

19
2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
" A R A G O N "

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

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A:

RAMON TOMAS ALVAREZ RUBIO

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



ENEP



ARAGON

SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE MEXICO.

1994



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A MI MADRE;

A MI ESPOSA,
María Victoria Magaña Santos,
prodigio de amor, comprensión,
paciencia y apoyo, con profundo
agradecimiento por la
felicidad que me ha dado;

A MIS HIJOS,
Victor Hugo y
Jorge Alberto;

A MIS HERMANOS,
Roberto,
Francisco Javier,
Eduardo y
Ana María,

y a todos aquéllos
que me honran con
el regalo de su
amistad.

AGRADECIMIENTOS

Al licenciado Javier Carreón Hernández, distinguido catedrático de nuestra querida Escuela Nacional de Estudios Profesionales, Aragón, por su desinteresada, profesional y entusiasta asesoría en el desarrollo del presente trabajo.

A Clemente León Escalante, estimado amigo, quien sin egoísmo y sabios consejos me ha brindado sus amplios conocimientos del derecho, entre ellos la propuesta y discusión de la importancia de realizar el estudio sobre el tema de que trata esta tesis.

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

Toda disciplina e institución jurídica es digna de estudio, en tanto que el derecho es el instrumento fundamental que norma la actividad del hombre en sociedad; pues bien, dentro del todo que supone el amplio campo del derecho hemos seleccionado al procesal del trabajo como la rama de aquél hacia la que enfocaremos nuestro análisis.

El derecho procesal del trabajo mexicano, que es una disciplina relativamente nueva como tal, tuvo su origen, con el derecho laboral sustantivo, en el movimiento revolucionario de 1910 y quedó plasmado finalmente en el artículo 123 de la Constitución de 1917, rango contitucional que le es ampliamente reconocido en todo el mundo; su teoría y principios derivan de la realidad social, política y económica existente en el país.

Ahora bien, como toda obra humana, el derecho procesal del trabajo deviene perfectible, pues siendo también dinámico, al igual que las otras disciplinas jurídicas, sus figuras e instituciones deben ir cambiando a medida que varía la realidad social y así alcanzar los objetivos perseguidos.

El propósito fundamental de este trabajo es realizar un breve análisis del derecho procesal laboral, por lo que obligadamente nos referiremos a su nacimiento y evolución en México, tratando de destacar sus especiales características y

principios básicos, temas que abordaremos en el primer capítulo.

El capítulo segundo está encaminado a estudiar el procedimiento ordinario que por su propia naturaleza es el más común, el que más se utiliza, de los procedimientos que la misma Ley Federal del Trabajo establece, a saber, además del ordinario, los especiales, los de los conflictos colectivos de naturaleza económica y el de huelga. Así, en este capítulo se analizan las diversas fases o etapas del procedimiento de mérito, desde la presentación de la demanda hasta la resolución.

La prueba es una institución de suma importancia en todo procedimiento judicial, por ello, en el tercer capítulo de esta tesis nos referimos a la teoría de la prueba, incluyendo un breve estudio de todos y cada uno de los medios de prueba que enumera la Ley Federal del Trabajo, a excepción de la confesional que es materia del siguiente capítulo; así, se pretende dar ideas generales sobre la prueba, que es la carga de la prueba y quien habrá de soportarla en el desarrollo del proceso, sin soslayar los diversos sistemas de valoración existentes y cual es el aplicado en la disciplina jurídica que nos ocupa.

Finalmente, en el capítulo cuarto, pretendemos realizar un estudio detallado del medio de prueba denominado confesional, el que históricamente ha sido considerado como uno de los más importantes y efectivos en todo proceso; detallamos en el

estudio su concepto y características principales, los sujetos que están obligados a ella y su desenvolvimiento en el proceso laboral, para desembocar en el análisis de la que de manera excepcional, por sus características también excepcionales, regula la propia Ley Federal del Trabajo, la que se le ha dado en llamar "confesional para hechos propios".

En cuanto a este especial medio de prueba, proponemos las reformas a la ley que consideramos necesarias cuando al momento de su desahogo concurren en el declarante circunstancias que lo hacen presumiblemente interesado en contra de la parte adversa a la oferente de la prueba, circunstancias que se detallan en el mismo estudio.

Para concluir con esta sencilla introducción cabe advertir que en los casos en que hablamos de la ley, sin especificar de cuál se trata, deberá entenderse que nos referimos a la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. EVOLUCION DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN MEXICO.

Toda vez que se considera necesario contar con un panorama que apoye como antecedente al estudio del tema que nos ocupa, se hará una breve referencia al nacimiento del derecho procesal del trabajo en México; lo anterior, en razón de que el derecho laboral en general, como cualquier otra rama o especialidad del derecho, no puede existir al margen de la historia, sino que, al contrario, la propia evolución de la sociedad y su organización determinan su contenido y dotan de sentido.

Las leyes del trabajo no son, ni pueden ser, producto de la sola voluntad del estado o del legislador, son producto de los compromisos que el propio Estado adquiere para con las fuerzas sociales, en su calidad de testigo de la correlación de éstas, especialmente entre patrón y trabajador, es decir, capital y trabajo.

Pues bien, encontramos que hasta el siglo próximo pasado, las relaciones de trabajo en México no estaban reguladas por una normatividad jurídica especial, es decir, aunque existían normas legales referentes al trabajo, no aparecía aún lo que en sentido estricto se conoce como el derecho del trabajo. En ese entonces, la materia del trabajo no tenía autonomía dentro del

campo jurídico, pues el de trabajo era un contrato más que se regía por las normas civiles y, por lo tanto, a la luz del principio de igualdad legal de los contratantes y de la libertad contractual, con lo que dicho contrato era interpretado como un simple acto de voluntad de las partes, en el que cada una de ellas se obligaba en la medida y términos que lo hubiese deseado.

^{En consecuencia}
En las circunstancias anotadas, los trabajadores estaban imposibilitados para agruparse en defensa de sus intereses a través de la contratación colectiva, pues la ley no les reconocía ese derecho y, en todo caso, el patrón siempre les enfrentaba individualmente; ahora bien, no obstante que la Constitución de 1857 disponía expresamente que la justicia y los tribunales estaban abiertos para todos, los conflictos laborales que se presentaban habrían de dirimirse, como litigios civiles, en los tribunales ordinarios, lo que convertía en letra muerta, para los trabajadores, la disposición Constitucional en comento, toda vez que es sabido que el procedimiento civil ordinario se ha caracterizado por su excesiva formalidad, lentitud y, lo más importante en contra del trabajador, su alto costo.

Lo anterior permite afirmar que los conflictos de trabajo tenían, en consecuencia, dos formas, ya características en ese período, de solución: la primera, individual, en la que el trabajador tenía que plegarse a las arbitrariedades cometidas por el patrón, renunciando con ello a sus peticiones y

aspiraciones legítimas, y, la segunda, en los casos en que los trabajadores se organizaban para solicitar alguna mejora a través de la huelga, la represión armada.

Luego entonces, es posible asegurar que, no obstante que ya habían existido algunos indicios de movimientos obreros, éstos y las leyes laborales tuvieron su real nacimiento en la revolución de 1910, inspirados en los principios de Don FRANCISCO I. MADERO, quien despertó el entusiasmo popular ofreciendo la promulgación de leyes para mejorar la situación del obrero. En tal virtud, siendo el señor Madero Presidente de la República, se creó, por decreto del Congreso de la Unión de fecha 13 de diciembre de 1911, el Departamento del Trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, que se constituyó en el origen rudimentario de la jurisdicción laboral, puesto que el artículo Segundo del decreto de mérito, en las fracciones II y IV, textualmente establecía:

"Artículo 2o.- El Departamento del Trabajo estará encargado:

"II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios cuando los interesados lo soliciten.

"IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los

interesados.

Es clara, en estas disposiciones legales, la intención de establecer un incipiente procedimiento para la solución de los conflictos laborales, pues se establece el principio de que los interesados acudan a solicitar la intervención del órgano administrativo a fin de que coadyuve a la solución de tales conflictos vía la conciliación y, en su caso, el arbitraje, instituciones vigentes a la fecha, sólo que su aplicación resultó poco práctica, toda vez que ese Departamento del Trabajo, como órgano meramente administrativo, carecía de facultades jurisdiccionales, con lo que un trabajador o un patrón, por sí solos, no podían acudir ante dicho órgano a solicitar su intervención, pues para ello se condicionaba la petición expresa de ambos interesados, cuestión de suyo sumamente difícil, sino imposible, por razones más que obvias.

Con todo, el resultado inicial del movimiento obrero con que principia la revolución de 1910, es que en entidades del interior de la República, como Veracruz en 1914 (garantizaba un mínimo de derechos a la clase trabajadora), Yucatán en 1915 (creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje), Coahuila y Jalisco, aparecían algunas leyes y proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales, sin olvidar mencionar el proyecto que en 1915 formuló el licenciado RAFAEL ZUBARAN CAPMANY, que versaba sobre el contrato de trabajo; pero no es sino hasta la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, promulgada el 5 de febrero de 1917, en la que finalmente habrían de encontrar expresión normativa algunas de las demandas más claras del movimiento obrero revolucionario.

Surge de esta manera el derecho del trabajo en nuestro país emanando de la reordenación de las fuerzas sociales producida por el triunfo de la revolución y teniendo como fuente normativa a la Constitución de 1917, que en sus artículos 50. y 123 se ocupa de las relaciones laborales.

El maestro TRUEBA URBINA, ha escrito al respecto: "El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917, en el preciso momento en que la Revolución habló socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, y de los trabajadores en general, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, a fin de hacer efectiva la tutela y reivindicación de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje." (1)

Surge entonces, con el propio derecho del trabajo, su derecho procesal o adjetivo, lo que se demuestra con el texto de las diversas normas de carácter procesal consignadas en el

(1) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 21

artículo 123 original, del que se transcriben a continuación las fracciones relativas:

"Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo:

"IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los

obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

"XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

"XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a 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 le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

"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 a

indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él." (2)

Las disposiciones anteriores fueron reguladas por diversas leyes locales en el período que va de su entrada en vigor hasta el 6 de septiembre de 1929, fecha en que fue publicado, en el Diario Oficial de la Federación, un importante decreto que reformó el preámbulo del artículo 123, que convierte en facultad exclusiva de la Federación el legislar en materia de trabajo, motivada tal reforma por el caos e inseguridad jurídica que provocó la atribución inicial que para hacerlo tenían las entidades federativas, destacando en particular que esta reforma dio el sustento necesario para expedir la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, en la que se incorporaron las normas procesales (arts. 440 a 648) y los distintos ámbitos de aplicación de la propia ley: el federal, aplicable en los casos de excepción a que se refería su artículo 359, y el local, aplicable, como regla general, por las autoridades de los Estados.

(2) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, Reproducción Facsimilar del Texto Original, Partido Revolucionario Institucional, México, 1981.

Este ordenamiento fue sustituido por la Ley Federal del Trabajo que inició su vigencia el 10. de mayo de 1970, que comprendía los aspectos procesales en sus Títulos Décimocuarto y Décimoquinto (arts. 685 a 875), en la inteligencia de que estas disposiciones fueron sustituidas por la reforma que entró en vigor el 10. de mayo de 1980 (arts. 685 a 991).

En cuanto al presente tema, se puede concluir que el derecho procesal del trabajo tuvo su origen en el movimiento revolucionario que se inició en 1910 y que concluyó con la Carta Magna de 1917, que en su artículo 123, por primera vez, consagró la expresión de los intereses de la clase trabajadora, mediante el conjunto de normas destinadas a protegerlos en su lucha contra el capital.

2. NATURALEZA JURIDICA.

Conforme al diccionario, se debe entender por naturaleza, entre otros significados: "... calidad, orden y disposición de los negocios y dependencias; virtud, calidad o propiedad de las cosas y colocación de las cosas en el lugar que les corresponda." (3)

Hablar de la naturaleza de cualquier disciplina, presenta obligadamente el problema de ubicarla en el lugar que le corresponda dentro de la clasificación de la ciencia a la que

(3) Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader's Digest México, S.A. de C.V., México, 1979, T. 8.

pertenece, es decir, se trata, en este apartado, de ubicar a la disciplina derecho procesal del trabajo, en el lugar clasificatorio que le corresponde dentro de la ciencia del derecho. Para estar en posibilidad de realizar lo anterior, primeramente se tendrá que esbozar lo que por derecho procesal del trabajo entendemos, dicho de otra forma, conceptualizarlo o, si se quiere, definirlo.

Como idea genérica del término proceso, se puede decir que es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir, o el conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial; con lo anterior, diríamos que, jurídicamente, el proceso es el conjunto de actos, tanto de las partes como del órgano jurisdiccional, desarrollados dentro del marco de la ley, tendientes a obtener, mediante la sentencia o laudo definitivos, la solución al conflicto de intereses planteado.

A continuación se citarán algunos tratadistas que definen al proceso en general y, en seguida, al derecho procesal del trabajo:

CIPRIANO GOMEZ LARA, indica que se entiende por proceso:

"Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación substancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley

general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo." (4)

CASTILLO LARRAÑAGA Y RAFAEL DE PINA, determinan:

"Derecho procesal, es la disciplina jurídica que estudia el sistema de normas que tiene por objeto y fin la realización del derecho objetivo a través de la tutela del derecho subjetivo."

(5)

Aunque en esencia, el concepto general del derecho procesal tiene plena validez en la administración de justicia por parte de los órganos jurisdiccionales del trabajo, éste resulta limitado, pues tanto el derecho del trabajo como el proceso laboral tienen una función tutelar y reivindicadora derivada del artículo 123 Constitucional, constituyéndose en el instrumento de los trabajadores que sustituye la autodefensa y del cual se valen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la impartición de justicia; deriva de lo anterior el que se considere que el derecho procesal del trabajo surge como una rama novedosa y distinta de las demás del derecho procesal. Al respecto el maestro TRUEBA URBINA manifiesta:

"El derecho procesal del trabajo tiene su teoría propia que se deriva del artículo 123 por cuanto se integra con órganos

- (4) GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Teoría General del Proceso, UNAM, 6a.edición, México, 1983, p. 121.
(5) CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE y PINA, RAFAEL DE.- Derecho Procesal Civil, 5a. edición, México, p. 14.

jurisdiccionales, Juntas de Conciliación y Arbitraje y tribunales burocráticos, distintos de los judiciales; con principios procesales diferentes de los del proceso burgués, pues el proceso laboral se rige no sólo por normas compensatorias o tutelares, sino redentoras o reivindicatorias de los trabajadores. Entre la teoría del proceso burgués, civil, comercial, penal y administrativo, y la del proceso laboral, media un abismo desde el punto de vista de nuestra dogmática constitucional; por lo que en la "teoría General del Proceso" que es precisamente la del proceso burgués, no puede incluirse el proceso laboral por su naturaleza social y porque en él las interpretaciones equitativas constituyen el alma del mismo, incompatibles con el derecho público. Los principios del derecho procesal del trabajo integran la teoría general del proceso social." (6)

Así, en ese contexto, el mismo tratadista nos da la siguiente definición:

"El derecho procesal del trabajo es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero patronales, interobreras e interpatronales." (7)

(6) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 73.

(7) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- obra citada, p. 74.

FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, en el mismo orden de ideas, señala: "El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado, a través de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto siempre dentro de su propia órbita de facultades." (8)

De lo expuesto, es de concluirse que el derecho procesal del trabajo regula la actividad de los órganos jurisdiccionales del trabajo, teniendo como principal función la de realizar y ejecutar el derecho del trabajo para garantía de quienes soliciten su protección; por estas funciones, esta disciplina procesal, se dice, encuadra dentro del derecho social.

Una vez conociendo la definición de la rama del derecho que nos ocupa, así como su función, se puede ubicar en alguna de las áreas en que se ha clasificado a la ciencia jurídica en general.

Tradicionalmente han sido clasificadas las normas jurídicas en de derecho privado y de derecho público, siendo las primeras aquellas que, partiendo de la noción de igualdad, regulen las relaciones de las personas en su carácter de particulares, es

(8) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial PAC, México, 1980, p. 21.

decir, que no estén investidas de poder público respecto a dichas relaciones, y, las segundas aquellas que reglamentan la organización y actividad del Estado y las relaciones en que interviene con ese carácter.

Ahora bien, con la separación del derecho del trabajo del civil, aunado a las conquistas obreras elevadas a rango legal, con la autonomía del propio derecho del trabajo y el agrario, con la reglamentación de la asistencia y seguridad sociales, la creación del derecho económico, etc., surgió un nuevo conjunto de ordenamientos jurídicos con características diferentes a las del derecho público y privado. Luego entonces, se habla ahora de una clasificación tripartita del derecho: público, privado y social.

Según el Diccionario jurídico Mexicano, editado por nuestra máxima casa de estudios, estas ramas del derecho se definen así:

"Se entiende por derecho privado el conjunto de normas que regulan las relaciones jurídicas entre personas que se encuentran legalmente consideradas en una situación de igualdad, en virtud de que ninguna de ellas actúa, en dichas relaciones, investidas de autoridad estatal.

"El derecho público se compone del conjunto de normas que regulan el ejercicio de la autoridad estatal, determinando y creando el órgano competente para ejercitarla, el contenido

posible de sus actos de autoridad estatal y el procedimiento mediante el cual dichos actos deberán realizarse.

"Derecho social es el conjunto de normas jurídicas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos socialmente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales, dentro de un orden jurídico." (9)

Dentro de esta división tripartita, diversos autores ubican al derecho procesal del trabajo, precisamente, como parte integrante del derecho social, entre tales autores se citan en seguida, de manera ejemplificativa, a dos de ellos, claro está, con su propia exposición:

Por su parte, GUSTAVO RADBRUCH, señala:

"Si queremos traducir al lenguaje jurídico la enorme evolución que estamos presenciando en los hechos y en las ideas, diríamos que la tendencia hacia un derecho social, cada vez va socavando más la separación rígida entre el derecho público y el privado, entre derecho civil y derecho administrativo, entre contrato y ley: ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la aparición de nuevos campos

(9) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. II.

jurídicos que no pueden ser atribuidos ni al derecho público ni al privado, sino que representan un derecho enteramente nuevo, de un tercer tipo, a saber: el derecho económico y el obrero."

(10)

Con claridad el maestro TRUEBA URBINA, expone que:

"El derecho del trabajo que nació con el artículo 123 de la Constitución de 1917 se compone de dos tipos de normas: las sustanciales y las procesales, originando a la vez dos disciplinas: el derecho sustantivo y el derecho procesal, hijas de un tronco común: EL DERECHO SOCIAL. Los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características especiales, aunque están estrechamente vinculadas e íntimamente relacionadas; pues en las actividades conflictivas, el derecho procesal del trabajo es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del derecho del trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos o entre el trabajo y el capital como factores de la producción. El derecho procesal del trabajo es, consiguientemente, rama del derecho procesal social, que comprende no sólo los procesos del trabajo, sino los agrarios y de seguridad social. Por tanto, siendo el derecho del trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma instrumental tiene el mismo carácter en el conflicto del trabajo; es más, su finalidad

(10) RADBRUCH, GUSTAVO.- Introducción a la Ciencia del Derecho, Madrid, 1930, p. 108.

es hacer efectiva la protección y reivindicación en los procesos jurídicos como económicos." (11)

De nuestra parte, no obstante reconocer que cualquier clasificación del derecho es discutible, sea ésta bipartita o tripartita, para los efectos del presente estudio consideramos aceptable la división tripartita, ello siguiendo al maestro Trueba Urbina, y, de la misma manera, ubicamos al derecho procesal del trabajo en el nuevo campo jurídico denominado derecho social.

