

456
2ei



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Derecho

La Prueba Confesional en el Derecho
Mexicano del Trabajo

TESIS

Que para Obtener el Título de:

Licenciado en Derecho

PRESENTA

Guadalupe López Martínez

México, D. F.,

1987



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

LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

	Pág.
INTRODUCCION	1
<u>CAPITULO PRIMERO</u>	
ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA PRUEBA	3
a).- En el Derecho Romano	4
b).- España	13
c).- Epoca Colonial	15
d).- México independiente	20
<u>CAPITULO SEGUNDO</u>	
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO	24
a).- Generalidades	24
b).- Nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo	26
c).- Naturaleza y fines del Derecho Procesal del Trabajo	30
d).- Concepto de Derecho Procesal del Trabajo	36
e).- Principios Procesales	39
f).- Diversas Clases de procedimiento	47
g).- Las partes en el proceso	59
h).- La función de las partes en el procedimiento	61
<u>CAPITULO TERCERO</u>	
DE LA PRUEBA EN GENERAL	64
a).- Concepto de la prueba	64
b).- Clasificación y medios de prueba	68
c).- Objeto de la prueba	72
d).- Regulación legal de las pruebas	74
e).- Ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas	81

CAPITULO CUARTO

EL ESTUDIO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL DERECHO

LABORAL	94
a).- Concepto de la prueba confesional	94
b).- Clasificación de la prueba confesional	96
c).- Análisis legal de la prueba confesional	99
d).- Sistema de valoración de la prueba	102
e).- Apreciación de la prueba en conciencia	106
f).- Apreciación de la prueba confesional de conformidad con los criterios remitidos por la Suprema - Corte de Justicia de la Nación.	124
CONCLUSIONES	129
BIBLIOGRAFIA	133

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

El presente trabajo parte de comprobar la diferencia enorme que existe entre la teoría y la práctica, en efecto presentar los antecedentes históricos es completamente distinto referirse por ejemplo, al análisis legal de la prueba.

Se expresa un lenguaje forense, propio de los procesalistas, se abarca aunque en forma muy somera, la expresión doctrinaria y la expresión forense, relacionada con la prueba en general y en particular con la prueba confesional.

Al avocarnos al análisis de la prueba confesional desde diversos puntos de vista, consideramos que dicha probanza dista mucho de ser "La Reyna de las Pruebas", como fue considerada en una época, en la actualidad y dada su naturaleza jurídica la prueba que produce efectos indubitables lo es la documental, pero no la prueba confesional.

Se distinguió asimismo que para ser debidamente valorada esta prueba, debe hacerse a la luz del artículo 841, de la Ley Federal del Trabajo que a su letra dice:

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

El presente trabajo se desarrolla en cuatro capítulos - en los que se estudia los antecedentes históricos de la prueba, su ubicación en el Derecho procesal del trabajo, se analiza la prueba en general y por último nos ocupamos en especial de la prueba confesional en el derecho laboral.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

La prueba más antigua que se conoce es la "Confesión", y su origen puede remontarse a las Sagradas Escrituras, Ésto es, su origen no es jurídico; sino que el derecho la toma de una práctica ajena a él la cual se había tomado consuetudinariamente porque se consideraba benéfica, sobre todo en aquellas épocas en que la documental no se utilizaba por no existir la escritura. Así, pues, el primer antecedente conocido de ella se encuentra en el Libro del Génesis, cuando trata sobre la muerte de Abel.

Este medio de prueba aparece, asimismo, en el Libro XIV, cuando Abraham atestigua lo que dice, elevando las manos al cielo y jurando decir verdad. El juramento según aparece también fue utilizado por los Egipcios, pero ellos juraban por la vida del Faraón. (1)

En Grecia, la confesión también fue usada en las causas civiles, así en las criminales; pero sus efectos eran diferentes en cada una de ellas, porque en las civiles vemos que era bastante pura que se dictara sentencia condenatoria; en cambio en las criminales no era suficiente pero; pese a esta importan

(1) Hernández Pineda, Federico. La Prueba Confesional. Boletín jurídico Militar, Mayo-Junio, 1949, México, D.F. pág. 161.

cia que entonces tenían la confesión, no gozó de un gran prestigio el juramento. La razón puede hallarse, que los Griegos condenaban y que no había una causa inmutable, por la cual jurasen; pues si los dioses³ estaban sujetos a todas las pasiones y debilidades, con mucha mayor razón los hombres, sin embargo, primero se juraba por la laguna Estiquia y después por Júpiter. (2)

a).- En el Derecho Romano.

En Roma, por los estudios que se han realizado del Derecho Romano, es fácil saber que en la época de la República ninguna regla especial existía acerca de la prueba. Después, entiempos del Imperio, sí existió un sistema de prueba tal como en la actualidad se conoce.

Los Emperadores fueron los primeros que en su constitución esquematizan este sistema y así muchas veces se rechazaba el testimonio de determinadas personas y en otras ocasiones se establecía, que ciertos hechos no eran suficientes para llegar a producir convicción en el juzgador,

Históricamente, cabe distinguir tres fases del procedimiento civil, es aquí donde encontramos aspectos tan importantes, sobre la prueba confesional a través de tres fases:

a).- La de la legis actiones.

b).- La del proceso formulario.

(2) Idem, pág. 161.

c).- La del proceso extraordinario.

Estos conservaron sus razgos y características propias en la época en que se desarrollaron.

En la primera fase del procedimiento, estuvo en vigor posiblemente desde la fundación de la ciudad, hasta la mitad del siglo II A. de C., la segunda data de la mitad del Siglo II A. de C. hasta el siglo II de la era Cristiana, en tanto que la tercera se sitúa en el siglo III después de Cristo. (3)

En el primero, el sistema de las acciones de la ley se caracteriza por las solemnidades de los actos y de la palabra que se efectúa con el curso del magistrado y a estas solemnidades se les llamó (legis acciones), una vez cumplidas éstas, -- las partes se dirigían a los representantes como testigos. -- (litis contestatio), y el magistrado las enviaba ante el juez para que estudiara el litigio y dictara sentencia. (4)

En el segundo, llamado formulario, el papel del magistrado consistía en redactar un instructivo formulario, que contenía la designación del juez y la determinación de sus poderes. (5)

-
- (3) Ventura Silva, Sabino. Derecho Romano, Editorial Porrúa, S. A. 5a. Edición, Corregida y Aumentada, México 1980, pág. 400.
- (4) Bravo González, Agustín y Bialostoski, Sara. Compendio de Derecho Romano, Editorial Pax-México, 4a. Edición, 4a. Edición, México 1971, pág. 161.
- (5) Idem. Pág. 405.

En el tercer sistema, cognitio extraordinario (extraordinario), el estado imparte justicia, el proceso se abre, con la presentación de las partes ante el magistrado o ante el juez, el procedimiento oral es sustituido por el escrito, la justicia ya no se imparte gratuitamente; todo el personal que interviene en ella es retribuido. (6).

Bajo el procedimiento formulario, el papel del magistrado consistía en redactar un instructivo o fórmula, que contenían la designación del juez y la determinación de sus poderes que forma el ordo iudiciorum, obra maestra del derecho romano, se caracteriza frente al anterior sistema por la sustitución de las solemnidades orales, por la redacción de una fórmula escrita de la controversia y se designaba al juez, a la vez se le daban instrucciones para que emitiera su sentencia una vez examinadas las pruebas y oídos los alegatos por las partes. (7)

Según el maestro Pallares Portillo Eduardo, nos dice -- "Que el segundo período del derecho procesal romano es el período llamado formulario", que se caracteriza principalmente por la diferencia del juez y el iudicium, entre los procedimientos que se realizaban ante el magistrado, ante el juez o --

-
- (6) Bravo González, Agustín y Bialostoski, Sara. Compendio de Derecho Romano. MCMLXXIV, Editorial Pax, México, D.F. -- Págs. 170-171.
- (7) Margadant S. F. Guillermo, Derecho Romano, Editorial Esfinge, S.A. 7a. Edición, México, D.F. 1977. Pág. 162.

ante el jurado que pronunciaba sentencia. (8)

En la legis acciones, los testigos era el medio de prueba principal, por la oralidad del procedimiento, este medio pasa al sistema formulario, el procedimiento in iure se iniciaba - con la notificación (ius vocatio), el actor invitaba al demandado a que le acompañe ante el magistrado, podía suceder que - el demandado aceptara presentarse ante el magistrado a pedir - que pospusiera la comparecencia en cuyo caso debía dar un fiador (vindex) para garantizar su compromiso de que asistiera - ese mismo día convenido, en caso que el demandado no concurriera el actor podía presentarlo por la fuerza, posteriormente - este medio violento fue sustituido por una acción especial contra el que se negara a comparecer. (9)

Si las partes concurren ante el magistrado el actor exponía sus pretensiones y pedía al funcionario la redacción a una fórmula favorable a su causa, a este acto se le llamó editio - acciones, el demandado pedía por su parte; satisfacer las pretensiones del actor, reconocer la pretensión (confessio iure), una vez que el magistrado redactara la fórmula y era aceptada por las partes, se producía la litis iniciandose tres días des

(8) Pallares Portillo, Eduardo. Historia del Derecho Romano - Civil Mexicano. 1a. edición. U.N.A.M. México D.F. 1962. Pág. 18.

(9) Idem. Derecho Romano. Pág. 164.

pués, las partes eran presentadas anté el juez iniciándose con ellas el procedimiento apud indicem, el actor pedía la condena del demandado, para lograrlo, tenía que probar los hechos en que fundaba su acción; por su parte el demandado pedía su absolución y para conseguirla debía acreditar los hechos en que se apoya. (10)

En el sistema extraordinario, aquí desaparece la confesión iure como consecuencia de la represión de la instancia -- ante el magistrado.

El proceso se unifica, y es ya sólo un funcionario el que ha de conocer la causa, la litis denuntiatio realiza a petición del actor por medio de un funcionario público. Si es citado el demandado y comparecía se le imponía una pena. Es un procedimiento contumacial de acuerdo con las pretensiones del actor, posteriormente en tiempos de Justiniano el procedimiento se sigue por libellos, o escrito de demanda en el que el actor fija sus pretensiones y con la intervención de un funcionario público se hace llegar al demandado quien puede allanarse o bien defenderse presentando su libellus contractiones.

(10) Idem, Derecho Romano. Pág. 410.

Todo el proceso se desarrollaba ante un funcionario, el actor expone sus causas (narratio) y el demandado opone sus objeciones (contraditio) produciéndose en ese momento la litis contestatio que desde Justiniano perdió su efecto novatorio tanto el demandado como el actor y sus abogados, deben prestar el juramento, el juramento de calumnia, en el que se afirma -- sus intervenciones en el juicio conforme a derecho. El mismo -- funcionario dicta sentencia sin mandar a las partes con el -- juez puesto que desaparece la distinción de una instancia in iure y otra iudicem.

Como podemos observar aquí en el sistema extraordinario, -- en comparación a los anteriores sistemas, se introduce un cambio fundamental de lo privado a lo público, el procedimiento -- se burocratiza. La antigua costumbre de los juicios orales se comenzó a sustituir por el procedimiento que se dirige por una autoridad ya que no tenía en cuenta los deseos de los particulares: podía llevarse pruebas que las partes no habían ofrecido y pronunciar sentencia sin sujetarse estrictamente a las -- pretensiones del actor, en cambio el impulso procesal continúa siendo actividad de los particulares. (11)

(11) Idem. Derecho Romano. Pág. 415.

EDAD MEDIA

Durante la Edad Media, cuando el sistema interrogatorio alcanzó el desarrollo y la influencia que la prueba tiene en la actualidad según los preceptos del derecho Canónico, al iniciarse el juicio cada uno de los litigantes debían jurar, el actor de la causa que sostenía era justa; y el demandado que tenía un justo motivo para combatir la acción contra él intentada. A este juramento se le llamaba de calumnia.

Los canonistas estimaron que los litigantes que habían prestado juramento al iniciarse el juicio, podrían crearse desligado de él en los actos posteriores y obrar desleal; y para prever esta contingencia creyeron encontrar un remedio y después de la contestación de la demanda.

Tantas veces cuanto se presume que obran maliciosamente estimaron igualmente que ligados los hombres por la religión de estas especies de juramento jamás faltaría a la verdad cuando fueran interpelados acerca de los hechos sobre que versan las contiendas judiciales aun cuando sus contestaciones les perjudicarán.

Durante el tiempo que medió entre la Caída del Imperio Visigodo y los comienzos del Renacimiento fueron de muy común utilización las pruebas ordálicas y las vulgares, siendo las

más usadas las del hierro candente y las del agua hirviendo. - Se creía que si el sujeto a quien eran aplicadas estas pruebas no experimentaba ningún daño, entonces se le consideraba culpable, la justificación del uso de estas pruebas como en el período anterior débese a las ideas religiosas imperantes en -- aquellos tiempos, pero más que nada al ambiente de superstición en que la gente vivía. (12)

Las pruebas ordálicas se mantienen a través de la Edad Media en parte del Derecho Local y en el Derecho Territorial de Navarra, aunque en decadencia ante el juramento, y sólo conserva pujanza entre las clases mobiliarias de algunos territorios, como Castilla, la que conoce como "Lid" ó "Reptor" también conocido como "batalla".

En sentido estricto la prueba del hierro caliente (ferr-calt) consiste en soportar el acusado con las manos revestidas de un paño de lino, un hierro que suele calentarse previamente con los sarmientos que suministran el mismo acusador, de forma que las manos no aparezca quemada (arsa), y al cabo de varios días las ampollas (blanduras) que no hubieran aparecido al primer momento no desprendían líquido al ser pinchadas.

(12) Hernández Pineda, Federico. La prueba Confesional. Boletín Jurídico Militar. Tomo XV Número 5 y 6 Mayo-Junio, - México, D.F. 1949. Pág. 162.

El hierro previamente bendito, tiene que ser capaz de, calentado durante tres veces, quemada un trozo de lino, en caso contrario el acusado es declarado culpable como cuando la mano aparezca quemada a las ampollas desprenden líquido. Esto se utilizaba mucho en el Derecho de Jaca.

La prueba de agua caliente o caldaria es similar sustituyéndose el hierro por unas cuantas piedras (glenas) depositadas dentro de un recipiente con agua hirviendo. (13)

DERECHO CANONICO

Una vez que la iglesia, con el Derecho Canónico da lugar a la posible implantación de un sistema probatorio la llamada presunción canónica, que consistía en que el acusado de algún delito, que por sí mismo no podía atestiguarle plenariamente, trataba de acreditar su inocencia, destruyendo en consecuencia, la sospecha o indicios que se formaban en su contra y que le perjudicaban, mediante su juramento que no había sometido por sí, ni por terceras personas, el delito que se le imputaba. -- Por su parte, los compugadores que iban a robustecer la formación del acusado, y a los cuales también se les denominaba con jurados o sacramentales, y que eran un número de tres, cuatro,

(3) Idem. La prueba Confesional. Pág. 165.

cinco, seis, o más, debían ser individuos de buena fama, de la misma clase y con residencia en el mismo lugar donde el inculpa- do vivía. Estos sujetos aseguraban bajo juramento que según la opinión en que tenían al reo, no consideraba que hubiera -- sido capaz de cometer el delito por el cual se le enjuiciaba.- Al juramento que otorgaba el procesado, se le conocía bajo la denominación de juramento de verdad y al pronunciarlo por los sacramentales, compurgadores o conjurados, se le llamaba juramento de credulidad. (14)

b).- ESPAÑA

Para las leyes de Partidas, los medios de prueba eran: - testigos, instrumentos y confesión, teniendo siempre la presun- ción, de que era preferible absolver al acusado en contra de - quien no hubiera prueba cierta, y no sentenciarlo por meras -- sospechas que en su contra resultaran del proceso que se les - seguían.

La Ley 2da. del Título 13, de la Partida III.- Estipulaba que por confesión de una parte hecha en un juicio, estando pre- sente la contraria, se podía librar la contienda como si hubie- ra probado con testigos o legítima Carta y por lo tanto debía-

(14) Hernández Pineda, Federico. La Prueba Confesional, Boletín Jurídico Militar, Mayo-Junio 1949, México, D.F. Pág. 163.

el juzgador sentenciar, de definitiva, como si el pleito estuviese constituido. Lo mismo se entendía para el caso de la confesión realizada en algún pleito criminal; más no por ello puede asegurarse que ya estuviera totalmente constituida la confesión judicial, pues para estarlo se requería, primero, hacer constar la causa del delito, segundo la concurrencia de alguna otra prueba contra él.

En la Ley 5a. Título 13, de la Partida III, que expresa con toda pulcritud, cuando alguien ante el juez hiciera confesión de haber matado o herido a otro, aún cuando aquello no fuera cierto, lo perjudicaba tanto como si en realidad lo hubiera hecho. Sin embargo, cuando influía alguna causa grave para hacer tal confesión, esta carecía de valor y de fuerza probatoria, como por ejemplo, cuando se hacía por medio de muerte o deshonor; así como también cuando se formulaba por error. Otras de las causas que privaba a la confesión de su carácter, era el que mediante ella el confesante quisiera defenderse de la acción de otro delito de más gravedad por el cual se le pudiera causar en su caso de salir absuelto del anterior, o bien que se le acusaba, se le pondría en libertad, todas estas causas y otras más que sería prolijo enumerar le quitaban a la confesión su carácter de medio de prueba y de fundamento para la sentencia.

c).- EPOCA COLONIAL

Dentro de las organizaciones sociales precortesianas, es la esclavitud la base del trabajo como función y, por lo tanto, la negación de la relación laboral propiamente dicha; durante la Colonia se expidieron una serie de mandamientos conocidos - como "Leyes de Indias" de 1561 a 1769 y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay presunciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo, a las mujeres y a -- los niños; pero el espíritu que las anima es mas bien el humanitario cristiano de los reyes católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas algunos virreyes bondadosos que llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos.

