en todo caso debería de haberse hecho en su desahogo o recepción, más no en su ofrecimiento. Si aceptamos la realidad práctica de la dilación normal de los conflictos en donde siempre ha existido un gran porcentaje de deserción de los testigos presenciales de los hechos, habremos de comprender la importancia de la medida que en la mayoría de los casos va a propiciar que el patrón quede en un palpable estado de indefensión, máxime cuando que de las propias reformas procesales y específicamente del artículo 820, un sólo testigo en esos supuestos jamás podrá tener fe probatoria. Siempre recomendaremos que en casos de conflictos no se dependa exclusivamente de la prueba testimonial, pues el grado de riesgo será sumamente elevado.

Pues la declaración del testigo es necesario distinguir la importancia objetiva y la atendibilidad. La importancia objetiva depende de la importancia de los hechos a que se refieran las observaciones del testigo, y que pueden ser hechos jurídicos, esto es, de importancia inmediata para la causa, o hechos simples; de las condiciones en que las observaciones del testigo hayan podido originarse, según las circunstancias del caso; y de ser esas observaciones inmediatas o mediatas (testigo ocular, presencial; testigo de oídas o de referencia). La atendibilidad, en cambio, consiste en la mayor o menor correspondencia de las declaraciones del testigo con las observaciones efectivamente hechas, correspondencia que puede faltar, por las condiciones actuales de la mentalidad del testigo, o por un deliberado propósito de mentir.

4.- REQUISITOS EN SU OFRECIMIENTO Y DESAHOGO.

En virtud de las modificaciones procesales de 1980, sólo podrán proponerse TRES testigos, por cada hecho controvertido, anteriormente se permitían cinco.

Consideramos omisa a la Ley Federal del Trabajo vigente en cuanto no aclara cuando debe la Junta intervenir y cómo debe resolver, cuando las partes propongan más de tres testigos por cada hecho controvertido.

Estimo que debe reglamentarse en la Ley, la facultad de la Junta para intervenir sobre la cuestión comentada.

Pudiera adicionarse la fracción I del artículo 813 de dicho Ordenamiento Laboral para quedar así: Fracción I: "Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar. Si se proponen más de tres la Junta, dentro de las cuarenta y ocho horas de ofrecida dicha prueba, requerirá a la oferente, para que dentro del término de veinticuatro horas de notificado el acuerdo respectivo, excluya y limite el número de los testigos propuestos; con el apercibimiento que de no hacerlo, lo hará la Junta, desechando a los últimos testigos propuestos que excedan del número de tres.

El testigo siempre deberá dar la razón de su dicho con respecto a cada pregunta, si no lo hace, la Junta lo requerirá para que lo haga; esto quiere decir que el testigo deberá explicar por qué y cómo, sabe lo que declara.

El testigo deberá identificarse debidamente, si lo exige la parte contraria, lo que generalmente se estima conveniente pedirlo.

Al proponer esta prueba el oferente señalará los nombres y domicilios de cada uno y deberá hacer que concurran al día del desahogo de la prueba. Si no puede presentarlos directamente el oferente, solicitará que sean citados por la Junta, y señalará las causas que le impiden presentarlos directamente.

Si el testigo es algún alto funcionario público, podrá emitir su declaración mediante oficio.

Las preguntas se harán al testigo verbalmente y en forma afirmativa y siempre deberán tener relación directa con los hechos controvertidos.

Según la Corte, es ineficaz la declaración de testigo que no expresa las razones de su dicho ni de sus declaraciones se desprende las razones por las cuales haya conocido los hechos sobre los que declara.

La Junta, cuando lo estime conveniente, también podrá examinar directamente al testigo.

Tanto las preguntas como las repreguntas y sus contestaciones se harán constar textualmente en autos.

En primer lugar interrogará al testigo el oferente de la prueba y después la parte contraria a través de las repreguntas y previa su declaración de pertinencia por parte de la Junta.

En los juicios laborales el patrón puede proponer como testigos a sus empleados de confianza de la propia empresa y el trabajador también puede ofrecer como sus

testigos a los directivos o representantes del sindicato.