En el criterio anterior se ha tomado en cuenta el que, por un lado, los órganos jurisdiccionales del trabajo están formados por los tres componentes trascendentales de la sociedad, Estado, capital y trabajo, por otro lado, tales órganos están obligados dentro del proceso a tutelar a los trabajadores compensando la desigualdad real que existe entre éstos y los patrones, las pruebas más que descubrir la verdad jurídica intentan demostrar la verdad real, los laudos deben dictarse a verdad sabida y con apreciación de los hechos en conciencia y, por último, en el proceso laboral se ha eliminado prácticamente la supletoriedad de la legislación procesal común, con lo que evidentemente se trata de una rama distinta a las que tradicionalmente se habían venido manejando.

3. FUENTES.

- (11) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1982, p. 249.

Por fuentes del derecho habrá de entenderse que se refiere a los antecedentes, hechos o procedimientos que dan origen a las normas jurídicas. Así, se tiene que comúnmente se han aceptado tres tipos de fuentes del derecho: las reales, las históricas y las formales.

Son fuentes todos aquellos hechos, elementos y factores que el legislador observa y toma en cuenta para darles contenido a las normas jurídicas; se consideran históricas, aquellas instituciones jurídicas que estuvieron vigentes en otras épocas y que dan sustento como antecedente a las modernas, por último, las formales son aquellas referidas a los procedimientos por los que se determinan las normas jurídicas y se les da carácter de concretas y obligatorias, es decir, la creación del derecho objetivo.

Ahora bien, para la materia en estudio, derecho procesal del trabajo, fuente es todo aquello de lo que surge una norma jurídica que se encuadre dentro de dicha disciplina. Al respecto, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece que a falta de disposición expresa en la Constitución, en dicha ley o en sus reglamentos o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en terminos del artículo 133 Constitucional, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia

social que derivan del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Con base en lo anterior, se puede determinar que las fuentes del derecho procesal del trabajo, atendiendo al orden establecido por el artículo citado en el párrafo anterior, son las siguientes:

A. La legislación. Esta es de considerarse la fuente por excelencia del derecho procesal del trabajo, pues de la ley creada por los órganos legislativos, cuyo proceso legislativo es la fuente en sí, derivan los procedimientos a seguir para dirimir los conflictos de trabajo y el establecimiento y competencia de los órganos encargados de ello. Así, el artículo 123 Constitucional crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, además de establecer de manera general las principales acciones a ejercitar por los interesados. La Ley Federal del trabajo estructura y organiza a las Juntas, regulando sus funciones y fijando su competencia, así como establece los procedimientos para la tramitación y solución de los conflictos, tanto de carácter individual como colectivo.

B. La analogía. En materia jurídica, por analogía se entiende la relación establecida entre un precepto normativo y una situación de hecho distinta, aunque no de forma sustancial, a la que el precepto norma, esto es, debe haber una identidad

sustancial entre el hecho que regula la norma expresamente y aquel al que se pretende aplicar la propia norma.

C. Los principios generales. El Diccionario Jurídico de la UNAM, señala: "Estos son los principios más generales de ética social, derecho natural o axiología jurídica, descubiertos por la razón humana, fundados en la naturaleza racional y libre del hombre, los cuales constituyen el fundamento de todo sistema jurídico posible o actual." (12). Luego entonces, son los criterios que expresan juicios que ayudan a regular la conducta humana, vg. "dar a cada quien lo suyo". El artículo en comento establece tres principios generales, a saber:

a) Los que derivan de la Constitución, de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos o de los tratados internacionales. Este principio se vincula, precisamente, con el propio derecho del trabajo, pues a falta de disposición expresa en tales ordenamientos, se deberán aplicar los principios derivados de los mismos, lo que obliga al juzgador a la investigación para buscar el espíritu y pensamiento del legislador al momento de creación de la norma, pues los principios de la ley constituyen la ley misma interpretada por el propio juzgador.

b) Los principios generales del derecho, abarcando, ahora sí, todas las ramas de la ciencia del derecho, con lo que, no

(12) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T.VII.

obstante que la ley no establezca como supletorio al derecho común y que por ello algunos autores niegan que exista relación alguna entre el derecho civil y el del trabajo, consideramos que al hablar de los principios generales del derecho, se habla del derecho en general, incluyéndose lógicamente al derecho común, por lo que éste sí es fuente y supletorio del que nos ocupa.

c) Los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 Constitucional. Trueba Urbina, por lo que hace a este principio manifiesta: "... los principios de justicia social, son los que se derivan del artículo 123 Constitucional en el que se identifican y fusionan como dos océanos el derecho social y el derecho del trabajo, de donde emerge la justicia social en su función proteccionista y reivindicadora de los trabajadores. De manera que en el proceso laboral las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en función supletoria de la ley, deben estructurar principios procesales de justicia social para beneficiar a los trabajadores en el proceso y para conseguir la reivindicación en el laudo, de manera que recuperen la plusvalía o explotación que han sufrido y sufren en los regímenes capitalistas." (13)

D. La jurisprudencia. Esta fuente significa tanto la serie de juicios o sentencias pronunciadas por los tribunales sobre un punto determinado de derecho, como el contenido de dichos fallos y la enseñanza o doctrina que emana de ellos. Esta se establece

(13) TRUEBA URBINA, ALBERTO.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1978, p. 32.

como la interpretación de la ley, firme, reiterada y de observancia obligatoria, que emana de las ejecutorias pronunciadas por nuestro máximo tribunal, funcionando en pleno o por salas, y por los Tribunales Colegiados de circuito; su valor jurídico está determinado por los artículos respectivos del Título Cuarto de la Ley de Amparo que es reglamentaria de los artículos 103 y 107 Constitucionales, de donde se desprende su forma de creación y obligatoriedad, constituyéndola en fuente formal del derecho procesal, con valor aclaratorio del ordenamiento legal abstracto.

Se ha dicho, también, que la jurisprudencia puede ser confirmatoria, supletoria o interpretativa de la norma jurídica. Por la primera, las sentencias ratifican lo preceptuado por la ley, la segunda colma sus lagunas y la tercera explica su sentido y pone de manifiesto el pensamiento del legislador.

E. La costumbre. Por ésta se entiende el conjunto de reglas, convertidas en jurídicas, que no han sido establecidas por el poder legislativo, pero que han surgido de las necesidades de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición.

Varios autores indican que la costumbre puede manifestarse de diversas maneras, a saber: contra ley, según ley y fuera de ley. Contra ley es la que se opone a ella, por lo que puede incluso lograr que se derogue y hasta abroge la ley

perjudicial. Según ley, es cuando se realiza una constante aplicación de la ley, ajustándose a su letra, es la ley misma. La costumbre fuera de ley, es aquello que prevé lo no regulado por la ley o que suple o corrige sus errores y deficiencias.

Para que un hecho constituya una costumbre con fuerza obligatoria, se necesita que sea plenamente conocido y consentido, es decir, que exista conciencia del hecho acompañado de que se realice, por ello no debe confundirse con los precedentes de los órganos jurisdiccionales del trabajo, pues se confundiría entonces la costumbre con la jurisprudencia.

Siguiendo a FRANCISCO RAMIREZ FONSECA, nos dice que "... la costumbre, como fuente supletoria del Derecho Procesal del Trabajo, se forma con la práctica reiterada y conciente de un acto dentro del procedimiento (excluyendo a los laudos), acto que no será previsto en la legislación positiva, laboral o supletoria." (14)

F. La equidad. Atendiendo nuevamente al Diccionario Jurídico de la UNAM, nos expone lo siguiente: "En época moderna Lumia ha definido la equidad como el juicio atemperado y conveniente que la ley confía al juez. La equidad constituye el máximo de discrecionalidad que la ley concede al juez en algunos casos, cuando la singularidad de ciertas relaciones se presenta

(14) RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial PAC, México, 1980, p.48.

mal a una disciplina uniforme." (15)

En relación con esta fuente, sobresale la función creadora de los órganos jurisdiccionales del trabajo, como fuente real del derecho procesal laboral, convirtiendo a la equidad en norma jurídica.

G. La doctrina. Aún cuando el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo no hace referencia a la doctrina, la fracción VI de su artículo 840 le sirve de complemento, pues establece que en los laudos se expresarán: "Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia o doctrina que les sirva de fundamento."

La doctrina se conforma por la serie de opiniones y obras científicas que en materia jurídica han producido desde siempre los diversos autores o juristas, estudios que llegan a determinar el alcance de las normas legales, su interpretación o su aplicación.

4. PRINCIPIOS RECTORES

En este apartado, nos referiremos precisamente a aquellos principios que orientan el procedimiento laboral para lograr su adecuado desarrollo, entendiéndolos como los lineamientos esenciales que canalizan el ejercicio de la acción, orientan la función jurisdiccional y dirigen el procedimiento.

(15) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. IV.

Estos principios están determinados por la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo I de su Título Décimocuarto, especialmente por el artículo 685, que establece:

"El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda 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 de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta ley."

Del dispositivo legal transcrito se desprenden los siguientes principios:

A. De publicidad. La publicidad del proceso existe respecto de las partes y con relación a terceros. Por lo que hace a las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desarrolla la relación procesal deben ser patentes para todos los sujetos a ella, quiere decir que las partes tienen derecho a

presenciar todas las actuaciones y diligencias; a observar y conocer toda la documentación presentada, a oír las declaraciones de testigos, peritos, etc., a excepción de aquellas actuaciones o diligencias que expresamente señala la ley, como es el caso de la sesión de discusión y votación del laudo.

En cuanto a los terceros, la publicidad consiste en que cualquier persona puede presenciar las actuaciones, audiencias o diligencias del proceso, a excepción de aquellos casos en que lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres, según lo dispone el artículo 720 de la ley laboral.

B. De gratuidad del proceso. Nuestra Carta Magna establece, en la última parte del artículo 17, que "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley; su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales."

Siguiendo el espíritu Constitucional a que se refiere la disposición transcrita, y atendiendo a su obligatoriedad para todos los tribunales, la Ley Federal del Trabajo cumple con la misma al establecer el principio de mérito en su artículo 685, con lo que, válidamente, se puede decir que los órganos jurisdiccionales del trabajo y sus integrantes están impedidos legalmente de percibir remuneración alguna de los particulares, ni aun a pretexto de gastos realizados en el juicio.

C. De inmediatez. También llamado de inmediación, este principio consiste en el contacto directo que debe existir entre las partes y el juzgador, a fin de que éste obtenga información de primera mano sensibilizándose más hacia el conflicto por dirimir. Por este principio, las Juntas están obligadas a recibir todas las declaraciones y presenciar todos los actos de prueba; sus miembros pueden preguntar libremente a las personas que intervengan en el proceso, examinar documentos u objetos exhibidos como pruebas e, inclusive, constituirse en sitios que tengan relación con el negocio planteado.

D. De oralidad. Tradicionalmente han existido, en relación a la actividad procesal, dos tipos de proceso: oral y escrito. Sin embargo, en la práctica, encontramos que, en todo caso, se utiliza un sistema mixto, denominándolo oral o escrito, según el tipo que predomine en el desarrollo del proceso respectivo.

Conforme al artículo 685 de la ley laboral, el proceso del trabajo debe ser predominantemente oral, y así es, ya que sólo es obligatorio presentar por escrito la demanda con la que se inicia el procedimiento. Ahora bien, como las partes hacen sus exposiciones oralmente y con el fin de conservar la memoria de todo lo actuado, el artículo 721 de la propia ley ordena que todo lo actuado en las audiencias se hará constar en actas.

La oralidad del proceso se encuentra vinculada con el principio de inmediatez, pues el contacto entre partes y

juzgador a través de la palabra hablada, permite a este último una impresión viva del negocio en cuestión.

E. A Instancia de parte. Es regla esencial del proceso la que establece que no hay juez sin demandante. El proceso del trabajo está influido por el principio dispositivo, mismo que impone a las partes el deber de estimular la actividad de los órganos jurisdiccionales, a fin de obtener la satisfacción de sus intereses, sean jurídicos o económicos; esto es, para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus integrantes, es necesario que los particulares promuevan o ejerciten sus acciones.

Este principio está presente en los artículos 871 y 878 fracciones II, III y IV, refiriéndose el primer precepto a la presentación por escrito de la demanda, es decir, se inicia el proceso a instancia de parte, y el segundo, a la exposición de la demanda y contestación de la misma, en la segunda etapa de la primera audiencia.

F. Principio de economía. Este principio se encuentra estrechamente relacionado con el de concentración, se refiere a que se busca obtener el máximo resultado con el menor empleo posible de la actividad jurisdiccional. De ahí que, también, en el proceso laboral se concentra en una sola audiencia el total de las etapas a desarrollar en el mismo, ésta es la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de

pruebas.

G. De concentración. Según este principio, deben reunirse o concentrarse todas las cuestiones litigiosas para ser resueltas en la resolución definitiva, o por lo menos el mayor número posible de ellas, evitando que el curso del proceso en lo principal se suspenda, logrando con ello la brevedad del juicio en su tramitación.

La Ley Federal del Trabajo dispone que los incidentes se deben tramitar dentro del expediente principal, ordenando que se substancien y resuelvan de plano, salvo en los casos de nulidad, competencia, acumulación y excusas, así como que las Juntas no pueden revocar sus propias resoluciones (arts. 761, 763 y 848).

H. De sencillez en el proceso. A diferencia del proceso civil que se caracteriza por su rigidez, inflexibilidad y formalidad, el proceso laboral es flexible, sencillo y no requiere de formalidad alguna, salvo que la demanda sea presentada por escrito. Así lo establece el artículo 687, que determina:

"En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios."

I. Integración de la demanda. Este principio se refiere a lo que conocemos como suplenencia de la queja o, lo que es lo mismo, a la obligación de las autoridades jurisdiccionales del trabajo de subsanar la demanda. Suplenencia o suplir significa, integrarle lo que le falta, completarla, enmendar las omisiones en que incurra, perfeccionarla, o bien, subsanarla, que se refiere a disculpar, excusar una falta o desacierto, reparar un daño, enmendar un error. El segundo párrafo del artículo 685 de la ley de la materia establece este imperativo a las juntas, partiendo de dos supuestos distintos con soluciones, claro está, distintas, a saber:

La Junta está obligada a subsanar la demanda al momento de admitirla, cuando sea incompleta al no comprender todas las prestaciones que conforme a la ley deriven de la acción intentada o procedente, de acuerdo a los hechos expuestos por el trabajador.

Si la demanda resulta ser oscura o vaga, la Junta, al admitir la demanda, prevendrá al trabajador para que dentro de un término de tres días subsane los defectos en que haya incurrido, señalándole en qué consisten las irregularidades.

CAPITULO II

FASES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Previo a entrar al estudio de las fases del procedimiento ordinario, habremos de aclarar, toda vez que el objeto de este trabajo es la prueba denominada confesional para hechos propios, que se desarrolla exclusivamente este procedimiento por considerar que sólo en él se puede proponer y es idónea dicha probanza, ya que en los otros procedimientos establecidos por la propia Ley Federal del Trabajo, los especiales y los colectivos de naturaleza económica, no obstante que no esta prohibida expresamente por la ley, su admisión sería prácticamente inaceptable, toda vez que además de ociosa carecería de idoneidad para demostrar los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas y de las excepciones opuestas.

Ya que señalamos los diferentes procedimientos que menciona la ley, consideramos apropiado referirnos, aunque sea brevemente, a los diversos tipos de conflicto que se pueden dar en materia de trabajo, conflictos que para su solución habrá de impulsarse la actividad jurisdiccional y, con ello, el desarrollo del proceso.

Entendemos por conflicto de trabajo, toda diferencia o controversia, sea jurídica o económica, que se suscite entre las partes sujetas al derecho laboral, con motivo del cumplimiento,

modificación o establecimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

El artículo 604 de la ley de la materia establece tres tipos de conflictos, a saber: los que se susciten entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y entre patrones. Ahora bien, en estos tres tipos de conflictos se pueden dar matices distintos, como es que sean de calidad individual, colectiva, jurídica y/o económica.

El maestro Trueba clasifica a los conflictos del trabajo como individuales jurídicos o económicos, colectivos jurídicos, colectivos económicos y burocráticos. Por su parte, los tratadistas Rafael Tena y Hugo Italo Morales, lo hacen atendiendo a tres criterios, es decir, por cuanto a los intereses en pugna, por lo que hace a los sujetos y el legal: la primera clasificación la subdividen en conflictos individuales, colectivos, jurídicos y económicos; la segunda en entre patrones y trabajadores, entre patrones, entre trabajadores, entre sindicatos y entre sindicatos y terceras personas, y la última en por violación de un derecho o de una norma, por inexistencia de condiciones de trabajo justas, por desequilibrio entre los factores de la producción y por insometimiento al arbitraje.

Por nuestra parte, de acuerdo con la ley, consideramos que los conflictos pueden ser individuales o colectivos, mismo que a su vez, según su naturaleza, podrán ser jurídicos o económicos.

Por conflictos individuales se entiende que son aquellos que afectan intereses de carácter individual, con independencia del número de trabajadores que en el conflicto intervengan.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, independientemente, también, del número de trabajadores participantes en el conflicto.

Son jurídicos los conflictos derivados del cumplimiento o interpretación de la ley o de los contratos, los que, evidentemente, también pueden ser individuales o colectivos.

Los conflictos que tienen por objeto crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo, se denominan económicos y pueden ser igualmente individuales o colectivos.

Por último, debemos precisar que haciendo uso del procedimiento ordinario se pueden dirimir los conflictos individuales, sean de naturaleza jurídica o económica, y los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, toda vez que la misma Ley Federal del Trabajo contiene un capítulo especial para el desarrollo de los conflictos colectivos de naturaleza económica, establecido por los artículos del 900 al 919 inclusive.

1. PRESENTACION DE LA DEMANDA.

La presentación de la demanda es la llave de la justicia que abre el procedimiento, es la base sustentadora del proceso y, a su vez, es propiciadora de diversas consecuencias. Con la demanda, el actor da inicio al ejercicio de la acción y plantea en forma concreta sus pretensiones al juzgador; aquí utilizamos tres vocablos distintos, demanda, acción y pretensión, los cuales creemos conveniente distinguir y conceptualizar aunque sea someramente.

Según el Diccionario Jurídico editado por la UNAM, demanda es:

"El acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión -expresando la causa o causas en que intente fundarse - ante el órgano jurisdiccional, y con el cual inicia un proceso y solicita una sentencia favorable a su pretensión." (16)

El catedrático CIPRIANO GOMEZ LARA, define a la demanda de la siguiente manera:

"La demanda se define como el primer acto de ejercicio de la acción, mediante el cual, el pretensor acude ante los tribunales persiguiendo que se satisfaga su pretensión." (17)

(16) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit., T. III.

(17) GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1984, p. 32.

Como una mera intención de traducir las anteriores definiciones a lenguaje mas común o sencillo, diremos que la demanda, y su presentación, es el acto de voluntad de la parte que se siente afectada en sus intereses, con el que solicitará del órgano jurisdiccional desarrolle el procedimiento respectivo con el fin de que resuelva favorablemente el conflicto que le ha sido planteado.