No tenemos noticias sobre las condiciones del trabajo en la época precolonial, la sociedad había alcanzado suficiente - complejidad para ofrecer, como una variada división en las ocupaciones según nuestro autor Sahagún en su "Historia general - de las cosas de la Nueva España", menciona las diferentes artes y oficios a que se dedicaban los antiguos mexicanos; oficial mecánico, oficial pluma (el que hacía bordados y mosaicos y trabajos con plumas de aves), plateros, herreros, lapideros, albañiles, tejedores, fabricantes de calzados, entre los merca

deres los había dedicado exclusivamente a la venta de artículos determinados, las mujeres pobres, se dedicaban también a los oficios especiales cuando no ayudaban a los hombres de la familia en ciertas labores del campo. (15)

Como nuestro derecho del trabajo es nuevo, los antecedentes históricos se remontan al derecho civil: en el cual en -- los negocios sometidos al conocimiento del juez, se oían al -- demandante y al demandado y ordenaban que los escribanos de -- quienes se hallaban asistidos, ^otomasen nota (lo que hacían -- por medio de jeroglíficos), del asunto cuya solución se les -- encomendaba. Oían en seguida a los testigos de una y otra -- parte y fallaban. Todas las diligencias y resoluciones se -- asentaban de la manera indicada. Se admitían como pruebas la documental, la testimonial; la confesión y los indicios, pero el acusado podía hacer uso del juramento en su favor el cual probada plenamente.

La legislación dictada durante los tres siglos coloniales, no constituyó nunca verdaderos códigos aunque en épocas sucesivas se hicieron recopilaciones de las mismas, la primera fue: Cudulario de Puga de 1563-1680, se conducía a recopilaciones de leyes de los reinos de Indias, dichas recopilaciones constan de 9 Libros.

La administración de justicia de la Nueva España, fue lenta y costosa, los litigantes deberían de pagar por las resolu--

(15) Mendieta Núñez, Lucio. El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa, primera Edición, México, D. F. 1937. Pág. 52.

ciones obtenidas de Tribunal y jueces, lo que originó abusos y quejas constantes en negocios del orden criminal, las penas -- eran crueles y terribles pues además de emplearse el tormento para conocer la verdad se aplicaba la marca del hierro candente, la mutilación de picota, la pena de muerte, la horca, existieron penas trascendentales es decir, que pasaban de padres a hijos, con las que imponían a los herejes, usaban el tormento para obtener la confesión del delito y de la denuncia de los -- cómplices y simpatizadores. (16)

El procedimiento en el Derecho Azteca, no tenía noticias sobre el derecho del trabajo pero ya había procedimiento en -- materia de derecho civil, existían pruebas, las principales -- eran: de testigos, pero se disputaba sobre la tierra y pintu-- ras y mapas minuciosamente laboradas y cuidadosamente conserva-- das, las piezas de convicción, se dice que también había la -- prueba de juramento, pero no se sabía cual era el valor del -- mismo en diferentes casos.

La prueba de confesión era decisiva y se sabe que se apli-- caba el tormento así se presenta a la vida jurídica en los Az-- tecas, la impresión que deja ese pueblo es crueldad, su proce-- dimiento es rápido, el tecnicismo ausente, la defensa limitada, grande el arbitrio y crueldísimas las penas.

(16) Esquivel Obregón, Toribio. Tribunal de la Nueva España. -- Primera Edición, México 1980, págs. 206 y 207.

El juicio, como puede conjeturarse, era siempre oral, en los casos importantes y en lo que se referían a inmuebles se tomaba razón de los litigantes, a materia del litigio, como ya dijimos sobre las pruebas y su resolución, y tales constancias eran archivadas; los jueces asistían a su Tribunal desde el -- amanecer hasta la puesta del sol, la forma de conocer era suma ría sin que en materia civil pudiera el juicio durar más de -- cuatro meses, o sea 80 días, término que se verifica al Consejo Real. (17)

En la Ley Federal del Trabajo, vigente diversos conflic-- tos adaptados a la naturaleza de los problemas de trabajo y -- son procesos eminentemente orales, breves ausentes de formalis mo, organizados según el principio de la concentración proce-- sal creadores de una amplísima libertad para la búsqueda de la verdad e inspirado en la idea de justicia social.

La Historia y el Derecho del Trabajo siguen su marcha y -- no podemos hablar de pruebas en el derecho laboral, cuando -- nuestro derecho es nuevo y es probable que en una fecha próxima, nuestros juristas de derecho nos darán la respuesta y se -- transforme nuestro actual derecho del trabajo.

(17) Margadant F, Guillermo. Introducción de la historia del Derecho Mexicano, Editorial Esfinge, sexta Edición, México, 1984, pág. 25.

Mediante Real Cédula de fecha 16 de agosto de 1570, expedida por el Rey Felipe II, se fundó en la Nueva España el Tribunal de la Santa Inquisición, cuya jurisdicción comprendía el territorio actual de Guatemala, hasta Nicaragua; en la cédula mencionada se ordenaban así mismo que una vez que llegaron a territorio de la Nueva España los inquisidores designados hicieron saber su arribo tanto a las autoridades eclesiásticas como seculares y "Hecha esta diligencia se leyera el edicto general de la fe, conforme a la copia del que con esta instrucción se entregaban; y no será menester publicar el día de gracia por ahora". Una vez fundado el tribunal de la Santa Inquisición, tuvo su mayor actividad a mediados del Siglo XVII, ya que mediante auto de fe de 1649, en que fueron relajadas 10 personas, debido de un acto imprudente e inexplicable de Felipe II, toda vez que había concedido a Don Luis Carbajal de origen judío -- portugués, nombramiento de gobernar para sí y sus sucesores el nuevo reyno de León es decir todo el noroeste del actual república mexicana.

Con la fundación del tribunal del Santo Oficio recibió la enemistad y el odio de las víctimas, familias y amigos de éstas, además por la forma que actuó era realmente temido, finalmente durante la guerra de independencia el tribunal de la inquisición había caído en el mayor desprestigio y se había acentuado aún más el odio de las gentes principalmente por su participación en los asuntos de la agitada política de entonces. (18)

(18) Esquivel Obregón Toribio. Los Tribunales de la Nueva España, 1a. Edición. Editorial Galache, S.A. México 1980, - pág. 227-228

d).- MEXICO INDEPENDIENTE

Después del primer movimiento de 1810, nos encontramos en un largo período, casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación de trabajo propiamente.

En aquel primer siglo que existía como nación Soberana, - etapa histórica que templó el espíritu del pueblo y le condujo por el sendero del amor y la libertad y a la justicia social. En particular el sentido humanista de nuestra historia produjo consecuencias benéficas sobre los principios constitucionales y civiles. Una de estas consecuencias se relaciona con el -- principio de la libertad de trabajo esta idea de la libertad -- de trabajo, que tiene una bella historia desde los años de la Colonia, se devino uno de los elementos esenciales de nuestro derecho público e hizo sentir su influencia bienhechora durante el Siglo XIX, en el Virreinato y las Ordenanzas de 29 de -- Mayo de 1770 y el primero de Marzo de 1798, dispusieron que -- cualquier persona tendría derecho a trabajar en un oficio o -- profesión sin otra formalidad que la comprobación de su competencia.

La Corte Española, restablecía en su funcionamiento por -- la constitución gaditana, probaron una ley de 1813, ordenando que "Todos los Españoles y extranjeros que elijan domicilio en las ciudades del reino podrían establecer libremente las fá- -- bricas que sean, sin necesidad o de ingresar a un gremio".

En la segunda década de este Siglo XX, en el período his -- tórico que se conoce entre nosotros con el nombre de Revolu -- ción Social, repuntó nuestro Derecho del Trabajo y los princi

pios de la previsión y Seguridad Social, acontecimiento histórico que opera un cambio trascendental en las condiciones de la vida de nuestra clase trabajadora: La Revolución se inició en el año de 1910 como un Movimiento principalmente político - que llevaba en su bandera y proclama la idea de las Reformas - Sociales, las reivindicaciones agrarias ocuparon el primer plano, pues México, era en aquel entonces un país preponderantemente agrícola y porque las condiciones fueron causa Real de la Revolución Social; la Ley del 6 de Enero de 1915 ligada al pensamiento Social del caudillo de la Independencia, don José Morelos y Pavón ordenó el repartimiento de las tierras, entre campesinos. La legislación agraria dió un gran impulso a la idea de la Justicia Social desde entonces marchó la Revolución firme e infatigablemente a la conquista del derecho del trabajo. El Decreto del 12 de Diciembre de 1914. Se promulgaron leyes de trabajo del Estado de Jalisco en Octubre de ese mismo año entró en vigor la Legislación Laboral del Estado de Veracruz, en Mayo de 1915 se dictaron leyes del estado de Yucatán; y en Septiembre y octubre de 1916, adquirió vigencia la ley de trabajo de Coahuila y así sucesivamente la ley de trabajo de diferentes estados como son las siguientes: (19)

(19) De la Cueva, Mario: Historia, Instituciones y Principios esenciales de Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 127, -- 128. México 1959.

ESTADO DE MEXICO.- Las ideas precursoras del derecho Laboral en México, las dió José Vicente Villada en 1904 fecha en que se expidió la primera Ley sobre trabajadores asalariados - por el estado de México.

NUEVO LEON.- En 1906, Bernardo Reyes expide una ley que - si bien estaba en las ideas de la anterior la supera en su contenido siendo modelo de otra legislación estatal como Coahuila.

COAHUILA.- Las leyes laborales fueron dictadas por Gustavo Espinoza Mireles pero las expedidas por Manuel M. Dieguez y Manuel Aguirre Berlanga, comprendían los riesgos de carácter - profesional del trabajo, el descanso obligatorio semanal, la protección del salario, la jornada máxima y el Seguro Social.

QUERETARO.- En 1917, el general Venustiano Carranza, pretendiendo restablecer el orden constitucional de Querétaro en el que genera la constitución actual del país.

VERACRUZ.- En 1914, Cándido Aguilar expide una ley, posiblemente la más importante, garantizando de manera efectiva un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Esta ley, por las innovaciones que contenían en beneficio de los trabajadores, - fue severamente criticada por la clase patronal de la época. - Con esta ley y la de Agustín Millán se aseguró el derecho de - asociación profesional, antecedente importante de nuestro ac-

tual derecho del trabajo, como rama independiente del Derecho Civil. (20)

(20) Sandoval Torales, Lorenzo. Legislación Laboral y Seguridad Social. Editorial Trillas, México, 1979. Pág. 64.

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO

a).- Generalidades.

En la disciplina materia de nuestro estudio la relación entre las partes se da precisamente entre un patrón y un trabajador, a estas relaciones se les conoce como obrero-patronales, están reguladas fundamentalmente por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no es el único instrumento jurídico, que las reglamenta, ya que en aquellas empresas en que existe contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, independientemente de la ley invocada se aplican los contratos citados, en dicho instrumentos legales se señalan los derechos y obligaciones de cada una de las partes para que la relación de trabajo entre ambas sea armónica en beneficio de los factores de la producción como son el capital y el trabajo.

El Derecho del Trabajo realiza una función trascendental en nuestra época histórica, imparte justicia social en los conflictos laborales, en otras palabras, nuestra disciplina tutela fundamentalmente los derechos jurídicos y económicos de los laborantes, en función de aplicar la ley y regula equitativamente el fenómeno de la producción, no solo para mejorar las condiciones vitales de los trabajadores, sino para reivindicar sus derechos y producir íntegro su trabajo a través de la Jun-

ta de Conciliación y Arbitraje hasta reparar la explotación de los rendimientos de los trabajadores, como esencia de derecho procesal en la actividad jurisdiccional del estado, se consideró indispensable la creación de una disciplina que concierne de esa actividad.

El Derecho Procesal del Trabajo es sumamente reciente, tanto es así, que incluso las novedosas reformas a la Ley del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, constituyen hasta hoy un avance más significativo alcanzado por nuestra materia, la cual ha sido criticada, pero nadie pone en duda que día a día va adquiriendo una mejor y más estructura de sus conceptos e instituciones. Cabe decir, que el derecho del trabajo es quizá la disciplina de la ciencia jurídica más reciente, dinámica y cambiante ya que, sobre todo, trata de ajustarse a las transformaciones y existencias sociales del país; circunstancias que día a día confirma su autonomía y la solidez de sus principios fundamentales.

El Doctor De la Cueva, Mario, afirma que nuestro derecho del trabajo es incluso expansivo, flexible, concreto, imperativo y contemplativo de garantías mínimas en favor de los trabajadores; con todo, es nuestro deber revisar, integrar y proteger a esta nuestra humana y apasionante disciplina jurídica, lo único que nos resta es reflexionar en cuanto razón le asista al Doctor Mario de la Cueva.

A los interesados en el Derecho Procesal del Trabajo, -- nos ha tocado ser espectadores y actores en el foro del derecho procesal del Trabajo de nuestros días, ya que hemos sido -- testigos de su evolución, nacida de la impartición de Justicia Laboral y de la actividad Legislativa, que en buena medida es producto de la actividad jurisdiccional.

Al existir una relación de trabajo, entre el patrón y el trabajador, nacen los derechos y obligaciones de ambas, cuando existe una empresa o institución donde prestan su trabajo, y -- existe una relación de trabajo, ante un contrato colectivo de trabajo; y establece una obligación, si ambas partes no cum- -- plen con lo pactado y están en desacuerdo, pueden hacer valer sus derechos, ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, logi -- camente que habrá un procedimiento para ambas partes, es aquí donde nacen los conflictos obrero - patronales y que alguien -- tiene que resolver, hasta llegar a una solución satisfactoria para una de las partes.

b).- Nacimiento del Derecho Procesal de México

El Derecho Procesal del Trabajo nació como una necesidad -- evidentemente desde el momento en que apareció el Derecho sus- -- tantivo del trabajo ante el fracaso del Derecho Civil, que im- -- potente, no obstante su sabia tradición para encontrar una jus- -- ta y pronta solución a los delicados problemas obrero - patro-

nales. (21)

"Nació en México y para el mundo, en el año de 1917, es cuando se inicia formalmente en la legislación del trabajo, en la Asamblea del Constituyente, en donde nacen artículos de suma importancia, como es el artículo 123, de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el proceso, momentos en que la Revolución habló socialmente como normas exclusiva, tutelares y reivindicaciones de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de los trabajadores en general, y para su aplicación en el proceso como instrumento, a fin de hacer efectiva la tutela y la reivindicación de los proletariados, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, así es como surgió a la vida; pero no sólo para México, sino para el mundo." (22)

En efecto el nacimiento del derecho del trabajo en nuestro país surgió con el artículo 123 Constitucional, cuyas normas son de aplicación exclusiva a los conflictos que se suscitan los trabajadores y sus patrones. (23)

(21) Porrás y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, - Textos Universitarios, S.A. Editorial Porrúa, 3a. edición 1971. pág. 23.

(22) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. 2a. edición, México 1973. pág. 76.

(23) Entendido como nacimiento Formal.

Como ya dijimos anteriormente el derecho procesal del - - trabajo nada tiene que ver con el Derecho Civil, veamos el contenido del artículo 123 Constitucional en sus fracciones XX, - XXI, XXII, del mencionado artículo y que sirven de fundamento al título catorce de la ley Federal del Trabajo.

"Fracción XX, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formadas por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, de unos del gobierno. Fracción XXI, si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Fracción XXII, el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del -- trabajador, a cumplir el contrato o de indemnizarlo con el importe de tres meses de salarios. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización, igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos -- tratos, ya sea de su persona o en la de su cónyuge, padres, hi

jos, o hermanos. El patrono no podrá eximirse de la responsabilidad cuando los malos tratamientos que provengan de dependiente o familiares que obrén con el consentimiento o tolerancia de él".

De lo expuesto, se desprende que el derecho procesal del trabajo es completamente ajeno al derecho procesal civil, por las siguientes razones:

En nuestro derecho procesal del trabajo, los órganos decisorios se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, formadas por un representante de los patronos, un representante de los trabajadores y un tercero nombrado por el estado; las juntas de Conciliación y Arbitraje no dependen del poder judicial, sino de una dependencia del Ejecutivo ya sea Federal o Local - según se trate de juntas Federales de Conciliación o Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por Junta.- Entendemos reunión (se está en presencia de un órgano Colegiado) de representantes de los factores de la producción; representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno.

De Conciliación y Arbitraje.- Porque el proceso Laboral abarca esos dos períodos: el de Conciliación que busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto al conflicto, constituyendo un medio de evitar el juicio. Y el de Arbitraje.- que busca llegar a una solución (laudo) que derime el conflicto.

c).- NATURALEZA Y FINES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Algunos autores afirman como característica esencial del Derecho Procesal del Trabajo, susceptible de diferenciarlo de otras ramas la de ser un derecho público, un derecho privado o de ser un derecho social.

Existen doctrinas que definen a las leyes de derecho público cuando estas interesan a toda sociedad; esto es el interés y el objeto de toda sociedad y leyes, cuando solo interesan a ciertos individuos en particular. Estas doctrinas que apoyan la clasificación dual mencionada han sido sumamente criticadas, porque normalmente dentro de un mismo código coinciden disposiciones que afectan el interés colectivo, independientemente de que caigan dentro de la corriente dualista, la más aceptada es la que se ha denominado Teoría de la Naturaleza de la relación, expuesta por "Jellineck", y que básicamente puede resumirse de la siguiente manera: "La oposición entre el estado privado y el derecho público, puede referirse al principio fundamental de que en aquel, los individuos son considerados en una relación de coordinación los unos con respecto a los otros, por lo tanto, el derecho privado regula las relaciones entre los individuos como tales. En tanto el derecho público regula las relaciones entre distintos sujetos dotados de imperium, o la organización y funciones de estos mismos suje--

tos y las relaciones de ellos los sometidos al poder (relación -subordinación). (24)

Independientemente que las doctrinas mencionadas sean correctas o incorrectas, lo cierto es, que el derecho procesal - tanto por una razón o por otra de las mencionadas doctrinas, - se ubica dentro del campo del derecho público, toda vez que -- sus normas siempre serán de intereses colectivos, por el beneficio de la mayoría en todo el momento tendrá la sociedad en - la impartición de justicia. Aunando el valor potencial que lo ~~imprime~~ la materia sustantiva cuando por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del estado mediante la aplicación del ius imperium, lo que le da a las normas del derecho procesal permanente el carácter de orden público. (25)

Porque lo cierto es que no existe rama alguna del derecho que no sea social.

