

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL PARA
HECHOS PROPIOS EN EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO



FACULTAD DE DERECHO
COORDINACION DE EXAMENES
PROFESIONALES

TESIS PROFESIONAL

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

GRISSEL LOREYDA MORALES GONZALEZ

MEXICO, D. F.

1985



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	4
I.- DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1) Concepto	9
2) Naturaleza	12
3) Autonomía	16
4) Fuentes	19
5) Principios Generales	35
6) Interpretación	44
II.- LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO	
1) Concepto	47
2) Objeto	50
3) Fin	52
4) Medios Probatorios	53
5) Ofrecimiento y Admisión de las Pruebas - en el Juicio Laboral	92
III.- ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.	
1) Concepto	98

2) Objeto	101
3) Fin	104
4) Naturaleza Jurídica de la Prueba Confesional	105
5) Clasificación de la Prueba Confesional	110
6) Diversas Clases de Confesión	113
7) Análisis Comparativo de la Legislación Laboral en México	
Ley Federal del Trabajo de 1931	116
Ley Federal del Trabajo de 1970	119
Ley Federal del Trabajo de 1980	124
8) La Problemática Procesal del Ofrecimiento y Desahogo de la Prueba Confesional	132
 IV.- PROBLEMATICA QUE PLANTEA LA PRUEBA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS CUANDO EL ABSOLVENTE HA DEJADO DE PRESTAR SERVICIOS PARA EL PATRON	 134
 CONCLUSIONES	 144
 PROPOSICION	 150
 BIBLIOGRAFIA	 153
 OTRAS FUENTES	 157
 LEGISLACION	 159

INTRODUCCION

En el Derecho Procesal del Trabajo, se ha extendido el principio que regula la prueba confesional, ya que no únicamente pueden absolver posiciones la parte actora y demandada, sino que también éstas, pueden solicitar que 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, siempre y cuando los hechos que dieron origen al conflicto se les haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Asimismo, se establece la posibilidad de desahogar la confesional para hechos propios de las personas antes citadas y que ya no laboren para la empresa o establecimiento, tema central del presente trabajo.

Se hace notar que la Ley Federal del Trabajo, no señala a los directivos de los sindicatos cuando han dejado de serlo y que pueden ser llamados por las partes para ab-

solver posiciones, ya que unicamente señala a las personas que ya no laboren para la empresa o establecimiento.

Y para el desahogo de la prueba confesional para hechos propios de la persona que ya no presta servicios para la empresa o establecimiento, la Ley establece ciertos pasos a seguir, primeramente, el oferente de la prueba, será requerido para que proporcione el domicilio, donde deba ser citado ese absolvente para hechos propios, esto es para que pueda ser citado personalmente a desahogar la confesional a su cargo, se da la posibilidad, que si la oferente ignora el domicilio, la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último que tenga registrado de este, y una vez que haya sido citado, sino concurre, la Junta lo hará presentar por la policía, este es el apercibimiento para el caso de que no concorra, ya que a ese absolvente no se le puede apercibir de declararlo por fictamente confeso, ya que con ello obliga en forma absoluta a la empresa, y esta ya no tiene ninguna relación de trabajo con esa persona, debiendo tomarse en cuenta, la ruptura de la relación laboral de ese absolvente y la empresa. De igual manera de lo anterior se establece la posibilidad que el absolvente se haya mudado del domicilio proporciona

do por cualquiera de las partes, por lo que se considera -- que primeramente se debe de requerir a la empresa, para que proporcione el domicilio del absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para ésta, dando con ello oportunidad a la oferente de la prueba para que pueda impugnar el domicilio proporcionado, para el caso de resultar falso, o que el absolvente se haya mudado, y pueda obtener oportunidad para tener una información sobre la localización del domicilio.

Se analiza el caso de que el absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la empresa o establecimiento, se presente a desahogar su confesional ya sea voluntariamente o por conducto de la policía, para su valoración, se debe analizar la ruptura de la relación laboral entre el absolvente y la empresa, ya que podría aceptar imputaciones que le haga la oferente de la prueba, por lo que se debe conceder a la empresa que formule preguntas al absolvente, para el esclarecimiento de la verdad, equiparandose en la forma de desahogo en una prueba testimonial.

Por lo que se concluye que la confesional para -

hechos propios es de una complicada connotación jurídica y se justifica su aportación para el esclarecimiento de los hechos, sujetando su valor probatorio a la apreciación de la Junta, tomando en cuenta todas las circunstancias que concurren en el caso, estableciendo una confrontación de todos los elementos de convicción y que se resolverá en base a la conclusión general a que se llegue.

CAPITULO PRIMERO

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- 1.- Concepto.
- 2.- Naturaleza.
- 3.- Autonomía.
- 4.- Fuentes.
- 5.- Principios Generales.
- 6.- Interpretación.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTO.

Algunos tratadistas dan los siguientes conceptos - del Derecho Procesal del Trabajo.

El maestro Alberto Trueba Urbina, lo define como- "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 en las relaciones obrero patronales, inter-obreros e interpatronales" (1).

Para Armando Porras y 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". (2)

- (1) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 5a. edición, México, 1980, p-74.
- (2) Porras y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo.- Librería de Manuel Porrúa, S.A., 3a. edición, México, -- 1975, p-19.

Luigi de Litala, lo conceptúa como "aquella rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y que regula la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo". (3)

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca, manifiesta que es "el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo y de no ser esta posible a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (4)

Manuel Alonso Oléa, lo conceptúa como "una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez específicamente instituido por el Estado-

- (3) Tapia Aranda Enrique, Derecho Procesal del Trabajo, - Velux, S.A., 6a. edición, p-137.
- (4) Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral (Comentarios y Jurisprudencia, Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., 2a. edición, México, 1980, p-24.

con esta finalidad". (5)

De estos conceptos dados por los tratadistas citados, se entiende que el Derecho Procesal del Trabajo es, el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las partes que intervienen en el procedimiento ante estas, respecto a la materia del trabajo.

(5) Alonso Oléa. Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, - Centro de Estudios Constitucionales, Instituto de Estudios Políticos, 3a. edición, Madrid, 1976, p-14.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.- NATURALEZA.

La clasificación del Derecho Público y Privado, - es una división del Derecho que ha sido tradicional. Para determinar la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo, - hay que darle cabida en una de estas dos ramas.

Ahora bien, el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, en su parte conducente dice: "Las disposiciones - de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá - efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los de- rechos, sea escrita o verbal...".

Armando Porras y López, hace mención a lo que -- nuestro máximo Tribunal de la República sostiene: "Las - disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social, contenidas en el título VI de la Constitución Federal, son de derecho público, y por lo mismo, no pueden alterarse o - nulificarse, en cuanto a sus efectos por convenios celebra-

dos entre particulares". (6)

Por lo que consideramos que el Derecho Procesal del Trabajo es de derecho público, porque está encaminado a regular la función jurisdiccional.

No obstante algunos autores consideran que el Derecho Procesal del Trabajo, es un Derecho Social.

Enrique Tapia Aranda, mencionando a Radbruch nos dice que, "corresponde al Derecho Social, por la presencia de nuevos campos jurídicos que no formen parte de este derecho, ni en el Derecho Público, ni en el privado; perteneciendo a este nuevo derecho con sustantividad propia, con distintas instituciones y con autonomía propia, pero con participación del Derecho Público y del Derecho Privado". (7).

(6) Porras y López. Armando, ob. cit., p-36.

(7) Tapia Aranda Enrique, ob. cit., p-84.

El maestro Alberto Trueba Urbina, al respecto comenta: "La naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debe perderse de vista que tanto el derecho sustancial como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un tronco común: el nuevo derecho eminentemente social, que surgió pujante de las crisis de la vieja legislación y de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos. En nuestro país nació en la dialéctica sangrienta de la revolución mexicana, cuando pudo hablar socialmente. Es innegable que las leyes procesales del trabajo regulen una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora; pero también es inconcuso que la naturaleza de estas normas es distinta de las civiles para las que nada importa la estructura de una sociedad dividida en clases, ni tiene finalidades reivindicatorias de valores humanos. La mejor definición es que tales normas laborales son de naturaleza social.." (8).

(8) Trueba Urbina, Alberto, ob. cit, pags.37,38.

Considera este autor que el Derecho Procesal del Trabajo, es una disciplina jurídica autónoma que no tiene carácter público ni privado, ni tiene carácter mixto, aunque se componga de estos elementos, ya que la división del Derecho Procesal del Trabajo es una nueva disciplina cultural de tendencia socializadora.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.- AUTONOMIA.

Las reglas procesales del trabajo, no son solamente fórmulas cuyo objeto es restablecer situaciones jurídicas y económicas por violación de la Ley o de la relación laboral, sino que son medios instrumentales para concretar la justicia reivindicando derechos de los obreros en el proceso y no reivindica derechos desde el punto de vista civil, penal o administrativo.

La autonomía del Derecho Procesal del Trabajo radica en la naturaleza del Derecho Sustantivo que lo tutela, toda vez que nada serviría éste al adjetivo.

El Derecho Procesal del Trabajo al igual que su Derecho Sustantivo son autónomos, a virtud de su especialidad, por su independencia frente a otras disciplinas del Derecho, características éstas fundamentales que dan la pauta a determinar una autonomía científica.

Desde que se promulgó la Constitución vigente, conquistó el Derecho Procesal del Trabajo su autonomía como una rama jurídica independiente, teniendo como fuente - el Derecho del Trabajo el artículo 123 Constitucional.

Esta circunstancia y por el hecho de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 17 que sustituyó al 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no se encuentra el Derecho Común como fuente del Derecho del Trabajo, se sostiene la autonomía científica en virtud de que las relaciones de los trabajadores y de los patronos está-reservado el procedimiento laboral, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 no se encuentra el Derecho Común como fuente del Derecho del Trabajo.

Francisco Ramírez Fonseca, a expuesto que se da el caso en que existen ocasiones en que no hay norma - aplicable a determinada relación jurídica, por lo que se afirma en que no existe sistema legislativo que no contenga estas lagunas.

Sin embargo, los Tribunales del Trabajo a pesar de ello, deben de aplicar de alguna forma el Derecho,-

no pueden dejar de hacerlo; presentan el fenómeno de integración de la Ley.

Al respecto, Francisco Ramírez Fonseca menciona "La Laguna de la Ley Procesal supone la existencia de un derecho expresamente reconocido por la Ley Sustantiva, - derecho que es necesario tutelar. De lo contrario, el órgano jurisdiccional quedaría convertido en un Poder Legislativo omnipotente. Así pues, la labor de integración - por parte del órgano jurisdiccional consiste en encontrar, a falta de norma expresa, alguna disposición, dentro de la Ley de igual materia, que permita resolver el conflicto - (autointegración) y de no haberla dentro de la misma legislación, en buscarla en la legislación de otra materia - - (heterointegración)". (9).

(9) Ramírez Fonseca Francisco, ob. cit., p-24.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.- FUENTES

Claude de Pasquier citado por Mario de la Cueva, - da una definición del término fuente que es el siguiente, -- "es una metáfora acertada, pues remontarse a la fuente de un río es buscar el lugar en donde las aguas salen de la tierra por lo tanto, preguntar por las fuentes del derecho es averiguar el punto donde salieron las normas de las profundidades de la vida social para aparecer en la superficie del dere- - cho". (10)

En este sentido, se emplea el vocablo fuente a todo aquello que da nacimiento a las normas jurídicas.

Desde el punto de vista jurídico, se han clasifica do a las fuentes en Fuentes Históricas, Fuentes Reales y - Fuentes Formales.

(10) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, p. 126.

A).- FUENTES HISTORICAS.- Aplícase a los documentos inscripciones, papiros, libros, etc., que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes.

B).- FUENTES REALES.- Armando Porras y López, - nos dice que las fuentes reales son: "aunque parezca materialidad, las necesidades mismas insatisfechas o por satisfacer de los trabajadores y de los patrones mismos. Las formas para la solución de los conflictos de trabajo, con su contenido eminente económico; la conducta de los trabajadores y de los empresarios ante los tribunales del trabajo; el sentido interpretativo de la relación obrero-patronales; la exégesis de los contratos y convenios con sus cláusulas levantadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, en unas cuantas palabras, los hechos y los actos ejecutados por los trabajadores y patrones de naturaleza procedimental dentro del proceso laboral, constituyen las fuentes reales del Derecho Procesal del Trabajo". (11)

(11) Porras y López. Armando, ob. cit, pags.34,35.