El propio diccionario a que nos referimos líneas arriba, define a la acción como:

"El poder jurídico de provocar la actividad de juzgamiento de un órgano que decida los litigios de intereses jurídicos."
(18)

Luego entonces, la acción es la facultad que tiene cualquier persona de mover y mantener activa la maquinaria estatal de orden jurisdiccional para obtener la satisfacción jurídica de sus intereses.

Existe una gran diversidad de opiniones respecto de la acción, pero como no es objeto del presente estudio, sólo es conveniente dejar claro que se considera a ésta como aquello que provoca la función jurisdiccional del Estado, señalando, por último, tres de las acepciones más aceptadas, que son las siguientes: a) la acción como sinónimo de derecho, que es el

(18) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. I.

caso en que se le identifica con el derecho sustantivo o de fondo, o como una prolongación del mismo al ejercerlo ante los tribunales; b) la acción como sinónimo de pretensión y demanda, considerándola como la pretensión de que se tiene un derecho por el que se promueve la respectiva demanda, y c) la acción como sinónimo de facultad de provocar la actividad jurisdiccional, atendiendo con ello a la facultad jurídica de toda persona de activar la función jurisdiccional requiriendo la satisfacción de sus pretensiones.

Por pretensión se debe entender que es la reclamación específica que el demandante formula contra el demandado, es decir, aquello a lo que el accionante cree tener derecho y que, evidentemente, le mueve a ejercitar la acción a fin de obtenerlo de su contraparte.

El diccionario ya aludido establece la distinción entre los tres conceptos en estudio, remitiendonos a Guasp, quien lo hace en los siguientes términos: "Concedido por el Estado el poder de acudir a los tribunales de justicia para formular pretensiones (derecho de acción), el particular puede reclamar cualquier bien de la vida, frente a otro sujeto distinto, de un órgano jurisdiccional (pretensión procesal), iniciando para ello, mediante un acto específico (demanda), el correspondiente proceso, el cual tendrá por objeto aquella pretensión." (19)

(19) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit., T. III.

Al iniciar este apartado hablamos de las consecuencias que produce la presentación de la demanda, de éstas ya se esbozaron dos importantes, a saber: el ejercicio de la acción activando la función jurisdiccional, y, con ella, la formulación de la pretensión o petición concreta de satisfacción del interés que se cree conculcado.

Otra importante consecuencia de la presentación de la demanda, conforme al artículo 712 de la ley, es que con tal acto se interrumpe el término de la prescripción, no obstante que la Junta a la que se dirigió sea incompetente. El artículo 1135 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, define esta figura jurídica de las siguiente forma:

"Art. 1135.- Prescripción es un medio de adquirir bienes o de librarse de obligaciones, mediante el transcurso de cierto tiempo, y bajo las condiciones establecidas por la ley."

El diccionario jurídico que hemos venido utilizando la define así:

"Modo de adquirir el dominio de cosa ajena, a través de la posesión de ella durante cierto tiempo y con los requisitos marcados por la ley, o de librarse de una obligación que se hubiere contraído y cuyo cumplimiento no se exija durante el término que señale asimismo la ley." (20)

(20) Ibidem, T. VII.

Es obvio que en este trabajo nos interesa la prescripción por la que una persona, física o moral, se libera de obligaciones por el solo transcurso del tiempo, o bien, que la parte contraria pierde su derecho o se le extingue por no ejercitarlo en el término legal.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Décimo, reglamenta expresamente la prescripción, estableciendo como regla general el término de un año para todas las acciones, salvo en los casos que también enumera, contando dicho término a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Los casos de excepción son los siguientes:

A. Prescriben en un mes: a) las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios, y b) las acciones de los trabajadores para separarse de su trabajo. Al respecto, consideramos que el legislador concluyó que un mes era tiempo suficiente para que el patrón pudiera efectuar los actos necesarios para actuar en consecuencia, conforme a la falta cometida por el trabajador o para descontar de sus salarios la deuda exigible, siendo también un plazo adecuado para que el trabajador obtenga el asesoramiento requerido para, en su caso, ejercitar su acción.

En estos casos la prescripción, o su término propiamente dicho, comienza a correr, en el mismo orden, a partir del día

siguiente a la fecha en que el patrón tuvo conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible y, en el caso del trabajador, a partir de la fecha en que éste tenga conocimiento de la causa de separación.

B. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, comenzando a correr el término a partir del día siguiente a la fecha en que ello sucedió. La acción a que se refiere es muy probablemente la que con mayor frecuencia se ejercita, la que deriva del despido.

C. Esta última excepción a la regla general establece el término de dos años, misma que alude a tres importantes casos, a saber:

a) Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo;

b) Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo, y

c) Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

En el primer caso, el término prescriptivo comienza a correr a partir del momento en que sea determinado el grado de incapacidad, en el segundo caso, desde la fecha de muerte del trabajador y, en el tercer caso, a partir del día siguiente en que fue notificado el laudo o aprobado el convenio.

Como caso especial, dispuesto por la propia ley, cuando se trata de laudos que imponen al patrón la obligación de reinstalar al trabajador, aquél podrá solicitar a la Junta que le fije a éste un término no mayor de treinta días para que regrese a su trabajo, con el apercibimiento de que, en caso contrario, el patrón estará facultado para dar por terminada la relación laboral.

Por otro lado, como casos de suspensión del término, la prescripción no puede comenzar ni correr contra los incapaces mentales, sólo hasta que legalmente se haya discernido su tutela, y contra los trabajadores que hayan sido incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Son casos de interrupción de la prescripción, en primer lugar, la presentación de la demanda o de cualquier promoción ante cualquier Junta, independientemente de si es o no competente, y, en segundo lugar, cuando la persona que se beneficia de ella reconoce el derecho de la persona a quien le perjudica, sea de palabra, por escrito o por hechos indudables.

Los términos prescriptivos se cuentan considerando a los meses por el número de días que les corresponda, contando el primer día completo, no obstante que no lo sea, debiendo serlo el último, y, en el caso de que éste sea feriado, se tendrá por completa la prescripción hasta cumplido el día útil siguiente.

Por último, cabe agregar que la prescripción, considerada como excepción de carácter perentorio, debe ser hecha valer oportunamente por quien se beneficia de ella (al contestar la demanda), pues sólo así podrá ser estudiada por el órgano jurisdiccional respectivo, ya que no está facultado para hacerlo de oficio.

Una vez que hemos visto tres de las más importantes consecuencias que trae aparejada la presentación de la demanda, ahora estudiaremos los requisitos o partes fundamentales que aquella debe reunir, lo que se conoce como integración de la demanda.

A diferencia de otros códigos procedimentales, la Ley Federal del Trabajo no contiene una disposición expresa que establezca sistemáticamente los requisitos que deba contener la demanda, aunque sí se pueden encontrar en diversos artículos; de cualquier forma las partes fundamentales o requisitos son los tradicionales, que son:

La demanda deberá ser por escrito, el que contendrá:

- a) Nombre y domicilio del actor (art. 739);
- b) Nombre y domicilio del demandado (arts. 712 y 739);
- c) Prestaciones específicas que reclame el actor (art.685);
- d) Los hechos en que el actor funde su petición, explicándolos claramente (art. 685), y
- e) Puntos petitorios (art. 878, fr. II.).

En cuanto al inciso a), es requisito indispensable el nombre del actor, toda vez que con ello se establece con precisión quién asume tal papel y si tiene o no capacidad para promover el juicio, de lo que deriva otro importante requisito, tratándose de representantes o apoderados, el que se acompañe a la demanda el poder que les acredite como tales. El domicilio es importante, puesto que éste se constituirá en el lugar sede de la comunicación que con el actor tenga el tribunal, máxime que comúnmente se trata del despacho del apoderado que lo representa en juicio, a quien se le autoriza para oír las notificaciones correspondientes.

Por lo que hace al nombre del demandado, siendo trabajador el actor, éste no está obligado a conocerlo y, por ende, a expresarlo en su escrito de demanda, pero es condición esencial precisar el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o

lugar en donde labora o laboró, pues con este dato la Junta podrá imponer de la reclamación a la parte demandada por medio de la notificación.

El inciso c) se refiere a todas aquellas prestaciones que reclame el actor, como son o pueden ser la indemnización por despido, prima de antigüedad, reinstalación, pago de horas extras, etc., siendo fácil advertir la importancia que reviste este requisito, toda vez que de no existir peticiones o pretensiones no existiría, tampoco, razón para la demanda.

Tan importante como el anterior, el requisito que marcamos con el inciso d) se refiere a la explicación de los hechos en que el actor fundamente sus peticiones, hechos que harán comprensible, tanto al órgano jurisdiccional como a la parte demandada, cuándo, cómo y dónde ocurrieron los que motivaron la propia demanda.

Los puntos petitorios a que aludimos en el inciso e), son los puntos en que en forma sintetizada se hace la petición de que el órgano jurisdiccional resuelva en tal sentido, que condene a la parte demandada al cumplimiento de determinada conducta, que reconozca los derechos del actor, etc.

La ley no exige que se establezca en la demanda la fundamentación en derecho de las pretensiones del actor, pero para una correcta integración del escrito respectivo es

importante la exposición de los apoyos jurídicos consistentes en los artículos que fundamenten la petición, los que dejó de cumplir y violó la parte demandada, así como los que sustenten la vía procesal a seguir.

Cabe destacar que de acuerdo con el criterio jurisprudencial de nuestro más alto tribunal, la demanda siempre deberá estar firmada al presentarla ante el órgano jurisdiccional, de lo contrario se tendrá por no interpuesta.

Una vez que la Junta ha recibido el escrito de demanda, está obligada a dictar el acuerdo de admisión, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que la recibió, señalando fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, previo análisis de que la demanda se encuentre completa, clara y detallada, de lo contrario la misma Junta deberá subsanarla, esto por cuanto a prestaciones que no reclame el actor y que deriven de la acción intentada, pero si es el caso de que el actor trabajador ejercite acciones contradictorias o hubiere irregularidades en su escrito, se le prevendrá para que la subsane dentro de un término de tres días, señalándole los defectos u omisiones.

El acuerdo a que nos referimos en el párrafo anterior debiera contener, también, la orden de que el mismo se notifique personalmente a las partes, por lo menos con diez días de

anticipación a la audiencia, apercibiendo al demandado con tenerlo por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia. En el acto de la notificación se entregará al demandado o demandados copia cotejada de la demanda.

Como ya dijimos, del acuerdo inicial que dicta la Junta, se desprende que la audiencia consta de tres etapas, la de conciliación, la de demanda y excepciones y la de ofrecimiento y admisión de pruebas. A continuación pretendemos hacer un breve análisis de cada una de estas etapas.

2. CONCILIACION.

El diccionario de Reader's Digest, define el vocablo conciliar como "... poner de acuerdo los ánimos de los que estaban opuestos entre sí." (21)

Más técnicamente, el Diccionario Jurídico de la UNAM conceptualiza a la conciliación de la siguiente manera:

"Es el acuerdo al que llegan las partes en un proceso, cuando existe controversia sobre la aplicación o interpretación de sus derechos, que permite resulte innecesario dicho proceso. Es asimismo el acto por el cual las partes encuentran una

(21) Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader's Digest México, S.A. de C.V., México, 1979, T. 3.

solución a sus diferencias y la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que deba regular sus relaciones jurídicas." (22)

La conciliación se ha convertido en una institución fundamental y de suma importancia dentro del proceso laboral, con ella, se dice estadísticamente, se resuelven en promedio el 50% de los conflictos que se ventilan a través del procedimiento ordinario-, constituye una etapa preprocesal obligatoria, es decir, el juicio propiamente dicho no se inicia si no se agota previamente la etapa conciliatoria; en la misma, las partes realmente afectadas, ante la presencia de la autoridad conciliadora de las Juntas, podrán entablar diálogo haciendo propuestas y contrapropuestas, sin obligación de reconocer o negar hechos ni de rendir pruebas, buscando un entendimiento directo y amigable para encontrar la solución al conflicto mediante un acuerdo conciliatorio que el propio órgano jurisdiccional deberá aprobar.

El artículo 876 de la ley laboral indica la forma en que debe desarrollarse la etapa conciliatoria, estableciendo los siguientes seis pasos:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.

(22) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. II.

Esta disposición obliga a que comparezcan personalmente las partes envueltas en el conflicto, ello en razón de que son las que obviamente están interesadas en que el mismo se resuelva y podrán, con conocimiento de causa, aceptar o no las fórmulas de entendimiento que recíprocamente se plantearían. Ahora bien, por lo que hace a las personas morales, lógico es que personalmente no pueden acudir, por lo que habrá de hacerlo quien tiene carácter de funcionario con las facultades necesarias para tomar decisiones que permitan llegar a un acuerdo, caso en que se ubicaría el administrador único o el presidente del consejo de administración de dicha persona moral, o bien, el representante legal que acredite con el correspondiente testimonio notarial tener las facultades requeridas, en cuyo caso consisten en el poder general para pleitos y cobranzas y para actos de administración en materia laboral.

II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

Este dispositivo representa un imperativo legal para que la Junta y sus funcionarios procuren avenir a las partes en conflicto, instruyéndolas acerca de sus obligaciones y derechos, proponiéndoles soluciones componedores y haciéndoles notar la conveniencia de que terminen de la forma más equitativa posible su conflicto. No obstante, las partes no están obligadas

a la conciliación y, en consecuencia, tampoco se les puede imponer la opinión de las Juntas al respecto.

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

De llegar a un arreglo satisfactorio para ambas partes, deberán celebrar un convenio que someterán a la aprobación de la Junta, misma que de aprobarlo lo elevará a categoría de cosa juzgada como si se tratara de laudo debidamente ejecutoriado, con lo que dicho convenio tendrá fuerza de carácter obligatorio para ambas partes y, por lo tanto, será ejecutable en caso de que alguno de los firmantes incumpliera alguna o algunas de las obligaciones contenidas en él y a su cargo. El elevar el convenio a calidad de cosa juzgada garantiza la seguridad jurídica en el proceso, pues una vez celebrado y debidamente cumplimentando, el mismo conflicto no podrá ser llevado de nueva cuenta a la autoridad jurisdiccional.

IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley.

La petición de suspensión y diferimiento de la audiencia tiene por objeto el que las partes mediten sobre los términos propuestos para el probable arreglo conciliatorio, alargando también el periodo conciliatorio, pues durante el tiempo de la suspensión pueden seguir celebrando pláticas tendientes a ese fin.

V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.

Esta disposición refuerza el criterio de que la conciliación no es obligatoria para las partes, sino que lo es el celebrar dicha etapa y el que las Juntas procuren lograr el avenimiento, sin que ello signifique que las partes no puedan lograr dirimir sus diferencias y llegar a un convenio en cualquier momento del procedimiento.

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

Es evidente que si las partes no concurren estarán inconformes con la conciliación, presumiéndose su intención de no celebrar ningún acuerdo conciliatorio; ahora bien, la última parte de esta fracción impone a las partes la obligación de que se presenten personalmente a la siguiente etapa, misma en la que, al iniciarla, el presidente de la Junta está obligado a

exhortar a las partes para que concilien sus diferencias.

Es importante hacer notar que el hecho de que el demandado proponga al actor alternativas de solución, no quiere decir que con ello reconozca el derecho invocado por el accionante ni que efectivamente esté obligado al pago de las prestaciones reclamadas.

3.- DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Una vez concluida la etapa de conciliación, la Junta acordará tenerla por cerrada y determinará abrir la segunda fase, la de demanda y excepciones.

En términos de lo dispuesto por el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, la etapa de demanda y excepciones se desarrollará de acuerdo a las siguientes reglas:

I. Nuevamente, el presidente de la Junta exhortará a las partes para que lleguen a un arreglo y si éstas persisten en continuar el juicio, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

Como ya dijimos, si alguna de las partes o ambas no hubieren concurrido a la primera etapa de la audiencia, a la segunda deben hacerlo personalmente, pues conforme a la primera regla establecida en la fracción que se comenta deberán ser

exhortadas, al inicio de esta segunda etapa, para que procuren conciliar sus intereses y, de no hacerlo, entonces sí se inicia el arbitraje o juicio propiamente dicho, dándole la palabra al accionante a fin de que exponga 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 cumpliera los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese acto.

Este es el momento en que el actor puede ratificar o modificar su demanda, precisando los puntos petitorios y subsanar las irregularidades que se le hubieren indicado al recibir la misma por la Junta. Por cuanto a lo que debe entenderse por "modificación de la demanda", el Pleno de la Federación de Conciliación y Arbitraje aprobó el criterio respectivo, según se desprende de su circular de 7 de febrero de 1984 que fuera debidamente publicada, criterio en el que plantea tres supuestos, a saber:

a) Cuando únicamente se aclara o precisa ambigüedad, obscuridad o confusión en los hechos, el demandado tiene la obligación de contestar en ese momento.

b) Si se amplían o adicionan los hechos, por equidad y a

petición de parte, se debe suspender la audiencia para dar oportunidad de defensa sobre el particular y preparar pruebas. Es claro que si el demandante no está preparado para dar contestación a la ampliación o adición tampoco lo estará para ofrecer pruebas, de ahí que si lo solicita deberá suspenderse la audiencia y concederle la oportunidad de defensa y probatoria sobre el particular.

c) El planteamiento de nuevas acciones (pretensiones) que impliquen cambiar la naturaleza de la intentada y que en realidad representen una nueva demanda, deben desestimarse porque la Junta se vería impedida para subsanarla. Este criterio deriva de que no se afecta a los trabajadores si se dejan a salvo sus derechos por lo que hace a las nuevas acciones, pues el hecho de que no se le acepten en el proceso presente no significa su extinción, estando facultados para hacerlas valer en una nueva demanda.

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a darle constestación oralmente o por escrito. En el segundo supuesto, está obligado a entregar copia simple al actor, de lo contrario la Junta la expedirá a su costa. Toda contestación de demanda, sea oral o escrita, por tradición, más no por requisitos sistemáticos legales, debe contener los siguientes elementos:

a) Como primera parte, nombre y domicilio del demandante,

referencia al escrito de demanda que se contesta y nombre del actor, así como, en algunos casos, nombre de las personas a quienes se faculta como apoderados, aunque en materia laboral es más frecuente que esto último se dé en la primera comparecencia.

b) Una segunda parte, en la que el demandado se refiera a cada una de las pretensiones y hechos argumentados por el actor en su demanda y, en su caso, en la modificación.

c) En la tercera parte, de derecho, el demandado niega o afirma el derecho aducido por el demandante y fundamenta su respuesta con apoyo en el articulado relativo de la ley.

d) En la cuarta parte, se hacen valer las excepciones y defensas que el demandado oponga y tenga en contra del actor.

e) La quinta y última parte contendrá los puntos petitorios o síntesis concreta de petición del demandado.

Sólo resta decir que la contestación de la demanda configura la respuesta que da el demandado a las razones de hecho y de derecho que aduce el actor, constituyéndose en pieza esencial del proceso, pues con ella se determina la litis o puntos de controversia y se integra la relación jurídica procesal.

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones

y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho.

Previo a hacer un breve análisis de las excepciones y defensas, debemos hacer notar que, al contrario de cuando la parte demandada no ocurra a la audiencia y se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo ésta puede ofrecer pruebas en contrario si acude a la etapa respectiva, en el caso de que no conteste algún hecho o lo haga con evasivas se le tendrá por admitido, si no se suscita controversia por lo que a ese hecho o hechos respecta, sin que además, se le admita prueba en contrario. Nuestro criterio en cuanto a este dispositivo legal es que debería admitirse la prueba en contrario, pues en el proceso laboral lo que se busca es la verdad real. Por otro lado, en la propia contestación, el demandado podrá reconvenir al actor lo que considere procedente.