El verdadero y propio sentido, que tiene esta palabra, la aplicación social, aplicada al derecho del trabajo en cualquier de sus dos manifestaciones lo material y lo procesal ni le da ni le quita importancia, ni por otra parte, construye a su definición de modo más exacto que cuando se le califica, aun--

(24) Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, México 1981.
Pág. 3.

(25) Ob. cit. Págs. 4 y 5.

que halla, desde luego, autores que se empeñan en seguir manteniendo a todo trance. (26)

Trueba Urbina, ubica al derecho procesal del trabajo, dentro de la rama del derecho social, sosteniendo que las normas-proteccionistas de la materia laboral se imponen al mismo estado.

De lo anterior debemos sostener que nuestro derecho del trabajo es social, puesto que como se observa en nuestra vida-diaria, existen multitudes de conflictos para su solución es indispensable la aplicación de las normas de nuestra nueva Ley Federal del Trabajo.

El maestro Trueba Urbina, nos dice que el derecho del trabajo, se deriva de las causas que originaron su nacimiento y se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. (27)

Las normas procesales del trabajo, tienen una característica especial, que es la de regular conflictos de clases y relaciones jurídicas y económicas en las que está interesada la sociedad laboral y además realizan la tutela del estado en lo que toca al mejoramiento económico de los trabajadores; conse-

(26) Trueba Urbina, Alberto, Ob. cit. Pág. 116.

(27) Ob. cit. Págs. 36 y 37.

cuentemente el derecho procesal del trabajo tiene finalidades colectivas que no encuadran dentro de la clasificación del derecho público ni del derecho privado, sino que el derecho del trabajo y las normas del mismo pertenecen a una tercera clasificación que es el derecho social.

El mismo autor nos dice que el derecho procesal es proteccionista, tutelador y reivindicatorio para la clase obrera.

Se dice que es proteccionista cuando alguien que presta un servicio a otro, ya sea en el campo de la producción o de cualquier actividad laboral, se dice que es tutelador cuando se participa en un conflicto de trabajo y que se tramita ante la jurisdicción laboral del precepto procesal, sino para la interpretación tutelar del mismo en favor de los trabajadores.

Se dice que es reivindicatorio de la clase trabajadora - desposeída que solo cuenta con su fuerza de trabajo para suscitar pugna por el mejoramiento económico de los trabajadores y significa el inicio de la transformación de la sociedad hacia un nuevo régimen social de derecho.

Se dice que es reivindicador, porque tiene por objeto la recuperación de la plusvalía generada por el obrero y que solo disfruta el patrón, las utilidades de las Empresas, consagrada en la fracción IX del art. 123 constitucional y reglamentado en el Título XI, Cap. IX, de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 123 fracción IX, Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de la empresa, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a).- Una comisión Nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, fijará - el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b).- La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios de la economía Nacional de fomentar el desarrollo industrial al país el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales.

c).- La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los -- justifiquen.

d).- La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las Empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de explotación y otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e).- Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravamen de conformidad - con las disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta.

Los trabajadores podrán formular, ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f).- El Derecho de los trabajadores al participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de la empresa". (28)

La finalidad del Derecho del Trabajo, es elevar las condiciones de vida de los trabajadores, proteger el trabajo, ya que los fines son múltiples de los sujetos primarios de la relación de trabajo, pues van desde la necesaria tutela de éstos, considerándolos como la parte débil dentro de la misma; hasta la coordinación y conjugación de los intereses que se dan en todas las empresas consideradas como unidades económico-social.

En virtud de lo anterior podemos afirmar que la finalidad suprema del derecho del trabajo será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones, de trabajo, certidumbre de su empleo, mejor salario jornadas humanas y vacaciones que le permitan en última instancia la perfectividad del individuo, en virtud de que el derecho del trabajo de clase con el propósito de reivindicar al que trabaja sus derechos

(28) Art. 29 de la Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistemática 18a. edición, editorial Trillas de Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena. México; 1985.

mínimos inherentes a él.

Su finalidad del derecho del trabajo es, por una parte - elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes y, por otra, transformar la sociedad burguesa en un nuevo orden social justo. (29)

d).- CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Mencionaremos algunos procesalistas que dictan normas - instrumentales para la actuación del derecho del trabajo y que disciplina la actividad del juez y de las partes en todo procedimiento concerniente a la materia del trabajo.

El concepto de derecho procesal del trabajo es uno de - los problemas más difíciles que se plantea a todos los estudios del derecho, sin embargo tomamos varios conceptos que consideramos adecuados.

1.- El Maestro Juan Estrella Campos, considera que el: - "Derecho procesal del Trabajo, es aquella rama del derecho que conoce y regula la actividad jurisdiccional del estado. Cuando interviene las relaciones obrero-patronales, tanto en el orden económico como en el orden jurídico. (30)

(29) Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa, S.A. J. Edición 1985, México, Pág. 1.

(30) Estrella Campos, Juan. Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, 1970, Pág. 89.

2.- El Maestro Armando Porras y López, por su parte dice que "El derecho procesal del trabajo es aquella rama del derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde el punto de vista jurídico - económico". (31)

Por su parte este concepto es sencillo, comprende los dos elementos lógicos de toda definición en cierto modo genérico -- en cuanto dicha jurisdicción comprende dos elementos: la de la actividad jurisdiccional y el estudio del proceso laboral.

3.- El Maestro Alberto Trueba Urbina, define al derecho procesal como "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento obrero-patronales, interobrero - interpatronales" (32)

De los conceptos que hemos transcrito, consideramos que todos los autores se refieren únicamente a la función jurisdiccional olvidando que las Juntas también concilian y crean el derecho, sobresale además que los conflictos laborales, son -- por regla general procesos que tienen consecuencias tanto económicas como jurídicas y sólo y en muy pocos casos tienen con-

(31) Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. -- Editorial José M. Cajica Jr. 1a. Edición, Puebla, Pue. -- Pág. 180.

(32) Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. -- Tomo II, Primera Edición, México. 1941. Pág. 18.

secuencias exclusivamente jurídicas o exclusivamente económicas. Las consecuencias económicas pueden ser a corto o largo plazo, pero siempre se dan en todo negocio que se plantea ante una Junta de Conciliación y Arbitraje como un problema de carácter jurídico.

4.- El Maestro Mario de la Cueva, da la siguiente definición: "El derecho procesal del trabajo, es el ordenamiento que permite a las Juntas de Conciliación y Arbitraje resolver los conflictos entre el trabajo y capital en armonía con la naturaleza y los fines del derecho del trabajo". (33)

El artículo 2.- Las normas de trabajo tienden a conseguir equilibrio y la justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Así partimos del contenido del art. 2do. que hemos transcrito, llegamos a la conclusión de que el proceso de trabajo permite resolver los conflictos en armonía con la naturaleza y fines del derecho de trabajo. Al aparecer el artículo 2do. solo prevee la existencia de conflicto entre trabajadores y patrones sin embargo existen otros tipos de conflictos de trabajo como los intersindicales y los trabajadores entre sí que pueden ser por cuestiones de carácter escalafonario.

(33) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición, México 1981. pag.

5.- El Licenciado Francisco Ramírez Fonseca, sostiene -- que el "Derecho Procesal del Trabajo, es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las juntas de Conciliación y Arbitraje tendientes dichas actividades a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o -- emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades". (34)

Para nosotros, el derecho procesal del trabajo, es el conjunto de normas por medio de las cuales las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven los conflictos que se le someten a su conocimiento respecto de problemas derivados de la ley Federal del Trabajo o de los contratos Colectivos, sean cual fue re la naturaleza y la calidad de las partes que intervengan -- procurando buscar la conciliación primero y de no ser posible, aplicando el derecho al caso concreto.

e).- Principios Procesales

Con la Reforma a la Ley Federal del Trabajo del primero de mayo de 1980, el artículo 685 al referirse a los principios procesales que rigen a los conflictos de Trabajo señala y aclara que el proceso del derecho del trabajo es: público, inmedia

(34) Ramírez Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral, 5a. edición, Editorial Pac-México. 1984. Pág. 24

to, predominantemente oral, a instancia de parte, y además la Junta de conformidad o sencillez, suplencia de la demanda del trabajador; el relevo de la carga de la prueba y por último la continuación de oficio del procedimiento.

En seguida explicaremos cada uno de los principios del proceso laboral.

1.- Público.- El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo prevé que el proceso del derecho, será público, al tratar la naturaleza y fines del derecho procesal del trabajo, en este mismo capítulo se sostuvo que esta rama de la ciencia jurídica no pertenece a la división clásica de derecho público o derecho privado, sino la de ser un derecho social, es decir que tiene finalidades colectivistas, ya que regula conflictos de clase y relaciones jurídicas y económicas en las que esta interesada la sociedad laboral.

2.- Gratuito.- El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, expone: "Los Tribunales estarán expedidos para administrar Justicia en los plazos y términos que fije la ley su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia prohibidas las costas judiciales".

En nuestra materia laboral, están prohibidas las costas judiciales y que el proceso laboral es gratuito.

3.- Inmediato.- Este principio esta previsto en el artículo 685 de la misma ley y se refiere a la obligación que tienen -- las partes de comparecer en los diversos actos procesales como son los casos a que se el artículo 713 que dice "En la audiencia que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposiciones en contrario de la ley".

Asimismo el artículo 721 de la citada ley nos dice que : ~~impono~~ la obligación de levantar actas de todas las actas de -- todas las actuaciones y entregar copia firmada de las mismas a las partes que en ellas estuvieron presentes; destaca también el artículo 876 de la misma ley, que a su letra dice "La etapa conciliatoria se desarrollará en las siguientes formas sin abogados, patronos o apoderados". De no haber concurrido las partes a comparecer se le tendrá por inconforme con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y -- excepciones.

4.- Predominantemente oral.- Es oral, porque excepcionalmente el litigio laboral queda a la regidéz de los documentos preparados en el gabinete de abogados, confirma la oralidad -- los artículos siguientes: art. 781.- "Las partes podrán inter-- rrogar 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".

"Artículo 782.- La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

5.- A falta de formalidad o sencillez.- este principio está consagrada en el artículo 687 de la ley Laboral que dice: "En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Este dispositivo busca dar una mayor facilidad a los abogados en derecho, ya que únicamente están obligados a precisar los hechos, sin necesidad de señalar los artículos que funden.

6.- Suplencia de las deficiencias de las demandas de trabajador.- El artículo 685, segundo párrafo establece que "Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, de acuerdo a que no comprende todas las prestaciones que de acuerdo con esta ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la junta, en el momento sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o

vaga se proceda en los términos previstos en el art. 873 de -- esta ley. "El Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de -- pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes en el que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con el diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho -- de ofrecer pruebas, sino concurre a la audiencia.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios la junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demandada le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto con dicho dispositivo se hace necesario distinguir con toda precisión que -- debe entenderse por demanda incompleta y que por demanda vaga

u obscura.

6.- Relevó de la carga de la prueba.- regulado en el artículo 784 de la ley laboral, dicho dispositivo obliga a la -- junta a eximir de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otro medio esté en posibilidad de llegar al conocimiento -- de los hechos así como para tal efecto requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento que, de no presentarlo, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; asimismo; dispone que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia -- sobre los catorce casos que prevé.

7.- Falta de Formalidad o sencillez.- Este principio -- está consagrado en el artículo 687 de la ley laboral, que a su letra dice:

"Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones y alegatos, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios".

Este dispositivo busca dar una mayor facilidad a los abogados postulantes, ya que únicamente están obligados a precisar los hechos, sin necesidad de señalar los artículos que los funden.

8.- Economía y concentración procesal.- Este principio es el que tiene una mayor instrumentación en la reforma procesal como son las siguientes:

El artículo 697.- obliga a los colitigantes a nombrar un representante común, salvo que tengan intereses opuestos, si las partes no lo hacen en el término que para tal fin se les conceda, la junta lo designará.

El artículo 704.- exige a la Junta de resolver de oficio su incompetencia con la simple asistencia de las partes, sin necesidad de llevar a cabo una audiencia específica para tal objeto.

El art. 750.- dispone que las notificaciones, citaciones o emplazamiento deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha.

El artículo 738.- prevé el sistema de rebeldía de oficio o preclusión sin necesidad de promoción de las partes.

9.- La continuación de oficio del procedimiento consiste en la continuación de oficio del procedimiento a cargo de los presidentes de junta, contemplados en los artículos del 771 al 775, de la ley citada, los que se relacionan además con los dispositivos: 718 que ordena que la audiencia o diligencia, que se inicie en hora y día hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación y

que en caso de que se suspenda, deberá continuarse al día siguiente hábil.

El artículo 719.- que establece que cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, se hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y se señalará en el mismo acuerdo el día y hora para que tenga lugar la misma.

El principio procesal en estudio, se aparta totalmente del sistema procesal que existía antes de la reforma en el actual quedaba a cargo de las partes y no del órgano jurisdiccional el promover la activación del proceso; tal es el caso por ejemplo, conforme lo disponía el artículo 756 de la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir de 1970 si ninguna de las partes concurría a la audiencia, el expediente se archivará hasta nueva promoción; en cambio a partir de la reforma procesal, conforme al artículo 879, la junta llevará a cabo la audiencia, aún cuando no concorra ninguna de las partes, teniendo por reproducida la demanda del trabajador y por confesada si el ausente fuera el demandado, aunque sin vedarle el derecho de presentar pruebas en el período correspondiente.

d).- Diversas Clases de Procedimiento.

Los conflictos o diferencias entre trabajadores y patrones, son la expresión pugnas, dificultades, choques, litigios, controversias, etc. que se relacionan con el trabajo y que -- cuando no pueden conciliarse, se hace necesario la intervención de una junta de Conciliación y Arbitraje que se encargue de so lucionar esos conflictos.

Diversos juristas han clasificado los conflictos de trabajo en diversas clases, según la concepción que de ellos tengan:

Por ejemplo el maestro Alberto Trueba Urbina, nos presenta la siguiente clasificación:

- 1.- Obrero - patronales: Individuales jurídicos.
- 2.- Obrero - patronales: Colectivos jurídicos.
- 3.- Obrero - patronales: Colectivos - económicos.
- 4.- Interobreros: Individuales y Colectivos.
- 5.- Interpatronales: Individuales y Colectivos. (35)

(35) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición, México. 1978 págs. 173 ss.

1.- Los conflictos obrero - patronales: individuales - - jurídicos, los define el citado maestro diciendo que: "Son los que se dan entre patrones y trabajadores, con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley; si son varios trabajadores no le quita su carácter individual".

2.- Los conflictos obrero - patronales: Colectivos jurídicos. "Son dice el autor que estamos siguiendo "Los que tienen el mismo origen que los individuos jurídicos, solo que la contienda se desarrolla entre un sindicato y uno o varios patrones y su régimen procesal aplicable es igual".

3.- Los Conflictos obrero - patronales: colectivo - económicos. "Son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicatos y uno o varios patrones, en caminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones a las vigentes".

4.- Conflictos Interobreros: Individuales.- "Surgen cuando el conflicto se da entre trabajadores".

Conflictos Intcrobreros: colectivos.- "Existen cuando se da entre uno o varios trabajadores contra un sindicato o entre sindicatos."

5.- Interpatronales: Individuales y colectivos refiere - el maestro que estamos siguiendo que nunca se han registrado - pugnas entre empresarios.

El maestro Euquerio Guerrero, a su vez nos da otra clasificación, que es la siguiente:

- 1.- Conflictos Individuales - Jurídicos
- 2.- Conflictos colectivos
 - a).- Jurídicos
 - b).- Económicos
- 3.- Contenciosos
- 4.- Jurisdicción Voluntaria. (36)

1.- Conflictos Individuales jurídicos.- "Son aquellos en que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus - condiciones de trabajo fijados en un contrato de trabajo a fal- ta de éste en la ley, con el fin de que se cumplan. La solu- ción de estos conflictos es esencialmente jurídicas, pues se - trata de la aplicación de la ley o contrato".

II.- Conflictos colectivos

a).- Conflicto colectivo jurídico.- son los que nacen en en

(36) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Undécima edición, México D.F. 1980. - págs. 419 ss.

tre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con motivo - de la interpretación del contrato.

b).- Conflictos colectivos económicos.- "Son los que se refieren a los antagonismos entre una colectividad de trabajadores y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan - nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen los existentes".

III.- Los Contenciosos.- "Son aquellos en los que existe controversia, pues mientras una parte sostiene una tesis la -- otra sostiene una tesis contraria".

IV.- Los de jurisdicción voluntaria.- "Son aquellos en - los que no hay contradicción sino la necesidad de documentar, tutelar o garantizar una situación jurídica", por ejemplo la - declaración de beneficiarios en caso de riesgo profesional con fesados o bien la aprobación de convenios que las partes someten al conocimiento de la junta para ese fin.

El autor acepta la existencia de conflictos colectivos - de naturaleza económica; sostiene que todos los conflictos son de naturaleza jurídica, pues aparecen cuando se ha violado una norma jurídica o cláusula de un contrato o tienden a modificar el derecho que regula cada colectividad obrero - patronales -- dentro de una empresa.

En otras ocasiones, ocurre que el interés predominante--mente del conflicto es de naturaleza económica, tal es el caso cuando se trata de modificar los salarios, disminuir los horarios de labor, o en general las condiciones en que se presta el trabajo; pero en ningún caso pierde su jurisdicción ya que el estado no puede desatenderse de estos conflictos, sino que debe buscar su solución.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, nos ofrece otra clasificación de los conflictos laborales.

I.- Los Conflictos entre trabajadores y patronos, los que a su vez los subclasifica así:

- a).- Conflictos individuales y colectivos.
- b).- Conflictos jurídicos y económicos.
- c).- Sustantividad, autonomía y carácter de los conflictos de trabajo.