Cuando el testigo no hable español, su declaración la rendirá mediante intérprete que nombrará la Junta.

Si un testigo debidamente citado y apercibido no concurre a declarar, la Junta podrá hacerlo comparecer por la policía.

De acuerdo con nuestra legislación vigente y la jurisprudencia, pueden las Juntas resolver una controversia laboral con la declaración de un solo testigo cuando en él concurren características de veracidad y honradez, cuando sea el único testigo que se percató de los hechos controvertidos, o sea el único que concurrió a la Junta a declarar. En estos casos su declaración no debe estar en oposición con otras pruebas que obren en autos.

La prueba testimonial puede ser desahogada por medio de exhorto, al igual que la prueba confesional, cuando del testigo propuesto viva fuera del lugar de la Junta, y en este caso se a comparar por escrito el interrogatorio firmado por el oferente de la prueba, acompañando también una copia de las preguntas para la contraparte, a fin de que las conozca y pueda formular por la misma vía del exhorto, las repreguntas.

Es de suma importancia en las controversias laborales que los testigos propuestos y admitidos, sean previamente aleccionados y preparados por el abogado de la parte que los presenta, pues con frecuencia y sobre todo si se trata de personas no avezadas en estos menesteres legales, su mismo estado de nerviosismo cuando se ven frente a los tribunales del Trabajo, les hace manifestarse sin claridad o en forma dudosa o contradictoria, pudiendo ser considerados carentes de veracidad o como testigos falsos, sin serlos.

Puede resultar muy útil recordar que en la praxis de la prueba testimonial la contraparte puede previamente a la declaración del testigo, interrogarlo exclusivamente sobre su "IDONEIDAD" como testigo, con la finalidad de lograr demostrar que es un testigo interesado, preparado, vinculado a la parte proponente, es decir, no IDONEO, a efecto de hacer dudoso, parcial o no creíble su dicho después de este interrogatorio sobre su IDONEIDAD, se procederá a formularle las preguntas sobre la cuestión controvertida.

Sólo resta añadir con respecto a la identificación de los testigos que este requisito no debe señalarlo de oficio, la Junta; es a las partes a las que les corresponde exigirlo y en el caso de que el testigo no tenga ninguna identificación al momento del desahogo de esta prueba, la Junta le otorgará tres días para su identificación, sin que tenga obligación alguna de hacerlo mediante documentos oficiales.

En cuanto a los interrogatorios es terminante la jurisprudencia del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito que establece que si los testigos son interrogados a tenor de un pliego el cual no solamente sugiere al testigo la respuesta sino que afirma detalladamente los hechos por lo que los testigos se concretan a responder que sí, dicha circunstancia resta credibilidad, porque no se advierte que sea el testigo quien informe sobre los hechos.

Por otra parte, la falsedad en declaración judicial se encuentra prevista y sancionada por el artículo 247, Inciso II del Código Penal vigente, que prescribe que se impondrá de dos meses a dos años de prisión o de 60 a 270 días de multa, al que examinado por la autoridad judicial como testigo, faltare a la verdad.

La prueba testimonial se puede declarar desierta cuando la parte que la propuso se haya obligado a presentar al testigo y no le presente el día y hora señalado para el

desahogo de dicha prueba; pero cuando el testigo haya sido citado legalmente por la Junta, deberá ésta hacer efectivo el apercibimiento consignado en el citatorio y dictar las medidas que juzgue convenientes para hacer que el testigo comparezca a rendir su declaración de conformidad con lo establecido en el artículo 819 de la Ley Laboral.

Con relación a la prueba testimonial no hay que olvidar que es criterio de los tribunales del trabajo que los testigos son considerados carentes de credibilidad cuando en sus declaraciones relatan hechos sobre los que no se les interrogó, pues ello denota aleccionamiento.