C).- FUENTES FORMALES.- Estas fuentes radican en la esfera propiamente normativa y es la manera de manifestarse la voluntad creadora del Derecho, mediante ello existe el fundamento de la validez jurídica de una norma.

Consideramos que las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, se encuentran establecidas en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo que en su parte conducente dice: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Las fuentes formales tienen fuerza coercitiva sobre la conducta externa del sujeto en la sociedad.

Analizaremos brevemente las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo:

a).- La Constitución.- La Constitución es la fuente u origen de la legislación laboral. Es producto de hechos históricos de la lucha constante del pueblo por alcanzar su bienestar, y todos esos logros y proyectos se fueron plasmando en su texto de la Constitución.

Así tenemos el artículo 123 sobre bases del trabajo, artículo 73 fracción X que otorga facultades sobre el trabajo reglamentario del artículo 123, el artículo 32 que niega a los extranjeros el acceso a determinados cargos y establece preferencias en favor de los mexicanos en algunos casos, el artículo 5 que habla sobre el trabajo y que dispone "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos per-

sonales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123. En cuanto a los servicios públicos sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale. El estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin

poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

La Constitución es la fuente de toda la legislación laboral tanto en el aspecto sustantivo y adjetivo.

b).- La Ley Federal del Trabajo.- Es otra de las fuentes del Derecho del Trabajo tanto sustantivo como adjetivo o procesal.

El artículo 123 constitucional apartado A, contiene normas de diferente naturaleza, algunas imperativas y otras consagran un mínimo de derechos en favor de los trabajadores. Las primeras son inflexibles, por ejemplo, la fracción XXIII del citado artículo dice "Los créditos en favor de los trabajadores, por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quie

bra". Y la Ley Federal del Trabajo no puede quebrantar este principio, no se puede cambiar la rigidez de la norma, si lo hace sería ir en contra de la Constitución. Las segundas pueden variar para mayores y mejores condiciones de trabajo a través de la Ley Reglamentaria, por convenios celebrados por las partes, por resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hasta por la costumbre y no podría tacharse a la Ley Federal del Trabajo de inconstitucional por fijar a los trabajadores prestaciones superiores a las de la Constitución, por ejemplo la fracción I del artículo 123 constitucional que dispone "La duración de la jornada máxima será de ocho horas;" y el artículo 177 de la Ley Laboral dice "La jornada de trabajo de los menores de dieciseis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberá dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos".

c).- Reglamentos.- Los reglamentos son fuentes del Derecho del Trabajo y para que sean considerados como tales, es necesario que lo sean de la Ley Federal y no de otras leyes.

El artículo 17 del ordenamiento legal antes invocado, en su primera parte hace mención a los Reglamentos, el objetivo de éstos es proveer a la observancia de las Leyes, no pueden superar las disposiciones de éstas.

d).- Equidad.- La parte final del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, menciona a la equidad como fuente del Derecho Procesal del Trabajo.

El jurista italiano N. Coviello, expone al respecto: "Muy diverso es el significado de la palabra equidad.- El derecho establece normas; mas estas normas son generales y corresponden a una relación de la vida, abstractamente considerada, como tipo y como promedio tomada de una variedad de casos, por lo cual ocurre con frecuencia que la norma que corresponde al hecho, según ordinariamente se realiza, y por lo cual es abstractamente justa no corresponde a la realidad de un caso determinado que presenta particulares circunstancias y, por consiguiente, regula injusta en el terreno de lo concreto. Tener en cuenta las circunstancias especiales al caso concreto, y no aplicar su rigidez la norma general sería el oficio de la equidad. Esta sería entonces

la justicia en su caso determinado". (12)

De la anterior definición concluimos que la equidad opera cuando se aplica la norma palpando el caso concreto. Puede operar la equidad lo mismo a favor de los trabajadores que de los patrones; el Derecho Procesal del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica con contenido humano.

e).- Jurisprudencia.- Como lo manifiesta Armando Porras y López, la jurisprudencia es: "en materia de trabajo tan importante como la misma ley". (13). Consideramos que lo es porque a través de sus sentencias se ha ido estructurando y sistematizando el Derecho Laboral en nuestro país, tanto en el aspecto sustantivo como en el objetivo.

El término Jurisprudencia, tiene dos significados uno romanista y el otro el que se considera como fuente formal del derecho.

(12) Porras y López, Armando. ob. cit., p-58.

(13) Ibídem. p.51.

Atendiendo a la definición romana clásica del concepto "jurisprudencia" elaborada por Ulpiano, ésta es la noticia o conocimiento de las cosas humanas y divinas, así como la ciencia de lo justo y de lo injusto. (14).

La segunda acepción, la considera Francisco Ramí--rez Fonseca como "una interpretación uniforme hecha por los Tribunales respecto de asuntos de iguales características, -sometidas a su conocimiento. En este orden de ideas, cualquier tribunal puede crear o sentar jurisprudencia". (15).

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo remite a la jurisprudencia para llenar las lagunas de la ley. - La jurisprudencia no puede tener significado diverso del - que le atribuye la Ley de Amparo en sus artículos 192, 193- y 193 bis.

(14) De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 169.

(15) Ramírez Fonseca, Francisco, ob. cit., pags. 38,39.

Art. 192. La jurisprudencia que establezca la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, es obligatoria tanto para ella como para las salas que la componen, los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales. Las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia funcionando en pleno constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros.

Art. 193. La jurisprudencia que establezcan las salas de la Suprema Corte de Justicia sobre interpretación de la Constitución, leyes federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano, es obligatoria para las mismas salas y para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito; Tribunales Militares y Judiciales del orden común de los Estados, Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, locales o federales. Las ejecutorias de las salas de la

Suprema Corte de Justicia constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro ministros.

Artículo 193 bis. La jurisprudencia que establezcan los Tribunales Colegiados de Circuito en materia de su competencia exclusiva, es obligatoria para los mismos Tribunales, así como para los Juzgados de Distrito, Tribunales Judiciales del fuero común, Tribunales Administrativos y del Trabajo que funcionen dentro de su jurisdicción territorial. Las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco ejecutorias no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que lo integran.

f).- Tratados Internacionales. Es otra de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo; el artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Este artículo establece que los tratados internacionales deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 133 constitucional, que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del senado. (artículo 89 fracción X y 76 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

g).- Costumbre.- Ulpiano citado por Armando Porrás y López, considera que: "La costumbre es el sentimiento tácito, del pueblo inveterado por un largo uso". (16)

García Maynez, cita a Du Pasquier que dice: "La Costumbre es un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el jus moribus constitutum". (17)

(16) Porrás y López Armando, ob. cit., p-46.

(17) García Maynez Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S.A., 13a. edición, México, 1965, p.61.

La costumbre, es una de las formas de integración- que se utiliza para llenar las lagunas de la ley.

Para que la costumbre constituya fuerza de obliga- toriedad, se necesita que la ejecución general de actos uni- formes de la sociedad sean plenamente conocidos y consenti- dos, o sea que haya conciencia del hecho, aunado a la volun- tad.

Francisco Ramírez Fonseca, considera que: "La - costumbre, como fuente supletoria del Derecho Procesal del Trabajo, se forma con la práctica reiterada y conciente de un acto del procedimiento". (18)

En conclusión, la costumbre por determinación de la Ley es fuente del Derecho Procesal del Trabajo.

(18) Ramírez Fonseca Francisco, ob. cit, p.43.

h).- Principios Generales.- El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a tres clases de principios generales:

1.- Los que deriven de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo o de sus reglamentos o de los tratados internacionales.

2.- Los principios generales del derecho.

3.- Los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los dos primeros se refieren a los principios generales del Derecho, vinculándose con el Derecho del Trabajo la primera, y la segunda clase predica los principios del Derecho en general, donde queda comprendido el Derecho Común. Algunos autores consideran que son los que nacen de una Ley positiva, constituyen la ley misma interpretada por los tribunales al encontrar la idea del legislador.

Los principios generales de justicia social se -

encuentran imbibitos en el artículo 123 constitucional.

Los principios generales del Derecho, es el pensamiento de un pueblo en torno a la idea de justicia.

i).- Analogía.- Es un fenómeno aplicado a una situación de igualdad entre dos casos, uno previsto y el otro no previsto a la ley.

El juzgador encontrándose ante la laguna de la ley y teniendo conocimiento de la vivencia de una norma que regula un caso similar, tendrá que aplicar una norma nueva con apoyo en la norma conocida. Por lo que se considera que la analogía es un instrumento para crear una norma jurídica.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.- PRINCIPIOS GENERALES

Partiendo del examen del artículo 685 de la Ley - Federal del Trabajo que en su parte conducente dice: "El proceso del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. - Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso..."

Se hace latente que el legislador ha querido establecer, que en los casos que carecieran de respuesta apropiada en la ley, en la costumbre y ante las lagunas de la ley, una solución jurídica para todo conflicto laboral.

Por lo que las reformas al Derecho Procesal del Trabajo publicadas mediante decreto el 4 de enero de 1980, constituye un paso agigantado para llevar la justicia laboral por caminos de constante superación.

Analizaremos los siguientes principios:

A).- PRINCIPIO DE INMEDIATEZ DEL PROCESO.

Consiste este principio en que el juez o la persona investida del delicado atributo de juzgar a sus semejantes, al fallar un conflicto laboral dictando una sentencia, éste debe estar en contacto directo y en una forma cercana y próxima a las partes, interviniendo personalmente en el desarrollo del proceso; con la finalidad de que conozca el juicio, para valorar con sentido humano las declaraciones, testimonios, peritajes y todas aquellas circunstancias que se presenten, para dar una resolución y que ésta no sea injusta por el hecho de no haber participado con las partes en el juicio.

Se acentúa el principio de inmediatez en la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que éste simplifica el curso del proceso y permiten al juzgador apreciar las manifestaciones y razonamientos de las partes y el verdadero valor de las pruebas desahogadas.

Asimismo, se acentúa este principio al requerir -

la presencia física de las partes o sus representantes en las audiencias que se celebren, en caso de no hacerlo traería consecuencias procesales, toda vez que antes de fijarse la litis debe buscarse un arreglo entre las partes y llegar a una solución justa para ambos, por lo que para lograrlo - constituye este principio un buen punto de partida.

B).- PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.

En el Derecho Procesal del Trabajo triunfa este principio. El artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres". El legislador ha querido que el pueblo influya con su presencia en el desarrollo del proceso para que el juzgador procure apegarse al derecho y juzgar con la mayor equidad y legalidad posible, considerándose al pueblo el mejor fiscal de éste.

Admite este principio como excepción aquellos casos en que las diligencias deben ser a puerta cerrada porque así lo exija la moral y las buenas costumbres.

C).- PRINCIPIO DE ORALIDAD.

El proceso del Derecho del Trabajo es predominantemente oral, como lo establece en su parte conducente el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, esto quiere decir que predomina la palabra sobre la escritura, teniendo ésta última como función la de dejar constancia de lo acontecido durante la tramitación del juicio.

Es pertinente hacer mención al artículo 781 de la Ley en cita que dice: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

D).- PRINCIPIO DE IGUALDAD.

La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico, a éstos debe dárseles un mismo trato, las mismas oportunidades para defenderse y hacer valer sus derechos, para ser oídas. De esta manera permitirán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje emitir una re-

solución justa.

La exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo vigente al respecto dice: La igualdad de las partes en el proceso es un importante principio jurídico que se conserva a través del articulado propuesto. Pero esta declaración no sería suficiente, si al mismo tiempo no se hicieran los ajustes necesarios, que la experiencia de los tribunales sugiere, con el propósito de equilibrar realmente la situación de las partes en el proceso de manera particular subsanando, en su caso, la demanda deficiente del trabajador para evitar que, por incurrirse en ella en alguna falla técnica con base en la ley y sus reglamentos, el actor perdiera derechos adquiridos durante la prestación de sus servicios, los que tal vez constituyen la mayor parte de su patrimonio, o bien la posibilidad de ser reinstalado en su trabajo y continuar laborando donde mejor pueda desempeñarse.

E).- PRINCIPIO DE GRATITUD.

Este principio está consagrado en el art. 17 Constitucional que en su parte conducente dice: "Los Tribuna--

les estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidos los costos judiciales". Por lo que la justicia debe estar al alcance de todas las personas, independientemente de su situación económica y social.

F).- PRINCIPIO DE CONCENTRACION, ECONOMIA Y SENCILLEZ.

La concentración, la economía y sencillez son características del proceso oral que rige el Procedimiento La boral.

La concentración de varios actos procesales en una sola audiencia; la existencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que en forma gratuita representa y asesora a los trabajadores y la brevedad en los plazos evitando prórrogas excesivas.