II.- Conflictos entre trabajadores.

- a).- Los conflictos intersindicales.
- b).- Los conflictos entre trabajadores.
- c).- Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados.

(37) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición, México, 1981. - Pág. 505 ss.

1.- Los conflictos entre trabajadores y patrones son: -
"Los existentes debido a la explotación del trabajo por el capital".

a).- Los conflictos entre trabajadores y patrones individuales: "Son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas".

Conflictos entre trabajadores y patrones.- Colectivos:
"Son los que ponen en juego el interés común de todos o parte de una comunidad obrera".

b).- Los conflictos jurídicos y económicos.

Conflictos jurídicos.- "Son los que se suscitan entre -
toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constitucional, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos".

Conflictos económicos.- Son los que se motivan por la -
creación, modificación suspensión o represión de las condiciones de trabajo: "tienen por finalidad la satisfacción de las -
necesidades materiales y espirituales de los trabajadores".

II.- Los Conflictos entre trabajadores

a).- Los Conflictos intersindicales.- Estos conflictos - tienen caracteres: 1.- Conforme al artículo 133 fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los patrones a - intervenir en cualquier forma en la vida de los sindicatos, y, 2.- La consecuencia de la no intervención empresarial en la - solución de los conflictos intersindicales, consiste en que -- cualquier interrupción suspensión o huelga, pueden dar lugar a medidas disciplinarias contra quienes hayan influido o determinado la realización de esos actos.

Estos caracteres, traen como consecuencia concluir que - los conflictos intersindicales sean de naturaleza colectiva -- porque la controversia gira en torno a la titularidad de derecho y acciones colectivas.

b).- Los Conflictos entre trabajadores.- "Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia antigüedad y ascensos".

c).- Los conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.- "Son los que se originan entre el sindicato y sus agremiados, con motivo de la aplicación de la cláusula de preferencia y exclusión o de las disposiciones estatutarias".

De las diversas clasificaciones que hemos ya expuesto -- consideramos que ninguna de ellas es completa o se ajusta a -- los conceptos actuales de la ley; por ejemplo la clasificación del maestro Trueba Urbina, no abarca los procedimientos paraprocesales, creemos que la razón es que su clasificación la elaboro antes de la reforma procesal a la ley; en cuanto a la clasificación que sustenta el maestro Euquerio Guerrero, si bien habla de conflictos de jurisdicción voluntaria, también es cierto que habla de conflictos contenciosos situación con la que -- tampoco estamos de acuerdo porque todos los conflictos son contenciosos y por último la clasificación del maestro Mario de -- la Cueva consideramos que cuando se refiere a la sustantividad, autonomía y caracteres de los conflictos de trabajo, propiamente no es una variedad de conflictos de trabajo, sino caracteres del mismo.

Nuestro punto de vista al respecto lo damos basándonos -- en lo que al respecto prevén los artículos 604 y 686 de la -- ley Federal del Trabajo.

"Artículo 604.- Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el reconocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, solo entre aquellos o solo éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con -- ellas, salvo lo dispuesto con el artículo 600 fracción IV".

La salvedad que prevé éste artículo se refiere a que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen la facultad de actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Hecha la anterior aclaración del texto del precepto -- transcrito, deducimos que los conflictos de trabajo se clasifican de la siguiente manera:

- a).- Conflictos entre trabajadores y patronos
- b).- Conflictos entre trabajadores, y
- c).- Conflictos entre patronos.

Pero es necesario observar el contenido del artículo 686, mismo que a su letra dice:

"Artículo 686.- El proceso del Derecho del Trabajo y los procedimientos Paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente ley".

Es decir que éste precepto se refiere a los procedimientos paraprocesales, regulados de los artículos 982 al 991 de la ley que venimos comentando.

Ahora bien, acorde con lo expuesto, nuestra clasificación definitiva de los conflictos de trabajo, quedaría de la siguiente manera:

a).- Los conflictos entre trabajadores y patronos son -- aquellos que mediante los cuales se derimen controversias suscitadas entre uno o varios obreros contra uno o varios patronos, con motivo de la relación de trabajo de la aplicación del contrato colectivo de trabajo o de la Ley Federal del Trabajo; pudiendo ser éstos conflictos individuales o colectivos.

2.- Los conflictos colectivos.- Tienen principalmente -- dos elementos que los distinguen de los conflictos individuales, a saber: uno, la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un patrono, pero pierde esa característica si la contraparte es un trabajador; y el segundo elemento, es necesario se ponga en juego -- un interés colectivo, esto ocurre cuando la solución que se da a un conflicto afectara las condiciones individuales de todos los trabajadores de la empresa, por lo menos a los miembros de una categoría profesional.

Acorde con estas ideas, nos adherimos a la definición de Mario de la Cueva:

"Que los conflictos colectivos son aquellos que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obre--

ra". (38)

Ahora bien, la ley prevé dos tipos de conflictos colectivos; los primeros, los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, regulados de los artículos 870 al 891 inclusive de la propia ley, y los segundos los conflictos de naturaleza económica, regulados de los artículos 900 al 919 inclusive de la Ley que venimos estudiando; a continuación hablaremos de cada uno de ellos.

Conflictos Colectivos de naturaleza jurídica son aquellos en aquellas peticiones de las partes se fundan en un derecho preexistentes, ya que las violaciones al orden jurídico sólo pueden decidirse por el estado violado en su perjuicio al orden legal, sino la de creación de un nuevo estatuto que regule la vida de la empresa, que comprenda la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de servicios.

b).- Los conflictos entre trabajadores.

1.- Conflictos intersindicales.- Ya lo hemos mencionado que en este tipo de conflictos los patronos tienen prohibición legal de intervenir en la vida interna de los sindicatos; --

(38) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, -- Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. Séptima Edición, México, -- 1981. Pág. 515.

y son aquellos que se dan entre dos o más sindicatos cuando - reclaman ante la junta de conciliación y arbitraje la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa.

Este tipo de conflicto son siempre colectivos.

2.- Conflicto entre trabajadores.- Estos se refieren a - las controversias que se suscitan entre trabajadores de una -- misma empresa, cuando demandan el reconocimiento de mejores y preferentes derechos de antigüedad y escalafón para ocupar una vacante temporal o definitiva.

3.- Los conflictos entre sindicatos y sus agremiados. - Este tipo de conflictos nace cuando el sindicato aplica la -- cláusula de exclusión por ingreso o por separación la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de los miembros que renuncien o sean ex-- pulsados de la organización de la que formaban parte; la cláusula de exclusión por ingreso, obliga al patrón a no admitir como trabajadores, a personas que no esten sindicalizados.

c).- Conflictos entre patrones; este tipo de conflictos, si bien su existencia esta prevista en la ley, en la realidad no existe registrado ningún conflicto entre patrones.

d).-Los procedimientos Paraprocesales o voluntarios; son aquellos por medio de los cuales y por mandato de la ley, por su naturaleza o solicitud de parte interesada, requieren la - intervención de la junta, sin que se este promoviendo jurisdiccionalmente conflicto entre partes.

g).- Las Partes en el Proceso.

El concepto de parte no ha logrado en la teoría procesal una definición exacta.

El concepto de parte en sentido material.- Las partes en un proceso son tanto personas físicas como personas morales -- que intervienen en un juicio y sobre las cuales recaen los resultados de la sentencia de fondo y fin del proceso mismo. (39)

En sentido amplio.- siguiendo cualquier definición del - derecho procesal del trabajo, las partes son los trabajadores, sindicatos y los patronos.

1.- Pallares, Eduardo.- En su diccionario del derecho - procesal civil, dice "que es parte cualquiera de los litigantes, sea el demandante o el demandado". (40)

(39) Tena Suck Rafael, Morales Saldaña Hugo Italo. El Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, 1era. edición 1986, Pág. 43.

(40) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa, S.A. Décimocuarta edición, México 1981, Pág. 588

2.- El maestro Trueba Urbina.- Nos dice que "ser parte - en el proceso laboral implica el ejercicio de acciones y pre-- tensiones, así como excepciones, por personas físicas o jurídi cas que gozan de libertad de contratación es decir, que tienen capacidad legal para celebrar contrato de trabajo desempeñar - empleos públicos. (41)

3.- El maestro Armando Porras y López.- Sostiene que: - "parte es todo sujeto que ejercita la acción u opone excepcio nes principal, conexa o accesoria para la actuación de la -- ley". (42)

Artículo 689.- "Son parte en el proceso del trabajo las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones".

En nuestra disciplina pueden ser partes tanto las perso nas físicas, como morales, ambas deberán de disfrutar de capa cidad de goce y capacidad de ejercicio, tratándose de personas morales, si estan constituidas de acuerdo a las leyes del país. Los contratos celebrados por mayores de catorce y menores de - dieciseis años deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores.

(41) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Traba jo, José M. Cajica Jr. S.A. Primera edición. Puebla, Pue. 1956. Pág. 205.

(42) Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial José M. Cajica, Jr. S.A. Primera edición, Pue-- bla, Pue. 1956. Pág. 205.

En nuestra disciplina pueden ser partes tanto las personas físicas, como morales, ambas deberán de disfrutar de capacidad de goce y capacidad de ejercicio, tratándose de personas morales, si estan constituidas de acuerdo a las leyes del país. Los contratos celebrados por mayores de catorce y menores de dieciseis años deberán celebrarse con el padre o representante legal de dichos menores.

Consideramos que parte es toda persona que ejercita acción u oponga excepciones y defensa en un juicio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

h).- La Función de las Partes en el Procedimiento.

De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo; "Las partes podrán comparecer a juicio - en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado". De lo anterior expuesto no obliga a las partes a comparecer, solo indica que podrán, lo que significa que pueden o no comparecer a juicio, y en caso de omisión deberán atenerse a las consecuencias.

"Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: Las partes compareceran personalmente - a la Junta, sin abogados, patronos, asesores o apoderados. De no haber concurrido las partes a la conciliación se le tendrá por inconforme con todo arreglo y deberán presentarse personal

mente a la etapa de demanda y excepciones".

"Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

I.- El presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos o no subsanare las irregularidades que se hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la junta la expedirá a costa del demandado;

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren; es decir que es optativo para las partes tal facultad".

En el "Artículo 879.- El que prevé la sanción de las partes o partes que no concurran ante la Junta al señalar.

a).- La audiencia se llevará a cabo, concurran o no las partes.

b).- Si el actor no comparece en la etapa de demanda y excepciones se tendrá por reproducida en vía de demanda su com--

parecencia o escrito inicial.

c) Si el demandado o el que no concurre a la etapa mencionada, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo.

Otra de las funciones de las partes es la de comparecer a la etapa de ofrecimiento de pruebas, a que se refiere el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción II, "Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, si 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 los hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos".

Artículo 883, en el mismo acuerdo en que admitan las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas ofrecidas por las partes y admitidas -- por el órgano jurisdiccional.

CAPITULO III
DE LA PRUEBA EN GENERAL

a).- Concepto de la prueba.

Antes de entrar al desarrollo del presente capítulo, se hace necesario una definición de lo que debemos entender por la prueba.

La prueba tiene muy variados significaciones en todas -- ellas sin duda útiles para la investigación de un verdadero -- sentido procesal.

La prueba es el método más eficaz para hacer que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso.

En sentido estrictamente gramatical, la prueba significa la acción y el efecto de probar y, también la razón, argumento, u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad o un hecho.

Etimológicamente, la palabra prueba, tiene su origen, según unos, con el adverbio "probe" que significa bien, perfectamente, honradamente, por considerar que obra así el que hace uso de la palabra.

Según otros tiene su origen en la palabra "probandum" --

que significa recomendar, experimentar, patentizar, hacer fe, conforme expresa varias leyes del derecho humano.

1.- Armando Porras y López.- Nos dice que la prueba es la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos en el proceso. (43)

2.- Euquerio Guerrero.- Nos dice que la prueba es básica, ya que es el medio principal para llevar al ánimo del juzgador la convicción de que asiste justicia amparada por la ley, en favor de una de las partes. (44)

3.- El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.- Expresa que prueba es: "La acción y el efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa". (45)

4.- El maestro Marco Antonio Díaz de León.- Sostiene "Probar es aportar al proceso por los medios y procedimientos aceptados en la ley, los motivos o las razones que produzcan al convencimiento o la certeza del juez sobre los hechos". (46)

(43) Porras y López, Armando. Derecho Procesal del T. Textos Universitarios, S.A. México, 1971, Pág. 250.

(44) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Undécima edición, Editorial Porrúa, S.A. 1980. Pág. 470.

(45) D. Roque Barcia. Primer Diccionario General Etimológico, Tomo IV, Madrid, 1882, Pág. 488.

(46) Díaz de León, Marco Antonio. Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A. Primera Edición. Editorial Porrúa, México, 1981. Pág. 57.

Consideramos que la prueba es la demostración que se hace de la verdad o falsedad de los hechos.

Consideramos que la prueba constituye a veces un método de averiguación, y otras veces un método de comprobación en -- nuestro procedimiento laboral, ya que la prueba tiene una doble finalidad tal es el caso de los conflictos de naturaleza económica, donde a través del desahogo de la prueba pericial, llevan a cabo personas nombradas por la junta que conoce del conflicto, se investiga la situación de una empresa para crear el derecho se ha de aplicar a las partes. La prueba constituye en otros casos un método de comprobación, y es el que se -- aplica en los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, donde para llegar a la comprobación, se acude al silogismo jurídico.

Por lo que al tema del presente trabajo, en nuestro -- país se refiere, es necesario observar lo que al efecto prevalece la Ley Federal del Trabajo en vigor a partir del 18 de -- Agosto de 1931, la que en su artículo 522 primer párrafo, establece:

"Art. 522.- En esa audiencia las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan ser desahogadas por la junta, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la -- demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por las partes a quien perjudiquen".

El dispositivo legal citado, fue omiso en indicar cuales eran los medios probatorios que las partes podían ofrecer para acreditar los hechos afirmados en la demanda o contestación, - limitándose únicamente a señalar que las pruebas que al efecto se aportarán, deberían concretarse al contenido de los escritos antes citados.

La Ley del Trabajo en vigor a partir de 1970 en el artículo 762, relativos a las pruebas, precisaba:

"Art. 762 Son admisibles todos los medios de prueba".

Dicho precepto legal, no fija limite alguno por cuanto a las pruebas se refiere. Considero también como una omisión el hecho de que la ley citada no haya precisado cuales eran los medios de prueba que las partes podían ofrecer dentro del juicio.

Por lo anterior, tanto en el presente caso como el relativo a la ley de 1931; fue necesario recurrir a la teoría general de la prueba a fin de localizar los medios de prueba que comunmente se aceptan en los diversos juicios para su desahogo.

El artículo 776 de la actual Ley Federal del Trabajo en vigor, prevé los diversos medios de prueba que en la actualidad reglamentada dicha Ley.

El mismo sistema probatorio, señala con toda precisión -

los medios de prueba que se aplican en el derecho procesal del trabajo, sin bien, son los tradicionales que comprende la teoría general de la prueba, al menos las personas que se han con-tratado o adquiriendo una determinada situación jurídica, tienen seguridad de los medios probatorios que deben aportar para perfeccionar el contrato o para indicar su estado o situación jurídica en que se encuentren.

b).- Clasificación y medios de prueba.

Tradicionalmente se ha pretendido crear una clasifica-ción en materia de prueba.

Atendiendo a diversos factores que causan dentro del pro-ceso las formas en que se rinden, etc. pero hemos estimado -- que según el tiempo y los autores modifican esta clasificación en los términos tradicionales presentaremos una síntesis de -- los grupos más comunes; así que tendremos que las pruebas pueden clasificarse en dos grupos que bien pueden llamárseles ge-nerales.

Las pruebas propiamente dichas y las normas presuncio- nes, a su vez las pruebas se clasifican atendiendo a diversos factores que causan dentro del proceso las formas en que se -- rinden, etc. pero hemos estimado que según el tiempo y los au-tores modifican esta clasificación en los términos tradiciona- les presentaremos una síntesis de los grupos más comunes; así

que tendremos que las pruebas pueden clasificarse en dos grupos que bien pueden llamárseles generales.

Las pruebas propiamente dichas y las presunciones a su vez las pruebas se clasifican atendiendo a diversos criterios:

De acuerdo a la naturaleza del proceso la prueba puede ser penal, civil, fiscal, laboral, etc. (en el caso concreto y para efectos del desahogo de este tema la prueba laboral la que nos interesa).

Por el grado de convicción que produzca el juzgador se clasifican en:

Reales, personales, originales, preconstituidas, históricas, críticas, plenas, semiplenas, nominadas, innominadas, idóneas, ineficaces, etc. (47)

Reales.- Son las que permiten que el conocimiento se adquiere a través de la inspección o análisis de un hecho material.

Personales.- Son las que proporciona certeza mediante el testimonio o confesión, desahogadas a través de personas.

Originales.- Se refiere a las primeras copias o traslado de un documento o bien, a testigos presenciales de un hecho.

(47) Bermudez Cisneros Miguel: La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Editorial Cárdenas, editor y distribuidor, 2a. Edición, México 1976.

Constituidas.- Se presenta en aquellos actos o documentos que se han tenido por objeto hacer cierto un hecho en la -
prevención de que llegaría alguna vez a dudarse acerca de su -
existencia o, de las circunstancias especiales que en él concu
rrieron.

Preconstituidas.- Son aquellos documentos que se extien
den los derechos y obligaciones que se derivan de una relación
de trabajo.

Históricas.- Se concreta en la observación personal del
juzgador frente al hecho a probar en las terceras personas ap
tas para presentarlo ante él.

Críticas.- Consiste en una operación lógica en virtud -
de la cual, partiendo de un hecho conocido, se llega a otro --
desconocido que debe quedar bien acreditado.

Plenas.- Son las que alcanzan un grado positivo que per
mite sea aceptada sin el temor fundado de incurrir en error.