En cuanto a la sustitución de los testigos propuestos, si puede legalmente sustituirse un testigo por otro en el momento del desahogo de esta prueba, pues según criterio jurisprudencial tal hecho no deja en estado de indefensión a la contraparte quien está en aptitud de repreguntar y formular las tachas que advierta al conocer sus generales, siendo aplicable con su espíritu la tesis de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación relacionada con la jurisprudencia 395, pág. 1186, Apendice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1975, Tercera Sala, pues si en materia civil que es más rigorista se puede substituir a un testigo, con mayor razón en materia laboral, cuyo procedimiento está investido de mayor liberalidad. (Segundo Tribunal Colegiado del Noveno Circuito; amparo directo 346/91.- Unanimidad de votos.-Octava Epoca.-Tomo IX. Enero 1992. Pág. 228).

También debemos recordar la importancia que tiene la razón fundada que dé el testigo a su dicho, ya que debe demostrar que resulta creíble su presencia en el lugar de los hechos y los motivos por los cuales dice conoció los sucesos sobre los que declara, pues si no expresa dichas circunstancias su declaración resultará ineficaz.

Ahondando mayormente, quizá esta prueba, tal vez la más socorrida, para alcanzar su finalidad de formar plena convicción en el juzgador debe reunir varios

requisitos, a saber: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se rinda ante el órgano jurisdiccional: que sea plural; que haya idoneidad; que exista uniformidad, y que se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Esto es en términos generales, pues ocasión tendremos de advertir matices en cada requisito.

Respecto a lo primero, o sea que tenga la naturaleza de una prueba testimonial, queremos decir que lo dicho por los testigos debe ser una escueta narración de los hechos, sin que se ponga en juego ningún conocimiento técnico de los testigos, ni que los mismos pretendan obtener conclusiones de su narración. Sobre el particular, la Corte nos señala que: "Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascendencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de su percepción y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del Derecho."

Acerca del segundo requisito, esto es, que la prueba testimonial se rinda ante la Junta del conocimiento, es un requisito sine qua non,. Lo expresado se corrobora con el criterio de la Corte: "Si bien es cierto que un acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, es una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio

laboral, también lo es que si se ofrecen como testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los hechos relatados en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y a si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, esa prueba documental queda perfeccionada y en esas circunstancias sí debe dársele pleno valor probatorio."

Por lo que se refiere al tercer requisito, es decir, que la prueba sea plural, queremos dar a entender que deben ser varios los testigos que declaren para acreditar un solo hecho.

En torno a la pluralidad es preciso, sin embargo, señalar las distintas circunstancias que se pueden presentar.

La pluralidad tiene un límite, pues ya sabemos que no se pueden presentar más de tres testigos por cada hecho que se pretende probar (frac. I. Art. 813). Ahora bien, la contravención a lo anterior no debe ser motivo de invalidez de la prueba. Este criterio ha sido sostenido por el Tribunal Colegiado del Noveno Circuito: "Si bien la fracción II del artículo 767 (hoy frac. I. Art. 813) de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la recepción de la prueba testimonial no podrán presentarse más de cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar; la contravención a esa disposición, es decir, el ofrecimiento debe ser motivo de un mayor número de testigos a esa cantidad, no debe ser motivo para desechar la prueba, sino solamente para limitar su número a la cantidad legalmente permitida".

Abordando sobre el mismo requisito de pluralidad, encontramos una importante excepción que consiste en la posibilidad, bajo ciertas circunstancias, de que haga prueba un testimonio singular. La Suprema Corte expone esta idea en los siguientes términos: "Si bien es cierto que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia estableció, en la tesis de jurisprudencia número 185, que aparece publicada en la página 173, Quinta Parte, de la

Compilación de 1965, que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal si en el mismo concurren circunstancias que son garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones que pueden reunirse en el testigo, y las cuales, siendo de por sí indudables, hacen que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan, no es menos cierto, sin embargo, que única y exclusivamente cuando las Juntas estiman, en conciencia, que el testimonio de una sola persona es suficiente para producirles la íntima convicción de que es cierto el hecho sobre el que depone, puede aceptarse que en materia laboral, por excepción, un testimonio aislado integra prueba plena; pero cuando las Juntas, haciendo uso de la facultad de apreciar en conciencia las pruebas, consideran que la declaración de un solo testigo es insuficiente para integrar prueba plena, la Cuarta Sala no puede substituir su criterio al de las Juntas, por impedirlo el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo".