Los tratadistas TENA SUCK y MORALES S., definen excepción y defensa de la siguiente manera:

"En términos generales, la excepción es la oposición que el demandado formula frente a la demanda, bien como obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de poner término a la relación procesal lo absuelva total o parcialmente, luego, las excepciones son las causas jurídicas invocadas por el demandado para oponerse a la acción ejercitada por el demandante.

"La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda, como serían los hechos y argumentos que hace valer el demandado en juicio para impedir el ejercicio de la acción." (23)

CIPRIANO GOMEZ LARA, citando a LAURO AGUIRRE GONZALEZ, nos informa:

"Las excepciones son oposiciones que no desconocen o niegan la existencia de la razón o de los hechos y derechos en los que el actor pretende fundamentar su demanda, sino que le contraponen nuevos o diferentes hechos y/o derechos, suficientes para excluir, desvirtuar o postergar, los efectos jurídicos

(23) TENA SUCK, RAFAEL y MORALES S., ITALO HUGO.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, México, 1987, pp. 38 y 39.

pretendidos por el actor. Oposición que va más allá de la simple negación o desconocimiento de la razón o fundamento en que el demandante apoya su pretensión. La defensa es la simple negociación de la razón, hechos y/o derechos de la pretensión del actor." (24)

RAFAEL DE PINA, establece la distinción entre excepción y defensa como sigue:

"Dentro del rigor técnico deseable en toda construcción jurídica, es obligada la distinción entre la excepción y la defensa. La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpetuo a la actividad del órgano jurisdiccional; se refiere a la falta de los presupuestos o requisitos necesarios para que pueda entablarse una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición, no a la actividad del órgano jurisdiccional, sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda." (25)

De los anteriores conceptos, podemos concluir que son excepciones las que van dirigidas a obstaculizar la actividad jurisdiccional, y son defensas las que se oponen al reconocimiento del derecho material pretendido.

Por lo que hace a las excepciones, existen diversas

(24) GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1984, pp. 51 y 52.

(25) PINA, RAFAEL DE.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 88.

clasificaciones, pero las más comunes son las que se dividen en substanciales (de fondo) y procesales (de forma), que a su vez se conocen como perentorias, que producen la ineficacia definitiva de la acción, y dilatorias, que solo suspenden temporalmente los efectos de la acción.

La Ley Federal del Trabajo no contiene una enumeración de las excepciones, sean dilatorias o perentorias, no obstante podemos señalar algunas de ellas: serían perentorias o substanciales la prescripción (arts. 516 a 519), la cosa juzgada y las pluspetición, y serían dilatorias o procesales la de falta de personalidad (art. 692), la de incompetencia (arts. 523, 527, 604, 621 y 700), la de obscuridad e imprecisión de la demanda (art. 685) y la de litispendencia (art. 766).

V. El que el demandado oponga la excepción de incompetencia no lo exime de contestar la demanda, toda vez que de no hacerlo y de declararse competente la Junta del conocimiento, se tendrá por confesada la demanda.

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentando en el acta, si lo desean, sus manifestaciones, con las que se pretende fijar claramente la litis.

VII. En caso de que el actor sea reconvenido, éste deberá contestar de inmediato, o bien, de solicitarlo, la Junta

suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los cinco días siguientes:

VIII. Concluida la etapa de demanda y excepciones, se iniciará inmediatamente la de ofrecimiento y admisión de pruebas. Estando las partes conforme con los hechos y reducida la controversia a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

En cuanto a la etapa en estudio, es importante señalar las consecuencias resultantes por no comparecer a la misma.

a) Si es el actor quien no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por ratificada su demanda en los términos del escrito inicial, perdiendo el derecho de subsanarla, en su caso.

b) Cuando es el demandado quien no comparece a dicho periodo, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y sólo tendrá oportunidad de ofrecer pruebas de las llamadas en contrario, es decir, para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

c) Por último, de no comparecer ambas partes la audiencia se llevará a cabo de cualquier manera, toda vez que la demanda se ratifica de oficio.

4. OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS.

Toda vez que la prueba en general es materia de estudio del siguiente capítulo, en este apartado sólo haremos referencia al cómo se desarrolla la tercera y última etapa de la primera audiencia en el procedimiento ordinario.

Esta etapa tiene por objeto hacer llegar a la Junta los elementos probatorios que se estimen pertinentes, habida cuenta que los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas y de las excepciones y defensas opuestas, al provenir de partes interesadas, pueden ser verdaderos o falsos, por lo que es necesario que mediante la prueba se acredite su veracidad; lo anterior sin que se restrinja la facultad de las juntas de ordenar durante todo el desarrollo del procedimiento y aun en la resolución, "pruebas para mejor proveer", o participar en interrogatorios a testigos o peritos, etc.

Conforme al artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, esta etapa se desarrollará de acuerdo a las siguientes reglas:

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

La etapa se abre permitiendo que el actor ofrezca aquellas

probanzas que tienden a demostrar los hechos de la demanda y que se conocen como directas. Igual derecho se concede al demandado respecto a su contestación y el de objetar las de su contraria e igual oportunidad se debe dar al actor. Cabe advertir que la ley permite ampliamente el hacer uso de todos los medios de prueba, limitándose sólo a que no sean contrarios a la moral y al derecho, que se refieran a los hechos controvertidos, que tengan relación con la litis planteada o no resulten inútiles o intrascendentes y que al ofrecerlas se acompañen todos los elementos necesarios para su desahogo.

Por cuanto a las objeciones, éstas son los obstáculos o razones jurídicas que motivan a que la parte contraria, si las conoce, las oponga con objeto de que se deseche o no sea admitida la prueba respectiva, bien sea por ser ociosa e intrascendente, por no estar ofrecida conforme a derecho, porque algún documento esté alterado en cuanto a su contenido o firma, etc.; para que sean atendibles, deben ser concretas y particularizadas, precisando las circunstancias que a juicio de quien reparó, hacen que carezca de valor la prueba.

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las de la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a

los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

La suspensión de la audiencia para que el actor pueda preparar las pruebas relacionadas con los hechos que le eran desconocidos hasta el momento de enterarse de la contestación de la demanda, obedece a un principio de equidad y equilibrio en la relación procesal, toda vez que la parte demandada gozará también del derecho de suspensión, en la segunda etapa, cuando la demanda es ampliada o adicionada con nuevos hechos, suspensión que le da oportunidad de dar contestación a la ampliación o adiciones y de preparar las pruebas relativas.

Una vez que se ha cerrado este periodo de la audiencia, las partes estarán imposibilitadas de ofrecer nuevas pruebas, si no se ha dado el caso, podrán ofrecer aquellas relacionadas con las que ofreció la contraria, misma que se conocen como indirectas.

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones relativas del Capítulo XII del Título Décimocuarto de la ley, es decir, el que se refiere a las pruebas.

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

El auto admisorio de pruebas deberá relacionar las que sean admitidas señalando día y hora para su desahogo, de ser éste

necesario, así como señalar las que desecha, motivando y fundamentando debidamente la causa del desechamiento. En el mismo acuerdo, la Junta ordenará, en su caso, la preparación de las pruebas, como son: girar los oficios que se requieran para recabar informes o documentos que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos de ley; ordenar la citación de testigos o peritos, y en general, dictará las medidas necesarias a efecto de que el día en que se celebre la audiencia se desahoguen todas las pruebas admitidas.

El auto a que nos referimos en el párrafo anterior, es la clave para lograr celeridad en el procedimiento y contar con los elementos necesarios para llegar al conocimiento de la verdad que es la base para dar una solución justa al conflicto. Treinta días fija la ley como máximo para el desahogo de pruebas, admitir elementos inútiles o intrascendentes impide el cumplimiento de ese imperativo legal. El señalamiento de fecha para audiencia de desahogo debe abarcar todas las pruebas, de no ser posible, se deben señalar fechas sucesivas, tratando de preparar oportunamente las pruebas que lo requieran.

Finalmente, es importante señalar que el artículo 881 de la ley, establece que una vez que ha concluido esta etapa, sólo se admitirán las pruebas relativas a hechos supervenientes o a las tachas formuladas a los testigos.

Una vez concluida la recepción de todas las pruebas, su desahogo, en la misma audiencia las partes podrán formular sus alegatos y, previa certificación de que no quedan pruebas pendientes por desahogar, se declarará cerrada la instrucción y, en consecuencia, se pasarán los autos a proyecto de resolución.

5. RESOLUCION.

El diccionario jurídico en que nos hemos venido apoyando, define a las resoluciones judiciales de la siguiente manera:

"Resoluciones judiciales, son los pronunciamientos de los jueces y tribunales a través de los cuales acuerdan determinaciones de trámite o deciden cuestiones planteadas por las partes, incluyendo las resoluciones del fondo del conflicto." (26)

Por su parte, CIPRIANO GOMEZ LARA, en su "Teoría General del Proceso" y citando a Cabanellas, nos dice que se ha entendido por resolución judicial lo siguiente:

"Toda decisión o providencia que adopta un juez o tribunal en el curso de una causa contenciosa o de un expediente de jurisdicción voluntaria, sea a instancia de parte o de oficio."

(27)

(26) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. VIII.

(27) GOMEZ LARA, CIPRIANO, Teoría General del Proceso, UNAM, 6a. edición, México, 1983, p. 317.

Como vemos, no existe gran diferencia entre una y otra definición, con lo que podemos decir que la resolución judicial es la decisión o determinación emitida por un órgano jurisdiccional, dentro de un procedimiento judicial, contencioso o no, por la que resuelve cuestiones de trámite o de fondo planteadas en el mismo. Tradicionalmente se ha clasificado a las resoluciones en de tres tipos, a saber:

a) Decretos, que representan simples determinaciones de trámite; b) autos, cuando deciden cualquier situación dentro del proceso, y c) sentencias, si resuelven el fondo del negocio.

La Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que en este caso nos interesa, en su artículo 637 nos dice que las resoluciones laborales son:

I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;

II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y

III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.

Este último tipo de resolución es el que atañe al tema que nos ocupa, por lo que a él habremos de referirnos sin que ello signifique una importancia menor de los otros dos tipos de

resoluciones.

El doctor NESTOR DE BUEN, nos informa, citando a J. JESUS CASTORENA, que:

"El laudo está llamado a expresar el juicio de valoración que llevan a cabo las juntas acerca de la controversia sostenida por las partes." (28)

Por su parte, TENA SUCK y MORALES S., conceptualizan al laudo de la siguiente forma:

"Laudo es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto a fin de resolver y destruir la incertidumbre del derecho." (29)

Los elementos que deben contener los laudos, atendiendo al artículo 840 de la ley, se enumeran a continuación:

I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. nombres y domicilios de las partes y sus representantes; III. un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. enumeración de las pruebas y apreciación que

(28) BUEN L, NESTOR DE.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 489.

(29) TENA SUCK, RAFAEL y MORALES S., ITALO HUGO.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, México, 1987, pp. 38 y 39.

de ellas haga la Junta; V. extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia o doctrina que les sirva de fundamento; y VII. los puntos resolutivos.

Los dos primeros elementos se refieren a la identificación que exige la ley y que se contienen, siempre, al inicio del laudo; en cuanto a los puntos III, IV y V, estos se integran en la parte denominada "resultandos", en la que se señalan los antecedentes, se fija la litis, se enuncian las pruebas y, en su caso, se resumen los alegatos; el punto VI se contiene en la parte llamada "considerandos", que es en el que se aprecia la carga de la prueba y si se cumplió o no con ella, así como los razonamientos de la propia Junta en cuanto a que si se estiman o no procedentes las pretensiones o excepciones y defensas, resolviendo, de hecho, en esta parte; por último, los puntos resolutivos son las consecuencias derivadas de los propios considerandos, en los que se absuelve o condena.

Del artículo 841 de la ley de la materia, se extraen tres importantes facultades y/o obligaciones de las Juntas para emitir sus laudos, estas son:

a) Verdad sabida y buena fe guardada, fórmula que faculta a las Juntas a no sujetarse a reglas estrictas al momento de resolver, sólo con el requisito de buena fe.

b) Apreciación de los hechos en conciencia y sin necesidad

de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, facultad referida a que las Juntas habrán de analizar los hechos planteados y las pruebas con criterio lógico y justo, no escrito legal.

c) Expresión de los motivos y fundamentos legales, obligación que deriva de las garantías constitucionales de audiencia y legalidad, toda vez que las resoluciones de autoridad deben estar suficientemente fundadas y motivadas.

Otros importantes requisitos establece el artículo 842, es decir, que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas oportunamente. La claridad se refiere a que se debe utilizar, en la medida de lo posible, lenguaje común, entendible para los trabajadores; la precisión se refiere a la atención del problema en sí mismo, objetivamente, sin ir más allá de las constancias de autos ni de la litis; y la congruencia, es el requisito que obliga a resolver sobre las pretensiones oportunamente deducidas y sobre las excepciones y defensas planteadas, o sea, que no se condene sobre algo que no fue reclamado o mas allá de lo pedido o, en su caso, que se absuelva considerando excepciones o defensas no planteadas.

Por último, si la cuestión planteada se refiere a prestaciones económicas, el laudo determinará el salario que sirva de base a la condena cuantificando las prestaciones

relativas, con el señalamiento de las medidas que se habrán de tomar para que se cumpla la resolución. Solo excepcionalmente se ordenará abrir el incidente de liquidación.

CAPITULO III

LA PRUEBA

1. GENERALIDADES Y CONCEPTO.

El Diccionario Jurídico editado por la Universidad Nacional, nos informa al respecto y en dos sentidos que debemos entender por prueba:

"En sentido escrito, la prueba es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles, cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso. En este sentido la prueba es la verificación o confirmación de las afirmaciones de hecho expresadas por las partes. En sentido amplio, se designa como prueba a todo el conjunto de actos desarrollados por las partes, los terceros y el propio juzgador, con el objeto de lograr la obtención del cercioramiento judicial sobre los hechos discutidos y discutibles." (30)

El tratadista CIPRIANO GOMEZ LARA, quien advierte que la doctrina ha sido reticente a dar conceptos de prueba por que ello implica riesgos, se aventura a proporcionarnos las acepciones que, en su concepto, tiene dicho vocablo:

(30) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. VII.

"Se entiende por prueba en una primera acepción, a los diversos medios probatorios, o sea, en ese sentido prueba es el conjunto de instrumentos por los cuales se persigue dar al juzgador el cercioramiento sobre las cuestiones controvertidas. En una segunda acepción prueba designa al procedimiento probatorio, es decir, designa el desarrollo formal de la fase probatoria del proceso. En una tercera significación expresa a la actividad de probar, esto es, al hacer prueba, al conjunto de actos de pruebas, al conjunto de actos de probar; en una cuarta acepción, se ha entendido el resultado producido o resultante de los medios de prueba ofrecidos y desahogados en el proceso; finalmente, en una quinta acepción, se ha querido expresar la razón, motivo o argumento que hacen tener por verificado o por verificadas las afirmaciones o las negaciones que se han introducido en el proceso." (31)

Una última conceptualización, menos técnica si se quiere, es la que nos proporciona el diccionario del Reader's Digest, que informa que prueba es:

"Acción y efecto de probar; razón, demostración, documento, testimonio u otro medio con que se pretende probar la verdad o falsedad de una cosa; justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley." (32)

(31) GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1984, pp. 72 y 73.

(32) Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado, Reader's Digest México, S.A. de C.V., México, 1979, T. 9.

De las anteriores descripciones del vocablo prueba, no obstante contener algunas diferencias, sobre todo en cuanto a sus diversas acepciones, podemos extraer algunos de sus elementos para intentar desarrollar nuestra propia conceptualización, encuadrando la misma dentro de lo que es objeto de estudio del presente apartado; luego entonces, podemos decir:

Pruebas, son todos aquellos medios o instrumentos de que se valen las partes en un proceso para crear en el juzgador la convicción de veracidad de su pretensión u oposición, con la finalidad de obtener una resolución favorable a sus intereses.

Ahora bien, en cuanto al objeto de la prueba lo serán exclusivamente los hechos que resulten dudosos o controvertidos, pues por esa razón, precisamente, estarán sujetos a prueba, es decir, como son las situaciones con que se ha formado la controversia, es evidente que habrá de demostrarse su veracidad; por otro lado, no obstante que el derecho no está sujeto a prueba, siguiendo lo dispuesto por el artículo 86 del Código Federal de Procedimientos Civiles, toda vez que la Ley Federal del Trabajo es omisa al respecto, sí lo estará si éste se funda en leyes extranjeras, usos, costumbres o jurisprudencia. El artículo de referencia expresa textualmente lo siguiente:

Art. 86. Sólo los hechos están sujetos a prueba; el derecho lo estará únicamente cuando se funde en leyes extranjeras o en usos, costumbres o jurisprudencia.

No obstante, de una correcta interpretación de las fracciones IV y VIII del artículo 878 de la ley laboral se deduce que la propia ley releva de prueba al derecho, así, prescribe dicho dispositivo:

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

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas, harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.

Permítasenos citar, al respecto, una interesante ejecutoria de nuestro más alto tribunal:

" PRUEBAS. HECHOS CONTROVERTIDOS.- Es un principio general de derecho que solamente los hechos controvertidos son materia de prueba."

Amparo directo 1918/56.- Enrique Cabrera Hernández.- 4 de septiembre de 1959.

En cuanto a los hechos, es común que los estudiosos del derecho, con los que estamos de acuerdo, aludan a que no hay necesidad de probar los que sean notorios, situación que admite el Código Federal de Procedimientos Civiles, que dispone lo siguiente:

Art. 88. Los hechos notorios pueden ser invocados por el tribunal, aunque no hayan sido alegados ni probados por las partes.

NESTOR DE BUEN, quien cita a Jaime Guasp, nos dice de los hechos notorios:

"Por razón de la actividad que el conocimiento del dato supone, quedan dispensados de prueba aquellos hechos cuyo conocimiento es de tal intensidad que no se necesita, con respecto a los mismos, un acto especial dirigido a obtener el convencimiento del juez. A esta categoría pertenecen, típicamente, los hechos notorios: verdades científicas, históricas, geográficas, generalmente reconocidas, así como los llamados hechos evidentes o axiomáticos. La notoriedad de un

hecho estriba sólo, en efecto, en un grado especial y más intenso del conocimiento que provoca en el que está destinado a recibirlo. Pues perteneciendo el dato a la cultura o experiencia común de los hombres, su conocimiento positivo, una vez que se logra, reviste extraordinaria garantía." (33)

Deriva, entonces, del propio objeto de la prueba, que son excepciones a la necesidad de probar: a) el derecho, es decir, las normas jurídicas nacionales; b) los hechos notorios; c) los hechos que tienen a su favor una presunción legal, y d) los hechos ya probados, los admitidos y los confesados.

Por cuanto a las excepciones marcadas con los incisos a) y b), ya las estudiamos, por lo que hace a los hechos que tienen a su favor una presunción legal, es evidente que la necesidad de probar existe, sí, pero para demostrar lo contrario, siempre que dicha presunción no sea jure et de jure, y, respecto de la excepción marcada con el inciso d) no requiere de explicación, sólo baste decir que el artículo 777 de la ley dispone que las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes, lo que implica que hayan sido admitidos.