Semiplenas.- Son las que no pueden considerarse realmen
te como verdaderas pruebas.

Nominadas.- Son aquellas señaladas primeramente por la
ley.

Idóneas.- Son aquellas que producen certeza sobre lo --

controvertido.

Ineficaces.- Son aquellas que no tienen relación con -- las primeras.

Presunciones.- Es el resultado del proceso lógico que -- consiste en pasar de un hecho conocido para averiguar la ver-- dad de otro desconocido.

Las presunciones a su vez se subdividen en:

Legales

Humanas

Las Legales.- Son aquellas que la ley establece expresamente.

Las Humanas.- Cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro desconocido.

Como ejemplo de las presunciones humanas.- Previsto en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su parte final dice, a falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí -- sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Conviene definir que se debe de entender por medio de -- prueba, los instrumentos de que se vale el Órgano Jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

Consideramos que debe entenderse por medio de pruebas, - cualquier actividad o cosa nominada por la Ley como tal, para acreditar la existencia o inexistencia de un hecho.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo enumera -- los medios de prueba, y nos dice que son "admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrario a la moral y al derecho y en especial las siguientes:

- 1.- Confesional.
 - 2.- Testimonial.
 - 3.- Documental.
 - 4.- Pericial.
 - 5.- Inspección.
 - 6.- Presuncional.
 - 7.- Instrumental de actuaciones: y
 - 8.- Fotografías y, general, aquellos medios aportados - por los descubrimientos de la ciencia".
- c).- Objeto de la prueba.

El objeto de la prueba, esta encaminada a probar en juicio los hechos dudosos o controvertidos por las partes.

De lo anterior deducimos que los hechos notorios confesados y los que no estan contenidos en la demanda o contestación de la demanda no estan sujetos a prueba, tampoco esta sujeto a

prueba, el derecho Mexicano, ya que es obligación de los jueces conocer el derecho que nos rige, siendo obligatorio para las partes acreditar el derecho cuando se trata de legislación extranjera.

Decimos que los hechos son objeto de pruebas por que constantemente cambian, nunca son los mismos, ya que aún siendo parte en un juicio el mismo autor y demandado, los hechos no son los mismos, cambian se transforman constantemente por todo ello es necesario que tanto el actor como el demandado prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se funden las acciones y las excepciones.

Es necesario hacer notar que no todos los hechos admiten prueba, ya que hay hechos respecto de los cuales la ley no admite probanza alguna en efecto, los hechos no contenidos en la demanda o contestación, los que hallan sido confesados por las partes a quién perjudiquen y los hechos notorios no serán objeto de prueba.

Por lo que se refiere a los hechos notorios la Suprema Corte de la Nación, lo ha definido en los siguientes términos: "Son aquellos cuya existencia es conocida por todos o casi todos los miembros de un cierto círculo social, en el momento en que va a pronunciarse la decisión Judicial, pero conocida de tal modo, que no hay respecto duda ni discusión alguna". (48)

(48) S.J.F. Epoca. Volumen CXII Tercera parte. Noviembre de 1966 Segunda Sala. Pág. 18.

Los hechos susceptibles de ser probados, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a).- Que sean alegados por las partes.
 - b).- Que sean negados.
 - c).- Que no sean tenidos legalmente por verdaderos.
 - d).- Que no este prohibida la prueba de los mismos.
 - e).- Que sean admisibles.
- d).- Regulación Legal de las Pruebas.

Los medios de prueba.- Son los instrumentos de que se vale el Órgano Jurisdiccional para obtener la convicción suficiente para alcanzar la verdad.

Existen dos sistemas relativos en cuanto a la instrumentación de las pruebas.

El restrictivo o limitativo.- Se distingue en que no admite más prueba que las específicamente señaladas en la Ley.

El enunciativo, acepta otros medios probatorios no contenidos en la Ley, considero que este sistema pertenece al Derecho Procesal del Trabajo Mexicano.

El artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, ya transcrito en otra parte de esta tesis, detalla los medios de prueba admisibles en esta materia.

La Ley del Trabajo regula cada uno de los medios de prueba mencionados en el art. 774 de nuestra ley en estudio. Tal como se verá en seguida:

La Confesional.

Está reglamentada de los artículos 786 al 794. Este medio probatorio tiene dos modalidades, la confesional para hechos propios a cargo de los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento.

La Ley no define lo que debe entenderse por prueba confesional, indicando únicamente la forma en que debe ofrecerse y desahogarse; en tal virtud es necesario recurrir a lo que al respecto ha opinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

"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 lo hace".

La Prueba Documental.

La Prueba Documental, esta regulada por los art. 795 al 812 de la Ley Federal del Trabajo, esta probanza se divide en dos documentos, públicos y privados.

El Art. 795.- de la Ley Federal del Trabajo "Son documentos públicos aquéllos cuya formación esta encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones"

Por su parte el artículo 796, dispone que "son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Admite esta prueba, los medios de perfeccionamiento, tales como la ratificación, cotejo, compulsas y la pericial caligrafía y grafoscópica, cuando es objetada ésta prueba.

La ley es omisa en indicarnos concepto alguno de documentos, por lo que en este caso es necesario recurrir a la doctrina.

"Documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o significa un hecho, así pues, no solamente será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho.

Por su parte el artículo 796, dispone que "son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior".

Admite esta prueba, los medios de perfeccionamiento, ta-

les como la ratificación, cotejo, compulsas y la pericial caligráfica y grafoscópica, cuando es objetada.

La ley es omisa en indicarnos concepto alguno de documentos por lo que en este caso es necesario recurrir a la doctrina.

"Documento desde el punto de vista jurídico, es el objeto material en el cual, por escritura o gráficamente, consta o significa un hecho, así pues, no solamente será documento jurídico aquel objeto material en el que la escritura se alude a un hecho; también lo será todo objeto en el que por figuras, o cualquier otra forma de impresión, se haga constar un hecho. - El documento desde luego invita a pensar en dos elementos: el objeto material y el significado:

El objeto.- es el instrumento material en el que consta la escritura o figura y el significado.- Es el sentido de esa escritura o figura y dicho, la idea que expresan". (49)

La Prueba Testimonial.

La reglamentación de esta prueba se localiza en los artículos 813 al 821 de la Ley Federal del Trabajo. La mencionada Ley es omisa en indicarnos concepto alguno de lo que puede entenderse por testimonial, la Suprema Corte de Justicia de la -

(49) Rivera Silva, Miguel. El Procedimiento Penal, Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. Segunda Edición, 1980. Pág. - 189.

Nación, sostiene que:

"La prueba testimonial se constituye por las declaraciones que los terceros ajenos al litigio hacen ante el jugador, con conocimiento de las partes, requisitos que ne cesariamente deben satisfacer atentos los principios de inmediación de la prueba y de contradicción que son rectores de todo proceso judicial". (50)

Para alcanzar la testimonial su finalidad de forma plena convencción en el juzgador debe reunir varios requisitos tales como: que tenga la naturaleza de una testimonial; que se desahogue ante el órgano Jurisdiccional, que sea plural; aunque en algunos casos se admite el testimonio unipersonal; que haya idoneidad, que exista uniformidad, en decir que sean contestadas y se manifieste la razón por la que se conocen los hechos sobre los que se declara.

Asimismo existen varias clases de testigos como son:

- a).- De cargo
- b).- De descargo
- c).- Oídas
- e).- De asitencia; y
- f).- Presenciales.

(50) Amparo directo. 2984/61 Camiones Industriales, S.A. 20 de Septiembre de 1961. 5 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán Tamayo.

La valoración que de su declaración hace el Órgano jurisdiccional, varía en relación a la calidad del testigo.

La Pericial.

Tiene por objeto que personas capacitadas puedan ilustrar el criterio de las juntas en las cuestiones técnicas de las -- que éstas carezcan de conocimiento.

El peritaje consta de un objeto de conocimiento un Órgano que necesita conocer el objeto y un sujeto que tiene los conocimientos que le permiten develar el objeto.

El peritaje sólo debe ser orientador y no determinar los hechos alegados por las partes, pues si la Junta se sujetará -- al dictamen pericial, es el perito quien decidirá la suerte -- del negocio.

Por lo que respecta al perito, se refiere debe ser una -- persona con conocimientos especiales sobre la materia objeto -- del peritaje, así como tener un título con reconocimiento oficial, sobre la ciencia y arte a que se refiere el peritaje, si existe reglamentación al respecto. Esta prueba está reglamentada en los artículos 821 al 826 de la Ley Federal del Trabajo.

La Inspección.

Esta prueba está reglamentada en los artículos 827 al --

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

829 de la ley de la materia.

Tiene por objeto probar, aclarar o fijar hechos controvertidos, que no requieran de conocimientos técnicos específicos.

La prueba de inspección se estructura por elementos ajenos a la junta y requieren de conocimiento sobre la materia de que se trate.

La Presuncional.

De conformidad con el artículo 830 de la Ley Federal del Trabajo, presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.

"El artículo 831, define a la presunción legal, como aquella que la ley establece expresamente y, humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél." (51)

La Instrumental.

Según el artículo 835, es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formados con motivo del juicio, la Junta tiene la obligación de tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente.

(51) Artículo 831 de la Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chenas, etc. 18a. edición, Editorial Trillas, México 1985.

La Fracción VIII del artículo 776 de la Ley citada se refiere a la fotografía y, en general, aquellos medios proporcionados por los descubrimientos de la ciencia, de lo que se infieren que el derecho probatorio laboral es tan amplio que comprende todos los medios de prueba conocidos y aquellos que en el porvenir sean conocidos por la ciencia moderna.

e).- Ofrecimiento, Admisión, y Desahogo de las pruebas.

1.- La Prueba Confesional.- Una vez concluida la etapa de demanda y excepciones la Junta de conformidad con el artículo 380, de la Ley que se ha venido citando abrirá la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, de conformidad con el dispositivo legal ofrecerá pruebas posteriormente el demandado, - las pruebas deberán relacionarse con los hechos contenidos en la demanda o escrito de contestación.

A efecto de tener un panorama genérico a cerca del ofrecimiento de pruebas en seguida se analizará de manera somera - el ofrecimiento de cada una de los medios probatorios previstos en el art. 776 de la ley en estudio.

El artículo 786.- Señala que cada parte podrá solicitar se cite a su contrario para que concurra a absolver posiciones, tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; también se podrá solicitar se cite a absolver posiciones a los directores, admi--

nistradores, 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, cuando -- los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios, o -- bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidas.

De conformidad con lo anterior absuelven posiciones en -- juicio no sólo las partes, sino las personas a que se refiere el artículo 787, que se refiere propiamente a la confesional -- para hechos propios.

Ofrecida la prueba confesional con los términos indicados anteriormente procederá a admitirla y ordenará su desahogo.

Prueba Testimonial.

La reglamentación de esta prueba se localiza en los artículos ya mencionados posteriormente de la Ley que venimos citando. La ley es omisa en indicarnos concepto alguno. De conformidad con la fracción II del artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo, al ofrecerse la prueba testimonial, se indicarán los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista el impedimento para presentarlos directamente, deberá solicitarse -- a la junta que los cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlos directamente.

Asimismo es necesario precisar los hechos sobre los que habrán de declarar los testigos, así lo ha sostenido la Suprema Corte de la Nación.

"Al ofrecer la prueba testimonial si no se precisan los hechos para los cuales deben de declarar las personas cuyo nombre se proporcionó, con ello las partes no dan cumplimiento a lo mandado en la fracción II del artículo -- 760 de la Ley Laboral, que expresan que las pruebas deben referirse a los hechos contenidos en la demanda y su contestación que no han sido confesados por las partes a quienes perjudiquen; y la admisión de las pruebas por parte de la junta, ofrecida en esas condiciones, impide su recepción, por cuanto, como ya se dijo, se ignoran -- los hechos sobre lo que deben de declarar los testigos propuestos; así es correcto el desechamiento que la Junta haga respecto a la testimonial mal ofrecida". (52)

Documental.

Ofrecida esta prueba ya sea pública o privada, debe exhibirse al momento de proponerla.

Sin embargo la Suprema Corte de la Nación ha sostenido -

(52) Amparo directo 2107/72. Sindicato de trabajadores de Sanitarios procesa y coags. 29 de Noviembre de 1972. 5 Votos Ponente: Manuel Yañez Ruiz. S.J.F. Séptima época, Vol. 47, Segunda Parte, Pág. 50. - Sala Cuarta.

que es correcto acompañarlos a la demanda o contestación al decir:

"Es cierto que la prueba puede desecharse si es presentada u ofrecida una vez que ha terminado la fase procesal en la que corresponde su ofrecimiento; pero si la Ley laboral permite que se ofrezca durante la audiencia de -- ofrecimiento y por igual razón no debe existir inconveniente para que se acepte la prueba documental presentada con antelación, ya que ningún dispositivo de la ley -- del trabajo lo prohíbe, ni establece como sanción el -- desechamiento de la prueba, que se acompaña a los escritos de demanda o de contestación; al contrario, una vez concluida la fase de ofrecimiento de pruebas y dictado -- el acto de admisión de las mismas, no deben admitirse -- más, a menos que se refieran a hechos supervivientes o a tachas de testigos recibidos en los términos del artículo 760 fracción X, (Hoy 881) de la ley citada". (53)

El artículo 803 indica que cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezcan como pruebas para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deban expedir -- alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlo directamente; en

(53) Amparo Directo 3754/74. Petróleos Mexicanos. 23 de Enero de 1975. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. S.J.F. Séptima época. Vol. 73. Segunda Parte. -- Pág. 40. Cuarta Sala.

este caso deberá el oferente indicar los motivos que le impidan obtenerlos directamente, pues en caso contrario, la Junta podrá correctamente desecharlas, máxime si las partes están en posibilidad de obtenerlas directamente, y además no demuestren que las autoridades en cuestión se nieguen a proporcionarlas.

Los documentos públicos no son susceptibles de que puedan ser objetados, en cambio los privados sí; cuando un documento privado expedido por una de las partes en el juicio, es objetada no procede estrictamente su perfeccionamiento por el oferente ya que la objeción tiene que probarla quien la hace - así ha opinado al decir:

"En caso de objeción de documentos que aparecen firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que indique como fundamento de su objeción, y si no lo hace así, dichos documentos merecen credibilidad plena". (54)

Si el documento proviene de terceros y es objetado procede ofrecer alguno de los medios de perfeccionamiento que prevé la ley como la ratificación, el cotejo, la compulsión o bien la pericial, caligráfica y grafoscópicas en aquellos casos en que sea negada la firma.

(54) Tesis de Jurisprudencia No. 76, Apéndice 1975. Pág. 83, Cuarta Sala.

La Pericial.

Al ofrecer esta prueba, debe indicarse la materia sobre la que debe versar exhibiendo el cuestionario respectivo.

- 1.- Cuando no hubiere hecho nombramiento de perito.
- 2.- Si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen, y
- 3.- Cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

La Inspección.

La parte que ofrezca esta prueba deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados, debiendo ofrecerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan aceptar con la misma.

La Presuncional.

Es recomendable que al ofrecerse esta prueba se relacione con otras pruebas que constituyendo hechos conocidos den lugar para que se infieran otros desconocidos.

La Instrumental.

Se ofrezca o no esta prueba, la Junta debe estudiar de-

todos modos el expediente para estar en condiciones de dictar el Laudo correspondiente.

Una vez ofrecidas las pruebas por las partes, éstas deben formular las objeciones que consideren oportunas.

Admisión.

La fracción IV del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, prevé que concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que se desechen; de lo que se deduce que la Junta tiene el deber de desechar las pruebas que no hayan sido ofrecidas conforme a las reglas previstas en la propia ley, así como aquellas cuyo desahogo sea inútil, ya sea porque se refieran a hechos no controvertidos o por haber sido confesados por las partes; la Junta al desechar las pruebas ofrecidas ante ella, expresará los motivos por lo que hizo.

Concluida la etapa de Ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas.

Desahogo.

La Junta, en el mismo acuerdo en el 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 gire los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercebimientos señalados en la 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; art. 883 y agrega:

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.

Algunas de las pruebas se desahogarán por su propia naturaleza, tal es el caso de la instrumental de actuaciones y las presuncionales.

La Confesional.

Cuando el articulante y absolvente hayan sido citados legalmente, con apercebimiento y no comparezcan, la prueba debe declararse desierta, ya que siendo eminentemente oral es necesario la presencia de las partes para su desahogo.

Si comparece únicamente el articulante a la audiencia correspondiente, de conformidad con el artículo 789 de la ley la boral, se tendrá el ausente por confeso fictamente de las posiciones que previamente hayan sido calificadas de legales por la Junta.

Pero si el único que comparece es el absolvente la prueba debe declararse desierta en perjuicio del oferente por no haber aportado los elementos necesarios para su desahogo.

Si comparecen las partes, la audiencia de desahogo se --llevará a cabo, el articulante formulará las posiciones, que --deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán --ser insidiosas o inútiles y que no contengan más de hecho; el absolvente deberá contestar, afirmando o negando pudiendo --agregar las explicaciones que juzgue conveniente o las que le pida la Junta.

La Documental.

El desahogo de esta prueba solo es procedente si la misma ha sido objetada, en cuyo caso procede a ratificación, el cotejo, la compulsu o la pericial caligráfica y grafoscópica.

Si el medio de perfeccionamiento fue la ratificación el suscriptor comparecerá ante la Junta, a ratificar el contenido y firma del documento en cuestión, pudiendo la contraparte for

mular preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.

Si se propuso el cotejo o la compulsa del documento objetado, estos se llevan a cabo por conducto del C. Actuario, teniendo a la vista el original.

La prueba pericial se recomienda ofrecerla cautelarmente, para el supuesto caso de que el ratificante negare la firma que calza el documento cuestionado.

La Testimonial.

En el desahogo de esta prueba, el oferente presenta directamente a las personas propuestas, salvo que el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta procediéndose a recibir su testimonio.

A petición de la contraparte el testigo deberá identificarse, si en el momento de la audiencia no puede hacerlo, la junta la concederá tres días para ello.