Recogiendo las reformas procesales el criterio jurisprudencial, el artículo 820 confirma lo transcrito. En efecto, el citado artículo nos dice que: "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."

Pasando al requisito de la idoneidad, tenemos que ésta se manifiesta como el cúmulo de circunstancias que atañen al testigo, circunstancias que hacen suponer que su testimonio es imparcial y es veraz. Por ello la Corte ha dicho que: "Si determinada persona

que interviene como testigo en un litigio externa su opinión en el sentido de que desea que gane el juicio su presentante, la particularidad de que se dude de que sea imparcial, resulta precisamente de la actitud del testigo, pues su deseo habrá de inclinarla a apartarse de la sinceridad en su declaración, o por lo menos ésta carece de la idoneidad que requiere la ley para que sea creíble sin reserva alguna."

De acuerdo con lo expuesto sería lógico concluir que entre el testigo y el oferente de la prueba no deba haber nexos de amistad ni de dependencia. Sin embargo, la Corte se ha encargado, con criterio amplio, de atenuar el rigor de este principio.

En este orden de ideas, este Alto Tribunal ha considerado que no invalida la prueba el hecho de que haya amistad, no íntima, entre el testigo y el oferente: "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 pleito".

Con el amplio criterio a que me he referido, combinando las situaciones descritas, y por equidad procesal, la Corte ha considerado que la amistad unida a la dependencia económica no son razón, en sí mismas, para invalidar un testimonio: "No es bastante para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de que los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto de ésta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esta sola razón y sin ningún otro motivo fundado el dicho de tales testigos, se daría lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus

declaraciones serían desestimadas en el caso de que, respecto de ellos, concurriesen las circunstancias indicadas."

Otro requisito, que debe satisfacer la testimonial es el de uniformidad, es decir, que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, así como de cada uno de los litigios coincida en su dicho al contestar las preguntas y las repreguntas.

El último requisito involucra la necesidad de que el testigo manifieste la razón de su dicho, aunque vale la pena aclarar que tal manifestación no debe ser "sacramental". Al respecto, manifiesta el Tribunal Colegiado del Décimo Circuito: "La prueba testimonial consiste en la declaración que rinde una persona, que encontrándose presente al ocurrir un hecho lo oiga, lo vea o de cualquier modo directo tome conocimiento de su existencia por medio de los sentidos y que al deponer repita lo que pudo captar, proporcionando información en relación al hecho que presencié o escuché, y dicha persona debe tener, además del conocimiento de los hechos controvertidos, determinadas condiciones personales, lo cual hará, en su caso, que merezca fe respecto de lo que declara; por lo que es obvio que el testigo debe manifestar los motivos específicos por los cuales conoció los hechos, materia de su deposición, o sea dar la razón de su dicho; pero ello no puede significar, en modo alguno, que necesariamente tenga que especificar sacramentalmente, al concluir su deposición, que da la razón de su dicho, ya que en materia laboral ningún rigorismo formal debe limitar la apreciación que la Junta haga del material de prueba; y, por ende, si en la repreguntas que se le formularon al testigo, explica los motivos o razones por las cuales tuvo conocimiento de los hechos, es patente que da la razón de su dicho."

Estos son, pues, los requisitos que deben cumplirse con las modalidades que hemos indicado, para que la prueba testimonial tenga plena eficacia. Si no quedan satisfechos, la prueba debe naufragar. Sin embargo, la Junta tiene la obligación de

señalar los motivos por los que no atribuye valor a la prueba: "La facultad que el artículo 775 de la vigente Ley Federal del Trabajo concede a las Juntas para apreciar las pruebas en conciencia, no las autoriza para desestimar las declaraciones de un grupo de testigos con la sola afirmación dogmática de que incurrieron en contradicciones, pues tal proceder es contrario a lo que dispone el invocado precepto legal."