Ya vimos cual es el objeto de la prueba y, a efecto de complementar la idea al respecto, sólo resta señalar que el fin de la prueba es el lograr convicción en el titular del órgano

(33) BUEN L. NESTOR DE.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p.401.

jurisdiccional, es decir que , mediante el razonamiento derivado del estudio de las diversas pruebas aportadas en el proceso, el juzgador llegue al conocimiento de la verdad.

En cuanto a las formas de clasificación de las pruebas, tradicionalmente se han dividido en dos grupos o categorías, las pruebas propiamente dichas y las presunciones. Por lo que hace a las primeras, se han seguido diversos criterios, de los que a continuación se enuncian algunos:

a) Atendiendo a la naturaleza del proceso, en que pueden ser de carácter penal, civil, laboral, fiscal, administrativo, etc.

b) Plena y semiplena, siendo aquella la que alcanza un resultado positivo, permitiendo su aceptación sin temor de incurrir en error, y la segunda es la que sólo lleva a simples conjeturas.

c) Se llama directa a la que se destina a producir la convicción sin interferencias o intermediarios, e indirecta si existe intermediación de otros hechos con los que se relaciona el principal.

d) Reales y personales, en que las primeras se encuentran en las cosas y las segundas se logran por medio de las personas.

e) Son originales las primeras copias o el traslado de un documento, y serán derivadas o inoriginales las posteriores copias.

f) Históricas y críticas, las primeras reproducen de alguna forma el hecho a probar y las segundas se refieren a una operación lógica utilizando el método inductivo.

g) Preconstituidas y por constituir, siendo aquellas las que se han formado o constituido antes del proceso, y éstas las que se llevan a cabo durante el mismo.

h) Nominadas e innominadas, las que están previstas y reguladas por la ley y las que no lo están.

i) Pertinentes, las que están relacionadas con los hechos a probar, e impertinentes, las que no tienen relación con la materia probatoria.

j) Idóneas e ineficaces, en que las primeras son las adecuadas para probar los hechos conducentes y las segundas las que no lo son.

k) Son concurrentes las pruebas que, asociadas entre sí, se complementan para probar un hecho, y son singulares las que subsisten por sí solas.

Para concluir con el presente apartado, cabe señalar que los órganos jurisdiccionales, con objeto de alcanzar la verdad y subsanar las deficiencias de las partes en materia probatoria, en nuestro caso particularmente la parte trabajadora, están facultados para ordenar diligencias para mejor proveer. Esta facultad está expresamente establecida por los artículos 782 y 886 de la propia Ley Federal del Trabajo, que textualmente disponen lo siguiente:

"Art. 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 conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requiera a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate."

"Art. 886. Del proyecto de laudo formulado por el auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta.

"Dentro de los cinco días hábiles siguientes al de haber recibido la copia del proyecto, cualquiera de los miembros de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieren llevado a cabo por causas no imputables a las partes, o cualquier diligencia que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad.

"La Junta, con citación de las partes, señalará, en su

caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de aquellas pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas."

Esta facultad de realizar las diligencias para mejor proveer, para el mejor esclarecimiento de la verdad, es potestativa para las Juntas, es decir, es una facultad que pueden ejercer o no y, de hacerlo, las partes sólo tendrán la intervención que la propia Junta les conceda.

2. LA CARGA DE LA PRUEBA.

La carga de la prueba es una más de las diversas cargas que pueden presentarse en el proceso, cargas que, obviamente, se denominan procesales; las más importantes de estas cargas son la de la presentación de la demanda, la de la contestación de la demanda, la de impulsión del procedimiento, la de la prueba, la de los alegatos y la de la impugnación.

Pero empecemos desde el principio, carga, etimológicamente hablando, significa "cosa que pesa sobre otra", y en términos jurídicos, según Bermudez Cisneros, quien cita a Carnelutti, la carga es "una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés." (34)

(34) BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, México, 1978, p. 80.

El diccionario jurídico de la UNAM, nos define a la carga procesal de la siguiente manera:

"Se suele entender por ella la situación jurídica en que se colocan las partes cuando por una disposición legal o una determinación judicial deben realizar una determinada conducta procesal, cuya realización las ubica en una situación jurídica favorable para sus intereses dentro del proceso (expectativa), y cuya omisión, por el contrario, las pone en una situación de desventaja (perspectiva)." (35)

A su vez, el maestro GOMEZ LARA, en su Derecho Procesal Civil, afirma que: "La carga procesal es una situación jurídica por la que una parte en el proceso tiene que realizar un acto para evitar que le sobrevenga un perjuicio o una desventaja procesal." (36)

Los conceptos transcritos no difieren en esencia, más bien tienen importantes coincidencias como son el que las partes, en una situación jurídica dada, deben realizar determinado acto, que con dicha actuación pueden obtener resultados favorables y, de omitir realizar tal acto, redundará en su perjuicio. Ahora bien, la carga de la prueba, enmarcada dentro de este concepto global, es la de más importancia, de ahí que es la que ha merecido mayor elaboración legislativa, jurisprudencial y

(35) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. II.

(36) GOMEZ LARA, CIPRIANO.- Derecho Procesal Civil, Editorial Trillas, S.A. de C.V., México, 1984, p. 77.

doctrinal. El tratadista RAFAEL DE PINA, nos dice al respecto:

"La carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes de facilitar el material probatorio necesario al juez para formar su convicción sobre los hechos alegados por la misma." (37)

Por su parte, TENA SUCK Y MORALES S., nos informan sobre este tema que:

"La carga de la prueba representa el gravamen o peso que recae sobre las partes para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la junta necesita para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio." (38)

De las anteriores definiciones, podemos concluir que la carga de la prueba se refiere a la necesidad de las partes de allegar al órgano jurisdiccional el material probatorio necesario para que pueda formar su criterio sobre la verdad de los hechos.

Decimos que es una necesidad de las partes y no una obligación, porque el no aportar pruebas no trae como consecuencia una sanción jurídica, situación que se da en el

(37) PINA, RAFAEL DE.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 191.

(38) TENA SUCK, RAFAEL y MORALES S., ITALO HUGO.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, México, 1987, p.111.

caso del incumplimiento de una obligación, dicho de otra forma, la carga de la prueba se traduce en una actividad optativa para las partes, que en el caso de ser omisa una de ellas en cuanto a su desarrollo, ésta sufrirá las consecuencias de su inactividad procesal, que pueden llegar a que la acción ejercitada, o la excepción opuesta en su caso, resulte improcedente.

Ahora bien, en principio, tal necesidad de probar la tienen tanto el actor como el demandado, es decir, no sólo uno de ellos debe probar, pues pesa sobre ambos la carga de probar los hechos en que fundan su acción o su excepción, según sea el caso, ello atendiendo al viejo principio de que quien afirma está obligado a probar, criterio que alude a la conducta procesal de las partes. En ese sentido se pronuncia el Código Federal de Procedimientos Civiles, cuyo artículos vale la pena transcribir:

"Art. 81. El actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones."

"Art. 82. El que niega sólo está obligado a probar:

"I. Cuando la negación envuelva la afirmación expresa de un hecho;

"II. Cuando se desconozca la presunción legal que tenga a su favor el colitigante, y

III. Cuando se desconozca la capacidad."

Como vemos, sigue imperando en estas disposiciones el principio en comento, pues si se analizan correctamente las fracciones II y III del artículo 82 en cita, la negativa a que se refieren siguen conteniendo afirmaciones expresas, es decir, "afirmo que el contrario no está favorecido por tal presunción legal" o "afirmo que la contraria carece de capacidad", de ahí que la institución de la carga de la prueba se mantenga, en ese cuerpo normativo, en una línea conservadora.

En cuanto a la distribución de la carga de la prueba, ejemplificativo es el texto del párrafo que a continuación se transcribe, mismo que extraemos del Curso de Derecho Procesal del Trabajo de De Pina:

"El Código Civil de Napoleón estableció (art. 1,315), con relación al reparto de la carga de la prueba que el que reclama el cumplimiento de una obligación debe probarla, y que, recíprocamente, el que se pretende libre de una obligación debe justificar el pago o hecho que produjo la extinción de ésta. El criterio fue acogido en otros Códigos civiles y aún se halla vigente, pero la jurisprudencia y la doctrina la han adoptado a las realidades del proceso estableciendo normas de aplicación que tienen una validez general, En la distribución o reparto de la prueba influyen prácticamente razones de oportunidad y, sobre todo, el principio de igualdad de las partes que aconseja

dejar a la iniciativa de cada una de ellas hacer valer los hechos que quiere que sean considerados por el juez, es decir, aquellos que cada una de las partes está interesada en que sean tenidos como verdaderos. Consiguientemente, el interés del actor ha de consistir en probar los hechos constitutivos de su acción y el del demandado en facilitar la prueba de aquellos en que funda sus excepciones." (39)

Nuestra Ley Federal del Trabajo no contiene disposiciones específicas en ese sentido, mas bien, ha preferido imputar directamente la carga probatoria al patrón, sin excluir la posibilidad de considerar o tomar en cuenta las presunciones y las reglas de juicio derivadas de los principios generales del derecho, disposición que evidentemente contiene un alto sentido social. A este arrojamiento de la necesidad probatoria a la parte patronal, se le ha llamado inversión de la carga de la prueba que tiene como principal objetivo no dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

Así, vemos que en las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo se hizo la distribución de la carga de la prueba atendiendo a que, objetivamente, la obligación de conservar los documentos referentes a las condiciones de trabajo no puede recaer en el trabajador, sino en el patrón, con ello, además de obligar a los patrones a conservar dicha documentación, es lógico que por tal razón tendrán la carga

(39) PINA, RAFAEL DE.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, pp. 195 y 196.

probatoria al respecto, dado el caso de un juicio laboral, dejando al trabajador la necesidad de invocar dichas condiciones de trabajo.

Pues bien, la ley laboral contiene una carga genérica y varias específicas, así el artículo 874, en su primera parte, establece la genérica, facultando a las Juntas a proceder con cierta libertad atendiendo a las obligaciones que la legislación en general imputa a los patrones, derivando de tal disposición una importante presunción. El texto en comento es el siguiente:

"Art. 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá 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 de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador..."

La segunda parte del artículo en cita contiene o enumera las cargas probatorias específicas que pesan sobre el patrón; dice esa parte lo siguiente:

"... En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

"I. Fecha de ingreso del trabajador;

"II. Antigüedad del trabajador;

"III. Faltas de asistencia del trabajador;

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

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

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

"VII. El contrato de trabajo;

"VIII. Duración de la jornada de trabajo;

"IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

"X. Disfrute y pago de las vacaciones;

"XI. Pagos de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

"XII. Monto y pago del salario;

"XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las

utilidades de las empresas, y

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

De los casos de carga de la prueba del patrón que han sido transcritos, se deduce claramente que de hecho dicha carga procesal, en materia laboral, siempre será a cargo del patrón, pues como dice el artículo citado, cuando exista controversia corresponderá al patrón probar su dicho, y es obvio que si no hay controversia no hay necesidad de probar. Ahora bien, al suscitarse la controversia, el patrón demandado no discrepa, normalmente, con una negativa lisa y llana, sino que está compelido a que su contestación envuelva necesariamente una afirmación, por la obligación de la conservación de documentos, afirmación de un hecho contrario que le arroja la necesidad de probarlo, por ello nos preguntamos, ¿ que acaso no sigue vigente el clásico principio de que quien afirma está obligado a probar?, creemos que sí.

Excepciones a la regla general que venimos comentando, lo constituyen el que el patrón niegue la existencia de la relación laboral y de cualquier otra entre él y el trabajador, las causas de rescisión imputables al patrón, cuando el patrón niega el despido y ofrezca el trabajo en los mismos términos y condiciones en que lo venía prestando y cuando la acción ejercitada sea la de otorgamiento de contrato de planta, caso en

que el trabajador deberá probar que las labores para las que fue contratado temporalmente corresponden a las que normal y permanentemente desarrolla el patrón en la operación de sus actividades.

3. LAS PRUEBAS EN PARTICULAR.

Ya señalamos que la prueba o pruebas son todos aquellos medios o instrumentos aportados por las partes al juzgador, para crear en éste la convicción de ser ciertos los hechos por aquellas alegados. Ahora trataremos de definir lo que habremos de entender por medios de prueba.

BECERRA BAUTISTA, nos dice respecto de esta cuestión:

"En otras palabras, los medios de prueba son las fuentes de las que la ley quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera y establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo." (40)

Prácticamente en el mismo sentido, RAMIREZ FONSECA, nos informa lo siguiente: "Los medios de prueba son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad." (41)

(40)BECERRA BAUTISTA, JOSE.-- El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa, S.A., 7a. edición, México, 1979, p. 96.

(41)RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO.- La Prueba en el Procedimiento Laboral, Editorial PAC, México, 1980, p. 93.

Como quiera que sea, los medios de prueba son aquellos, permitidos por la ley, de que se valen las partes y que en su concepto son favorables a sus intereses, para crear en el ánimo del juzgador la convicción de ser ciertos los hechos por ellas alegados.

Son diversos los criterios legislativos en cuanto a los medios de prueba admisibles en los procesos respectivos, con todo, por lo que hace a la legislación mexicana, predominan cuatro, a saber: a) el que enuncia, en forma limitativa, los medios de prueba reconocidos por la ley, v.gr. el Código Federal de Procedimientos Civiles; b) el que enumera algunos de dichos medios, pero deja abierta la posibilidad de que admita el juzgador cualquiera otro diverso de los enunciados, como la Ley Federal del Trabajo; c) el que permite la admisibilidad de cualquier medio de prueba, pero excluyendo expresamente alguno de ellos, como lo dispone el Código Fiscal de la Federación, y d) el que solo dispone que es admisible cualquier medio de prueba, aunque establezca reglas para el desahogo de algunos medios, caso en que se encuentra el Código Federal de Procedimientos Penales.

Hemos dicho que la ley laboral expresa que son admisibles todos los medios de prueba, con excepción de aquellos que sean contrarios a la moral y al derecho, enumerando enunciativamente, no de forma limitativa, los siguientes:

I. Confesional; II. documental; III. testimonial; IV. pericial; V. inspección; VI. presuncional; VII. instrumental de actuaciones, y VIII. fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

A continuación, pretendemos esbozar un breve análisis de cada uno de los medios de prueba enunciados por la ley, a excepción de la confesional, que es materia de estudio del capítulo que procede a éste.

II. Documental. Quiere decir que se funda en documento, del que nos dice DIAZ DE LEON, considerando insuficiente la definición gramatical:

"... una cosa voluntariamente creada por el hombre, con la finalidad de demostrar o preservar los sucesos o hechos que en el mismo se establezcan... documento, no únicamente es el escrito o instrumento, sino toda corporación de pensamiento plasmado en un objeto que puede ser llevado físicamente ante la presencia del órgano jurisdiccional." (42)

Por su parte el diccionario jurídico que hemos venido utilizando, define al documento como:

"Medio de prueba que consiste en un objeto mueble apto para

(42) DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO.- La Prueba en el Proceso Laboral, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, pp.31 y 833.

representar un hecho, regularmente a través de la escritura."
(43)

Al respecto, los diversos procesalistas no se ponen aún de acuerdo, pues algunos consideran que documento es únicamente lo escrito, y otros van más allá, considerándolo un objeto representativo que intencionalmente reproduce el dato que se pretende probar, versión ésta última con la que nos quedamos, misma que, en otras palabras, admiten las definiciones o conceptos citados arriba.

Cabe recordar que la ley laboral incluye en distintos apartados a la documental y a las fotografías, etc., reglamentando específicamente a las primeras y siendo omisa en lo particular por lo que se refiere a las últimas, sin embargo, el artículo 780 dispone que las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Existen infinidad de criterios de clasificación de los documentos, siendo los que considera expresamente la Ley Federal del Trabajo los siguientes:

a) Público o privado. Es público aquel cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública o expedido por un funcionario público en el ejercicio de sus

(43) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. III.

funciones; será privado, entonces, el que no reúna las condiciones señaladas para los públicos.

b) Originales o copias, criterio que atiende a su valor intrínseco.

c) En español o idioma extranjero.

d) Por su propia naturaleza, el documento puede ser escrito o un objeto (art. 803).

El artículo 804 de la ley obliga al patrón a conservar y exhibir en juicio, dado el caso, los siguientes documentos: a) contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato ley aplicable; b) listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o recibos de pagos de salarios; c) controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo; d) comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere la propia ley, y e) los demás que señalen las leyes.

Esta carga implica un evidente riesgo, conforme al artículo 805, pues de no presentarlos el patrón se presumirán ciertos los hechos relativos a tales documentos y que fueron alegados en la demanda, salvo prueba en contrario.

III. Testimonial. Nos informa al respecto nuestro diccionario jurídico:

"Testimonio. I. (Del latín testimonium, atestación de una cosa, prueba o justificación de una cosa.) Este concepto abarca el documento notarial en el que consta una escritura y la declaración de un testimonio o prueba testimonial. II. La prueba testimonial es aquella que se basa en la declaración de una persona, ajena a las partes, sobre los hechos relacionados con la litis que hayan sido conocidos directamente y a través de sus sentidos por ella. A esta persona se le denomina testigo." (44)

Por su parte, DIAZ DE LEON, nos informa del testimonio lo siguiente: "... como aquel medio de prueba y acto procesal por el cual terceras personas ajenas al juicio comunican al órgano jurisdiccional sus experiencias y percepciones sensoriales extrajudiciales relacionadas con el litigio." (45)

Podemos decir, entonces, que la testimonial es el medio de prueba consistente en el acto procesal en que una persona ajena al juicio vierte su declaración ante el órgano jurisdiccional sobre los hechos litigiosos que le consten y que percibió directamente a través de sus sentidos. A la persona que da su testimonio se le denomina testigo, quien al externar su versión

(44) Instituto de Investigaciones Jurídicas, op. cit., T. VIII.

(45) DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO.- La Prueba en el Proceso Laboral, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 650.

ante el juzgador, está reproduciendo un acontecimiento pasado para instruir a dicho juzgador de la veracidad del mismo.

De las anteriores definiciones podemos extraer como elementos o características de la testimonial, lo siguientes: que éste es un medio de prueba no contrario al derecho pues está autorizado por la ley; que es un acto procesal del que habrán de derivar, claro está, consecuencias procesales; que el testigo es persona distinta de los sujetos de la relación procesal; que esos terceros son personas físicas que, a través de sus sentidos, generalmente visuales y auditivos, se percataron, por lo que les constan, de los hechos que extrajudicialmente sucedieron, es decir, con anterioridad al proceso y que forma parte de la controversia.