Por lo que la Ley Federal del Trabajo vigente ofrece con mayor comprensibilidad la estructura procesal, incluyendo disposiciones tendientes a la celeridad, concentración de varios actos procesales en una sola audiencia.

La Exposición de Motivos a la Ley Federal del Trabajo vigente, se refiere a estos principios de la siguiente manera: "... Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso. Estos principios se encuentran relacionados con los de oralidad e inmediatez, aún cuando no pueden considerarse como equivalentes. El procedimiento predominantemente escrito tiende a desarrollarse con lentitud y en múltiples etapas, lo que puede propiciar el considerable alargamiento de los juicios. Por esta causa, la iniciativa propicia la economía procesal y la concentración en el menor número de actos de las diligencias que deben practicarse, todo ello sin menoscabo de que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento..." (19)

G).- PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden manifestarse si las partes o los interesados no promueven y

(19) Reseña Laboral, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1-1980, p.64.

solo se podrá iniciar el procedimiento a solicitud de la parte actora se necesita que ésta forzosamente ejercite sus acciones.

A ésta actividad de los particulares se le denomina principio dispositivo que también es llamado de instancia de parte. Los Tribunales Laborales no pueden actuar sino - se lo piden los particulares; que deben proveer conforme a lo que le pidan y las resoluciones o sentencias que se dicten deben serlo conforme a los hechos alegados por éstas.

Concluimos con este principio en que el proceso laboral no se sigue de oficio, ello no implica que este principio, llevado al extremo limita la actuación de las Juntas.

H).- PRINCIPIO DE LIBRE APRECIACION DE LAS PRUEBAS EN CONCIENCIA.

Este principio rige en el Derecho Procesal del Trabajo, el maestro Trueba Urbina lo considera como un principio de equidad.

El Derecho Procesal del Trabajo se fortalece por -

medio del Sistema Probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas, allegándose todos los elementos para llegar al verdadero conocimiento de los hechos con esta libertad que se les concede a las Juntas, no necesitan sujetarse a formalismos y a admitir estrictamente el valor atribuido previamente a las desahogadas durante el procedimiento.

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

6.- INTERPRETACION.

Interpretar el Derecho Procesal del Trabajo es explicar el sentido de las normas del trabajo.

El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo dispone: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". Asimismo, se transcriben los artículos 2o. y 3o. de la ley en cita.

Art. 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Art. 3o. El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No po-

drán establecerse distinciones entre los trabajadores por - motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social - promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El aspecto fundamental sobre la interpretación de las normas del trabajo, es mantener el equilibrio y el imperio de la justicia social entre trabajadores y patrones.

CAPITULO SEGUNDO

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- 1.- Concepto.
- 2.- Objeto.
- 3.- Fin.
- 4.- Medios Probatorios.
- 5.- Ofrecimiento y Admisión de las Pruebas en el Juicio Laboral.

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTO.

El capítulo de la prueba, es dentro del Derecho - Procesal el fundamental, la palabra prueba tiene varios significados.

El maestro Alberto Trueba Urbina, dice: "que en sentido estrictamente gramatical la prueba significa "acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho". (1)

Etimológicamente, la palabra prueba se deriva de probe, que significa honradez o de probandum, probar, patentizar, hacer fe.

(1) Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, 3a. edición, México, 1975, - p. 371.

Rafael de Pina, al respecto nos comenta: "Por prueba se entiende, según la define la ley de Partida, la averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa: ley I, tít. XIV, Part. 3a., o bien la producción de los actos o elementos de convicción que somete el litigante en la forma que la ley previene, ante el juez del litigio, y que son propias, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito" (2).

Eduardo Pallares cita a Laurent quien definía -- que: "La prueba es la demostración legal de la verdad de un hecho. Asimismo, cita a Lessona: "La confesión es la declaración judicial o extrajudicial, espontánea o provocada por interrogatorio de la parte contraria o por el juez directamente, mediante la cual una parte, capaz de obligarse, y con ánimo de producir a la otra una prueba en perjuicio propio, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que se refiere a ella y es susceptible de efectos jurídicos".

(2) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, 1a. edición, p. 169.

De igual manera cita a Goldschmidt quien define a la confesión como: "la declaración que una de las partes formula judicialmente en la que se afirma de modo expreso y categórico que es verdad un hecho que la parte contraria ha afirmado o alegará después (confesión anticipada), que - - incumbiría probar a ella". (3)

La 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.

Estos conceptos dan una idea de lo que significa la prueba y del objeto que persigue en el proceso. Es -- pues, el instrumento mas efectivo para llegar al convenci-- miento del juzgador la verdad sobre los hechos litigiosos.

(3) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., 13a. edición, México, - 1981, p. 176.

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.- OBJETO.

Los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden estar sujetos a prueba constituyen el objeto de la prueba.

Dichos hechos para que sean admitidos como objeto de prueba, se requiere que sean posibles, pertinentes y lógicos.

Cabe hacer notar que solo los hechos están sujetos a prueba y excepcionalmente el derecho cuando se trate de usos, costumbres o jurisprudencia o leyes extranjeras.

Respecto a los hechos que no cabe la prueba tenemos los siguientes:

a) Los hechos que hayan sido confesados por las partes.

b) Sobre los hechos que no tengan relación con la materia del juicio.

c) Los hechos no controvertidos.

d) Los hechos evidentes, entendiéndose por evidente aquello cuya verdad es patente al espíritu, que no se le puede negar obrando racionalmente y de buena fe.

e) Los hechos notorios, que se entiende por hecho notorio, Calamandrei nos dice: "son aquellos hechos cuyos conocimientos forman parte de la cultura normal propia de un determinado círculo social" (4).

(4) Porrás y López, Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Librería de Manuel Porrúa, S.A., 3a. edición, México, - 1975, p.251.

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.- FIN.

El fin de la prueba es hacer que el juzgador, mediante el procedimiento lógico del razonamiento, encuentre la verdad.

Con las pruebas aportadas por las partes en el -- juicio, se aplicará la norma al problema planteado para resolverlo, estas tratan que la verdad de los hechos, sea la que se forme, en el espíritu del juzgador.

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.- MEDIOS PROBATORIOS.

Los medios de prueba, son los instrumentos por los cuales se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos para alcanzar la verdad.

Rafael de Pina cita en su obra a dos autores quienes nos hablan de los medios probatorios, "Para Goldschmidt medio de prueba es todo lo que se puede ser apreciado por los sentidos o que pueda suministrar apreciaciones sensoriales, en otras palabras, cuerpos físicos (materia de la prueba de reconocimiento judicial) y, exteriorizaciones del pensamiento (documentos, certificados, dictámenes; declaraciones de las partes y juramentos)". "Los motivos de prueba son, en el concepto de Chiovenda, las razones que producen, mediata o inmediatamente la convicción del juez (por ejemplo la afirmación de un hecho de influencia en el juicio, - realizada por un testigo ocular; la observación directa de un año, hecha por el juez sobre el lugar). (5)

(5) De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, pags. 172, 173.

Existen dos sistemas en cuanto a los medios probatorios: el primero enumerativo o limitativo, enumera como prueba específicamente los señalados en la ley; y el sistema enunciativo o ejemplificativo, acepta otros medios probatorios no previstos pudiendo el juzgador suplir esa deficiencia con cualquier instrumento probatorio no encontrándose enumerado.

El Derecho Procesal del Trabajo, encuadra en el segundo de los sistemas o métodos señalados. Admite como medios de prueba los que señala el artículo 776 de la Ley de la Materia, y también admite otros medios probatorios no especificados.

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

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

- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Asimismo, dicho artículo deja en libertad a las partes para aportar los medios probatorios que consideren pertinentes.

Al respecto se cita la siguiente Jurisprudencia:

CONFESIONAL

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

CONFESION FICTA, JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE LA LEY DE 1970 CONTEMPLA IGUAL PREVENCIÓN QUE LA ABROGADA.- Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 31, visible en la página 41, Quinta Parte, del Volumen correspon-

diente a la Cuarta Sala del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, que dice: "Confesión ficta en el Procedimiento Laboral. Para que la confesión ficta de una de las partes, tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931", alude a la Legislación Laobral abrogada, cabe precisar que el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicable, en tanto que la ley vigente contempla sustancialmente la misma prevención que el artículo 527 de la Ley abrogada.

Confesión. Quiénes pueden absolver posiciones a cargo de la persona moral. La determinación de la Junta de ordenar la recepción de la prueba confesional a cargo de la sociedad demandada, por conducto de la persona física que acredite tener facultades para absolver posiciones a nombre de la misma, es correcta, toda vez que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 766, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, el absolvente por parte de la empresa debe tener poder bastante para hacerlo, y no forzosa mente por conducto de quien indique el oferente en su escrito de pruebas, tanto más si en el caso ni al Gerente,-

ni al Administrador General de la Sociedad demandada, cuya confesión propuso, les atribuyó hechos sobre los cuales pudiera versar su confesión.

Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.197

Confesión expresa del representante de una Sociedad, obliga a ésta. Si una Junta de Conciliación y Arbitraje estima que al absolver posiciones una persona física, en su carácter de apoderado de una Sociedad, confiesa haber suscrito un documento consistente en la pretendida renuncia de un trabajador, la confesión resulta suficiente para concluir que no había necesidad de otra prueba para tener por acreditada la inexistencia de la renuncia, y por ende no viola garantías individuales.

Informe 1978. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.254

Confesional del empleado de la empresa cuando no desempeña ya el cargo en relación con el cual se ofrece la prueba. Es improcedente la confesional a cargo del em

pleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo, por lo tanto no debe declarársele fictamente confeso, pues solo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración.

Informe 1976. Cuarta Sala. p. 13.

Confesional en Materia Laboral. Quienes son citados a absolver posiciones, no pueden luego comparecer como testigos. En principio, la prueba confesional solo permite que absuelvan posiciones las partes actora y demandada, mientras que en la testimonial, se oye la declaración de extraños a la litis. Por tanto, ni las partes en el juicio pueden ser llamadas como testigos, ni los extraños a la relación procesal pueden absolver posiciones. En materia laboral, se ha extendido el principio que regula la prueba confesional, permitiendo que otras personas puedan absolver posiciones, aun cuando no representen en juicio a la parte patronal desde el punto de vista jurídico, tales como directores, administradores, gerentes y en general, quienes ejercen funciones de dirección o administración en

la empresa. Pero esto obedece a que tales personas por formar parte de las empresas o personas morales que tienen el carácter de patronos, se han equiparado a la misma parte patronal, para los efectos procesales; es decir, tienen el carácter por asimilación legal. Ahora bien, si tales personas, ya han sido llamadas a absolver posiciones, esto significa que ya se ha otorgado para fines procesales el carácter de partes o de personas que forman parte de la actora o demandada, según el caso, lo cual impide en tales hipótesis que puedan luego ser llamados como testigos, tanto porque ya no resultan extraños a la litis, como porque tal proceder podría implicar situaciones contradictorias, en que la misma persona como parte, expresa ciertos hechos y como testigo los contradice.

Informe 1981. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. p.321.

Confesional, desechamiento de la. Cuando no es violatorio de garantías. Con apoyo en lo dispuesto en el artículo 760 fracción VI inciso c) de la Ley Laboral, es verdad que las partes pueden solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores o administradores de la empresa o empresas demandadas, pero ello siempre y cuando los hechos que dieron origen al conflicto laboral sean propios de tales funcionarios. En esas circunstancias, si en la demanda no se imputa hecho alguno a las personas cuya confesional se ofrece, el desechamiento de tal prueba por parte de la autoridad responsable se encuentra apegado al precepto precitado y, por consiguiente, no existe violación de procedimiento.

Informe 1977. Cuarta Sala. p. 32.

Confesión ficta, jurisprudencia en materia de. - La ley de 1970 contempla igual prevención que la abrogada. - Si bien es cierto que la tesis de jurisprudencia número 31, visible en la página 41, Quinta Parte, del Volumen correspondiente a la Cuarta Sala del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, que dice: "Confesión ficta en el procedimiento laboral. Para que la confesión ficta de

una de las partes, tenga pleno valor probatorio en materia de trabajo, es menester que no esté en contradicción con alguna otra prueba fehaciente que conste en autos de acuerdo con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo de 1931", alude a la Legislación Laboral abrogada, cabe precisar que el criterio sustentado en dicha tesis sigue siendo aplicable, en tanto que la Ley vigente contempla sustancialmente la misma prevención que el artículo 527 de la Ley abrogada.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta-Sala. p. 26.