Para afirmar lo dicho el art. 815 de la Ley Federal del Trabajo establece para el desahogo de la prueba testimonial lo siguiente:

a) El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo que esté imposibilitado físicamente a presentarlos, y la Junta procederá a recibir su testimonio.

b) El testigo deberá identificarse ante la Junta cuando así lo pidan las partes si no puede hacerlo en el momento de la audiencia, la Junta le concederá un término de tres días para tal efecto (interrumpe el anterior criterio del Tribunal Colegiado del Primer Circuito en Materia de Trabajo, que establecía la falta de fundamento legal para exigirles a los testigos su identificación), ya que por seguridad jurídica los testigos deben ser las mismas personas que fueron ofrecidas por las partes.

En caso de que el testigo no se identifique de manera alguna, ante la falta de fundamento, es ilegal e improcedente la deserción de la prueba; sin embargo la Junta en su valoración del laudo debe restar validez a una probanza incierta.

c) Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueron ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de la Ley (tratándose de testimonial por exhorto o de

funcionario público) el aislamiento de los testigos impide se trasmitan la declaración.

d) Después de tomarle al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los falsos declarantes, se hará constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que trabaja y a continuación se procederá con su declaración.

e) Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con la litis, que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contestación.

Cabe recordar, que conforme al artículo 781 de la Ley de la materia, aunque inobservable en la práctica, las partes pueden libremente interrogar y hacerse mutuamente las preguntas que estimen pertinentes.

f) Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente podrá examinar directamente al testigo. Para el mejor esclarecimiento de la verdad.

g) Las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente, para su correcta apreciación.

h) Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, en todo caso la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven implícita. Es indispensable este requisito, ya que debe negarse valor probatorio a los testigos que no manifiesten los motivos y razones por los cuales tuvieron conocimiento de los hechos sobre los que depusieron.

i) 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, será leída por el funcionario e imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse el acta en la sustancia, ni en la redacción.

Este artículo es también uno de los preceptos que revisten una singular importancia en las reformas, al reglamentar el desahogo de la prueba testimonial. La fracción I de dicho precepto, corresponde a la fracción I del artículo 767 de la Ley de 1970, conservando la obligatoriedad de presentar a los testigos en la audiencia de recepción, a menos que hubiesen manifestado su imposibilidad para presentarlos directamente. La fracción II establece una innovación en relación con la Ley de 1970 que se considera positiva, aún cuando aparece confusa en cuanto a las consecuencias del incumplimiento a los supuestos jurídicos que dicha fracción encierra.

En efecto, se impone la obligación para el testigo de identificarse ante la Junta, cuando así lo pidan las partes y en caso de no hacerlo la Junta le concederá 3 días para ello pero no nos dice el precepto cual será la consecuencia en caso de que no se cumpla con dicha prevención, por lo que cabría preguntarnos ¿Se tomará en cuenta dicha probanza para su valoración? ¿Quedaría a juicio de la Junta tomarla o no en cuenta? ¿Se tendrá por una probanza desierta o como no desahogada? Estos interrogantes tendrán por fuerza que ser cuestionados y resueltos en la vida diaria de los negocios.

La fracción III del precepto, incluye un formalismo difícil de entender en un momento dado, cuando previene que los testigos serán examinados por separado en el orden en que fueran ofrecidos, y de que los interrogatorios se formularán oralmente salvo el caso de testigos cuya prueba testimonial se desahogue por exhorto o se trate de funcionarios públicos. El primer párrafo de dicha fracción no es entendible y se antoja un mero capricho del legislador sin ninguna justificación doctrinaria o jurídica, ya que el orden de los factores no

altera el producto. El segundo párrafo puede suponer que el formular oralmente las preguntas dará más autenticidad a la declaración por su impremeditación, pero tal circunstancia también se traduce en una mera trivialidad en la práctica, porque nada impide que se prepare a los testigos conforme a un interrogatorio, que a la postre será vertido en forma oral en la audiencia.