Atentos al análisis de esta prueba por parte de Nestor de Buen, en su Derecho Procesal del Trabajo (op. cit.), la prueba testimonial se rige por los siguientes principios, mismos que extraemos de los artículos 813 y 815 de la ley:

a) De la carga de la presentación, por el que las partes están obligadas a presentar directamente a sus testigos, salvo en los casos en que alguna de ellas esté impedida al efecto, debiendo invocar la causa o motivo, caso en que la Junta los citará para el día y hora que se señale para que rindan su declaración, apercibiéndolos de ser presentados por conducto de la policía, de no acudir a la primera citación. Otra excepción

es cuando el testigo radica fuera del lugar del juicio y residencia de la Junta, caso en que, al proponer la prueba, su oferente está obligado a acompañar el interrogatorio por escrito con las copias necesarias para las demás partes, que deberán producir, también por escrito, su pliego de repreguntas; de no acompañarse al ofrecimiento el interrogatorio, se declarará desierta la prueba. Otra excepción, se refiere al testigo que es "alto funcionario público", caso en que, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio.

b) De la identidad del testigo, que se determina con su nombre y domicilio, datos que está obligado a proporcionar el oferente desde el momento mismo del ofrecimiento y, en el desahogo, el propio testigo, además de que si lo solicitan las partes, deberá identificarse a su satisfacción y, si no puede hacerlo en ese momento, se le conceden tres días al efecto. Ahora bien, no obstante que la ley es omisa al respecto, se infiere que de no identificarse se tendrá por no desahogada la prueba.

c) De la separación de los testigos, éstos deberán ser examinados por separado y sucesivamente conforme al orden de su ofrecimiento, tal separación debe ser también respecto de la parte por la que declaran, evitando así que se comuniquen entre ellos.

d) De la oralidad del interrogatorio, aunque éste se

presente por escrito, las preguntas se deben formular oralmente, salvo en el caso de los "altos funcionarios públicos".

e) De la literalidad de la transcripción, es decir, que las preguntas y respuestas se harán constar textualmente en autos.

f) De la veracidad, referente a la previa protesta de ley, advertencia de las penas en que incurriría en caso de falsedad y toma de sus generales.

g) Del libre interrogatorio, con la salvedad de aquellas preguntas que no tengan relación directa con el asunto de que se trata, que ya se hayan hecho antes al mismo testigo o que lleven implícita la contestación.

h) De prelación en el interrogatorio, es decir, los testigos deben ser examinados primero por la parte que los ofrece y, en seguida, por la otra. La Junta podrá hacerlo en el momento que lo estime pertinente.

i) De la justificación de las respuestas, a fin de que tengan su debido valor, las respuestas deben ir acompañadas de la explicación del porqué le consta al testigo ese hecho, o sea, la razón de su dicho.

j) De la formalidad, la declaración del testigo debe ser ratificada con su firma o huella digital en su caso, lo que se

hará constar por el Secretario, hecho lo anterior no podrá variarse de ningún modo la declaración.

k) De la indivisibilidad de la prueba, quiere decir que los testigos deben ser examinados el mismo día.

Por lo que hace al número de testigos, dispone la ley que no podrán ofrecerse más de tres por cada hecho controvertido que se pretenda probar.

El testigo que no hable el idioma español, será auxiliado por un interprete nombrado por la Junta, y si el testigo lo solicita, sus respuestas se harán constar, también, en su propio idioma. Aunque la ley no lo dice, creemos que por analogía se debe aplicar este precepto en los casos en que el testigo hable un dialecto, caso que no se trata de idioma extranjero.

Respecto a los requisitos que debe reunir el testigo llamado único o singular, para que su declaración pueda formar convicción y se le considere insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, el artículo 820 establece que lo será si concurren en dicho testigo circunstancias que son garantía de veracidad, si fue el único que se percató de los hechos y si su declaración no se encuentra en oposición con otras pruebas que obran en autos.

Por último, debemos referirnos a las objeciones o tachas a

los testigos, mismas que deberán formularse oralmente al concluir el desahogo de la prueba. "Por tacha se entiende el acto de impugnar la declaración del testigo en función de su interés presunto." (46)

La definición anterior es clara en cuanto a que la tacha no va dirigida a desvirtuar o interpretar el dicho del testigo, cuestión materia de los alegatos, sino a determinar la situación particular del testigo respecto de las partes y por la que se puede demostrar su parcialidad y, en consecuencia, la falsedad de sus declaraciones.

IV. Pericial. Encontramos en BERMUDEZ CISNEROS, un muy ilustrativo concepto de lo que es la pericia o peritación como él le llama, concepto que, por supuesto, transcribimos:

"La peritación es una actividad procesal desarrollada, en virtud de un encargo judicial, por personas distintas de las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante los cuales se suministran al tribunal argumentos o razones para la formación de su convencimiento, respecto de ciertos hechos cuya percepción o cuyo entendimiento escapa a las aptitudes del común de las personas." (47)

(46) BUEN L., NESTOR DE.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 464.

(47) BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, México, 1978, p. 114.

El perito, entonces, será aquella persona que posea los conocimientos especiales en alguna ciencia, técnica o arte, con los que pueda informar al órgano jurisdiccional de los aspectos o características de la cosa que se someta a su examen.

Este medio de prueba, en concordancia con la doctrina al respecto, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser un acto procesal, quiere decir, ordenado por la Junta; que la persona designada como perito, sea experto en la materia sobre la que versará su examen o dictamen; que el objeto o hecho materia del dictamen requiera de conocimientos especializados; el peritaje debe ser personalísimo, o sea, que realmente sea efectuado por el perito designado; que el perito sea un tercero ajeno a las partes, y que el peritaje siempre será sobre hechos u objetos y no sobre puntos de derecho.

Son obligaciones de los peritos protestar el desempeño de su cargo con arreglo a la ley, si su especialidad estuviere reglamentada legalmente deberán acreditar estar autorizados para su ejercicio, practicar personalmente el peritaje o dictamen, conceptuar con imparcialidad y buena fe los elementos de su dictamen, expresando los razonamientos que los indujeron a determinar sus conclusiones.

Al ofrecerse la pericial, las partes deben indicar la materia sobre la que versará, acompañando el interrogatorio respectivo, con copia para las partes.

En caso de que el trabajador no designe perito, o de haberlo hecho no comparezca a rendir su dictamen, o plantee no estar en posibilidades de cubrir sus honorarios, la Junta le nombrará el correspondiente.

En el desahogo de la audiencia respectiva, las partes y la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que estimen convenientes.

Una vez emitidos los dictámenes, en caso de que la Junta advierta discrepancia entre ellos, nombrará a un perito tercero en discordia, el que puede excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su nombramiento, caso en que la Junta, de considerar procedente la excusa, nombrará nuevo perito.

V. Inspección. Es el acto procesal consistente en el examen que practica el juzgador directamente sobre las personas, actos, documentos, animales y cosas en general, materia de la controversia, con el fin de probar, aclarar o fijar hechos del litigio que no requieren conocimientos especiales.

La parte que ofrezca esta prueba debe precisar el objeto materia de la misma, el lugar en que habrá de practicarse, los periodos que debe abarcar y los documentos y objetos por examinar, ofreciéndola en sentido afirmativo y determinando lo que se pretende acreditar.

Al momento de desahogo de la prueba, de no exhibir las partes los documentos u objetos que obran en su poder, si la inspección debe recaer en ellos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que se tratan de probar; en dicha diligencia pueden concurrir las partes y hacer las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; el actuario está obligado a levantar acta circunstanciada que firmaran los que en ella intervengan.

VI. Presuncional. La presunción es una operación lógica que consiste en partir de un hecho conocido para llegar al conocimiento de otro desconocido. Establece el artículo 830 de la ley laboral que "... es la consecuencia que la ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido."

La propia ley del trabajo nos habla de presunciones legales y humanas, siendo las primeras aquellas que establece expresamente la ley, y las segundas, aquellas que se refieren a un hecho que es consecuencia de otro que está debidamente probado. Nos dice, también, que ambos tipos de presunción admiten prueba en contrario, sin considerar que existen las presunciones "jure et de jure", es decir, que no admiten prueba en contrario.

Las presunciones legales no son materia de prueba, de ahí que quien alega tener alguna a su favor, sólo está obligado a

probar el hecho en que la funda.

Al ofrecer este medio de prueba, las partes deben señalar expresamente en qué consiste y lo que pretenden acreditar con su ofrecimiento.

VII. Instrumental de actuaciones. Este medio de prueba lo define el artículo 835 de la ley como el conjunto de actuaciones que obran en el expediente, formado con motivo del juicio.

Se ha discutido si efectivamente este es un medio de prueba, concluyendo que no lo es, conclusión con la que estamos de acuerdo, agumentando que en todo caso se refiere al deber del juzgador de tomar en cuenta todo lo actuado, en especial las pruebas, para que al resolver lo haga con pleno conocimiento de los hechos. Se comprueba lo anterior con la circunstancia de que, no obstante no se ofrezca como prueba, la Junta está obligada a tomar en cuenta todas las actuaciones que obren en el juicio, según lo dispone el artículo 836.

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. Con este dispositivo, la ley abre la posibilidad de admitir todos los medios de prueba, con el fin concreto de alcanzar la verdad; medios de prueba que pueden resultar de lo ya conocido o de los descubrimientos que en lo porvenir sean utilizables al efecto.

4. SISTEMAS DE VALORACION DE LAS PRUEBAS.

El maestro BERMUDEZ CISNEROS, citando a Heberto Amilcar, magistrado argentino, nos dice que por valoración se debe entender lo que sigue:

"... La valoración es la operación intelectual cumplida por el juzgador y destinada a extraer de aquélla un juicio concreto y acertivo sobre la verdad o falsedad de los hechos relevantes que se convierten en la litis." (48)

Es decir, la valoración de las pruebas se refiere a la operación apreciativa que debe llevar a cabo el juzgador para determinar el valor que representan todas y cada una de las pruebas aportadas por las partes en el proceso, valor que significa el que se hayan o no probado los hechos constitutivos de las acciones ejercitadas y las excepciones opuestas. Esta operación de valorar las pruebas es de vital importancia en todo proceso litigioso, pues resulta ser el momento decisivo y decisorio en el juicio, quiere decir que del resultado de la valoración o apreciación de las pruebas, el juzgador tendrá los elementos que le producen convicción y podrá, con ellos, decidir la controversia.

Son clásicos los sistemas que la mayoría de los estudiosos del derecho aceptan como los importantes para la valoración de

(48) BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL, op. cit., p. 102

las pruebas, estos son el de la prueba legal o tasada, el de la prueba libre y el sistema mixto.

El sistema de la prueba legal o tasada, es aquél en que la valoración de cada medio de prueba está previamente determinado por la ley, en el que el criterio personal del juzgador resulta irrelevante, pues debe aplicar rigurosamente las reglas fijas y de carácter general que le ha proporcionado el legislador. Este sistema, nos indican los diversos tratadistas expertos en la materia, está fincado en la falta de confianza del propio legislador hacia el juzgador.

En el sistema de la prueba libre, el legislador ha dotado al juzgador de amplias facultades para que a su libre arbitrio valore las pruebas ante él desahogadas, sin sujetarse a tasación previa o limitación alguna. De este sistema, también los estudiosos de la materia, nos dicen que está basado en la confianza de que el juzgador cuenta con la capacidad y criterio requeridos para valorar todas las circunstancias que rodean a la prueba en particular y, a todas ellas, en general.

El tercer criterio o sistema, el mixto, como su nombre lo indica, se basa en conjuntar principios de los dos sistemas clásicos ya estudiados. NESTOR DE BUEN, sobre este sistema nos dice:

"En realidad, el sistema mixto es aquél en el que el juez

actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio." (49)

Los estudiosos del tema prácticamente han hecho causa común en el sentido de que este sistema es el imperante en el mundo procesal, argumentando que la gran mayoría de las codificaciones de la materia lo reglamentan, con la salvedad de que lo califican de legal o libre, según impere o predomine en cada ley o código procesal la tasación previa o el libre criterio del juzgador en la apreciación de los resultados de los medios de prueba.

Ahora bien, tratando de precisar cuál es el sistema que a nuestro juicio es el que se aplica en el proceso laboral, creemos necesario transcribir el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo:

"Art. 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 apoyen."

Es importante advertir que connotados juristas no se ponen

(49) BUEN L., NESTOR DE.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 397.

de acuerdo en cuanto a este tema, ya que algunos dicen que el sistema seguido en materia laboral es el de la libre apreciación, otros que es el mixto, algunos otros que es el sistema de apreciación de las pruebas en conciencia y, por último, hay quien dice que el sistema seguido es el de la sana crítica, entendiendo por éste como "... una operación intelectual sólo posible en el proceso cuando el legislador entrega al juez el poder de apreciar el resultado de la práctica de las pruebas libremente, es decir, sin trabas legales." (50)

Como quiera que sea, creemos que para dilucidar esta cuestión debemos remitirnos a la intención del propio legislador, misma que encontramos en la exposición de motivos, la del proyecto de 1929, que entró en vigor en 1931, expresa:

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

Por su parte, la iniciativa presidencial sobre reformas a

(50) PINA, RAFAEL DE.- Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952, p. 205.

la ley en su aspecto procesal, reformas que entraron en vigor el 10. de mayo de 1980, nos informa al respecto:

"Se establece que las Juntas deberán dictar sus resoluciones en conciencia, subsanando la demanda deficiente del trabajador en los términos previstos en la Ley. En la disposición relativa se involucran dos importantes principios procedimentales que ameritan un comentario: los de libre apreciación de las pruebas y de igualdad de las partes en el juicio.

"Los sistemas de valoración de las pruebas han sufrido numerosos cambios en la historia del derecho; entre dichos cambios se encuentran la apreciación de las pruebas en conciencia y el determinar un valor preestablecido para cada prueba desahogada, cumpliendo con las formalidades señaladas en los ordenamientos respectivos.

"Es lógico que los procedimientos laborales, impregnados de alto contenido social, convierten el proceso en una secuencia de actos de carácter participativo, en que todos aquellos que intervienen deben buscar no tanto una verdad formal, basada en pruebas estrictamente tasadas, sino un auténtico acercamiento a la realidad, de manera que al impartirse justicia en cada caso concreto, se inspire plena confianza a las partes en conflicto y, lo que es más importante aún, se contribuya a mantener la paz social y la estabilidad de las fuentes de trabajo. Por esta

razón en la iniciativa se conserva el sistema adoptado en el Derecho del Trabajo Mexicano el que se fortalece y refuerza, a través de un sistema probatorio que facilita a las Juntas la libre apreciación de las pruebas ofrecidas y examinadas durante el juicio, ya que éstas no han rendido en la forma más completa posible, con base en un articulado que evita las lagunas, ante las cuales con frecuencia los tribunales se veían obligados a no tomar en cuenta en los laudos hechos que podrían influir considerablemente en su contenido."

De los textos transcritos, se advierte claramente que el sistema de valoración de las pruebas seguido en los procesos laborales es el de la libre apreciación en conciencia, con la salvedad de que la interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de su jurisprudencia, constriñe a las Juntas a realizar el estudio pormenorizado de todas y cada una de las pruebas aportadas y rendidas en cada juicio, expresando las razones por las que se les concede o niega valor probatorio.

CAPITULO IV

LA CONFESIONAL

1. ANTECEDENTES HISTORICOS.

A través de la ya larga historia del derecho procesal se ha considerado a la confesión como la reina de las pruebas, siempre fue apreciada como una de las más seguras; las leyes de Partida la consideraban como la prueba con más perfección y eficacia. Siguiendo a NESTOR DE BUEN, este distinguido jurista nos informa que la Partida Tercera, Título XII, Ley II, se refiere de alguna forma a lo que se conoce como confesión de acuerdo al siguiente texto:

"Pregunta es cosa de que nace grand pro. Ca por ella puede el Judgador saber más en cierto la verdad de los pleytos, e de los fechos dubdosos, que vienen ante el. E puedela fazer el Juez, fasta que de el juyzio; e aun la una parte a la otra ante el Judgador. E deue ser de tal natura, que pertenezca al fecho, o a la cosa, sobre que es la contienda. E haze de fazer en cierto. e por pocas palabras, non embuluyendo muchas razones en uno; de manera que el preguntado las pueda entender, e responder, ciertamente a ellas. Ca si de otra guisa fuesse fecha, non debe ser cabida: ni aún la parte a quien la fiziessen, non seria tenuto de responder a ella." (51)

(51) BUEN L., NESTOR DE.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1988, p. 434.

Nos sigue informando DE BUEN, quien ahora cita a BRISEÑO SIERRA en su resumen de las ideas de la Curia Filípica Mexicana, que la confesión era:

"El reconocimiento que uno de los litigantes hace en perjuicio suyo, del hecho que alega su adversario, y como la naturaleza del hecho explicaba su fuerza, cuando versaba sobre el fondo del asunto, el litigio podía quedar terminado, pero recaía sobre un extremo; su eficacia sería mayor cuanto más íntima fuera su conexión con el punto principal. En su parecer -precisa Briseño Sierra- este medio producía más resultados que ningún otro y hacía inútiles y redundantes a los demás; por ello se decía que la confesión hecha con todos los requisitos legales, relevaba de toda prueba al otro litigante." (52)

Por su parte, BECERRA BAUTISTA, en su Proceso Civil en México, al referirse a la administración de justicia civil azteca, nos comenta que: "El juicio siempre era oral; la prueba principal era la de testigos y la confesión era decisiva." (53)

Como vemos, se ha considerado a la prueba confesional o de confesión como la más importante, y no sólo en México, pues hay que considerar que es uno de los medios de prueba más antiguos, pues fue ampliamente utilizado tanto por el derecho romano como por diversos sistemas jurídicos primitivos.

(52) BUEN L., NESTOR DE, op. cit., p. 434.

(53) BECERRA BAUTISTA, JOSE.- El Proceso Civil en México, Editorial Porrúa, S.A., 7a. edición, México, 1979, p. 251.

Algunos autores atribuyen a la enorme eficacia que ha tenido la confesión su estrecha vinculación con la religión, es decir, a la influencia de los sentimientos religiosos en la esfera de los intereses del hombre; cabe recordar que en la mayoría de los sistemas jurídicos que tienen o tuvieron vinculación con la religión, aun en estos tiempos, existe la institución del juramento, mismo que se relaciona íntimamente con el desahogo de la confesional, y no está de más apuntar el detalle de los países anglosajones, en los que la declaración siempre va precedida del juramento con la mano sobre la biblia.

Sobre este aspecto, RAFAEL DE PINA, en su Tratado de las pruebas civiles, cita, de MUCIUS SCAEVOLA, el siguiente texto:

"Cuando ciertas verdades religiosas tuvieron mayor asenso que en nuestros días y era, acaso, más general la buena fe humana, que parece desarrollarse siempre en razón inversa de la cultura, la confesión gozó de gran prestigio y fuerza, y la solemnidad y el respeto de que la rodeaban el juramento hecho en nombre de Dios y por alguna de varias cosas muy especialmente determinadas, Dios mismo, su Santa Madre, los Santos, la Cruz, los Evangelios, etc., contribuyeron a mantenerla en una altura superior a la de todos los elementos demostrativos. De aquí el axioma de que lo confesado se tiene por juzgado." (54)

(54) PINA, RAFAEL DE.- Tratado de las Pruebas Civiles, Editorial Porrúa, S.A., 2a. edición, México, 1975, p. 142.

Como quiera que sea, este medio de prueba ha ido perdiendo la relevancia que se le atribuye, en razón de que las partes, al momento de desahogar la prueba, van debidamente aleccionadas por sus asesores legales y, generalmente, no producen confesión alguna, pues recuérdese que siempre interpondrán su interés personal sin tomar en cuenta, en nuestro caso, la protesta de conducirse con verdad. Es oportuno contemplar el hecho de que al absolver las posiciones, la parte que lo hace estaría obligada a conducirse con verdad afectando sus propios intereses, caso en el que realmente estaría dotado de auténtica nobleza y buena fe, pero si realmente la tuviera, lo más probable es que la contienda judicial no habría tenido necesidad de instaurarse, de ahí que resulta evidente la pérdida de eficacia de dicho medio probatorio, no obstante, sigue siendo cotidiana su utilización en los órganos jurisdiccionales.