Los testigos deberán proporcionar sus generales tales como, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar de trabajo, protestarán, conducirse con la verdad y ser advertidos de las demás en que incurren los falsos declarantes.

El examen de los testigos será por separado y en el or--

den en que fueron ofrecidos.

Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente, primero interrogará la oferente y después las - - otras partes, la Junta admitirá aquellas que tengan relación - directa con el asunto de que se trate, que no se hayan hecho -- con anterioridad al mismo testigo o lleven implícita la contes tación. La Junta cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

El testigo, enterado de su declaración firmará al margen de las hojas que la contenga, sino supiera firmar imprimirá su huella digital y una vez ratificada, no podrá variarse ni en substancia ni en la redacción.

Ahora bien, si el oferente se comprometió a presentar directamente a los testigos propuestos ante la junta y omite presentarlos, la prueba le será declarada desierta a su perjuicio; pero si solicitó fuera citado por conducto de la junta y no -- concurren, se diferirá la audiencia, señalando día y hora para su desahogo.

Las preguntas que al efecto se les formule a los testi-- gos debe relacionarse con la litis y con los hechos con que se relacionó la prueba al ser ofrecida.

La Pericial.

Para el desahogo de esta prueba deberán presentar directamente a su perito ante la Junta, ante la cual protestarán de empeñar el cargo fielmente y rendirán su dictamen.

Si se trata del patrón y el perito esta impedido para -- concurrir, es necesario hacer del conocimiento de la Junta el impedimento y comprobarlo, pues si el perito no comparece, o bien, el impedimento que tenga para comparecer no es comprobado, la junta tendrá por desistido al patrón de dicha probanza.

Tratándose del trabajador la cosa es distinta, ya que la Junta nombrará el perito que corresponda al trabajo cuando: no hiciere nombramiento de perito; si designándolo no compareciera a la audiencia respectiva a rendir su dictamen y cuando el trabajador lo solicite, por no estar en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

Para el caso de que existiera discrepancia en los dictámenes emitidos por los peritos de las partes, la Junta designará un perito tercero en discordia.

La Inspección.

Esta prueba debe desahogarse en los términos que haya sido ofrecida y admitida por la junta; el actuario requerirá se le ponga a la vista los documentos y objetos que deben inspec-

cionarse; a su desahogo pueden concurrir las partes o sus apoderados, pudiendo formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; de la diligencia se levantará acta circunstanciada las que firmarán los que en ella hayan intervenido y se agregara al expediente.

CAPITULO IV

EL ESTUDIO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL
DERECHO LABORAL

a).- Concepto de la prueba confesional.

Antes de entrar al estudio de la prueba confesional diremos que los juristas en su mayoría están de acuerdo con su etimología y posteriormente su concepto.

Etimología de la palabra confesión.

"La palabra confesión proviene del latín confessio que significa declaración que hace una persona de lo que sabe, espontáneamente o preguntado por otra. (55)

I.- Para el maestro Alberto Trueba Urbina.- "La prueba es el medio más eficaz para que el juzgador conozca la verdad de un hecho o de una afirmación en el proceso." (56)

II.- Miguel, Bermudez Cisneros.- Sostiene que la prueba confesional es la prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios más usuales en el proceso. (57)

(55) Díaz de León Marco Antonio. Las pruebas en el Derecho -- Procesal del T. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1981. Pág. 120.

(56) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, Cuarta Edición México 1980, Pág. 371.

(57) Bermudez Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, editor y distribuidor, 2a. edición, México 1976, Pág. 44.

III.- Rafael de Pina.- "Nos dice que es la declaración - de parte que contiene el reconocimiento de un hecho." (58)

Consideramos que la confesión es una declaración, una exteriorización voluntaria de una de las partes en el juicio, la que hace prueba en lo que perjudique al absolvente.

Tres elementos fundamentales de la confesión.

- a).- Que los hechos perjudiquen a los intereses del que confiesa.
- b).- Que la declaración del confesante beneficie a la - contraria.
- c).- Que se efectúe la confesión dentro del proceso.

A continuación explicaremos cada uno de los elementos de la confesión:

En lo que se refiere a los hechos que perjudiquen a los intereses del que absuelva posiciones la confesional para hechos propios, es un acto personalísimo y por lo tanto siendo - cada quien responsable de sus actos; la declaración del confesante perjudica irremisiblemente a quien la haga.

En lo que se refiere al segundo elemento.- La confesional a cargo de la contraria, deberá tomarse en cuenta lo que -

(58) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo - Ediciones Botas, México, D.F. 1952. Pág. 177.

beneficie al oferente y perjudique al que absuelva las posiciones.

En cuanto se refiere al tercer requisito.- Que la confesión debe efectuarse dentro del proceso, y no fuera de él, la doctrina tradicional, considera a la confesión como la mejor - de todas las pruebas por eso se le llamo la reina de las pruebas", en cambio en nuestros días se encuentra en plena crisis, en plena revisión, en efecto, consideramos que en proceso del - trabajo no existe igualdad en el desahogo de esta probanza, ya que en la mayoría de los casos en que el demandado es una persona moral, la persona que absuelve posiciones a nombre de dicha empresa es un abogado, en cambio por la parte actora, absuelve posiciones el actor, sólo sin estar acompañado de su abogado, lo que definitivamente nos hace concluir una desigualdad procesal, en relación a esta prueba; en perjuicio del trabajador.

b).- Clasificación de la prueba confesional.

Es necesario advertir que la palabra confesión no es en la ciencia del derecho unívoca. En realidad se refiere a actos u omisiones tan diversos como contrarios los unos con los otros en algunos casos. Confiesa el que declara confiesa el - que calla, confiesa igualmente quien contesta de modo categórico y expreso, y también confiesa el que contesta con evasivas, y así sucesivamente. Por lo que respecta a nuestro estudio, -

nuestros tratadistas han explorado muy poco en este aspecto - procesal del derecho del trabajo, así mismo expondremos la siguiente clasificación que admite la ley y la doctrina:

- a).- Judicial.
- b).- Extrajudicial.
- c).- Expresa.
- d).- Ficta o Tácita.
- e).- Confesión simple.
- f).- Confesión espontánea.
- g).- Confesión eficaz.
- h).- Confesión de hechos propios. (59)

- a).- Judicial.- Que es la que se hace ante autoridad competente durante el juicio.
- b).- Extrajudicial.- Es la que se hace fuera del juicio.
- c).- Expresa.- Es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.
- e).- Tácita o Ficta.- La que se infiere del silencio del que debe declarar o del hecho de declarar con evasivas, o de no asistir a la diligencia de la prueba.

(59) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1976. Pág. 76.

e).- Confesión simple.- La que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación al alcance de lo confesado o lo que haya del todo ineficaz.

De lo anterior expuesto, esta definición ha provocado -- tantas discusiones sobre la naturaleza jurídica, ya que es el hecho que se constituye una prueba sui generis, su anomalía -- consiste en que no obstante que lo confesado puede constituir una falsedad, la autoridad está obligada a considerar la verdad, es por esto que la confesión no actúa siempre como medio de prueba, ya que tienen como finalidad establecer la verdad y no la falsedad.

f).- Confesión Espontánea.- Es aquella en que pueden -- separarse los elementos que la componen en juicio -- del confesante, contrario de la indivisible.

g).- Confesión eficaz.- Es aquella que ha cumplido con todos los requisitos que la ley precisa.

h).- Confesión para hechos propios.- Es aquella que -- rinden las preguntas a que se refieren el Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo; es ofrecer por los

gerentes, directores, administradores y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

c).- Análisis legal de la prueba confesional.

De conformidad con la Sección Segunda del Capítulo Catorce de la Ley Federal del Trabajo; la prueba confesional es el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, esta prueba puede ser a cargo de la contraparte también puede ofrecerse la confesional para hechos propios a cargo de los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en una empresa. Así como a los miembros de la directiva de los sindicatos cuando los hechos que hayan dado origen al conflicto le sean conocido o bien le sea atribuido a la demanda o contestación a la demanda. En este último caso existe la particularidad de que si la persona a cargo de quien se ofreció, si en la fecha del desahogo ya no presta servicio para el patrón cambia su naturaleza jurídica de confesional a testimonial.

Si la persona que absuelve posiciones tiene su domicilio fuera del lugar donde se encuentra la Junta, se girará exhorto

al que se acompañará en sobre cerrado el pliego de posiciones previamente calificado de legal, y solicitará a la junta que se localice en el lugar donde resida el absolvente a efecto de que por conducto de la autoridad exhortada se desahoge dicha prueba en este caso el oferente de la prueba deberá acompañar junto con el ofrecimiento de dicha probanza el pliego de posiciones a efecto de que desahoge dicha probanza ya que si no lo hace así con apoyo en el artículo 780, de la misma ley invocada que señala que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, por lo que si no lo hace así dicha prueba deberá desecharse en el caso que la prueba confesional cuando se ha ya ofrecido y relacionado con los hechos controvertidos en el juicio, la Junta procederá a admitir dicha prueba cuyo caso señalará día y hora para que las partes concurran al Local de la Junta y el oferente articule las posiciones oralmente o bien presente pliego que las contenga y el absolvente una vez que las posiciones sean calificadas de legales por la Junta procederán a contestarlas afirmando o negando según sea el caso, pudiendo hacer las declaraciones que consideren pertinentes, en el mismo acuerdo en que se haya admitido la prueba se apercibirá a las partes tratándose del oferente de que si no concurre el día y hora señalados, se le declarará la deserción de la prueba en su perjuicio, si se trata del articulante se le tendrá por confeso fictamente de las posiciones que se le hayan articulado.

Si el desahogo de la prueba confesional se solicitó por conducto de otra autoridad, si es admitida la Junta del conocimiento girará el exhorto correspondiente para que se desarrolle por conducto de la autoridad competente en la ciudad donde radique el absolvente.

Como ya quedó precisado las posiciones podrán formularse oral o por escrito, podrá formularse libremente pero deberán concretarse a los hechos controvertidos no deberán ser insidiosas e inútiles.

Entendemos por insidiosas, las posiciones que tienden a ofuscar la inteligencia que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles; aquella que versan sobre los hechos que hayan sido previamente confesados o que no esten en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia. Las posiciones que no sean insidiosas o inútiles, que estén relacionadas con los hechos controvertidos serán calificadas de legales por la Junta y la contraparte del oferente tendrá que absolverlas ya que por algún motivo o razón no las contesta o diera respuesta, evasivas, será requerida por la Junta para que lo haga y lo apercibirá de tenerlo por confeso si persistiera en su actitud.

La prueba confesional no se circunscribe únicamente a las respuestas que el absolvente de las posiciones que le hayan

formulado su contraparte, sino también tendrá por confesión expresa o espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así mismo se tiene por confesión expresa y espontánea de las partes sin necesidad de ser ofrecidas como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y actuaciones ante autoridad competente por lo que deben equiparse a una confesión expresa.

d).- Sistema de valoración de la prueba.

Antes de entrar al estudio de la prueba en el Derecho del Trabajo mencionaremos los antecedentes históricos en Roma, Derecho Canónico de la Edad Media.

En Roma, durante la república y en los primeros tiempos del Imperio Romano, los jueces del proceso estaban en libertad de apreciar el valor de cada instrumento probatorio. (60)

En el Derecho Canónico de la Edad Media, se encargó de fijar leyes positivas al alcance valoratorio de las pruebas, pero sobre todo el procedimiento inquisitorial fue encargado de evitar que el Juez pudiera apreciar valorar las pruebas con cierta libertad, al grado de que el juzgador se volvió un individuo que se encargaba de aplicar un cuadro de penalidades de acuerdo con el alcance legal que previamente se había fijado a los medios de prueba. (61)

(60) Porras y López, Armando. Derecho Procesal del T. Textos Universitarios, S.A. 4a. edición, México 1971. Pág. 260.
(61) Idem. Pág. 261.

Moreno Cora.- Afirma que al mismo tiempo que triunfaba el sistema de la libre apreciación de los jurisprudentes principiaron a crear una serie de máximas para la correcta apreciación de la prueba y durante el sistema de la prueba triunfó rotundamente.

En el proceso del Trabajo, la valoración de la prueba, es aquella operación intelectual que realiza la Junta con el objeto de verificar la concordancia entre el resultado de probar, y las hipótesis o hechos sometidos a demostración en el proceso.

El tema de la valoración de las pruebas es de suma importancia, pues resulta ser el momento procesal decisivo en el juicio.

Respecto a los sistemas de valoración de la prueba, la doctrina es uniforme, al sostener la existencia de tres fases:

- a).- Sistema de la prueba legal o tasada.
- b).- Sistema de la prueba libre.
- c).- Sistema Mixto o de sana crítica.

En el primer sistema, el legislador de antemano le fija al juez reglas concretas para apreciar las pruebas que se traslucen en una verdadera tasa de pensar y del criterio judi-

cial.

Así para algunas de ellas dictó normas precisas sacadas - de los principios, a cuyas reglas le obligan a atenerse y obligándole a sentenciar según los resultados internos del proceso, y después de este sistema se inició el sistema que suele llamarse de tasa legal de las pruebas.

Por lo que atañe al sistema de la prueba libre este sistema se caracteriza porque en él, se concede por el legislador, libre arbitrio al juzgador a fin de que valore las pruebas -- ante él desahogadas sin sujetarse a ninguna tasación previa, -- absolutamente sin ninguna limitación en cuanto a la apreciación y en su caso, convencimiento obtenido de las pruebas desahogadas.

De lo anterior se deduce que el juez tiene el más amplio conocimiento para llegar a una concepción clara de la verdad -- judicial buscada en el juicio.

Refiriéndonos al último de los sistemas mencionados el -- mismo consiste en una conjugación de principios de los dos anteriores sistemas de ahí su nombre de mixto pues pretende limitar los inconvenientes de una aplicación radical de la prueba libre y los de la prueba legal.

Señalando los principios que rigen uno de los Sistemas --

anteriores mencionados, consideramos que el derecho del trabajo no encuadra en ningún sistema atento al contenido del artículo 841.- Que prevé una excepción respecto a la valoración de las pruebas, en relación al derecho común que a su letra dice: "artículo 841.- Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se poyan".

Sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido lo siguiente:

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

(62)

(62) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta parte, Jurisprudencia - Común al Pleno y a las Salas, Núm. 143. Pág. 265.

Lo anterior se refiere al artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir de 1970 cuya redacción y contenido no era igual al vigente art. 841 por lo tanto consideramos que la opinión de la Suprema Corte, carece de vigencia alguna, sin embargo, la mayoría de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el momento de valorar las pruebas aportadas por las partes, lo hacen con apoyo en el sistema mixto y no el art. 841 de la Ley del Trabajo.

e).- Apreciación de las pruebas en conciencia.

En nuestra rama, del Derecho del Trabajo, la valoración de las pruebas está sujeta a normas un tanto excepcionales con respecto al derecho común, a manera de ejemplo, es necesario citar el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, que a su letra dice: "Los laudos se dictarán a verdad sabida, y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que apoyen".

El precepto transcrito, hace la diferencia en esta materia para valorar las pruebas, en relación a otras ramas de la ciencia jurídica, por lo que es necesario buscar los antecedentes y contenido "en conciencia", llegada a dicho término a nuestros días.

En el Derecho del Trabajo, el término en conciencia aparece por primera vez en el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor, a partir del 18 de Agosto de 1931 de la Ley de la materia en vigor a partir de Mayo de 1970.

Respecto al significado del término en conciencia la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 indica:

"Que la apreciación de la prueba en "conciencia significa" plenamente que al apreciar no se haga esto con un criterio estricto y legal, sino que analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar después de este análisis que se ha formado en nuestro espíritu una comunicación sobre la verdad de los hechos planteados a nuestro juicio." (63)

Ahora bien, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, - ha emitido opinión, respecto a la cuestión de que se trata:

"Si bien el artículo 775 de la Ley Federal del Trabajo - autoriza a las juntas para apreciar las pruebas en conciencia no la faculta para omitir el estudio de alguna -

(63) Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo bajo publicación conmemorativa del cincuentenario de la Primera Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1981, Pág. 222.

o algunas de las aportadas por las partes, ya que están obligadas a estudiar, pormenorizadamente, las pruebas -- que se les rindan, haciendo el análisis de las mismas y expresando cuales son las razones de carácter humano que han tenido para llegar a tales o cuales conclusiones". - (64)

En forma por demás suscita, se verá a continuación establecido en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

La prueba confesional.

Para efectos de ser valorada esta prueba, se dividen en expresa y ficta.

Respecto de confesión expresa, para que haga prueba, es necesario se relacione con hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, así lo ha sostenido la Suprema Corte al decir:

"La prueba de confesión sólo es efectiva y demostrativa de certeza cuando se contrae a hechos ejecutados o conocidos por el absolvente, pero no puede surtir efectos -- probatorios en lo que se refiere a hechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos". (65)

(64) Tesis Jurisprudencia. S.J.F. Séptima Época, Vol. 60 Quinta Parte. Pág. 49.

(65) Amparo directo, 5883/55 Minerva de Santa María de la Paz y anexas, S.A. 12 de Junio de 1956, Unanimidad de 4 Votos Ponente: Raúl Díaz Infante Aranda.

Si la confesional reunió el requisito anterior tiene mayor jerarquía que la testimonial.

"La confesional expresa del demandado tiene más valor -- probatorio que la testimonial que haya ofrecido, ya que se refiere a hechos propios que contradicen la declaración de los testigos. (66)

Por lo que a la prueba Confesional ficta se refiere también la Suprema Corte de la Nación ha señalado que valor probatorio le corresponde.

"La confesional ficta, para que alcance su pleno valor probatorio, es indispensable que no esté contradicha con otras pruebas existentes en autos y, además que los hechos reconocidos sean susceptibles de tenerse por confesados para que tenga valor probatorio, esto es, que los hechos reconocidos deben estar referidos a hechos propios del absolvente, y no respecto de cuestiones que no le puedan constar al que confiesa". (67)

La prueba documental.