Si tal prevención se hace en función de refrendar el proceso oral como una característica del Derecho Procesal Laboral, también se considera impráctico e intrascendente, pues con el mismo criterio todos los demás actos jurídicos desde la demanda, contestación y ofrecimiento de pruebas, tendrían que ser vertidos en forma oral en las audiencias. La fracción IV introduce la protesta y las generales del testigo, y aquí hacemos una llamada de atención respecto del comentario que se hizo en relación con el artículo 722 de las reformas. La fracción V del precepto que se comenta se considera muy importante al establecer los requisitos formales respecto de la manera de como deberán hacerse las preguntas a los testigos, contradiciéndose abiertamente con lo previsto por el artículo 781 de las propias reformas, que contiene las reglas generales para las pruebas y que expresamente faculta a las partes para interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las mismas.

Por consiguiente, la fracción que se analiza, se opone a la regla general al condicionar que el interrogativo sea responsivo, particularizado e impremeditado, so pena de desechar las preguntas mencionadas. Suponiendo que atendiendo al principio general de derecho, de que dentro de un mismo código deben interpretarse los preceptos aparentemente contradictorios de tal manera que ambos surtan sus efectos, debemos de concluir necesariamente con la preeminencia de la fracción V del artículo 815 sobre el artículo 781, ya que la primera contiene la regla especial, mientras que la segunda la regla general. Las siguientes fracciones reglamentan la forma y manera en que deberá desahogarse la probanza con la aclaración de que una vez ratificada la declaración no podrá variar ni en la substancia ni en la redacción, así como también que las preguntas y respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras y de que la Junta únicamente deberá solicitar la razón

de dicho respecto de las respuestas que no la lleven en sí misma. Respecto de la fracción IV cabría preguntarnos si el auxiliar que esté desahogando la prueba podrá examinar directamente al testigo, toda vez que dicha facultad por disposición expresa de la Ley se le confiere exclusivamente a la Junta. Como comentario adicional solo resta manifestar respecto de este artículo, que la fracción VI fue modificada en su redacción por la Comisión Dictaminadora de la Cámara de Diputados con los términos "primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes".

5.- LAS TACHAS DE TESTIGOS.

Sobre la tacha de los testigos debemos convenir que tachar significa poner reparo, impugnar, objetar.

La "tacha" de los testigos, que son las causas o motivos que nulifican o invalidan la eficacia de sus testimonios, se debe hacer valer dando la razón de por qué mintió el testigo o por qué es falso su dicho, y se debe alegar al término de la recepción de la probanza, se debe hacer oralmente esta impugnación o tacha, debiéndose tener especial cuidado que se asiente debidamente en el acta que al efecto se levante, a fin de que el juzgador la tenga presente al resolver y también para los efectos de la interposición en su caso, del juicio de amparo.

También pueden tacharse los testigos por escrito, pero siempre antes de concluir la etapa de desahogo de pruebas.

En cuanto a los motivos de tachas de los testigos en el juicio laboral como la Ley no los señala, deberá interpretarse que puede constituir motivo de tacha, cualquier circunstancia que afecte la credibilidad de lo declarado. Las tachas pueden ser absolutas o relativas, cuya significación y eficacia serán examinadas por la Junta en el laudo que resuelve la controversia laboral.

Las pruebas que justifican la TACHA de los testigos se presentan y reciben en la audiencia de desahogo de pruebas que señala la Ley Procesal Laboral. Las tachas no deben referirse a lo dicho o declarado por el testigo, sino a los motivos, causas o antecedentes, generalmente personales, que pueden influir en su declaración afectando su credibilidad

Por disposición expresa del artículo 1006 de la Ley Federal del Trabajo, al trabajador o Patrón que en juicio laboral presente testigos falsos se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de ocho a ciento veces el salario mínimo general. Si se trata del trabajador la multa será sólo del salario de una semana.

La jurisprudencia reconoce como válidos en el procedimiento laboral el dicho de los testigos llamadas ocasionales, siempre que expliquen razonablemente por qué se encontraban en el lugar de los hechos.

En cuanto a la identificación del testigo, el artículo 815, frac. II dispone: "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".

La imprecisión de la citada disposición legal ha hecho que algunas juntas difieran el desahogo de la prueba por tres días para que se identifique y declare el testigo y otras, desahogan las prueba y otorgan tres días para la identificación del testigo y si no se identifica en ese término, tiene por no desahogada la prueba, o, no le otorga valor probatorio a la misma.