Confesión ficta de los co-demandados. Si los co-demandados al dar contestación a la demanda laboral, niegan la existencia de la relación laboral, y aducen que el trabajador únicamente prestaba sus servicios para la persona moral demandada, y dicho trabajador no demuestra dentro del juicio laboral la existencia de las relaciones laborales con dichas personas físicas, ni les atribuye hechos propios en la demanda laboral, es evidente que la confesión ficta de esas propias personas de las posiciones que se les formulen no puede producir efecto alguno en contra de la persona moral demandada, puesto que por confesión se entien

de el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Informe 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. p. 255.

Confesión en el procedimiento laboral. Por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

Quinta Epoca:

Tomo LXXXIV, p. 1926. A.D. 7977/42. Chacón - Luciano. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CI, p. 733. A.D. 1935/48. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Tomo CII, p. 230. A.D. 6304/48. Gómez Cassal Tomás. Unanimidad de 4 votos.

Tomo CII, p. 2013. A.D. 1550/49. Lazcano, S. A.
Unanimidad de 4 votos.

Tomo CXVII, p. 1215. A.D. 1389/52. Hernández -
Gómez Hermilio. 5 votos.

Apéndice 1975. Quinta Parte. p. 40.

DOCUMENTAL

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS.- Las decla
raciones emitidas ante Notario y que aparecen en documentos-
expedidos por éstos, carecen de eficacia plena, pues la fe -
pública que tienen los Notarios no llega al grado de invadir
la esfera de atribuciones reservada a la autoridad laboral,-
como es la recepción de cualquier declaración, ya que, jurí-
dicamente, las pruebas deben recibirse de acuerdo con su na-
turaleza por la misma autoridad que conoce la controversia,-
con citación de las partes, para que éstas estén en condicio
nes de formular las objeciones que estimen necesarias, repre
guntar a los declarantes, hacer las observaciones correspon-
dientes y, en fin, para que al recibirse las pruebas se dé -
cumplimiento a las reglas del procedimiento.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.- En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena.

DOCUMENTOS PRIVADOS, PROVENIENTES DE TERCERO.- Los documentos privados provenientes de tercero, cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equiparse a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de Ley, por lo que carecen de valor probatorio.

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS.- El hecho de reconocer como auténtica la firma contenida en un documento, implícitamente significa hacer lo propio con el texto del mismo, a menos que se demuestre su alteración o las causas o razones que se aduzcan para impugnar como no auténtico dicho texto.

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS.- El hecho de reconocer la firma puesta en un documento, entraña-

el reconocimiento de su contenido, aun cuando se alegue que se firmó por error, dolo o intimidación, pues para que el reconocimiento de la firma no surtiera el efecto indicado, sería necesario que quien firmó probare, en los autos laborales, el error, el dolo o la intimidación que alegue.

Patrón. Obligación de presentar los documentos que legalmente debe de conservar. La obligación que le impone al patrón el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo de presentar los documentos que conforme al artículo 804 del mismo Ordenamiento debe conservar, se refiere al supuesto de que el trabajador ofrece la prueba de inspección ocular, y no al caso de que éste ofrezca como pruebas documentales, documentos que no tiene en su poder y que solicita de la Junta se requiera al patrón para que los presente.

Informe 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. p. 265.

Horas extras. Carga de la prueba cuando se controvierte el horario. Si el actor afirmó en su demanda que la jornada de labores comprendía de las diecisiete a las tres horas de miércoles a lunes y que en consecuencia traba

jó tres horas extras debido a que su horario era de las - diecisiete a las cero horas de miércoles a lunes, de acuerdo con la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo reformada a partir del primero de mayo de mil novecientos ochenta, a ésta le correspondió demostrar la - duración de la jornada de trabajo que adujo, con lo que a su vez acreditaría que el aludido actor no había laborado tiempo extra. Esto es así porque la ley impone al patrón la carga de probar su dicho cuando exista controversia sobre la duración de la jornada de trabajo y si no satisface esa carga, subsiste la presunción de certeza del horario - señalado por el trabajador y por ende, se establece la procedencia del tiempo extra reclamado. Conviene agregar - que no es un hecho negativo el que debe probar el patrón, sino uno positivo como lo es el consistente en la duración de la jornada que controvierte.

Informe 1982. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. - p. 165.

Ofrecimiento de trabajo. Cuando se controvierte el salario sin precisarlo, no opera la reversión de la

carga de la prueba. La autoridad responsable hizo un in debido planteamiento de la litis, ya que no existió razón para dejar a cargo de los actores, ahora quejosos, la prueba del despido de que se dijeron objeto, pues resulta que el ofrecimiento del trabajo no pudo refutarse de buena fe, toda vez que al contestarse la demanda, la empresa contravirtió tanto la categoría como el salario, sin precisar éste, y ello trajo como consecuencia el que no se pudiera determinar en qué términos se realizaba el ofrecimiento del trabajo, y por ello, la reversión de la carga de la prueba no pudo operar. No obsta a lo anterior, el hecho de que los reclamantes hayan sido reinstalados durante la tramitación del juicio del que emana el acto reclamado, porque esto en manera alguna puede modificar la deficiencia de la contestación a la demanda, al no señalarse cuál era el salario percibido, y ello trajo como consecuencia que las condiciones en que se ofrecía el empleo fueran inciertas, respecto al salario, porque más aún, en el acta de reinstalación del 18 de septiembre de 1981, se asentó que se les cubriría el salario que debían percibir conforme al contrato-ley.

Documentos objetados, valor probatorio de, reco-

nocidos en la confesional. Si los documentos provenientes de una parte, son reconocidos por ésta como propios en su confesión, desde ese momento quedan perfeccionados, por lo cual pierde toda relevancia la circunstancia de que al ser ofrecidos hayan sido objetados en cuanto a su autenticidad.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal-Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.147.

Copias fotostáticas, valor probatorio de las. Requisito de forma. No se le puede conceder valor probatorio alguno a las pruebas documentales fotostáticas cuando son objetadas, si al ofrecerlas no se cumple con los requisitos de forma, como son el que se acompañen de su original a falta de este último, el que se ofrezca su cotejo con su original; a falta del citado cotejo, el que la propia documental fotostática se encuentre certificada por un funcionario con fe pública que manifieste haber tenido el original a la vista y manifieste que ambos concuerdan en todas sus partes.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 41.

Documentos, eficacia probatoria de los. No basta ofrecer el perfeccionamiento de un documento para obtener su eficacia probatoria, pues cuando proviene de terceros y es objetado por la parte contraria, a la propia parte oferente corresponde lograr la ratificación correspondiente de manera que al así estimarlo la Junta responsable, no infringe los preceptos jurídicos invocados en la demanda de garantías.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 44.

Documental privada proveniente de terceros. Su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos sus ratificantes. Si bien es cierto que cuando una documental privada proveniente de terceros no es ratificada se equipara a una prueba testimonial rendida sin los requisitos de ley, también lo es que cuando ese tipo de documentos se ratifica por quienes los suscriben equivale a una testimonial rendida en términos de ley, por lo que su valor depende del resultado del interrogatorio a que son sometidos los ratificantes.

Informe 1982. Tercera Parte. Segundo Tribunal

- Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. - -
164.

INSPECCION

INSPECCION DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA, PRESUNCIONES. Para que puedan tenerse por ciertos los hechos que una de las partes trató de probar mediante una inspección de documentos, que no se llevó a cabo por negarse su contraria a exhibirlos, es necesario que esos hechos no estén contradichos por prueba alguna existente en autos, pues ante la existencia de esta última prueba la presunción queda desvirtuada.

INSPECCION, PRUEBA DE. LEGALMENTE OFRECIDA. La inspeccion judicial tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos de la contienda, que no requieran de conocimientos técnicos especiales, de tal manera que si el oferente de la prueba cumplió con lo establecido por la fracción IV del artículo 769 (Ahora 780), de la Ley Federal del Trabajo, especificando los datos necesarios para que procediera el desahogo correspondiente, como lo son el lugar donde se encuentra la cosa a inspeccionar y los puntos sobre los que se debe -

practicar la inspección y los lapsos que debe abarcar, la prueba ha sido legalmente ofrecida.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1981. Cuarta Sala. p. 65.

PRESUNCIONAL

Presuncional, apreciación de la. Para la apreciación de prueba de presunciones se debe de observar por un lado, que se encuentren probados los hechos de los cuales se derivan las presunciones, y, por otro, que exista un enlace más o menos necesario entre la verdad conocida y la que se busca.

Informe 1981. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. p. 386.

Presunciones que se destruyen entre si. Inspección no efectuada y confesión ficta. Cuando la parte actora obtiene una presunción derivada de la no presentación de documentos por la demandada, para el desahogo de

la prueba de inspección, y a la vez la parte demandada logra la confesión de su contraparte, es de considerarse - que tratándose de dos presunciones que se enfrentan una a la otra, ninguna de las dos puede prevalecer, ya que no es dable tener por ciertos al mismo tiempo hechos contradictorios.

Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. - p. 207.

PERICIAL

PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA. La prueba pericial no vincula obligatoriamente al Tribunal de Trabajo, - ni rige en relación con ella el principio de la mayoría, - en cuanto al número de dictámenes coincidentes; sino que el juzgador debe atender a los fundamentos de cada dictamen y apreciarlos en relación con las constancias de autos para decidir a cuál de los peritajes le otorga valor probatorio suficiente para orientar la decisión del Tribunal, - debiendo hacer constar esos argumentos en su resolución, - para cumplir con la obligación constitucional del debido - fundamento legal, siendo también obligatorio señalar los-

motivos por los que se niega valor y eficacia a otros u otros de los dictámenes rendidos.

Tesis de Jurisprudencia, Informe 1983, Cuarta Sala, p. 11

TESTIMONIAL

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

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

TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO. Es ilegal que una Junta niegue valor probatorio a los testigos presentados - por el patrono demandado, fundándose en que por estar liga-- dos con la negociación respectiva, existe la presunción de - que se inclinan a favor de quien nos presentó en la audien-- cia, ya que en la mayoría de los casos, las empresas no pue-- den presentar más testigos que sus propios trabajadores, por - ser los únicos que pudieron haber presenciado el hecho sobre - el que declaran.

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR - PROBATORIO DEL. 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.

Prueba testimonial, desechamiento de la, si se omitió citar el domicilio de los testigos. A diferencia de lo que establecía el artículo 760 fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el actual artículo 813, fracción II, de la propia Ley, establece como requisito para que se tenga ofrecida correctamente la prueba de tes tigos, que el oferente señale el domicilio de éstos, además de sus nombres, con independencia de la obligación de presentarlos, excepto que se tenga impedimento para ello, caso en el cual el precepto en referencia establece que deberá indicarse la causa o motivos justificados que im pidan presentarlos directamente.

Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. - p. 207.

Prueba testimonial, indebida deserción de la misma. Cuando el actor en el juicio laboral pide a la Junta que cite a los testigos que ofrece, por no serle posible - presentarlos en virtud de que prestan servicios al patrón, - y al tratar de hacerlo el actuario de la propia Junta informa que no puede practicar la diligencia porque ya no laboran para dicho patrón, debe hacerse saber oportunamente al oferente tal situación para que pueda presentarlos en la audiencia respectiva, porque si no se pone en su conocimiento la circunstancia indicada y el día fijado se decreta la deserción de la prueba por la no presentación de los multicitados testigos, el acuerdo relativo priva de defensa a - - quien los ofreció.

Informe 1982. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.169.

Testigos, declaraciones de. Valoración. Si la Junta frente a testigos cuyos dichos se contradicen, otorga credibilidad a uno de ellos, esto no implica violación a - los principios lógicos fundamentales, puesto que necesariamente la valoración y aceptación de uno de estos testimonios, implica el rechazo de otro u otros.

Informe 1976. Cuarta Sala. p. 41.

Prueba testimonial ineficaz. La circunstancia - de que un testigo afirme que no tiene interés en que la parte demandada gane el juicio en que declara, no basta para - considerarlo imparcial si por otra parte manifiesta al con- testar algunas de las preguntas que se le formulan que tie- ne el carácter de socio de la sociedad demandada.

Informe 1981. Tercera Parte. Segundo Tribunal- Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p. 220.

Principio de adquisición procesal. No opera en las preguntas formuladas a los testigos. Las preguntas - que se formulan a un testigo no pueden considerarse como re conocimiento de hechos y circunstancias, supuesto que no se exponen en sentido afirmativo como ocurre en las posiciones que se articulan en una confesional, sino que se inquiere - al testigo sobre tópicos relacionados con su propia declara- ción y en todo caso lo trascendente en las respuestas que - da, por lo que en ese aspecto no tiene aplicación el princi- pio de adquisición procesal.