Este medio probatorio también se divide en público y privado, se verá el primero de los citados.

(66) Amparo directo 3236/66 Francisco Hernández Santillán 20 de Enero de 1967, Unanimidad de 4 votos Ponente: Manuel Yañez Rufz.

(67) Tesis Jurisprudencial No. 22, Apéndice 1917 - 1965 Quinta Parte, Pág. 37.

Para que una documental se repute como público deberá -- ser expedida por funcionario público en ejercicio de sus funciones.

La Suprema Corte de la Nación corrobora el anterior criterio al decir:

"Tienen el carácter de documento público, los testimonios y certificaciones expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones, y por consiguiente, hacen prueba plena". (68)

Consecuentemente, la certificación que contengan asuntos ajenos a las funciones de quien las haya hecho, carecen de valor jurídico alguno.

"Las certificaciones expedidas por la autoridad sobre -- asuntos ajenos a sus funciones no tienen ningún valor -- probatorio, y para utilizar lo dicho por las autoridades en lo que no se refiere al ejercicio de sus funciones, -- es preciso mover la prueba testimonial con arreglo a derecho". (69)

En cuanto a la documental privada, tenemos dos modalidades: La suscrita por alguna de las partes y la proveniente de

(68) Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965. Seminario Judicial de la federación, sexta parte, Jurisprudencia común al Pleno y a las Salas, No. 60 Pág. 121.

(69) Apéndice de Jurisprudencia de 1917-1965. Seminario Judicial de la federación, sexta parte, Jurisprudencia común al Pleno y a las Salas No. 60. Pág. 122.

tercero, en tanto no sea objeto por la contraparte, la documental privada, hace prueba plena, veamos los casos en que es objetada.

Cuanto se ofrece un juicio un documento y el mismo es objetado por quien lo firmó, a dicho documento debe concedérsele valor probatorio, salvo que pruebe la objeción el que la hizo, a este respecto la Suprema Corte, ha sostenido:

"En caso de objeción de documentos que aparezcan firmados por el propio objetante, corresponde a éste acreditar la causa que invoque como fundamento su objeción, y si no lo hace así, dicho documento merecen credibilidad plena". (70)

Los documentos provenientes de terceros, si fueron objetados por la contraparte en cuanto a la autenticidad, contenido y firma, es necesario sea ratificado por quien o quienes lo suscribieron, ya que de lo contrario carecen de eficacia probatoria.

"Los documentos privados provenientes de terceros cuando no son ratificados por quienes los suscriben, deben equiparse a una prueba testimonial rendidas sin los requisitos de ley, por lo que carecen de valor probatorio. (71)

(70) Tesis Jurisprudencia. S.J.F. Séptima época, Vol. 66 Quinta Parte, Pág. 49.

(71) Jurisprudencia: Apéndice 1975, Quinta Parte, Cuarta Sala, Tesis 77, Pág. 84.

La prueba testimonial.

Para que este medio probatorio tenga pleno valor probatorio es necesario que reúna los siguientes requisitos.

- a).- Que tenga la naturaleza de una testimonial.
- b).- Que se rinda ante el Órgano Jurisdiccional.
- c).- Que sea plural.
- d).- Que exista idoneidad.
- e).- Que las declaraciones se contesten, es decir que haya uniformidad.
- f).- Que se manifieste la razón de porque conocen los hechos sobre los que declaran.

El primer inciso, es necesario que los testigos expongan una escueta narración de los hechos, sin que los mismos pongan en juego ningún conocimiento técnico, ni que pretendan obtener conclusiones de su narración.

La Suprema Corte de la Nación ha sostenido criterios en los términos anteriores, al decir que:

"Para que la prueba testimonial no pierda sus características y pueda apreciarse como tal, es necesario que los testigos, aparte de su situación personal de imparcialidad y desinterés frente al conflicto, solamente den a conocer al juzgador los hechos que les consten, sin sacar de los mismos conclusiones, ni opinar sobre la trascen--

dencia de tales hechos, pues de otra manera esta prueba se confunde con la pericial y queda desvirtuada; ya que una prueba y otra tienen características definitivamente distintas, correspondiendo a los testigos la narración de los hechos relacionados con el conflicto y ocurridos al alcance de sus percepciones y a los peritos la apreciación por medio de sus conocimientos técnicos o científicos de la importancia y significación de tales hechos, para la ilustración del juzgador en cuestiones ajenas a la ciencia del derecho". (72)

b).- Segundo requisito de esta prueba, es que se rinda ante la Junta de conocimiento, para que las partes contrarias estén en aptitud de interrogar a los testigos.

Lo expuesto se corrobora con el criterio de la Suprema Corte.

"Si bien es cierto que una acta levantada por una de las partes ante la presencia de testigos, de los hechos que en ella se relatan, en una prueba preconstituida que ordinariamente carece de valor probatorio cuando es presentada como prueba en un juicio laboral, también lo es que si ofrecen testigos en el mismo juicio las personas que declararon en el acta, para interrogarlas sobre los he-

(72) Amparo directo 2827/ Ferrocarriles Nacionales de México resuelto el 13 de Junio de 1958.

chos relatados en ella a fin de dar oportunidad a la contraria para que los repregunte y si su testimonio resulta uniforme y de acuerdo con el contenido de dicha acta y además reconocen su contenido y ratifican su firma, -- esa prueba documental queda perfeccionada y en esa cir--cunstancia sí debe dársele pleno valor probatorio". (73)

c).- Por lo que se refiere al requisito de pluralidad, es necesario observar las distintas circunstancias que se pueden presentar.

De conformidad con el artículo 813 fracción 1, de la Ley Federal del Trabajo, no se pueden presentar más de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar, la contraversión a lo previsto en el precepto citado, no debe ser motivo de invalidez de la prueba; en efecto así lo señala el Tribunal Cole--giado del Noveno Circuito, al decir.

"Si bien la fracción II del artículo 767 (hoy 813 Frac--ción I) de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la recepción de la prueba testimonial no podrá presentarse más de - cinco testigos por cada hecho que se pretenda probar; la con--traversión de esa disposición no debe ser motivo para desechar la prueba sino solamente para limitar su número a la cantidad

(73) Amparo Directo 4037/60. Juan Pérez. Resuelto el 30 de - Enero de 1961. Ponente: Mariano Azuela.

legalmente permitida". (74)

Ahora bien, el artículo 820 de la Ley Federal del trabajo preve que: "Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declaran, si:

- I.- Fue el único que se percató de los hechos:
- II.- La declaración no se encuentre en oposición con -- otras pruebas que obren en autos, y
- III.- Concurran en el testigo circunstancias que sean garantías de veracidad".

d).- Pasando al requisito de la idoneidad, consiste en el conjunto de circunstancias que atañen al testigo, que hacen suponer que su testimonio es imparcial y veraz; el criterio de la Suprema Corte en relación a este requisito es variado, veamos.

"Si determinada persona que interviene como testigo en un litigio externa su opinión en el sentido de que desea que gane el juicio su representante, la particularidad -

(74) Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Amparo directo laboral 600/75 Manuel Pérez Ramírez, 13 de Febrero de -- 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Chan Vargas.

de que se dude de que sea imparcial, resulta precisamente de la actitud del testigo, pues su deseo habrá de inclinarla a apartarse de la sinceridad en su declaración, o por lo menos ésta carece de la idoneidad que requiere la ley para que sea creíble sin reserva alguna". (75)

La circunstancia de que los testigos sean trabajadores de confianza del patrón, que ofrece su testimonial, no le resta valor a esta prueba.

"Aún en el supuesto de que exista trabajadores comunes - al servicio del patrón demandado, si éste ofrece el testimonio del trabajadores empleados de confianza, el dicho de éstos, debe aceptarse si reúne los requisitos - - excepcionales de credibilidad, que fundamentalmente se - refiere a que el testigo declare sobre hechos que le - - consten directamente y que dé fundada razón de su dicho, sin que exista razón lógica o legal para sostener que el patrón sólo puede presentar como testigos a los empleados de confianza cuando no haya otra clase de trabajadores en la negociación". (76)

También la Suprema Corte ha considerado que la amistad - unida a la dependencia económica no son razón en sí mis-

(75) Amparo Directo 44/59. Instituto Cultural de México Norte - Americano, A.C. 29 de Junio de 1961 5 Votos. Ponente: Agapito Pozo.

(76) Amparo Directo 7062/64 Manuel Sesma. 27 de Abril de 1966. Unanimidad de 4 Votos. Ponente: Angel Carbajal.

ma para invalidar un testimonio.

"No es bastante para tener por ineficaz una prueba testimonial el hecho de los testigos ofrecidos por una de las partes mantengan, respecto de ésta, relaciones de amistad o dependencia económica, toda vez que de invalidar por esta sola razón y sin ningún otro motivo fundado el dicho de tales testigos, se daría lugar a que las partes tuviesen que ofrecer testigos falsos sabiendo de antemano que los idóneos que pudiesen presentar no serían aceptados, o que sus declaraciones serían desestimadas en el caso de que, respecto de ellos, concurrieren las circunstancias indicadas". (77)

El testimonio de los reclusos también es válido.

"La circunstancia de que los testigos hubieren tenido calidad de reclusos, no los inhabilita para declarar respecto de los hechos de que tienen conocimiento, pues no hay disposición legal que establezca que la calidad de reclusos que tengan los testigos los imposibilite para declarar sobre hechos de los que tienen conocimiento directo". (78)

e).- Por lo que respecta al requisito de la uniformidad,

-
- (77) Amparo Directo 3031/62 Héctor Ocampo Ruíz, 23 de Agosto de 1963. Unanimidad 4 Votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.
- (78) Amparo Directo. 4059/75 Impulsora de la Cuenca del Papaloapan. S.A. de C.V. 9 de Junio de 1976.

es decir que los testigos sean coincidentes entre sí en sus declaraciones, al contestar las preguntas y repreguntas, la Suprema Corte ha sostenido:

"Si los testigos declaran en relación a un mismo hecho, - resulta obvio que sus declaraciones deben ser coincidentes para merecer crédito; de esta coincidencia no puede - demostrarse que necesariamente los testigos fueron previamente aleccionados, si la parte quejosa no acredita que - incurrieron en errores o falsedades".

La Corte sigue abundando, en relación a este requisito.

"Si un testigo, al repreguntarlo, incurre en contradicción respecto a lo que declaró en primer término, su atestado carece de eficacia probatoria". (79)

Ahora bien, si los testigos contestan, ello no significa que todos faltaron a la verdad.

"Si la Junta, frente a testigos cuyo dicho se contradice, otorga credibilidad a uno de ellos esto no implica violaciones a los principios lógicos fundamentales, puesto que necesariamente la valoración y aceptación de uno de esos testimonios implica al rechazo del otro u otros". (80)

(79) Amparo Directo 1593/75. Joaquín Bonilla Espiridión y Coagraviados. 18 de Marzo de 1976. 5 Votos.

(80) Amparo Directo 1502/76. Fábrica de Hilados y Tejidos - - "Sindee", S.A. 21 de Junio de 1976. Unanimidad de 4 Votos Ponente: Jorge Saracho Alvarez.

f).- Respecto que el testigo debe manifestar la razón - de su dicho, ya que de lo contrario su testimonio carece de validez, la Corte ha dicho:

"Cuando los testigos presentados en un juicio laboral no expresen la razón de su dicho, ni de sus respectivas declaraciones se desprendan las razones por las cuales hayan conocido los hechos sobre los que depusieron, tal -- probanza resulta ineficáz". (81)

Los requisitos señalados anteriormente deben cumplirse - para que las pruebas testimoniales tengan valor probatorio pleno, sin embargo, la junta tiene la obligación de señalar los - motivos por los que no le atribuye valor.

"La facultad que el artículo 775 de la vigente Ley Federal del Trabajo concede a las juntas para apreciar las - pruebas en conciencia, no las autoriza para desestimar - las declaraciones de un grupo de testigos con la sola -- afirmación dogmática de que incurrieron en contradicciones, pues tal proceder es contrario a lo que dispone el invocado precepto legal". (82)

-
- (81) Amparo Directo 1832/66 Angela González Hernández. 19 de Junio de 1968. Mayoría de 4 Votos. Ponente: Manuel Yañez Ruiz. Desidente Carbajal.
- (82) Amparo Directo 216/72 Isafas Huerta González. 11 de Octubre de 1972. 5 Votos. Ponente María Cristina Salmorán T mayo.

La prueba pericial.

Respecto de este medio probatorio corresponde al Órgano Jurisdiccional imponer su arbitrio al estudiar los dictámenes de los peritos que hayan intervenido en el juicio, ya que de lo contrario la administración de justicia, estaría en manos de los mencionados peritos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, también ha emitido opinión al respecto.

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son soberanas para apreciar la prueba pericial que ante ellas se rinda sobre cuestiones técnicas y, por tanto, dicha soberanía la faculta para dar el valor que estimen conveniente, según su prudente arbitrio, a los dictámenes presentados por los peritos". (83)

En otro criterio Jurisprudencial la Corte sostiene el mismo punto, adicionando únicamente que las juntas deberán expresar el motivo que tuvieron para haberse decidido por uno u otro de los dictámenes rendidos por los peritos.

"Si la controversia debe decidirse precisamente mediante la prueba idónea, y ésta es la pericial, ello significa

(83) Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Boletín Judicial de la Federación. Quinta Parte. Cuarta Sala. Pág. 121.

que la Junta requiere de los conocimientos que esos peritos van a prestarle para la resolución del conflicto a resolver; o en otros términos, que el perito tiene sólo el carácter de un auxiliar de la junta, y no el de juzgador de la controversia y, aún cuando la Junta tenga facultad soberana para elegir el dictamen pericial que considere atiende la cuestión planteada, debe ella expresar los motivos que tiene para estimar lo fundado y no limitarse a transcribir los dictámenes elegidos, los que deben de estar sujetos al análisis que de los mismos haga la Junta, visto que ella es la autoridad que va a resolver el conflicto". (84)

La prueba de inspección.

Para que a esta prueba se le atribuya valor probatorio, es preciso se desahogue en la forma y términos propuestos por el oferente.

El criterio de la Suprema Corte es muy escaso en relación a este medio probatorio.

"De conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 - - fracción XI de la Ley de Amparo, es incuestionable que - - al desahogarse una prueba de inspección en forma distin-

(84) Tesis de Jurisprudencia Números 65 y 121. Apéndice de - - 1917 a 1965. Quinta Parte. Páginas. 78, 106 y 121.

ta a la propuesta, se afectan las defensas de los quejosos, con trascendencia al laudo reclamado". (85)

La Prueba Presuncional.

Tratándose de esta prueba, las Juntas de Conciliación y Arbitraje difícilmente aluden a ella, menos la analizan, quizá la razón sea porque ésta prueba es consecuencia de las demás y va imbíbida en el estudio de las otras probanzas; los criterios de los Tribunales de amparo son escasos a este respecto.

"No acreditadas las causales del mismo, encaminadas a evitar que prospere una reclamación de reinstalación, provoca que se aplique la presunción de tenerse por cierto el despido según criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aunque se trate de un caso en que el patrón lo sea una Dependencia del Poder Ejecutivo".

La Prueba Instrumental de Actuaciones.

Este es otro de los medios probatorios que la Junta de Conciliación y Arbitraje no menciona en su laudo, aunque a diferencia de la prueba presuncional, la instrumental de actuaciones, si es analizada por la junta de conocimiento.

(85) Amparo Directo 8284/66. Blas Segura Sánchez y Coaga. 9 de Abril de 1969. 5 Votos. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

El Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, en relación a ésta prueba, ha expresado la siguiente opinión:

"Al no mencionar la prueba instrumental de actuaciones y presuncional directamente la Junta en su laudo, no causa agravio, porque, en cuanto a la instrumental de actuaciones, esta integrada por todos los elementos probatorios que consten en el juicio; por consiguiente, al hacer el estudio de cada uno de ellos implícitamente estudia las pruebas instrumentales aportadas al juicio laboral, por lo cual la Junta no tiene que mencionar un estudio especial de esa prueba, ya que su estudio se efectúa a través del valor probatorio que le da a cada uno de los elementos de prueba, y el estudio de todos ellos es lo que constituye la prueba instrumental de actuaciones. En cuanto a la presuncional, que es el razonamiento lógico que hace la Junta al valorar las pruebas para dictar el laudo, también queda estudiada dentro del contenido general de éste, máxime si no se funda básicamente en presunciones, caso en el que si tendría que haber hecho un estudio enlazado, lógico y dentro de la buena fé que priva en el procedimiento laboral, de las presunciones que la Junta hubiera tomado en consideración, a falta de elementos probatorios directos; pero si la junta se apoya en pruebas directas para establecer los -

hechos que estima demostrados, no tiene necesidad de hacer una mención precisa de ningún enlace presuncional; - por lo que en todo caso ese enlace ya está implícito dentro del contenido del laudo". (86)

Con relación a las pruebas a que se refiere la fracción VIII del artículo 776, las mismas deberán valorarse tomando en consideración las circunstancias de cada una de ellas.

f).- Apreciación de la prueba confesional de conformidad con los criterios remitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como ha quedado precisado en líneas anteriores de los sistemas clásicos en lo que se refiere a la materia de nuestro estudio, en efecto, basta una simple lectura al art. 841 de la Ley Federal del Trabajo para desprender pruebas, se apreciarán en conciencia sin sujetarse a reglas o formulismos, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que apoyen el supuesto que contiene el dispositivo legal citado, y difiere totalmente de las reglas contenidas en los tres sistemas estudiados anteriormente. Asimismo tanto Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación como los Tribunales Colegiados en materia de trabajo han emitido diversos criterios acerca de la valoración de este medio probatorio en cada caso, como puede ser en

(86) Ejecutoria: Boletín No. 18 de 1976, pág. 117. T-C. del Décimo Circuito. Incidente de incumplimiento o desobediencia por repetición del acto reclamado s/n. Roberto González Guitar. 17 de Julio de 1975. U.

donde concurran las dos partes a su desahogo, cuando concurra únicamente una de ellas, cuando existan varios codemandados e inclusive tratándose de trabajadores analfabetas, cuando cambia su naturaleza jurídica de confesional a testimonial.