Infiriendose que el interés, el parentesco, la amistad, el odio, la relación laboral de confianza, los vínculos sociales o comerciales, etc., son algunas circunstancias que disminuyen la eficacia probatoria del testimonio, la Junta debe aclarar sospechoso al dictar su

resolución, exponiendo los argumentos de su libre determinación valorativa.

TESTIGO SINGULAR.

Con la reforma procesal de 1980, se introduce en la Ley la posibilidad, "bajo ciertas condiciones", de que un testimonio singular haga prueba plena, al respecto el artículo 820, indica: "Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

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

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

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

En ese orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación había sostenido que un solo testigo puede formar convicción en el tribunal, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad, pues no es solamente el número de declaraciones lo que puede evidenciar la verdad, sino el conjunto de condiciones indudables que pueden reunirse en el testigo haciendo que el declarante sea insospechable de falsear los hechos que se investigan (amparo 1768/79 Fructuoso Valero s. coags. 31 de enero de 1973).

Luego entonces, existe la difícil posibilidad de que las Juntas estimen que un testimonio aislado pueda constituir prueba plena, bajo determinadas exigencias de credibilidad, puesto que no existe la confrontación razonable con diversas declaraciones o

puntos de comparación esencial que permitan una valoración integral.

CONCLUSIONES.

CONCLUSIONES.

Hablar de la prueba referida a los procesos es, calificarla como el resultado final de todo proceso de la cual depende de la calidad de las mismas que son aportadas por las partes para conformarse como si fueren el corazón del proceso.

Ahora bien, si se trata de demostrar ciertos hechos, las pruebas deben ser las adecuadas para ello. Es así que en el caso del proceso del trabajo las Juntas, como juzgadoras pueden aceptar o rechazar las pruebas que ofrezcan las partes ya sea por improcedentes o intrascendentes o inútiles.

Como ya quedo precisado el objetivo esencial de la prueba es llevar al ánimo del juzgador una idea suficientemente clara de lo acaécido, es decir una reconstrucción histórica que le permita el conocimiento de la verdad, para poder fincar debidamente la resolución que dictará para solucionar el conflicto.

1.- Establecido lo anterior puedo establecer que la prueba testimonial en materia de trabajo es la más frecuentemente usada ante nuestros tribunales laborales, siendo precisamente su cotidianeidad lo que hizo necesario examinarla con detalle en esta investigación al igual que se reviste de una característica muy especial en comparación a otras áreas del derecho al exigirse que en su ofrecimiento se señale el nombre y domicilio de los testigos tal y como lo establece el artículo 813 fracción II de la Ley Federal del Trabajo lo que implica que la parte contraria identifique a estos y pueda coaccionar su voluntad previa a su asistencia para declarar, provocando o que no asistan o que aún constándoles los hechos manifiesten no conocerlos.

2.- Por otro lado no existe con efectividad una sanción que realmente sea aplicable de manera eficaz y rápida para aquellos testigos que no se identifiquen ante la

Junta a solicitud de las partes, es decir, que la Junta tenga una facultad más amplia en la ley laboral y así poder tener medidas más apremiantes y con resultados de mayor optimización, tal como lo establecido la fracción segunda del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Algo digno de considerarse es que el testigo una vez que se constituya en el local de la Junta se anuncie con antelación ante el funcionario indicado para llevar a cabo dicha diligencia o en su caso de imposibilidad por parte del servidor en mención, se estipulare la autorización de persona encargada de llevar a cabo dicha encomienda, para que toda vez se certifique de alguna manera que se trata de la persona citada para llevar a cabo el desahogo de la probanza, siempre constatando la identidad de la persona mediante identificación oficial que lo ampare y así poder llevar a efecto el desarrollo de la misma. Asentando por escrito la identificación de que se trata y sus características particulares.

4.- La fracción V del artículo 815 de la Citada ley restringe indebidamente la formulación de preguntas a los testigos lo que origina dilaciones en el desahogo de esta prueba, controversias y oposiciones interminables.