Hechas las consideraciones anteriores, ahora entremos al concepto de la confesión que nos proponen diversos autores:

TENA SUCK Y MORALES S., nos dicen que: "... la confesión es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tiene obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican." (55)

(55) TENA SUCK, RAFAEL y MORALES S., ITALO HUGO.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, S.A. de C.V., 2a. edición, Méx.co, 1987, p. 113.

Es clásico el concepto de DE PINA, mismo que extraemos de su Tratado de las pruebas civiles: "La confesión es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante." (56)

DIAZ DE LEON, en cita de MATEOS ALARCON, nos informa que: "... por confesión se entiende el acto de prueba que realiza cualquiera de las partes por el que se reconoce o admite, en su perjuicio, la verdad de los hechos aseverados por el adversario." (57)

Por último, BERMUDEZ CISNEROS, citando a TRUEBA URBINA, nos dice: "Confesión es la declaración judicial o extrajudicial, con la cual una parte, capaz de obligarse, con perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos." (58)

De los anteriores conceptos, a nuestro criterio acertados todos ellos, podemos extraer las características o aspectos fundamentales de este medio de prueba. En primer lugar, los cuatro autores coinciden en que la confesión siempre será a cargo de una de las partes; el segundo elemento es la

(56) PINA, RAFAEL DE.-Tratado de las Pruebas Civiles, Editorial Porrúa, S.A., 2a. edición, México, 1975, p. 140.

(57) DIAZ DE LEON, MARCO ANTONIO.- La Prueba en el Proceso Laboral, T. II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1990, p. 620.

(58) BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL.- La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, Cárdenas Editor y Distribuidor, 2a. edición, México, 1976, p.21.

declaración, de la que nos hablan dos de los tratadistas pero también se infiere de los otros dos conceptos, declaración consistente en la manifestación o exteriorización de la parte sobre la que recae la confesión; otro elemento, de suma importancia, es el de que dicha manifestación contiene la admisión o reconocimiento de algo, es decir, su aceptación; el siguiente elemento, el más importante pues es precisamente la finalidad de este medio probatorio, es que el reconocimiento o aceptación a que nos referimos arriba, será de la verdad de un hecho, mismo que le ha sido imputado por la parte contraria, y, finalmente, el último elemento es que el reconocimiento de que se trata produce consecuencias contrarias a los intereses de la parte que lo exterioriza. Luego entonces, siguiendo a TENA SUCK, podemos deducir de lo anterior lo siguiente:

a) La confesión es una prueba en contra de quien la desahoga y en favor de quien la formula, respecto de los hechos propuestos que le perjudiquen; b) que la declaración del confesante beneficia a la contraria, y c) que la confesión se efectúa dentro del proceso.

Respecto de la naturaleza jurídica de la confesional, existen diversas teorías elaboradas por los estudiosos del proceso en general: algunos tratadistas la consideran como un medio de disposición de derechos privados, equiparando la capacidad para confesar y la requerida para obligarse, teoría a la que en contra se le argumenta que el proceso no es un medio

de disposición de derechos privados; otros la consideran como el testimonio que rinde una de las partes sobre hechos propios, pues dicen, es un acto de ciencia y no de voluntad, teoría contra la que se aduce que olvida el factor psicológico de la persona confesante, es decir, la confesión le perjudica a la parte que la hace, al confesante, y el testigo es persona, aparentemente, no interesada en el pleito; otra teoría ve en la confesión un negocio jurídico, quiere decir, un acto de disposición del derecho material controvertido, pues argumentan que con la confesión el juez toma al hecho del que fue materia como base de la decisión, pero, se dice, no recuerdan que el juez aprecia conforme a la ley y, en todo caso, da mayor peso a otros medios de prueba, resolviendo en forma contraria al hecho confesado; también se le ha considerado como una manifestación del conocimiento relativa a un hecho, teoría que encuadra claramente en los conceptos que sobre la confesión se anotaron antes; en todo caso lo importante es que la confesión es realmente un medio de prueba legal.

Por otro lado, de los conceptos de confesión que hemos transcrito, se deriva, según lo dijimos, que se trata del reconocimiento o admisión de un hecho o hechos; pues bien, cabe agregar al respecto que esos hechos deberán siempre ser propios de la parte confesante, es decir, que haya intervenido en el hecho que se pretende probar del que, por ende, tiene conocimiento directo. Dicho de otra forma, los hechos debieron ser realizados por la persona que los declara o admite y, por

extensión, por la persona moral representada, de otra forma sería imposible que produjera efectos jurídicos en su contra. En cuanto al tema, vale la pena transcribir un interesante criterio jurisprudencial y una tesis de nuestro máximo tribunal:

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

Jurisprudencia 30 (Quinta Epoca), pag. 40. Volumen 4a. Sala. Quinta Parte. Apéndice 1917-1975.

CONFESION. 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 los derechos o consecuencias jurídicas que pueden derivarse de esos hechos."

Directo 5883/1955.- Negociación Minera de Santa María de la Paz y Anexas, S.A.- Resuelto el 11 de julio de 1956 por unanimidad de 5 votos.- Ponente el Sr. Mtro. Díaz Infante.- Srio. Lic. Cutberto Chagoya. 4a. Sala, Boletín 1956, pag. 517

Finalmente, para concluir con este apartado, nos referiremos al valor probatorio que representa la confesional en el proceso laboral. Hemos dicho que la prueba recae sobre hechos realizados por el absolvente o que por sus funciones le deban ser conocidos, conforme al artículo 787 in fine de la ley, de lo

contrario, la confesión no hará prueba; ahora bien, para que forme convicción debe ser apreciada en su totalidad, es decir, se debe tomar en cuenta toda la prueba y no sólo una o algunas respuestas desligándolas de las demás, cumpliendo tales requisitos, la confesional hace prueba plena. Al respecto nos permitimos citar otra interesante ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

"PRUEBA CONFESIONAL, APRECIACION DE LA. Si bien es cierto que en principio la confesional puede decidir una controversia y ser bastante para resolverla, haciendo inútil el estudio de otras pruebas, esto sólo es admisible cuando la confesión es expresa, clara y perfectamente referida a los términos de la controversia, de manera que sin lugar a dudas implique el reconocimiento de la acción o de la excepción en su caso; pero cuando una confesión no es suficientemente clara, de manera que necesita ser interpretada y sacar deducciones de lo en ella reconocido, entonces, para obtener la verdad debe relacionarse esta prueba con todas las demás de autos, de tal modo que se establezca una confrontación de todos los datos que aporta la totalidad de todos los elementos de convicción, resolviendo con base en la conclusión general a que se llegue."

Amparo directo 7156/59.- Jogíndar Singh.- Febrero 26 de 1960.

Unanimidad de 4 votos.- Ponente: Mtro. Arturo Martínez Adame.

4a. Sala. Sexta Epoca. Vol. XXXII. Quinta Parte, pag. 66.

2. SUJETOS DE LA CONFESION.

Como ya hemos dicho, la confesional es un medio de prueba, y como todo el que se utiliza para averiguar o demostrar la verdad de las aseveraciones hechas en el juicio, puede ser en base a cosas o personas, en este caso se trata de las personas, las que en este apartado trataremos de identificar.

En principio, la Ley Federal del Trabajo regula dos clases de confesión, a saber: a) la de parte, y b) la de o para hechos propios. La segunda la estudiaremos más adelante, por cuanto a la de parte, primero estableceremos la distinción del vocablo.

Siguiendo a ARELLANO GARCIA, este autor nos dice que: "Es parte en el proceso la persona física o moral que, en relación con el desempeño de la función jurisdiccional, recibirá la dicción del derecho, respecto a la cuestión principal debatida."

(59)

De la anterior definición podemos sacar las siguientes características: a) pueden ser partes las personas físicas o morales, ambas partes podrán concurrir al proceso por medio de representantes, siendo que la moral siempre tendrá que hacerlo así; b) la función jurisdiccional se refiere a la aplicación de la norma general al caso concreto controvertido; c) alguna de las partes puede no haber acudido al proceso, pero de cualquier manera seguirá siendo parte, toda vez que la decisión de la controversia le afectará; d) dicción del derecho, se refiere a

(59) ARELLANO GARCIA, CARLOS.- Teoría General del Proceso, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, p. 174.

la resolución definitiva o sentencia que habrá de dictar el órgano jurisdiccional concediendo o no la razón, total o parcialmente, a las partes; e) pueden ser más de dos partes, es decir, puede ser más de un actor o más de un demandado, y f) la diferencia entre partes y otros sujetos del proceso, es que aquellas son las que recibirán la dicción del derecho respecto de la cuestión principal controvertida.

Establecido lo anterior, vamos ahora a lo que sobre la confesión nos dice nuestra ley, el artículo 786 dispone:

"Art. 786. Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte a absolver posiciones.

"Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo."

Por cuanto a la primera parte del artículo citado, consideramos que se refiere específicamente a personas físicas, situación que no reviste ninguna problemática, pues en este caso es evidente que si tanto el actor como el demandado son personas físicas, son éstas las que personalmente deberán acudir a absolver posiciones, ya que en el caso no se admite el desahogo por representante, es decir, es una cuestión personalísima, sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna, ello conforme a la fracción III del artículo 790

de la ley.

Atentos a lo dispuesto por la segunda parte del artículo transcrito, si las partes en el conflicto, o alguna de ellas, son personas morales, la confesional deberá desahogarse por conducto de su representante legal, mismo que deberá acreditar que está facultado expresamente y de manera especial para absolver posiciones, ello en razón de que es claro que las personas morales no tienen existencia física sino jurídica, en consecuencia, están obligadas a actuar, según lo dijimos antes, por conducto de sus órganos representativos o por aquellos a quienes se les haya delegado tal facultad.

Decimos que pueden ambas partes en conflicto, actora y demandada, ser personas morales, pues recordemos que el patrón puede ser una sociedad mercantil legalmente establecida y la parte trabajadora podría ser un sindicato, también, legalmente constituido; para aclarar lo anterior nos remitimos al artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal:

"Art. 25.- Son personas morales:

"I. La Nación, los Estados y los Municipios;

"II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;

"III. Las sociedades civiles o mercantiles;

"IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución federal;

"V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;

"VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley."

En cuanto a la forma de acreditar la representación legal por parte de quien acuda a absolver posiciones, nos remitimos a lo establecido por el artículo 692 de la ley laboral, que dispone:

"Art. 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

"Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

"1. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de

ser ratificada ante la Junta;

"II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

"III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

"IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato."

Para nuestros objetivos, nos interesan, en particular, las fracciones, II y IV del dispositivo en cita; deriva de la fracción II que el representante legal debe acreditar su carácter con el testimonio notarial respectivo. Al efecto, debemos hacer algunas consideraciones: la persona moral, por su naturaleza, debe mostrar su existencia como ente jurídico y fijar desde su constitución los órganos por los que puede manifestarse para la realización de su objeto social, incluyendo la representación legal, estos órganos pueden ser colegiados

(consejo de administración, v.gr.), o bien, singular, por medio de una persona física (administrador único); pues bien, si el representante legal que acuda al juicio y, en particular, al desahogo de la confesional, lo es en forma delegada, debe acreditar tal carácter con el testimonio notarial respectivo en el que conste, además, que la persona u órgano que le delega la representación tiene facultades legales o estatutarias para ello, dicho de otra forma, al momento de otorgar la representación se debe acreditar la existencia de la persona moral y que quien la otorga está facultado, por ésta, expresamente para ello.

Por lo que hace a la fracción IV, que se refiere a la representación legal de los sindicatos, éstos acreditarán su personalidad, de estar registrada la directiva del sindicato, mediante la certificación del registro de la misma que debe ser extendida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de competencia federal, o por la respectiva Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si es de competencia local. Ahora bien, en caso de que la directiva sindical no esté registrada, el artículo 693 de la propia ley laboral dispone de manera clara, que no requiere comentario adicional, lo siguiente:

"Art. 693. Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior siempre que de los documentos exhibidos lleguen al

convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada."

En cuanto a la segunda clase de confesión que regula la ley, a la que se le ha denominado "para hechos propios", ésta recaerá sobre las personas de los directores, administradores, gerentes y, en general, de los que ejerzan funciones de dirección y administración, tratándose de la parte patronal, si se trata de un sindicato, en el caso de ser la parte trabajadora, en las de los miembros de su directiva, estableciendo como requisito esencial que los hechos a probar sean propios, es decir, que hayan intervenido directamente en tales hechos o que por las funciones que les competan les deban ser conocidos; es evidente que en este caso a tales personas se les debió imputar el o los hechos de que se trata en la demanda o en su contestación, de lo contrario la prueba debe ser desechada.

3. FORMAS DE LA CONFESION.

Existen diversos criterios de clasificación de la confesión, no obstante la mayoría de ellos coinciden en la esencia de cada una de las formas o clases, de ahí que seguiremos la clasificación o criterio del autor RAFAEL DE PINA, por considerarlo el más completo, sin que ello signifique que no atendamos a las opiniones de los otros tratadistas consultados. Así, tenemos que las dos grandes formas, clases o

grupos en que se ha dividido a la confesión son la judicial, y la extrajudicial.

La judicial, que es la más importante para nuestro estudio, es aquella que se rinde dentro del proceso, es decir dentro del juicio, ante el órgano jurisdiccional competente y dando cumplimiento a las formalidades que al efecto establezca la ley.

La confesión extrajudicial, por exclusión y atendiendo a las características de la judicial, será entonces la que se produzca fuera de juicio, sea en conversación, carta o cualquier documento que no haya tenido como fin inicial el de servir de prueba en un juicio sobre el hecho que en última instancia recaerá. Nos dice DE PINA, que también se ha considerado extrajudicial a la confesión hecha ante juez incompetente, opinión con la que no estamos de acuerdo, por lo menos, tratándose del procedimiento laboral, pues debemos recordar que una vez declarada incompetente la autoridad que recibió en principio la respectiva demanda, será nulo todo lo actuado bajo su jurisdicción, salvo el acto de admisión de aquella y la propia declaratoria de incompetencia y, por otro lado, aunque en la misma demanda se narraren hechos perjudiciales para el accionante, éste puede aclarar ante la autoridad competente al inicio del periodo de demanda y excepciones con lo que técnicamente no existe confesión de ningún tipo; a mayor abundamiento, de continuar el proceso sin que se haya promovido la incompetencia por declinatoria con arreglo a la ley o, en su

caso, que la autoridad no se declare incompetente de oficio, entonces las partes han quedado sujetas a su competencia, con lo que la confesión que se produzca ante esa autoridad será, por esa razón, ante una competente, con lo que será judicial.

La confesión judicial, a su vez, se divide en expresa o tácita y espontánea o provocada. Es expresa la confesión producida de manera verbal o por escrito dentro del mismo proceso, es decir, es oral o verbal cuando se rinde en el momento mismo del desahogo de la prueba o cuando de las posiciones articuladas por el oferente se desprenda la aceptación o afirmación de un hecho que al mismo articulante le fue imputado, y será escrita cuando alguna de las partes reconoce como ciertos determinados hechos, casi siempre el demandado al contestar la demanda.

La misma confesión judicial expresa se divide, también, en simple o compleja. La simple es aquella que se produce lisa y llanamente, de forma terminante, clara y sin condición, afirmando la veracidad del hecho; es compleja o calificada, cuando se condiciona la afirmación a otro hecho, que se añaden condicionantes o circunstancias que pueden limitar los efectos probatorios intentados por la parte contraria. La calificada ha sido clasificada, a su vez, en divisible e indivisible, siendo la primera aquella que, no obstante las circunstancias adicionadas, se considera que es simple, toda vez que la adición se puede separar del hecho a probar, a menos que el absolvente

pruebe la modificación, y es indivisible cuando la modificación no se puede separar del hecho, salvo que el articulante pruebe su falsedad.

Es confesión tácita, llamada también ficta, cuando en virtud de disposiciones legales, se tiene por confeso al absolvente, porque no compareciere al desahogo de la prueba, se negare a contestar o lo hiciere con evasivas, pudiendo agregar el caso a que se refiere la última parte del artículo 879 de la ley, en que al demandado se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo por no comparecer a la etapa de demanda y excepciones, casos en que se trata de presunciones "juris tantum", pero también existe una presunción "jure et de jure", a la que se refiere la fracción IV del artículo 878, que tendrá por admitidos los hechos sobre los que no se conteste o se haga con evasivas si no se suscita controversia respecto de tales hechos, sin que se admita prueba en contrario. Al respecto nos permitimos transcribir un interesante criterio de nuestro máximo tribunal:

"CONFESION FICTA. La confesión ficta, producida tanto por la falta de contestación a la demanda, cuanto por no haber comparecido a absolver posiciones, constituye sólo una presunción que admite prueba en contrario."

Jurisprudencia 124 (Sexta Epoca), pag. 363. Volumen 3a. Sala. Cuarta Parte. Apéndice 1917-1975.

Se denomina confesión espontánea a la hecha por las partes en sus escritos de demanda y contestación, dice la ley en su artículo 794 que son las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio; es confesión provocada la que se produce por el llamamiento a ello del órgano jurisdiccional; es decir, se ofrece la prueba por la parte contraria y, en consecuencia, el absolvente fue citado al efecto por la Junta.

No podemos soslayar las confesionales de parte y para hechos propios a las que ya nos referimos anteriormente, sólo resta mencionar la confesional por exhorto, regulada por el artículo 791, misma que se desahoga de esta forma cuando el absolvente reside fuera del lugar en que surte efectos la competencia territorial de la Junta del conocimiento.

4. EL ACUERDO DE ADMISION, SU NOTIFICACION Y EL APERCIBIMIENTO.

En este apartado analizaremos, básicamente, la regulación legal de este medio de prueba, desde su ofrecimiento hasta su desahogo. Dicha regulación esta contemplada por la Sección Segunda del Capítulo XII del Título Décimocuarto de la Ley Federal del Trabajo.

a) Ofrecimiento de pruebas. Este es el importante acto procesal en que las partes ponen a disposición del órgano jurisdiccional los elementos de prueba con que pretenden

comprobar los hechos constitutivos de su acción o, en su caso, de sus defensas y excepciones. Hablando de la confesional, es la petición formal que hace la parte oferente de que se cite a su contraparte o a la que se le imputaron hechos propios, a efecto de que concurran a absolver las posiciones que les serán articuladas. Son requisitos del ofrecimiento, los siguientes:

I. Se propondrá en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, oral o verbalmente, después de cerrada la etapa sólo se podrá ofrecer si se trata de hechos supervenientes.

II. Debe referirse a los hechos controvertidos si no han sido confesados o admitidos por las partes.

III. Si se trata de persona moral, bastará con solicitar que se le cite a que concurra a absolver posiciones por conducto de quien tenga la representación legal, persona física que deberá acreditar tal carácter; en el caso de ser para hechos propios, es necesario proporcionar el nombre y cargo que ostentaba el absolvente en el momento en que ocurrieron los hechos que se le atribuyen, y si el que habrá de declarar tiene su residencia fuera del lugar en que se encuentra la Junta, se debe solicitar se gire exhorto a la autoridad competente del lugar en que aquel tiene su residencia a fin de que ante esa autoridad se desahogue la prueba, debiendo acompañar al ofrecimiento el respectivo pliego de posiciones en sobre cerrado.