Informe 1981. Tercera Parte. Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.220

Testigos, circunstancias que deben acreditarlos, - en caso de despido. Si los testigos propuestos para acreditar un despido no precisaron las circunstancias de tiempo lugar y modo en que se llevó a cabo su despido, ello hace - que sus declaraciones resulten ineficaces a las pretencio- nes de la parte oferente.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 76.

Testigos gerentes. Valores de su dicho. El ge- rente de una sociedad, no puede ser testigo imparcial en el juicio seguido contra ésta. Es exacto que hay jurispruden- cia de la Suprema Corte en el sentido de que el solo hecho de que los testigos presentados por el patrón demandado - sean sus empleados, no es bastante para desestimarlos presu- miendo que son parciales en su favor, pero tal jurispruden- cia no se refiere a los altos empleados y mucho menos al ge- rente de la sociedad que tenga el carácter de patrón, pues es indiscutible que dicho gerente, por ser quien tiene la - representación legal de la sociedad y la dirección de sus -

actividades, de ningún modo puede ser un testigo imparcial de hechos que afecten en forma directa a su representada, toda vez que la naturaleza misma de su cargo y la confianza depositada en él por los socios que lo designaron, lo obligan a defender los intereses puestos a su cuidado.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 76.

Testigos. Razón del dicho. Apreciación. La razón del dicho de los testigos no debe desprenderse tan sólo de las palabras que el testigo pronuncie para apoyarlo, sino que debe tomarse en cuenta toda su declaración para obtener un concepto real del mismo.

Informe 1982. Cuarta Sala. p. 77.

Prueba testimonial ineficaz, para acreditar horario de labores de un trabajador. La prueba testimonial ofrecida por el patrón, para acreditar el horario de labores de un trabajador, no resulta eficaz si los testigos declaran cubrir una jornada distinta a la del actor, aunque aquéllos afirmen ser compañeros de trabajo, ya que en tales condiciones no puede constarles con precisión el hora-

rio de labores de éste.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal-Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.153.

Testigos presenciales, idoneidad de los. Para la validez de una prueba testimonial no solamente se requiere que las declaraciones sobre un hecho determinado sean contestadas de manera uniforme por todos los testigos, sino que, además, el valor de dicha prueba testimonial depende de que los testigos sean idóneos para declarar en cuanto esté demostrada la razón suficiente por la cual emiten su testimonio, o sea que se justifique la verosimilitud de su presencia en donde ocurrieron los hechos.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1982. Cuarta Sala. p. 23.

Testigo. Su dicho carece de eficacia probatoria si no da una explicación convincente de su presencia en el lugar de los hechos. No es suficiente la afirmación de un testigo, en el sentido de que lo declarado por él lo sabe y le consta de vista y oídas, por haberse encontrado reali-

zando una actividad en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos sobre los que declara, si ésta no corresponde a la que se lleva a cabo en ese lugar, por lo que es menester que explique convincentemente los motivos o circunstancias específicas por las cuales se encontraba presente en ese sitio, para poder entender su presencia en él y, si no lo hace, tal testimonio no produce credibilidad.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.158.

Testigos aleccionados. Son aquellos que se anticipan en sus respuestas a preguntas que no les fueron formuladas, por lo que sus declaraciones carecen de valor probatorio.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. p.159.

Testigo oficioso. Es insuficiente y no beneficia al oferente de la prueba la declaración de un testigo que, al ser interrogado respecto a quién le pidió que compareciera a rendir su declaración, afirma que nadie se lo

solicito, sino que por iniciativa propia se presentó a declarar lo que había visto y oído en el lugar y momento en que se suscitaron los hechos que se investigan, pues tal declaración pone de manifiesto su carácter oficioso.

Informe 1982. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. - p. 158.

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

Informe 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. p. 358.

Testimonial. Carece de valor probatorio si las

preguntas llevan implícitas las respuestas. Del examen directo del interrogatorio a que fueron sometidos los pluricitados testigos, aparece que el cuestionario correspondiente llevaba implícitas las respuestas, de tal forma que los deponentes se concretaron a responder que "sí", circunstancia que les resta credibilidad, pues no se advierte que sean los testigos los que informan sobre los hechos materia del interrogatorio, ya que en las preguntas se detallan éstos. No está por demás hacer notar, que la circunstancia de que la Ley Federal del Trabajo no prohíba a las partes interrogar en la forma en que los hoy quejosos interrogaron a los testigos, no implica que a los testimonios así obtenidos necesariamente deba otorgarles valor probatorio, sino sólo si dichos testimonios se formularon de manera legal. Consecuentemente, si no son los testigos los que informan sobre los hechos, sino que éstos ya se detallan en las preguntas, es correcto suponer que de las declaraciones de tales testigos no se advierte que los mismos sean quienes informan sobre los hechos sujetos a prueba, por lo que esta circunstancia resta credibilidad a sus atestos.

Informe 1982. Tercera Parte. Tribunal Colegiado del Décimo Tercer Circuito. p. 359.

Repreguntas, concepto de. Las repreguntas no constituyen una confesión de los hechos, como ocurre en el caso en que se articulan posiciones dentro de la prueba de confesión, puesto que el contenido de las repreguntas tiende a desvirtuar las declaraciones de los testigos, ya que con ellas, el que las formula trata de demostrar las contradicciones en que incurrieron los testigos cuando declararon.

Informe 1983. Cuarta Sala. p. 51.

Testigos, tachas a los, en materia laboral. Las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, pero no se refiere al contenido de las declaraciones, ni menos a que con otras pruebas se desvirtúe lo manifestado por el testigo, pues en este caso los miembros de la Junta atendiendo a las circunstancias mencionadas, son soberanas para apreciar la prueba.

Tesis de Jurisprudencia. Informe 1983. Cuarta Sala. p. 17.

Al respecto se cita la siguiente Jurisprudencia:

PRUEBAS, FALTA DE APRECIACION DE LAS. Las partes carecen de interés jurídico para alegar la falta de apreciación de las pruebas de sus contrarios, que no hubieran hecho suyas, en virtud de que no les corresponde cuidar que se estudien esas pruebas.

PRUEBAS, OBJECCION VALIDA DE LAS. DEBE SER PARTICULARIZADA. Para que válidamente se pueda considerar que una prueba objetada, no basta que durante la audiencia de ofrecimiento de pruebas se diga que se objetan en términos generales las pruebas ofrecidas por su contraria, ya que la objeción debe referirse en forma concreta a determinada prueba, precisando las circunstancias que a criterio del objetante hacen que esa prueba carezca de valor.

ALEGATOS, OMISION DEL EXTRACTO O DE REFERENCIA A LOS. INTRASCENDENTE. No constituye violación de garantías por parte de la Junta el hecho de que esta, en el lau-

do impugnado, no haga un extracto de los alegatos presentados por las partes o deje de hacer referencia de los mismos en el propio laudo, porque tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes pueden producir en relación a sus pretensiones y la Junta no está obligada a resolver conforme el contenido de ellos, sino de acuerdo con la litis planteada, enumerando las pruebas, apreciándolas conforme lo crea debido en conciencia, exponiendo las razones legales de equidad y las doctrinas jurídicas, que le sirven de fundamento.

DICTAMENES EN MATERIA LABORAL. SON PROYECTOS.-

Los dictámenes constituyen proyectos de fallo que expresan la opinión de su autor y que los miembros de la Junta no están obligados a aceptar, por gozar de completa libertad para hacer todas las modificaciones que consideren pertinentes, de conformidad con lo establecido por la ley de la materia.

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER, EN MATERIA DE -

TRABAJO. El artículo 532 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (886 Ley vigente), no es un precepto imperativo -

que obligue indefectiblemente a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a decretar diligencias para mejor proveer, pues tal precepto sólo determina una facultad de que se hallan investidas dichas Juntas, para practicar esa clase de diligencias.

LAUDO INCONGRUENTE. Si una Junta, al pronunciar el laudo respectivo, omite resolver sobre alguno o algunos de los puntos de la controversia, con ello falta al principio de congruencia que exige el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, lo que se traduce en violación de las garantías contenidas en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

LAUDOS. DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS. No basta que en un laudo se diga que se ha hecho el estudio y la estimación de las pruebas que fueron rendidas, sino que deben consignarse en el mismo, este estudio y esa estimación, pues aunque las Juntas no están obligadas a sujetarse a reglas para la apreciación de pruebas, esto no las faculta a no examinar todas y cada una de las que aporten las partes, dando las razones en que se fundan para darles o no valor en el asunto some

tido a su decisión.

LAUDOS. SU IRREVOCABILIDAD. De acuerdo con el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 -- (847 y 848 de la actual Ley), son improcedentes los recursos que se interpongan contra los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las propias Juntas, pues ese precepto establece la irrevocabilidad de los laudos, por las autoridades que los dicten.

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

PRUEBAS, APRECIACION DE LAS. POR LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. Si bien el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (885 Ley Actual), autorizaba a las Juntas para apreciar las pruebas en consecuencia, no las faculta para omitir el estudio de alguna o algunas de las aportadas por las partes.

PRUEBAS DESAHOGADAS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACION. Las facultades y obligaciones de las Juntas Federales y Locales de Conciliación están señaladas en los artículos 600 y 603 de la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con estos dispositivos, las Juntas de Conciliación quedaron facultadas para procurar el arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo que se plantean ante las mismas, y que sean de su competencia. Independientemente de lo anterior, están igualmente facultadas para recibir la demanda que se presente a efecto de remitirla a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 748 del Ordenamiento Legal invocado, Ley de 1970 (ahora artículo 865 de la Ley actual), en el caso de presentación de una demanda, la Junta de Conciliación citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas. Si la conciliación no se produce, las partes están facultadas para ofrecer las pruebas que juzguen convenientes, en relación a las acciones y excepciones que las propias partes podrán hacer valer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en la audiencia de demanda y excepciones a que se refiere el artículo 757 (873 de la Ley vigente). Lo anterior significa que si las partes ofrecen y desahogan pruebas ante la Junta que previno y en relación a hechos y derechos que po-

drán hacer valer en la audiencia de demanda y excepciones, dicho material probatorio, en cuanto se refiere a las acciones y excepciones que se aleguen por las partes al abrirse el periodo de arbitraje, forman parte de las acciones en el juicio arbitral y deben ser analizadas por la Junta Juzgadora, concurran o no los interesados a la audiencia de ofrecimiento de pruebas a que se refiere el artículo 759 de la Ley Federal del Trabajo (ahora 878 fracción VIII de la Ley vigente), advirtiéndole que su no comparecencia a esta última audiencia origina la pérdida de su derecho a ofrecer nuevas probanzas, así como el de objetar las de su contraparte. Conviene destacar que tratándose del demandado, si éste ofrece pruebas ante la Junta que previno y no concurre a la audiencia de demanda y excepciones al abrirse el periodo de arbitraje, dichos elementos de convicción no pueden ser tomados en cuenta por la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya que la consecuencia de su inasistencia es el tenersele por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario y por ello no puede ofrecer pruebas respecto de excepciones que no opuso, salvo lo dispuesto por el artículo 755 de la Ley Federal del Trabajo (879 de la Ley vigente).

PRUEBAS, DESAHOGO NO EFECTUADO DE LAS. QUE NO PRODUCEN NINGUN BENEFICIO. Para que se consideren violadas las leyes del procedimiento, es necesario que se afecten las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del laudo, y esto no puede ocurrir si la prueba que deja de desahogarse ningún beneficio le reportaría en caso de haberse efectuado su desahogo.

PRUEBAS, ESTUDIO DEFICIENTE DE LAS. NO VIOLATORIO DE GARANTIAS. No es violatorio de garantías individuales el laudo en el que no se examina una prueba, en su totalidad, si la parte que deja de estudiarse no se relaciona con la controversia planteada.

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

LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.- OFRECIMIENTO Y ADMISION DE LAS PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL.

En la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas es de gran importancia el acto procesal en el que las partes ofrecen pruebas, proque si el ofrecimiento no se hace conforme a los lineamientos señalados en la Ley Federal del Trabajo, se corre el riesgo de que éstas sean desechadas, con las consecuencias legales fácil de advertir.

Las partes ofrecerán sus pruebas que consideren pertinentes, ya sea en forma oral o pudiendo hacer el ofrecimiento por escrito, debiendo concretarse esas pruebas a los hechos señalados en la demanda y en su contestación, debiendo referirse a los hechos controvertidos.