5.- En otra contextura es mi manifiesto mencionar que se reforme la fracción V del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo en el sentido de que se le cuestione al testigo, primero todas las preguntas y después las repreguntas, ello en virtud de evitar dilaciones, controversias y posiciones interminables.

6.- Vinculadas las propuestas una y dos se pudiera dejar en claro que ante la posible coacción de la parte contraria al oferente de la prueba hacia los testigos y la nula sanción a que se identifiquen como medio de identidad entre quienes fueron ofrecidos y de quienes aponen su atexto debiera reformarse el artículo 813 fracción segunda y artículo 815

fracción segunda dando la posibilidad que este medio de prueba pudiera ofrecerse y emitirse sin necesidad de dar los datos de identidad de quién deponga.

7.- Como consecuencia de lo anterior sería de más conveniencia que el oferente sólo baste señalar que ofrece dicho medio de prueba, esto debido a que al momento del desahogo sobre quienes presente, cabe la posibilidad de que por su contraria se formulen las tachas respectivas y repregunte sobre su idoneidad.

8.- Como se reglamenta el procedimiento de tachas a un testigo o se objetare de falso al concluir el desahogo y con la posibilidad de recibir pruebas esta disposición del artículo 818 de la Ley Federal del Trabajo también debiera reformarse para permitir que se ofrecieran con posterioridad para su acreditación ello en el término genérico de tres días al que alude el artículo 735 de la materia.

9.- Me adhiero a la distinción de Alcalá Zamora y Castillo que nos habla de tacha subjetiva y tacha objetiva, nos comenta cuando ambas ofrecen como nota común de afectar la credibilidad de la declaración tiene diferente alcance. La tacha subjetiva entraña la recusación del testigo por las causas señaladas en la ley; y la tacha objetiva consiste en la crítica del testimonio. Por ello se estima que la tacha subjetiva debería plantearse antes de rendir la declaración ya que después cabe aceptarla si es favorable, u objetar al testigo, si resulta contraria.

10.- En el proceso laboral mexicano esa tacha objetiva no tiene propiamente el carácter de tal, sino que se trata de la valoración del testigo negándole alcance probatorio, en cambio la tacha subjetiva, es inherente a la calidad del testigo y lo inhabilita, por lo que invalida su testimonio, en la inteligencia de que para la misma no están previstas causas de recusación en la ley, concurriendo en cualquier circunstancia personal que acredite la falsedad del testigo.

BIBLIOGRAFIA.

I) TEXTOS.

- 1).- Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, México 1994.
- 2).- Borrell Navarro Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo; Editorial Sista, 4ta. Edición, México, 1994.
- 3).- Cavazos Flores Baltasar, 38 Lecciones de Derecho Laboral; Editorial Trillas. 7ta. Edición, México, 1992.
- 4).- Cordova Romero Francisco; Derecho Procesal del Trabajo; Cárdenas Editor y Distribuidor, Primera reimpresión, México, 1991.
- 5).- De Buen L. Néstor; Derecho del Trabajo, Tomo I y II, Editorial Porrúa, México, 1977.
- 6).- De la Cueva Mario; El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Tomo I, Editorial Porrúa, Décima Segunda Edición, México 1990.
- 7).- Ramírez Fonseca Francisco; La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial Pac, 8va. Edición, México, 1991.
- 8).- Ross Gamez Francisco; Derecho Proceal del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.
- 9).- Tena Suck Rafael, Italo Morales Hugo; Derecho Procesal del Trabajo; Editorial Trillas, 4ta. Edición, México, 1995.
- 10).- Torres Díaz Luis Guillermo; Teoría General del Proceso, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1a. Edición, México, 1987.

II) LEYES.

Climent Beltran Juan, Ley Federal del Trabajo, Editorial Esfinge, 5ta. Edición, México, 1992.

III) OTRAS FUENTES.

De Pina Rafael; De Pina Vara Rafael; Diccionario de Derecho; Editorial Porrúa, Décimo Quinta Edición, México, 1988.