Cuando se ha ofrecido en juicio la confesional para hechos propios, a cargo de alguna persona que ocupan los cargos a que se refiere el artículo 787, de la Ley Federal del Trabajo, si en el momento del desahogo dicha prueba la persona a cargo de quien se ofreció la confesional ha dejado de prestar servicios para la empresa demandada.

Dicha prueba cambia su naturaleza jurídica y de prueba confesional se convierte a testimonial, robustece el anterior punto de vista la tesis que al efecto y sobre esta cuestión ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación del tenor siguiente:

- 1.- CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑE EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA.

Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración si al ofrecerse o desahogar la prueba, no desempeña dicho cargo; por lo tanto, no debe declararsele fictamente confeso, pues solo puede considerarse como prueba testimonial la que se

ofrezca con el objeto de obtener su declaración. (87)

En este caso, para efecto de valoración de esta prueba -- deberá tenerse presente el contenido del artículo 820 de la -- Ley Federal del Trabajo, es decir que ese sólo testigo fue único que se percató a los hechos de su declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en el expediente y además concurren en el testigo circunstancias de variar los hechos sobre los que declara.

En el caso de que el actor ofrezca la confesional a cargo del patrón y este último, sea una persona moral, de conformidad con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 786, la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, sin embargo el Tribunal Colegiado del Sexto Circuito en materia de trabajo, ha sostenido que no es indispensable la -- concurrencia de las personas a que se refiere el artículo II, de la Ley Federal del Trabajo a menos que así lo solicite el -- oferente, ya que dicho Tribunal sostiene que pueden absolver -- posiciones a nombre de las personas morales que las presente -- en juicio en los términos del artículo 692 de la Ley citada, -- es decir por conducto de su apoderado legal al respecto se --

(87) Amparo Directo 6672/77 Mauro Rodríguez Sierra y otros. -- 12 de Abril de 1978, Unanimidad de 4 Votos. Ponente: -- María Salmorán de Tamayo. Procedente: Séptima Epoca: -- Vol. 90, Quinta parte. Enero - Junio 1978. Cuarta Sala. Pág. 15.

transcribe el criterio emitido por el Tribunal mencionado que literalmente dice:

2.- CONFESIONAL A CARGO DE LAS PERSONAS MORALES QUIEN PUEDE DESAHOGARLA.

Una interpretación armónica de los artículos 692, 786 y 786 de la Ley Federal del Trabajo, permite considerar que no es indispensable la concurrencia de los administradores, directores, gerentes o cualquier otra persona que ejercite funciones de dirección o administración para absolver posiciones en nombre de una persona moral a no ser que así lo solicite el oferente, bien porque los hechos que originen el conflicto le sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación o bien porque los hecho en razón de sus funciones le deban ser conocidos. Es decir, la regla general en que las personas morales absuelvan posiciones a través de quien las represente en el juicio en los términos que se contrae el artículo 692, esto es, por conducto del apoderado legalmente autorizado que en el caso sería aquel que exhibiera testimonio notarial con facultades expresas para absolver posiciones; siendo esto así, es inadmisibile que sólo los gerentes y las personas que ejerzan funciones de dirección o administración de una empresa sean las únicas facultades para absolver posiciones a nombre de ellas. (88)

(88) Amparo directo 635/81 Roberto Moreno Espino, 21 de Enero de 1982 unanimidad de Votos. Ponente: Gustavo Calvillo -- Rangel. SEcretario: Carlos Loranca Muñoz.

Algunos abogados postulantes consideran que cuando va a absolver posiciones un trabajador analfabeta, dada su ignorancia se encuentra en absoluta desventaja para absolver posiciones - va a declarar ante el Órgano jurisdiccional sobre los hechos - que le son propios y conocidos en tal virtud resulta irrelevante que sepan leer y escribir por tanto no demerita su confesión el hecho de que no sepa, toda vez que las posiciones se le articulan oralmente y no por escrito.

Así lo ha sostenido la Cuarta Sala de la Corte de Justicia de la Nación en el caso que se transcribe en seguida:

CONFESION DEL TRABAJADOR ANALFABETA.- Es intrascendente y no demerita su confesión, al hecho de que no sepa leer y escribir toda vez que las posiciones se le articularon oralmente y no por escrito. (89)

También es importante destacar aquellos casos en los que existen pluralidad de demandados es decir donde existe más de un patrón demandado en estos casos también la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que la confesión que rinda en juicio un codemandado no perjudica la de otro codemandado - en el mismo juicio tal criterio para mayor ilustración en se--

(89) Amparo Directo 1977/81 María Mendoza Mtz. 13 de Mayo de 1982. Unanimidad de Votos, Ponente: Jorge Enrique Mota A. Secretario: José Manuel Tapia Acebras, Informes - - 1982. Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo - del Primer Circuito Núm. 7 Pág. 144.

guida se transcribe.

CONFESIONES DE UN CODEMANDADO, NO PERJUDICA AL OTRO CODE--
MANDADO.- No puede perjudicar al codemandado, el resultado que
arroje la prueba confesional del otro codemandado, tiende a reco
ger confesiones expresas del absolvente, de hechos que puedan be
neficiar al oferente de dichas probanzas, más no que de las res-
puestas del citado absolvente se pudiera recoger hechos que per-
judicaran a su codemandado. (90)

(90) Amparo directo 5640/78 Pedro Avendaño Villegas y otras.- -
14 de Febrero de 1979, 5 votos.- Ponente David Franco Ro--
dríguez. Procedente Séptima Epoca Volúmen 49, Quinta Par-
te, Pág. 17.

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

PRIMERA.- Del estudio histórico que de la prueba confesional se realizó en el presente trabajo, decimos que en la Edad Media precisamente en la época inquisitorial, en donde la confesional se obtenía incluso a través de tormentos, la declaración obtenida por este medio, tenía un valor pleno, sin embargo, en la actualidad en el desahogo de esta prueba, debe realizarse - sin presión ni coacción alguna y ante la autoridad que conoce del litigio.

SEGUNDA.- Durante la Edad Media con el proceso Inquisitorial - la prueba confesional fue considerada como "La Reyna de las -- Pruebas" debido a que existían las pruebas de agua hirviendo; - hoy en día a dejado de tener tal calidad porque su desahogo ha sido desvirtuado a través del tiempo y, actualmente la confesional por sí sola no hace prueba plena, toda vez que al estar en dictamen, la Junta de Conciliación y Arbitraje dicta el laudo correspondiente valorando todas y cada uno de las pruebas - ofrecidas por las partes.

TERCERA.- Al existir normas jurídicas y órganos del estado -- que aplican dichos preceptos a casos concretos, se prevé así - mismo la existencia de normas procesales que regulen los diversos medios probatorios que se ofrecen dentro del juicio.

CUARTA.- De conformidad con los artículos 604 y 686 de la Ley

Federal del Trabajo, los conflictos laborales se clasifican de la siguiente manera:

- a).- Entre trabajadores y patrones, que se dividen en individuales y colectivos de naturaleza económica y - de naturaleza jurídica.
- b).- Entre trabajadores; los que también se dividen en - individuales y colectivos.
- c).- Conflictos entre patrones.
- d).- Los de procedimiento paraprocesal.

QUINTA.- Considero que en el desahogo de la prueba confesio--
nal, existe una desventaja procesal en perjuicio de la parte -
trabajadora ya que tratándose del caso en que el demandado sea
una persona moral, el desahogo se llevará a cabo invariablemen
te por conducto de su representante legal, que en la mayoría -
de los casos lo es un abogado; mientras que el actor, siempre
la desahoga personalmente y jamás por conducto de su represen
tante legal, por lo que se propone que en el desahogo de la --
prueba confesional a cargo del actor, sea asistido por su apo
derado legal para que exista igualdad procesal en cuanto al --
desahogo de esta prueba.

SEXTA.- La prueba Confesional es una declaración de una de --
las partes en el juicio, la que hace prueba en contra del ab--

solvente, ya que la Ley Federal del Trabajo señala únicamente la forma en que debe ofrecerse, desahogarse así como al indicar que cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones; omitiendo dar un concepto claro y preciso en la definición de la prueba confesional.

SEPTIMA.- La Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, fue omisa al indicar cuáles eran los medios de prueba, limitándose únicamente a señalar las que con efecto se aportarán por las partes; en cuanto a la Ley de 1970, en su artículo 762 dicho precepto no fija límite alguno en cuanto a las pruebas se refiere, fue necesario recurrir a la teoría general de la prueba en vigor, a fin de localizar los medios de prueba que comúnmente se aceptaran en los diversos juicios para su desahogo -- fundamentado en el artículo 776 de la actual Ley reformada.

OCTAVA.- Si bien, la Ley Federal del Trabajo es tuitiva de los derechos de los trabajadores es pertinente hacer notar que el sistema mixto que se emplea para valorar las pruebas, en la mayoría de los casos lesiona los derechos que protegen, resultado contrario en virtud de que el artículo 841 de la invocada señala que los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que apoyen sin embargo, en muchos casos las Juntas de Concilia

ción y Arbitraje al valorar las pruebas de los casos sometidos a su conocimiento pasan por alto el contenido del dispositivo- anteriormente citado sujetándose a las reglas del sistema - - mixto.

NOVENA.- En lo que se refiere a los principios procesales con la reforma en vigor, conforme a la suplencia de la demanda del trabajador, este principio es el que mayor influencia ha tenido en la transformación del procedimiento laboral, la ley no admite prueba, con excepción en aquellos casos en que los hechos que no estén contenidos en el escrito de demanda, y en la contestación de que hayan sido confesados por las partes a -- quien perjudiquen, en cuanto se refieren a los artículos 685 y 865 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje no subsane ésto.

DECIMA.- Considero que debe crearse un Código de Procedimientos Laborales como auxiliar de la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien con la Reforma del Primero de Mayo de 1980, hubo un avance en materia probatoria, la misma resulta insuficiente en la actualidad para resolver la diversidad de problemas planteados los considero disminuirían con la creación de un Código de Procedimientos Laborales en el cual se regularían todos los medios de prueba, definiera e indicara las reglas para su desahogo y el valor de cada prueba, lo que facilitaría las actividades, tanto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como de los Abogados postulantes.

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

D O C T R I N A

- 1.- Bermudez Cisneros, Miguel: La Carga de la prueba en el derecho del trabajo. Cárdenas, Editor y Distribuidor, 2 edición, México 1976.
- 2.- Bravo González, Agustín y Bialostoki Sara: Compendio de Derecho romano MCMLXXIV, editorial Pax - México, cuarta edición 1971.
- 3.- Dávalos Morales: Derecho del trabajo I, editorial Porrúa, S.A. primera edición, México 1985.
- 4.- De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, editorial Porrúa, S.A. Séptima edición, México 1981.
- 5.- De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, editorial Porrúa.
- 6.- De Roque Barcia: Primer Diccionario General etimológico. Tomo IV, Madrid 1882.
- 7.- Díaz de León, Marco Antonio: Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Primera edición, Textos Universitarios, S.A. Editorial Porrúa, México 1980.

- 8.- Esquivel Obregón, Toribio: Tribunal de la Nueva España, Primera edición México 1980.
- 9.- Estrella Campos, Juan: Apuntes de Derecho Procesal del Trabajo, primera edición México 1980.
- 10.- Guerrero, Euquerio: Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Undécima edición, México 1980.
- 11.- Margadant F. Guillermo: Introducción de la Historia del Derecho Mexicano. Editorial Esfinge, sexta edición, México, 1984.
- 12.- Mendieta Nuñez, Lucio: El Derecho Precolonial. Editorial Porrúa, primera edición, México 1937.
- 13.- Pina, Rafael de: Curso de Derecho del Trabajo. Editorial Botas, S.A. Primera edición México, 1952.
- 14.- Pallares Portillo, Eduardo: Historia del Derecho Romano Civil Mexicano. Primera edición, U.N.A.M. México 1982.
- 15.- Porras y López, Armando: Derecho Procesal del Trabajo, Textos Universitarios, S.A. Editorial Porrúa, 3a. edición. México 1971.
- 16.- Ramírez Fonseca, Francisco: La Prueba en el procedimiento laboral. 5a. edición Pac- México 1984.

- 17.- Sandoval Torales, Lorenzo: Legislación Laboral y Seguridad Social. Editorial Trillas, México 1979.
- 18.- Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hugo Italo: El Derecho Procesal del trabajo, Editorial Trillas, primera edición, México 1986.
- 19.- Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Cuarta Edición México 1981.
- 20.- Trueba Urbina, Alberto: Derecho Procesal del Trabajo.- Editorial Porrúa. Tomo II México 1981.
- 21.- Ventura Silva, Sabino: Derecho Romano, Editorial Porrúa, S.A. 5a. Edición, corregida y aumentada, México 1980.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -- ediciones de la Gaceta Informativa de la Comisión Federal Electoral, México, 1978.
- 2.- Ley Federal del Trabajo, Francisco Ramírez Fonseca, Comentada ejecutorias y jurisprudencia de los Tribunales de Amparo, 4a. edición editorial Pac - México 1984.
- 3.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Breña Garduño y Cavazos - Flores Baltasar. México 1970.

- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistemática, Baltasar Cavazos Flores, Baltasar Cavazos Chena, Humberto Cavazos Chena, Juan Carlos Cavazos Chena, Editorial Trillas, 18a. edición, México, 1985.
- 5.- Apéndice de jurisprudencia de 1917 del Semanario Judicial de la Federación, Sexta parte, Jurisprudencia común al Pleno y a las Salas, Núm. 143.
- 6.- Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo publicaciones Conmemorativas del cincuentenario de la primera Ley Federal del Trabajo.
- 7.- Tesis Jurisprudencias S.J.F. Séptima época, Vol. 60 Quinta parte. pág. 49
- 8.- Amparo Directo 3236/66 Francisco Hernández Santillán 20 - de Enero de 1967, Unanimidad de 4 votos Ponente: Manuel Yáñez Ruíz.
- 9.- Tesis Jurisprudencial No. 22, Apéndice 1917 - 1965 Quinta parte, Pág. 37.
- 10.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 - 1965 Seminario Judicial de la Federación sexta parte, jurisprudencia común al Pleno y a las Salas No. 60. Pág. 122

- 11.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 - 1965 Seminario Judicial de la Federación Sexta parte, Jurisprudencia al Pleno y a las Salas No. 60.
- 12.- Tesis Jurisprudencia S.J.F. Séptima época Vol. 66 Quinta Parte.
- 13.- Jurisprudencia: Apéndice 1975. Quinta parte, Cuarta Sala. Tesis 77.
- 14.- Amparo directo 2827/Ferrocarriles Nacionales de México resuelto el 13 de Junio de 1958.
- 15.- Amparo Directo 4037/60 Juan Pérez. Resuelto el 30 de Enero de 1961. Ponente: Mariano Azuela.
- 16.- Tribunal Colegiado del Noveno Circuito. Amparo Directo Laboral 600/75 Manuel Pérez Ramírez, 13 de Febrero de 1976. Unanimidad de votos Ponente: Enrique Chan Vargas.
- 17.- Amparo Directo 44/59 Instituto Cultural de México Norteamericano A.C. 29 de Junio de 1961, 5 Votos Ponente: Agapito Pozo.
- 18.- Amparo Directo 7062/64 Manuel Sesma 27 de Abril de 1966. Unanimidad 4 votos. Ponente: Angel Carbajal.
- 19.- Amparo Directo 3031/62 Héctor Ocampo Ruiz, 23 de Agosto de 1963, Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

- 20.- Amparo Directo 4059/75 Impulsora de la Cuencia de Papaloapan, S.A. de C.V. 9 de Junio de 1976.
- 21.- Amparo Directo 1593/75 Joaquín Bonilla Espiridión y Coagraviados. 18 de Marzo de 1976. 5 votos.
- 22.- Amparo Directo 1502/76 Fábrica de Hilados y Tejidos "Sin de", S.A. 21 de Junio de 1976. Unanimidad de 4 votos Ponente: Jorge Saracho Alvarez.
- 23.- Amparo Directo 1832/66 Angela González Hernández 19 de Junio de 1968. Mayoría de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez Ruíz. Desidente Carbajal.
- 24.- Amparo directo 216/72 Isaias Huerta González. 11 de Octubre de 1972, 5 votos. Ponente: María Cristina Salmo--rán Tamayo.
- 25.- Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965. Boletín Judicial de la Federación Quinta Parte Cuarta Sala.
- 26.- Tesis de Jurisprudencia Número 65 y 121 Apéndice de 1917 a 1965 Quinta parte.
- 27.- Amparo Directo 8284/66 Blas Segura Sánchez y Coags. 9 de Abril de 1969. 5 votos Ponente: Manuel Yñaez Ruíz.
- 28.- Ejecutorias: Boletín No. 18 de 1976. pág. 117 T.C. del Décimo Circuito Incidente de incumplimiento o desobediencia.

cia por repetición del acto reclamado s/n Roberto González, 17 de Julio de 1975. Unanimidad de votos.

- 29.- Amparo Directo 6672/77 Mauro Rodríguez Sierra y otros - 12 de Abril de 1978 Unanimidad de 4 votos Ponente: María Salmoran de Tamayo, Séptima Época Vol. 9 Quinta Parte, Enero - Junio 1978 Cuarta Sala.
- 30.- Amparo Directo 1977/81 María Mendoza Martínez 13 de Mayo 1982 Unanimidad de votos, Ponente: Jorge Enrique Motta A. Secretario: José Manuel Tapia Acebras, Informes - 1982 Primer Tribunal Colegiado en materia de trabajo -- del primer Circuito Núm. 7.

OTRAS FUENTES

- 1.- Hernández Pineda, Federico. La prueba Confesional, Boletín Jurídico Militar Mayo - Junio, México, D.F. 1949.
- 2.- Hernández Pineda, Federico: La prueba confesional, Boletín Jurídico Militar Tomo XV, Núm. 5 y 6, Mayo - Junio 1949.