Ofrecidas las pruebas por las partes, éstas podrán formular las objeciones que estimen convenientes. Y unicamente podrán ofrecer con posterioridad nuevas pruebas, siempre que se refieran a hechos supervenientes o las relaciones con las tachas que se hagan en contra de los testigos.

Concluido el período de ofrecimiento, la Junta re solverá inmediatamente cuales son las pruebas que deba de admitir y las que deba desechar.

La Junta señalará las horas y los días en que se desahogarán las pruebas ofrecidas, procurando se reciban primero las de la parte actora y después las de la demandada, siguiendo un orden aunque no siempre obedecido.

A continuación se transcriben los artículos 880,- 881, 882, 883, 884 de la Ley Federal del Trabajo, que se re fieren al ofrecimiento y admisión de pruebas:

Art. 880.- La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes

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

II.- Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III.- Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título.

Art. 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.

Art. 882.- Si las partes están conformes con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, al concluir la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, se otorgará a las partes término para alegar y se dictará el laudo.

Art. 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 debe 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 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 deberá exceder de treinta días.

Art. 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas:

I.- Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente prepara

das, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado o en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas, para desahogarse en su fecha;

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

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

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

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

- 1.- Concepto.
- 2.- Objeto.
- 3.- Fin.
- 4.- Naturaleza Jurídica de la Prueba Confesional
- 5.- Clasificación de la Prueba Confesional.
- 6.- Diversas Clases de Confesión.
- 7.- Análisis Comparativo de la Legislación Laboral en México, Ley Federal del Trabajo de 1931, 1970- y 1980.
- 8.- La Problemática Procesal del Ofrecimiento y Desahogo de la Prueba Confesional.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.- CONCEPTO.

El maestro Eduardo Pallares, nos da una definición de lo que es la Confesión, "Confesión es el reconocimiento expreso o tácito, que hace una de las partes de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas y que le perjudican". (1)

Asimismo, el citado autor hace mención a Goldschmidt quien define la confesión como "la declaración que una de las partes, formula judicialmente, en la que se afirma de modo expreso y categórico que es verdad un hecho que la parte contraria ha afirmado o alegará después (confesión anticipada), y que incumbiría probar a ella". (2)

(1) Pallares, Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S.A., 13a. edición, México, -- 1981, p:175.

(2) Pallares, Eduardo, ob. cit., p.176.

Armando Porras y López en su obra cita al ilustre Chiovenda que nos dice: "La confesión es la declaración que hace una parte de la - verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a éste". (3)

Rafael de Pina manifiesta que, "Es la confesión una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante". (4)

Para Lessona, la confesión es "la declaración judicial o - extrajudicial, espontánea o provocada por interrogatorio de la parte contraria o por el juez directamente, mediante la cual una parte, capaz de - obligarse, y con ánimo de producir a la otra una prueba en perjuicio propio, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un he - cho que se refiere a ella y es susceptible de efectos jurídicos". (5)

- (3) Porras y López. Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Librería de Manuel Porrúa, S. A. 3a. edición, México 1975, p. 270
- (4) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Bota, México 1952, p. 177.
- (5) Pallares, Eduardo. ob. cit., p. 176.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado que por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace. (6)

Concluimos de los conceptos anteriores que, la confesión es la manifestación de verdad o reconocimiento que hace una parte de los hechos que le son propios susceptibles de efectos jurídicos y que le perjudican.

(6) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Seminario Judicial de la Federación, Quinta Parte Cuarta Sala, p.36.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.- OBJETO.

Una vez formuladas las posiciones por la parte que ofrezca esta prueba, la Junta deberá de admitir las posiciones que se refieran a los hechos que se controvierten y no deberán ser insidiosas o inútiles; cabe citar el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo que dispone: "En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido

previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III.- El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.- Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; - cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI.- El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII.- Si el absolvente se niega a responder, o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

La prueba confesional solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3.- FIN.

El fin de la prueba confesional es obtener el esclarecimiento de los hechos controvertidos, mediante la articulación de posiciones que se hagan las partes en conflicto, para tener la certeza respecto a la existencia o inexistencia de estos.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

4.- NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

Sobre la naturaleza jurídica de la confesión se han elaborado distintas doctrinas como son:

a) La confesión es una especie de prueba testimonial.

b) La confesión es un acto de disposición de los derechos controvertidos.

c) La confesión es un contrato.

d) La confesión es una prueba sui-générís.

e) La confesión es una prueba presuncional.

Analizaremos las doctrinas anteriores;

a) Carnellutti es el que sostiene que la confe--

si3n es el testimonio que rinde una de las partes y que al confesante debe considerarsele como un testigo, toda vez - que 3ste y el confesante declaran lo que saben. Esta doctrina es de rechazarse de plano, porque se debe tener en - cuenta que es requisito de la prueba de confesi3n, que la - produzcan las partes y no un tercero, y tambi3n es requisito de la prueba testimonial que no se rinda por las partes. Existen entre estas diferencias sustanciales, las declara- ciones de los testigos no producen efectos procesales en su contra y en la confesi3n s3; en la testimonial el juzgador - en virtud de las facultades discrecionales que goza, valora las pruebas y aprecia su eficacia, mientras que en la prue - ba plena, independientemente de que se haya expresado o no la verdad de los hechos.

b) La confesi3n es un acto de disposici3n de los derechos controvertidos; esta doctrina ha sido sostenida - por varios jurisconsultos franceses y tiene su fundamento - en la m3xima del derecho romano que dice: "el que confiesa se condena a s3 mismo"; pero esta doctrina carece de valor porque la ley no reconoce a la confesi3n en los actos de - disposici3n; ni es un medio jur3dico por el cual se dispon - ga de los derechos litigiosos o se les enajene, no es un - contrato de compraventa, ni una donaci3n, etc. La confe--

sión no engendra la pérdida o condonación forzosa, toda vez que el juzgador no obstante teniendo la confesión, absuelva en virtud de que haya otras pruebas con mayor eficacia que ésta.

c) La confesión es un contrato; totalmente es inaceptable esta doctrina, teniendo en cuenta que los contratos o negocio procesal son declaraciones de voluntad y que la ley hace que produzcan determinados efectos y mientras que la confesión es una declaración de verdad de determinados hechos.

d) La confesión es una prueba sui-generis; esta doctrina es la que consideran varios jurisconsultos como la mas acertada, al respecto el maestro Eduardo Pallares nos dice: "me adhiero a la cuarta doctrina que sustancialmente es la misma que propugna Chiovenda, porque la confesión se caracteriza por mandato legal de las demás pruebas, en que mientras todas estas son verdaderas pruebas cuando producen la verdad sobre los hechos litigiosos, en la de confesión - puede suceder lo contrario, hasta el extremo de que el juez está obligado a tener por cierto lo confesado por la parte, aunque la confesión sea falsa". (7)

(7) Pallares Eduardo, Derecho Procesal Civil, Editorial-Porrúa, S.A., 5ta.edición. México, 1974, p. 374.

O sea que la confesión en muchos casos es una -- verdad aparente y no real; así tenemos a la confesión fic-- ta y tácita, que es una creación del legislador, y que és-- tas, muchas veces son contrarias a la realidad de los he--- chos.

Lo que ha provocado tantas discusiones sobre la naturaleza jurídica de la confesión es el hecho de que cons-- tituye una prueba sui generis, un tanto anómala. La anoma lía consiste en que no obstante que lo confesado puede cons-- tituir una falsedad, el juez está obligado a considerarla - verdadera, por esto, la confesión no actúa siempre como me-- dio de prueba, ya que los medios de prueba tienen como fina-- lidad establecer la verdad y no la falsedad. Sin embargo-- no es posible considerar por completo esta institución del-- concepto de la prueba, puesto que no es normal que alguien-- haga declaraciones de hechos contrarios así mismo, sino es-- tá convencido del hecho.

e) La confesión es una prueba presuncional; esta doctrina también se desecha toda vez que lo principal de - las presunciones se establece en que solo infieren probabi-- lidad respecto de la existencia del hecho litigioso, y las

humanas están a consideración del juez fundándose en hechos probados en el juicio, en tanto que la confesión obliga al juez a tener lo confesado como es cierto desde el punto de vista legal.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

5.- CLASIFICACION DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

La clasificación principal es la que divide a la confesión en:

a) Confesión Judicial.

b) Confesión Extrajudicial.

a) La confesión judicial es la formulada en el proceso ante juez competente, sujeta a las formalidades legales.

Asimismo, la confesión judicial puede ser: expresa o tácita y espontánea o provocada.

La confesión expresa es, la que se formula mediante una declaración escrita o hablada y esta puede ser a su vez simple o cualificada.

Simple es la que se hace lisa y llanamente sin aditamentos.

Cualificada, es aquella que reconociendo el hecho por el cual se le interroga, hace alguna aclaración, que con esta modificación destruye la intención de la parte contraria.

La confesión tácita, es aquella que se infiere del silencio del que debe declarar porque no conteste las preguntas que se le hacen, o del hecho de declarar con evasivas, o por no haber asistido el absolvente a la diligencia de posiciones.

La confesión tácita constituye una presunción juris tantum, o sea que puede rendir prueba en contrario.

La confesión espontánea, es la hecha por las partes de motu proprio.

La confesión provocada, es la que se hace a moción de alguna de las partes o del juez.

b) Confesión extrajudicial, es la que se realiza fuera de juicio, o bien, dentro del juicio pero ante autoridad incompetente faltando algunas formalidades legales.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

6.- DIVERSAS CLASES DE CONFESION.

Confiesa la persona que declara, confiesa el que evade una respuesta y calla, confiesa también quien contesta en forma categórica y expresa, e igualmente confiesa el que contesta con evasivas; y así tenemos que estas consecuencias se pantetizan en las diversas clases de confesión que existen y son las siguientes:

a).- Confesión Judicial, es la que se realiza ante juez competente, durante el juicio.

b).- Confesión Extrajudicial, es la que se produce fuera de juicio, o ante juez incompetente o pudiendo ser competente carece de alguna formalidad legal.

c).- Confesión Expresa, es aquella que se lleva a cabo por medio de una declaración escrita o hablada.

d).- Confesión Tácita, es la que se infiere del silencio del absolvente o en el hecho de no asistir a la diligencia de la recepción de la prueba o declarar con evasivas.

e).- Confesión Simple, la que es lisa y llana, sin agregar a lo confesado modificaciones.

f).- Confesión Cualificada, diversa a la anterior, o sea aquella en que después de haberse confesado un hecho, se agrega alguna aclaración.

g).- Confesión Dividua, es la que se acepta en parte la confesión haciendo eficaz el medio de prueba y niega la otra parte modificando el efecto de la primera.

h).- Confesión Indivisible, la adversa a la dividua, que no acepta dividirse en perjuicio del absolvente lo que es que se admite o se rechaza en su todo.

i).- Confesión Espontánea, la que hacen las partes de motu proprio.

j).- Confesión Provocada, es la que se realiza a consecuencia del interrogatorio que formula la parte contraria.

k).- Confesión Válida y Eficaz, es la que se realiza con todas las formalidades legales.

l).- Confesión Anticipada, es el reconocimiento que se hace de un hecho y que la parte contraria lo hará valer después de hecha la confesión.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

7.- ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL EN
MEXICO.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en sus articulos 527, 528, 529 y 530, con respecto a la prueba confesional establece:

Art. 527: Cuando una de las partes lo pida, la otra deberá concurrir personalmente a la audiencia para contestar las preguntas que se le hagan, a menos que la Junta la exima por causa de enfermedad, ausencia u otro motivo fundado, o por calificar de futil e impertinente el objeto con que se pida la comparecencia. Hecho el llamamiento y desobedecido por el citado, la Junta tendrá por contestados en sentido afirmativo, las preguntas que formule la contraria y cuyas respuestas no esten en contradicción con alguna otra prueba o hecho fehaciente que consten en autos. Las partes podrán solicitar la citación del encargado, administrador o de cualquiera persona que ejercite actos de dirección a nombre del principal, cuando los hechos que dieron margen al conflicto sean propios de ellos. Cuando alguna-

pregunta se refiera a hechos que no sean personales del que haya de desahogarla, podrá negarse o contestarla si lo ignora. No podrá hacerlo sin embargo, cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deban serle conocidos aunque no sean propios.

Art. 528: El declarante responderá por sí mismo de palabra, sin la presencia de su abogado o patrón. No podrá valerse de borrador de respuestas; pero se le permitirá que consulte en el acto simples notas o apuntes, cuando a juicio de la Junta sean necesarios para auxiliar su memoria.

Art. 529: Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar el que las de las explicaciones que estime convenientes o las que la Junta le pida. Si se niega a declarar, la Junta le apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa. Si las respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de la parte contraria, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso sobre los hechos respecto a los cuales sus respuestas no sean categóricas.

Art. 530: La Junta podrá constituirse con el Secretario en el domicilio de cualquiera de los interesados - para la práctica de la diligencia correspondiente, si por - enfermedad u otras circunstancias especiales no pueden concurrir a declarar. Si dicha autoridad lo estima prudente, no permitirá la asistencia de la parte contraria y exigirá - de ésta que formule su interrogatorio por escrito.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

7.- ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL EN
MEXICO.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 en sus artículos 760 fracción VI, 766 y 769 dispone:

Art. 760: En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

VI.- Si se ofrece prueba confesional, se observarán las normas siguientes:

a).- Cada parte podrá solicitar que su contraparte concurra personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas.

b).- Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastará que se le cite.

c).- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o 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 sean propios de ellos.

d).- La Junta ordenará se cite a los absolventes apercibiéndolos de tenerlos confesos de las posiciones que se les articulen si no concurren el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

e).- Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado. La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

Art. 766: En la recepción de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I.- La persona que se presente a absolver posiciones en representación de una persona moral, deberá acreditar que tiene poder bastante;

II.- La Junta desechará las posiciones que no tengan relación con los hechos y las que juzgue insidiosas pero deberá fundar su resolución. Se tienen por insidiosa las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con el objeto de obtener una confesión contra la verdad;

III.- El absolvente responderá por si mismo, de palabra, sin la presencia de su abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.- Las contestaciones deberán ser afirmativas o negativas, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue

conveniente o las que le pida la Junta;

V.- Si se niega a responder, la Junta lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en su negativa.

VI.- Si las respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia del articulante, lo apercibirá igualmente de tenerlo por confeso;

VII.- Cuando alguna posición se refiera a hechos que no sean personales del absolvente, podrá negarse a contestarlas si los ignora. No podrá hacerlo cuando los hechos, por la naturaleza de las relaciones entre las partes, deben serle conocidos aún cuando no sean propios; y

VIII.- La Junta hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 760, fracción VI, inciso d, si la persona que deba absolver posiciones no concurre, o la que concurre en representación de una persona moral no tiene poder bastante.

Art. 769.- Si alguna persona no puede, por enfermedad u otras circunstancias especiales, concurrir al local de la Junta para absolver posiciones o contestar un interrogatorio, la Junta, previa comprobación del hecho, podrá -- trasladarse donde aquélla se encuentre.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

7.- ANALISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACION LABORAL EN
MEXICO.

La Ley Federal del Trabajo de 1980 en sus artículos 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793 y 794, con respecto a la prueba confesional establece:

Art. 786: Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones. - Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

Art. 787: Las partes podrán también solicitar - que 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 les hayan atribui

do en la demanda o contestación, o bien que por razones - de sus funciones les deban ser conocidos.

Art. 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

Art. 789.- Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Art. 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I.- Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

IÍ.- Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III.- El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá que consulte simples notas o apuntes, si la Junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV.- Cuando las posiciones se formulen oralmente se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V.- Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reunan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI.- El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII.- Si el absolvente se niega a responder, o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

Art. 791: Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentra 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 éxhortante.

Art. 792: Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones - que formule el articulante.

Art. 793: Cuando la persona a quien se señale pa
ra absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que - proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conoci miento de la Junta antes de la fecha señalada para la cele bración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último do micilio que tenga registrado de dicha persona. Si la per sona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

Art. 794: 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.

Es evidente que por medio de la práctica y la experiencia en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se van introduciendo poco a poco reformas a la Ley Federal del Trabajo reformada que entró en vigor el primero de mayo de 1980 lo siguiente:

Primeramente en el artículo 786 de la Ley reformada, establece con precisión la forma para citar a la persona moral, cuando deba absolver posiciones, al señalar que se desahogará por conducto de su representante legal, sin establecer la especificación del mismo, y en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970 establecían que cada parte podrá solicitar que su contraparte concorra personalmente a absolver posiciones y tratándose de personas morales, éstas deberán acreditar poder bastante para absolver posiciones.

La Confesional Para Hechos Propios ha sido siempre controvertida su aplicación, ésta ya figuraba en la Ley de 1931 (art. 527 párrafo segundo), y en la Ley de 1970 (art. 760, párrafo sexto, inciso c). En el artícu-

lo 787 de la Ley reformada en 1980, se introdujo la novedad consistente en que los hechos que dieron origen al conflicto han debido ser imputados en la demanda o en la contestación, lo anterior es justificable para no hacer comparecer arbitrariamente a altos empleados de la empresa.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 766 y en el artículo 790 de la Ley reformada, se establecen normas para el desahogo de la prueba confesional, y en la Ley de 1931 no se establecían, en la fracción IV del artículo 790 en cita, se introduce la obligación para la Junta de hacer constar en el acta de la audiencia textualmente las posiciones que se hayan formulado, lo que no ocurría anteriormente.

Asimismo, para evitar innecesarios aplazamientos en la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, el artículo 793 de la Ley reformada, determina que cuando una persona que ya no labora en la empresa, deba absolver posiciones sobre hechos propios deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado para que se proceda a citarlo.

La Exposición de Motivos que acompañó la iniciativa presidencial sobre reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, al respecto dice: "... a la prueba confesional se le da un amplio desarrollo en las disposiciones que rigen, para orientar bien su desahogo y señalar con claridad las consecuencias adversas que puede tener para la persona citada para absolver posiciones, su ausencia..." (8)

En virtud de lo anterior es preciso reconocer en lo últimamente obtenido, ciertos logros fundamentales, - que recogen necesidades apremiantes que se fundan en la experiencia de la práctica en los tribunales.

(8) Reseña Laboral, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1-1980.

ANALISIS DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

8.- LA PROBLEMATICA PROCESAL DEL OFRECIMIENTO Y DESAHO-
GO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

Las formalidades que previene la Ley para el ofre-
cimiento de la prueba confesional son las que se refieren-
en los artículos 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793 y
794 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan que cada -
parte podrá solicitar que su contraparte concorra personal-
mente a absolver posiciones en la audiencia de recepción -
de pruebas, bastando que se les cite personalmente o por -
conducto de su apoderado en el domicilio para oír y reci--
bir notificaciones, tratándose de la confesional para he--
chos propios ésta podrá hacerse en el domicilio de la de-
mandada. Las personas físicas desahogarán su confesional
personalmente y las morales por conducto de su representan-
te legal; la citación para absolver posiciones se hará --
con el apercibimiento a que se refiere el artículo 789 de
la Ley en cita, de tener por confesa a la parte que no con-
curra de las posiciones que le sean articuladas en el mo--
mento de la audiencia sin causa legal cuando sea debidamen-

te citada. Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente de la prueba exhibirá el pliego de posiciones en sobrecerrado, o de lo contrario, la Junta responsable deberá desechar la prueba.

La confesional para hechos propios es la declaración que rindan los directores, administradores, gerentes y en general 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 le dieron origen al conflicto le -- sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación; se debe precisar el nombre y el cargo y relacionar la prueba con los hechos que se le imputan. Si en el escrito de demanda no se imputa ningún hecho a empleados -- que ejecuten actos de dirección o administración en las -- empresas demandadas, la autoridad deberá desechar la probanza.

PROBLEMATICA QUE PLANTEA LA PRUEBA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS CUANDO EL ABSOLVENTE HA DEJADO DE PRESTAR SERVICIOS PARA EL PATRON.

Análisis del artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, dicho artículo establece la posibilidad de recibir la confesional para hechos propios de la persona que ya no presta servicios para la empresa o establecimiento, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada, en caso de que lo ignore, la Junta podrá solicitar de la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar por la policía.

El numeral antes señalado presenta las siguientes hipótesis:

I.- Cuando el absolvente no obstante que fué legalmente notificado no comparezca ante la Junta para el desahogo de la confesional a su cargo.

En el presente caso se tiene que una vez que el actuario se cercioró por los medios idóneos a su alcance, que el absolvente para hechos propios a quien se le ordenó notificar ya no presta servicios para la empresa demandada, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado dicho absolvente, por lo regular en la práctica no es proporcionado el domicilio por la oferente, ya que arguye que no tiene relación personal con el absolvente y únicamente existió por cuestiones de trabajo, sino es proporcionado por éste, la Junta podrá solicitar a la empresa demandada que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona, el artículo en cuestión no señala apercibimiento para la demandada para el caso de no hacerlo.

Ya sea que la oferente de la prueba o la empresa demandada proporcione el domicilio del absolvente y éste sea legalmente notificado y no comparezca en la fecha señalada por la Junta para el desahogo de la confesional a su cargo, no procede apercibirlo que en caso de incomparecencia se le declarará por fictamente confeso ya que esa confesión obligaría en forma absoluta a la demandada y dicha persona ya no es representante del patrón, por lo

cual no existe nexo de responsabilidad con éste, pero el citado numeral en su parte final nos dice que si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta - lo hará presentar por conducto de la policía, por lo que en estos términos deberá apercibirse a ese absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la empresa.

Asimismo, cabe hacer notar en cuanto a los directivos de los sindicatos cuando sean citados para absolver posiciones para hechos propios y ya no sean miembros de éste, debe aplicarse en igual forma el precepto que se analiza, ya que el mismo no señala a éstos para el caso de que sean citados para absolver posiciones y en ese momento ya no sean miembros de la directiva del sindicato, toda vez que el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala que también podrán ser citados a absolver posiciones entre otros a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios.

2.- Que el absolvente se haya mudado del domicilio que proporcionó la empresa.

En esta situación la demandada en virtud del requerimiento que le hizo la Junta, proporciona el último domicilio que tiene registrado de ese absolvente. Dicha autoridad, al tener este elemento señalará día y hora para la confesional para hechos propios de esa persona y ordenará citar personalmente al absolvente por conducto del Actuario, éste al realizar la diligencia ordenada se constituye en el domicilio indicado y es informado que la persona a notificar ya no tiene su domicilio en ese lugar, procederá a asentar su razón de lo acontecido en los autos del expediente de que se trate, pero debiendo cerciorarse por los medios idóneos a su alcance de lo informado

En esta circunstancia, la Junta, ya sea por solicitud de la demandada, requerirá a la oferente para que presente a dicho absolvente por ser ésta la que ofreció dicha prueba, con el apercibimiento para el caso de no hacerlo, que se le declarará la deserción de su probanza, siendo un elemento para poder desahogar la confesional ofrecida, que ese absolvente esté presente, ya que se han agotado los lineamientos a seguir establecidos en el artículo que se analiza y la Junta no tiene facultad para poder declarar esa probanza como de irrealizable desahogo.

Por ello consideramos que sea adecuado conceder a la oferente de la prueba el término de tres días con fundamento en lo dispuesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, para que manifieste lo que a su derecho convenga en relación a la razón del Actuario en el sentido de que el absolvente para hechos propios ya no tiene su domicilio en el lugar que proporcionó la empresa, dándose con ello oportunidad a la oferente de la prueba de impugnar el domicilio señalado por la empresa o de proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio y con el apercibimiento para el caso de no hacerlo que se proveerá lo conducente. Ya que el artículo que se analiza señala primeramente que el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio de ese absolvente para hechos propios y después de ello en caso de ignorarlo, la Junta podrá solicitar a la empresa para que lo proporcione, en estas circunstancias, por las razones antes indicadas, primeramente la Junta debe solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado del absolvente y después, si no es proporcionado o de ser proporcionado resultará falso, darle vista a la oferente en los términos antes asentados.

3.- Que por su renuencia para acudir ante la Junta para desahogar la diligencia, haya sido presentado por conducto de la policia, o bien que éste se presente por su voluntad.

Una vez que el absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la demandada, es notificado para comparecer al desahogo de la confesional a su cargo y se presenta en la fecha señalada para su desahogo o es presentado por conducto de la policia, estimando la animadversión del absolvente por la coacción sobre el ejercida, con sus respuestas aceptaría imputaciones que le haga la parte actora con base en que ya están desvinculados ese absolvente y la empresa, pudiendo haberse separado conflictivamente, por lo que podrá incurrir en declaraciones interesadamente adversas a ella.

Cabe citar la tesis contenida en ejecutoria - -
A. D. 5090/67 Informe Cuarta Sala p. 13.

"Confesional del empleado de la empresa cuando no desempeña ya el cargo en relación con el cual se ofrece la prueba.- Es improcedente la confesional a cargo del em-

pleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo por lo tanto no debe declarársele como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración".

Al respecto con la citada tesis, si bien no podría declarársele por fictamente confeso al absolvente para hechos propios que ya no presta servicios para la demandada en virtud de que se obligaría en forma absoluta a la demandada, ya que ese absolvente no tiene ningún nexo de responsabilidad con la empresa y ésta quedaría en estado de indefensión. Ahora por lo que respecta a la parte final de la citada tesis, no se considera adecuado el hecho que deba considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración, únicamente se equipara en la forma de desahogo de esa confesional para hechos propios de la persona que ya no presta servicios a la empresa a una testimonial, ya que ese absolvente como ya se dijo anteriormente aceptaría imputaciones que le haga la parte actora para perjudicar a la demandada por lo que para no dejarla en estado de indefensión, ésta en el momento del desahogo de esa confesional puede repreguntar-

a ese absolvente, en ésto unicamente en la forma de desahogo de esa confesional se equipara a una prueba testimonial.

Lo anterior en virtud de que, en primer lugar, - por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio.

Teniendo como base estas dos definiciones consideramos que la persona que va a absolver posiciones sobre hechos propios y que ya no labora para la empresa o establecimiento como lo establece la Ley, no pueden ser testigos de sus propios actos, la prueba confesional solo se permite que absuelvan posiciones las partes, en cambio la testimonial son declaraciones de personas extrañas a la litis.

En materia laboral se ha extendido el principio que regula la prueba confesional, si bien es cierto que únicamente pueden absolver posiciones las partes actora y demandada como se establece en el artículo 786 de la Ley-

Federal del Trabajo que en su parte conducente dice: "Ca
da parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que
concurra a absolver posiciones...", también lo es que el
artículo 787 dispone: "Las partes podrán también solici-
tar que se cite a absolver posiciones personalmente a los
directores, administradores, gerentes y en general, a las
personas que ejerzan funciones de dirección y administra-
ción, en la empresa o establecimiento, así como a los mien
bros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos-
que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les
haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que -
por razones de sus funciones les deban ser conocidos", -
permite que otras personas puedan absolver posiciones, ta-
les como las que se han citado, pero ello obedece a que -
dichas personas que forman parte de las empresas tienen el
carácter de patrones, se han equiparado a la parte patro-
nal para los efectos procesales y en términos de lo dis- -
puesto por el artículo 11 de la Ley en cita, en cuanto a -
que las personas que ejerzan funciones de dirección o ad-
ministración serán considerados representantes del patrón-
se les obliga en sus relaciones con los trabajadores.

La confesional para hechos propios es de una com
plicada connotación jurídica y se justifica su aportación
para el esclarecimiento de los hechos, sujetando su valor
probatorio a la apreciación de la Junta, tomando en cuen-
ta todas las circunstancias que concurren en el caso y si
la misma no es suficientemente clara debe relacionarse -
con las demás pruebas que se encuentren en autos, estable-
ciendo una confrontación de todos los datos que aportan -
la totalidad de los elementos de convicción y que se re-
solverá en base a la conclusión general a que se llegue.

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

- 1.- El Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de las partes que intervienen en el procedimiento ante éstas, respecto a la materia del trabajo.

- 2.- El Derecho Procesal del Trabajo, es de orden público, toda vez que ha quedado asentado en el artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las disposiciones relativas de la Ley son del orden público, y asimismo, nuestro máximo Tribunal de la República, sostiene que las disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social contenidas en la Constitución Federal son de Derecho Público.

- 3.- Desde que se promulgó la Constitución vigente, conquistó el derecho del trabajo su autonomía, como rama jurídica independiente, teniendo como fuente el Derecho del Trabajo el artículo 123 Constitucional, esta circunstancia y el hecho de que en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no se encuentra el Derecho Co-

mún como fuente del Derecho Procesal del Trabajo, sosteniéndose con ello su autonomía.

- 4.- Los principios del Derecho Procesal del Trabajo, constituyen tanto para las partes como para las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una ayuda para el desarrollo del procedimiento como para la sentencia que se dicte en los mismos.
- 5.- La observancia de los principios generales del Derecho Procesal del Trabajo, agilizan la Justicia Laboral, la hacen dinámica y permiten que siga su paso sin tropiezos por los cauces de la vida social del pueblo mexicano.
- 6.- Hay situaciones que no se encuentran previstas en las leyes, tratados internacionales o reglamentos, cuando se dan éstos casos se aplicarán aquellas disposiciones que rijan casos semejantes, así como los principios de justicia y seguridad. Asimismo, deberá tomarse en cuenta, el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por los Tribunales Colegiados de Distrito en casos similares, de igual

manera la costumbre.

- 7.- El aspecto fundamental sobre la interpretación del Derecho Procesal del Trabajo, es mantener el equilibrio y el imperio de la justicia social entre trabajadores y patrones.
- 8.- La prueba es el medio legal para llevar al convencimiento del juzgador la convicción sobre los hechos controvertidos, que son los que están sujetos a prueba.
- 9.- La confesión, es la manifestación de verdad o reconocimiento que hace una parte de los hechos que le son propios, susceptibles de efectos jurídicos desfavorables para el confesante, teniendo como fin el esclarecimiento de los hechos controvertidos.
- 10.- La prueba confesional sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace, ya que con sus aseveraciones el absolvente puede variar lo que él ha afirmado en su demanda o contestación a la misma, y al variar ésto, se tiene una confesión contraria a la verdad -

afirmada en la demanda o contestación.

11.- Cuando el absolvente para hechos propios, que ya no presta servicios para la empresa o establecimiento, no obstante que fué legalmente notificado en el domicilio proporcionado por éstos, no comparezca en la fecha señalada para el desahogo de la confesional a su cargo, procede a apercibirlo que en caso de incomparecencia será presentado por la policía.

12.- Debe aplicarse en igual forma el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, a los directivos de los sindicatos, toda vez que se da el caso que se les cita para absolver posiciones para hechos propios y han dejado de ser miembros de la directiva de éstos

13.- Se debe conceder a la parte oferente de la prueba confesional para hechos propios el término de tres días, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo para que manifieste lo que a sus intereses convenga, en relación a la razón del actuario en el sentido de que en el último domicilio proporcionado por la empresa ya no lo es de és-

te, ello es para que tenga oportunidad la oferente -- de impugnar el domicilio proporcionado por la empresa o proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio.

14.- Que el absolvente para hechos propios que ya no preste servicios para la empresa o establecimiento, se presenta voluntariamente a su confesional o es presentado por conducto de la policía, para su valoración - se deben de tomar en cuenta todas las circunstancias que concurren en el caso debiendo relacionarse con - las demás pruebas, estableciendo una confrontación de todos los datos que aportan la totalidad de los elementos de convicción.

15.- La confesional para hechos propios, es de una complicada connotación jurídica y se justifica su aportación para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, ya que en materia laboral no únicamente se cita a las partes a absolver posiciones sino 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.

- 16.- En cuanto a la forma de desahogo de la confesional - para hechos propios del absolvente que ya no preste servicios para la empresa, se equipara a una prueba testimonial, dando oportunidad a la empresa a que pregunte al absolvente, para no dejarla en estado de indefensión, toda vez que ese absolvente puede aceptar imputaciones que le haga la oferente de la prueba para perjudicar a la empresa, entendiéndose la ruptura de la relación laboral.

PROPOSICION

El artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, se debe de reformar y quedar como sigue:

"Cuando la persona a quien se cita para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, ni sea miembro de la directiva de los sindicatos, previa comprobación del hecho, tanto la empresa o establecimiento, así como los sindicatos, serán requeridos para que proporcionen el último domicilio que tengan registrado de dicha persona, si el domicilio proporcionado resulta falso o el absolvente ya no tiene ahí su domicilio, se requerirá al oferente de la prueba para que proporcione alguna información sobre la localización del domicilio real

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

Lo anterior en virtud de que el artículo 793 de la Ley Federal del Trabajo, no señala a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando éstos han dejado de serlo, y que pueden ser citados a absolver posiciones, ya que el artículo 787 de dicho ordenamiento legal, señala que pue

den ser citados 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.

Se considera, que primeramente la Junta debe requere
rir por el término de tres días, con fundamento en lo dis--
puesto por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, al
Sindicato, Empresa o Establecimiento para que proporcione el
último domicilio que tenga registrado de esa persona para --
que se proceda a citarlo.

Ya que de conformidad con lo dispuesto por el artí
culo 804 de la Ley en cita, el patrón tiene obligación de --
conservar y exhibir en juicio una serie de documentos vincu
lados con las relaciones de trabajo de sus colaboradores.

En virtud del requerimiento hecho por la Junta, se
proporciona el último domicilio del absolvente para hechos -
propios, el Actuario al ir a notificarlo, hace constar de
que ahí ya no tiene su domicilio y que se ignora cual sea el
actual, en ésta circunstancia, el sindicato, empresa o esta
blecimiento, cumplieron con la obligación legal de proporcio

narlo, por lo que no se les puede imponer una sanción ya -- que presuntivamente cumplieron con su obligación de proporcionarlo. Por ello se considera adecuado que con la razón del Actuario se de vista a la oferente por el término de -- tres días, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, para que así ésta pueda impugnar el domicilio o proporcionar alguna información sobre la localización del domicilio real, con el apercibimiento que de no hacerlo se le declarará desierta su probanza, ya que las pruebas deben de acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, toda vez que no podría declararse esa probanza como de irrealizable desahogo y así desde el momento que se requiere al sindicato, empresa o establecimiento de proporcionar el domicilio, se le da oportunidad a la oferente de localizar o tener alguna información de éste.

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

- 1.- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO NICETO, Derecho Procesal Mexicano, Editorial Porrúa, S. A., 2 volúmenes, México, 1976.
- 2.- BURGOA IGNACIO, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa, S. A., México, 1974.
- 3.- CASTORENA J. JESUS, Manual de Derecho Obrero, Editorial Fuentes Impresores, S. A., México, 1971.
- 4.- CLIMENT BELTRAN JUAN B., Formulario del Derecho del Trabajo, Editorial Esfinge, S. A., Sexta Edición, México, 1980.
- 5.- DE BUEN NESTOR, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S. A., México, 1980.
- 6.- DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México.

- 7.- GARCIA MAYNEZ EDUARDO, Introducción al Estudio del Derecho, Editorial Porrúa, S. A., 13a. Edición, - México, 1965.
- 8.- GOMEZ LARA CIPRIANO, Teoría General del Proceso, - Textos Universitarios UNAM, México, 1981.
- 9.- OLEA MANUEL ALONSO, Derecho Procesal del Trabajo, - Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1976.
- 10.- PALLARES EDUARDO, Diccionario de Derecho Procesal-Civil, Editorial Porrúa, S. A., Treceava Edición, México, 1981.
- 11.- PALLARES EDUARDO, Derecho Procesal Civil, Edito-- rial Porrúa, S. A., Quinta Edición, México, 1974.
- 12.- PEREIRA NABALON HUGO, Derecho Procesal del Traba-- jo, Editorial Jurídica de Chile, 1961.
- 13.- PINA RAFAEL DE, Curso de Derecho Procesal del Tra-- bajo, Ediciones Botas, México, 1954.

- 14.- PINA RAFAEL DE, JOSE CASTILLO LARRAÑAGA, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Editorial Porrúa, S. A., Doceava Edición, México, 1978.
- 15.- PURRAS Y LOPEZ ARMANDO, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975, - Tercera Edición.
- 16.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, La Prueba en el Procedimiento Laboral, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1978.
- 17.- RAMIREZ FONSECA FRANCISCO, Comentarios a las Reformas de la Ley Federal del Trabajo, Publicaciones Administrativas y Contables, México, 1980, - Segunda Edición.
- 18.- TAPIA ARANDA ENRIQUE Y MARISCAL GOMEZ CARLOS, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Velux, México, 1978, Sexta Edición.

- 19.- TENA RAMIREZ FELIPE, Derecho Constitucional Mexicano, Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.
- 20.- TRUEBA URBINA ALBERTO, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A., Quinta Edición, México, 1980.

O T R A S F U E N T E S

- 1.- MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, S.T.P.S., Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Tercera Edición, México, 1982.
- 2.- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Coordinación Permanente de Juntas de Conciliación y Arbitraje, - - S.T.P.S., México, 1980.
- 3.- RESEÑA LABORAL, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, I-1980.
- 4.- JURISPRUDENCIA LABORAL, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982.
- 5.- Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1982.
- 6.- Informe de Labores de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1983.

7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia, Editorial Esfinge, 2a. Edición, México D. F., 1984, Lic. Juan B. Climent B.

L E G I S L A C I O N

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.