IV. Se debe relacionar la prueba con los hechos controvertidos que se pretenden probar.

b) Acuerdo de admisión. Este es la resolución en que la Junta decide qué pruebas de las ofrecidas son admitidas y cuáles rechazadas, determinando la preparación de las que requieran desahogo y las fechas en que éste se habrá de llevar a cabo. En el caso concreto a fin de que se admita legalmente la confesional, la Junta debe tomar en cuenta las siguientes reglas:

I. Que la prueba se refiera a las partes o a quien se le imputaron hechos propios.

II. Que la prueba esté relacionada con los hechos controvertidos, es decir, no a los admitidos o confesados, pues resultaría ociosa e irrelevante.

III. Que se haya acompañado de los elementos necesarios para su desahogo, como son nombres, domicilios y categorías de los absolventes si es para hechos propios, a fin de que se les pueda citar y, si se trata de la que se desahoga por exhorto, que se hubiere exhibido el pliego de posiciones.

IV. Que el ofrecimiento se haya hecho oportunamente, es decir, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una vez que la Junta se ha cerciorado de que fueron cubiertos estos requisitos, dictará el acuerdo respectivo en que decretará:

I. La aceptación de la prueba, en su caso, señalando día y hora para su desahogo.

II. Ordenará se cite a los absolventes a fin de que concurran personalmente en la fecha y hora señalada. Si se trata de persona moral la citará por conducto de su apoderado, si es para hechos propios ordenará la citación personal en el domicilio proporcionado por el oferente.

III. Si la prueba debe desahogarse por exhorto, se ordenará librarlo a la autoridad respectiva acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado, del que sacará una copia que debe guardarse en el secreto de la Junta.

IV. La orden de citación a los absolventes será con los respectivos apercibimientos.

c) Notificación. Esta es un medio de comunicación procesal, consistente en el acto mediante el cual, de acuerdo con las formalidades legales establecidas, se hace del conocimiento de las partes o del tercero que se requiere para que cumpla un acto procesal, de las providencias judiciales dictadas en un proceso.

En el caso que nos ocupa, se refiere a la notificación del acuerdo por el que la Junta cita a los absolventes a fin de que concurran el día y hora señalados a la audiencia de desahogo de pruebas, en particular la confesional.

La fracción VI del artículo 742 de la Ley Federal del Trabajo, establece que se debe hacer personalmente la notificación del auto que cita a absolver posiciones. En el caso que sean las partes quienes deban ser citadas, las que hayan comparecido a la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, quedarán citadas al momento de cerrarse dicha etapa, no obstante que hayan concurrido por conducto de sus apoderados; si solo acudió a este periodo una de las partes, la contraria habrá de ser citada en el domicilio señalado en autos, y si se trata de hechos propios o por exhorto en el domicilio que se proporcionó con el ofrecimiento de la prueba.

Cuando se deba hacer la notificación en el domicilio del absolvente, el actuario que realiza esta actividad tiene la obligación de cerciorarse de que la persona por notificar habita, trabaja o tiene su domicilio en el lugar señalado en autos; si está presente el buscado o su representante, dado el caso, el actuario le notificará la resolución con la entrega de una copia, asegurándose de que efectivamente el representante lo es; si no encuentra el actuario a la persona a quien deba notificar o a su representante, debe dejarle citatorio con la persona que lo atendió para que lo espere al día siguiente a una

hora determinada; si al asistir el actuario y no obstante el citatorio no está presente el interesado o su representante, la notificación se entenderá con cualquier persona que se encuentre en la casa o local, pero si estuviere cerrado, fijará una copia de la resolución en la puerta cerrada, y si la persona con quien se entiende la diligencia se negare a recibir la notificación, el actuario la hará por instructivo que fijará en la puerta, anexando copia de la resolución. El actuario, en cualquier caso, está obligado a asentar su razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye (art. 743).

d) **Apercibimiento.** En la acepción que interesa a nuestro estudio, "... el apercibimiento es la advertencia o conminación que la autoridad hace a determinada persona, de las consecuencias desfavorables que podrá acarrearle la realización de ciertos actos u omisiones." (60)

Luego entonces, el apercibimiento al absolvente es la advertencia que le hace la Junta de que si no concurre el día y hora señalado para el desahogo de la prueba, se le tendrá por confeso de las posiciones que le sean articuladas y que hayan sido previamente calificadas de legales (arts. 788 y 789); también se le apercibirá y se le tendrá por confeso, si en el momento del desahogo se niega a responder o lo hace con evasivas (art. 790-VII).

(60) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1985, T. I.

e) Desahogo. En el desahogo de la prueba se deben observar las siguientes reglas:

I. La persona que se presente a absolver posiciones debe identificarse fehacientemente o ser reconocida con amplitud por la contraria, si se trata de representante de persona moral deberá acreditar que tiene facultades suficientes al efecto.

II. Las posiciones se formularán libremente, deben ser claras y concretas y referirse a los hechos controvertidos. Las posiciones son preguntas que implican la afirmación de un hecho, siendo que la respuesta debe ser necesariamente afirmativa o negativa, pudiendo agregar una explicación complementaria; las posiciones no deben ser insidiosas o inútiles, es decir, que no tiendan a ofuscar la inteligencia del que responde o que no estén relacionadas con los hechos controvertidos, de lo contrario la Junta debe desecharlas fundando su resolución.

III. El absolvente responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna, tampoco podrá hacer uso de borrador de respuestas, sólo se le permitirá consultar simples notas o apuntes si la Junta los considera necesarios para auxiliar su memoria.

IV. Las posiciones se pueden formular por escrito u oralmente, en el primer caso el escrito se agregará a los autos después de haber sido firmado por articulante y absolvente, en

el segundo caso se harán constar textualmente en el acta respectiva, así como las respuestas.

V. Las posiciones serán calificadas previamente y si no reúnen los requisitos a que se refiere la fracción II del artículo 790 de la ley, serán desechadas con el fundamento respectivo.

5. LA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS.

Es este un medio de prueba que representa una modalidad muy especial de la confesional, cuyo fundamento es la condición excepcional que tiene toda persona moral, que por sí misma no pudo haber realizado los hechos generadores del conflicto, es decir, tales hechos serán realizados o producidos por una persona física, de ahí que, previendo esta circunstancia, la Ley Federal del Trabajo regula, permite y requiere de la intervención de tal persona física para que acuda a la Junta a declarar, vía la confesión, sobre los hechos que le son propios y que le fueron atribuidos en la demanda o su contestación. Al respecto la ley establece lo siguiente:

"Art. 787. Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los

sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios, y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos."

Luego entonces, esta modalidad es una importante característica de la prueba, propia del proceso laboral, pues como excepción a la regla general, permite que se admitan confesiones de personas que no son, en sentido estricto, parte de la controversia en el proceso, y es tan especial, que con esta forma de confesión, la declaración rendida no afecta en lo personal al confesante, sino a la empresa o establecimiento para el que presta sus servicios y en su caso, al sindicato del que forma parte.

El absolvente para hechos propios debe ser representante de la empresa o establecimiento para el que presta sus servicios, cuya condición esencial es que ejerza actos de dirección o administración, ello en términos del artículo 11 de la ley, que nos dice:

"Art. 11. Los directores, administradores, gerentes 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."

Es decir, la persona que sea propuesta para absolver posiciones para hechos propios debe reunir los requisitos de ser representante del patrón en los términos a que se refiere el artículo 11 transcrito o, en su caso, ser miembro de la directiva del sindicato, ello es obvio que en el momento en que sucedieron los hechos, además de que le sean propios los hechos de que se trata, que hayan intervenido en ellos, o que en razón de sus funciones le deban ser conocidos.

Comentario adicional merece el hecho de que esta disposición permite a los trabajadores, con fines impropios, atribuir en su demanda a los más altos directivos de las empresas hechos relacionados con los despidos, sin que hayan intervenido y, en ocasiones, ni siquiera tengan conocimiento de tales hechos, sin soslayar que en las grandes empresas esos altos directivos hasta desconocen el nombre de ese trabajador o que, incluso, que hubiere trabajado para la empresa. Lo anterior tiene el objeto de que el alto directivo, por las múltiples ocupaciones que es evidente le sean propias, se abstenga de acudir a desahogar la prueba a su cargo, con lo que se pueden obtener cualquiera de dos importantes cosas para el trabajador: una de ellas que, para evitar acudir a la diligencia, ese funcionario ordene se llegue a un acuerdo con el trabajador, transacción que generalmente resulta con buenos dividendos para dicho trabajador, y la otra consecuencia es que no acuda el absolvente al desahogo de la prueba y que, entonces, se haga efectivo el apercibimiento que le fuera decretado, declarándolo

confeso de aquellas posiciones que fueron calificadas de legales.

Pero un problema serio en cuanto a este medio de prueba radica en el hecho de que, al momento de ofrecerse, el absolvente ya no labore para la empresa o establecimiento, y, aunque la ley no lo estipule, por analogía, el dirigente sindical haya dejado de serlo. En tal caso, previa comprobación del hecho, carga que corresponde al patrón o al sindicato, según sea el caso, el oferente será requerido para que proporcione el domicilio en que deba ser citado el absolvente, si lo ignora, debe hacerlo del conocimiento de la Junta para que ésta pueda solicitar a la empresa o sindicato proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

En el supuesto referido, la Junta debe ordenar se notifique personalmente al absolvente en su domicilio, y de no concurrir el día y hora señalados se le hará presentar por la policía; evidencía lo anterior que esta prueba necesariamente se debe desahogar, con lo que se siguen algunas de las reglas de la prueba testimonial. Ahora bien, por la obligatoriedad del desahogo de la prueba, es claro que no se podrá declarar confeso al absolvente por inasistencia, cuestión que es de toda justicia pues al ya no depender del patrón o sindicato, éstos no tienen porque verse afectados por su inasistencia, es decir, ya no existe obligación de uno para con otro.

Estimamos que se deben seguir las mismas reglas si se da el caso de que al momento de pretender notificar al absolvente en el domicilio de la empresa o sindicato, ya no preste sus servicios y, en última instancia, previa comprobación del hecho, si ello ocurre en la fecha en que deba desahogarse la diligencia, no obstante que se le haya notificado cuando aun prestaba servicios.

Vamos más allá, en el supuesto de que haya sido aportado el último domicilio particular del absolvente, y al pretender notificarle ya no habita en el lugar, en tal caso consideramos que debe darse vista al oferente para que manifieste lo que a sus intereses convenga, y si no obstante lo anterior no se proporciona nuevo domicilio, resultando, por tanto, imposible su localización, es nuestro criterio que la Junta debe desestimar esta prueba por su, también, imposible realización, fundada la determinación en la falta de elementos necesarios para su desahogo.

El problema más serio al respecto, se presenta cuando el que ha de absolver posiciones para hechos propios dejó de prestar sus servicios bajo circunstancias conflictivas o incómodas, que le pueden mover al ánimo de venganza e incurrir en declaraciones que resultarían interesadamente adversas a la parte para la que prestaba sus servicios. Es común en estos casos, que en el desahogo de la prueba el confesante conteste alegremente a las posiciones con una afirmación rotunda, sea o

no cierto, lo que evidentemente no haría de continuar su relación laboral. Referente a las consideraciones anteriores, transcribiremos enseguida unas importantísimas tesis de la Suprema Corte:

"CONFESIONAL DEL EMPLEADO DE LA EMPRESA CUANDO NO DESEMPEÑA YA EL CARGO EN RELACION CON EL CUAL SE OFRECE LA PRUEBA, IMPROCEDENCIA DE LA. Es improcedente la confesional a cargo del empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración, si al ofrecerse o desahogarse la prueba, no desempeña ya dicho cargo, por lo tanto no debe declarársele fictamente confeso, pues sólo puede considerarse como prueba testimonial la que se ofrezca con el objeto de obtener su declaración."

Amparo directo 82/76, Petróleos Mexicanos, 11 de junio de 1976. unanimidad de 4 votos. Ponente: Jorge Saracho Alvarez. Secretaria: Alfonsina Bertha Navarro Hidalgo.

Precedente: Amparo directo 5090/67, Ferrocarriles Nacionales de México, 3 de octubre de 1969. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Manuel Yañez. Informe 1976, Cuarta Sala, pag. 13.

"PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. El hecho de que el absolvente ya no labora en la empresa, no faculta a la Junta para cambiar su naturaleza a prueba testimonial."

Amparo directo 385/89, Crescencio Gómez Reyes y coagr., 6 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Raul Solís. Secretaria: María del Rocio F. Ortega Gómez. Informe 1989,

Tercera Parte, Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito.
pag. 535.

Salta a la vista la aparente contradicción entre ambas tesis, sin embargo, fundamentalmente estamos de acuerdo con las dos, pues la Ley Federal del Trabajo, efectivamente, no faculta a las Juntas a cambiar la naturaleza de esta prueba de confesional a la de testimonial; por la misma razón es que apoyamos la primera tesis y estimamos que, con las reformas adecuadas a la ley, dicha prueba debería seguir en lo conducente las reglas del testimonio singular, considerándolo de calidad, cuando se den las circunstancias de que hemos venido hablando, es decir, cuando el absolvente para hechos propios ya no labore para la empresa, establecimiento o sindicato, al momento de desahogarse la prueba. Con dicho cambio, ambas partes podrían interrogar libremente a la persona propuesta, lo que incluye preguntas del oferente y repreguntas de la parte contraria, con ello esta última podrá invocar y demostrar los motivos de tacha que invaliden la declaración, de lo contrario se le deja en estado de indefensión, no obstante el apercebimiento al declarante de conducirse con verdad al inicio de la diligencia, pues, como ya dijimos, el declarante puede acudir con ánimos interesados hacia su oferente y contrarios a su antiguo patrón si la ruptura de su relación laboral fue conflictiva, caso que es muy frecuente. Lo anterior, en el entendido de que la Junta tendría la libertad de apreciar los resultados de la prueba atendiendo a las circunstancias que concurran en el caso

concreto y con ello justificar y fundamentar el valor y alcance que le reconozcan.

Atentos a lo expuesto, consideramos que por un simple principio de equidad y equilibrio en la relación procesal, debe reformarse la Ley Federal del Trabajo en su artículo 793, derogando su segundo párrafo y agregando otro para quedar como sigue:

"Son aplicables al desahogo de esta prueba, en lo conducente y atendiendo a las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, los artículos 814, 815, fracción V, VI y VIII, y 818 al 820 de esta Ley."

Con la adición del párrafo anterior al artículo 793, derogando el actual segundo párrafo, estará facultada la Junta, ahora sí, para darle a esta prueba el tratamiento de un testimonio singular de calidad, con lo que, en todo caso, se asegura que el órgano jurisdiccional esté en posibilidad de allegarse los elementos de convicción que requiere para llegar a un mayor conocimiento de la verdad real.

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

Primera. El derecho procesal del trabajo surge en México, como una rama novedosa y distinta de las demás del derecho procesal, a consecuencia del movimiento revolucionario de 1910 que concluyó con la Carta Magna de 1917, expresado en su artículo 123.

Segunda. Como un derecho que desarrolla principios y procedimientos protectores de sectores socialmente débiles, el derecho procesal se ubica en el nuevo campo jurídico denominado derecho social.

Tercera. La Ley Federal del trabajo regula, en su parte procesal, conflictos individuales y colectivos, mismos que a su vez pueden ser de naturaleza jurídica o económica; bajo las reglas del procedimiento ordinario se desarrollan los conflictos individuales, sean de naturaleza jurídica o económica y los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, los conflictos colectivos de naturaleza económica se desarrollan bajo el capítulo especial que al efecto establece la ley.

Cuarta. La ley Federal del Trabajo distribuye la carga de la prueba en atención a que, objetivamente, quien tiene la obligación de conservar los documentos referentes a las condiciones de trabajo, y puede contar con los medios y elementos necesarios al efecto, es precisamente el patrón, de

ahí que pone a su cargo la necesidad de justificar o probar los hechos específicos que detalla el artículo 784, dispositivo que también establece para el patrón una carga probatoria genérica, por la que está obligado a exhibir en juicio, si la Junta lo requiere, los documentos que la legislación en general le obliga a conservar.

Quinta. Atendiendo a la significación amplia del vocablo documento, dentro de la regulación de la prueba documental debe considerarse a todo objeto representativo que intencionalmente reproduce el dato que se pretende probar y no sólo a los que contengan algo escrito, entre esos objetos se pueden considerar las fotografías, las cintas de audio y video, los elementos computarizados, etc.

Sexta. Las tachas a los testigos van dirigidas a determinar la situación particular del testigo respecto de las partes, tendiente a demostrar su parcialidad y, en consecuencia, la ineficacia de sus declaraciones.

Séptima. La instrumental de actuaciones, aunque la ley la considera así, no es un verdadero medio de prueba, pues no obstante que no sea ofrecida como tal, todo juzgador al resolver tiene la obligación de estudiar el conjunto de actuaciones que obren en el expediente formado con motivo del juicio.

Octava. Para la valoración de las pruebas en el

procedimiento laboral, se sigue el sistema de la libre apreciación en conciencia, con la salvedad de que se debe realizar el estudio pormenorizado de todas y cada una de las rendidas en juicio, expresando las razones por las que se les conceda o niegue valor probatorio.

Novena. Tradicionalmente se ha considerado a la confesional como la más importante de las pruebas, la reina de ellas, por la eficacia que representaba en la producción de sus resultados, pero en la actualidad ha perdido esa relevancia, toda vez que las partes anteponen su interés personal al del descubrimiento de la verdad .

Décima. Es característica principal de la prueba confesional, de producir los resultados esperados por su oferente, que siempre afectará al interés del adversario, salvo el caso excepcional que regula la Ley Federal del Trabajo de la confesional para hechos propios, en que el afectado no es parte, sino que su declaración produce consecuencias contrarias a los intereses de la empresa o establecimiento en que presta o prestó sus servicios y, en su caso, del sindicato al que pertenece o perteneció.

Décimaprimerá. En los casos en que el absolvente para hechos propios ya no labore al momento de desahogarse la prueba, para la empresa o establecimiento para el que prestaba sus servicios o para el sindicato del cual era dirigente, es

necesario cambiar la naturaleza de la misma de confesional a la de testimonio singular de calidad. Ello en razón de que la ruptura de la relación laboral pudo haber sido conflictiva y, en consecuencia, el ánimo del absolvente sea encontrado y su declaración, entonces, resultará interesadamente adversa para la parte a la que prestaba sus servicios.

Décimasegunda. En virtud de las circunstancias apuntadas en la conclusión anterior, debe reformarse, y así se propone, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 793, derogando en su totalidad el segundo párrafo para adicionar otro, con el que dicho dispositivo quedaría como sigue:

"Art. 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios, ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.

"Son aplicables al desahogo de esta prueba, en lo conducente y atendiendo a las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, los artículos 814, 815, fracciones V, VI y

VIII, y 818 al 820 de esta Ley."

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

ARELLANO GARCIA, CARLOS

Teoría General del Proceso,
Editorial Porrúa, S.A., México,
1980.

BECCERA BAUTISTA, JOSE

El Proceso Civil en México,
Editorial Porrúa, S.A., 7a.
Edición, México, 1979.

BENSUSAN, GRACIELA, et al.

El Derecho Laboral, Siglo
Veintiuno Editores, S.A. de
C.V., México, 1985.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL

La Carga de la Prueba en el
Derecho del Trabajo, Cárdenas
Editor y Distribuidor, 2a.
Edición, México, 1976.

BERMUDEZ CISNEROS, MIGUEL

Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,
2a. Edición, México, 1989.

BORREL NAVARRO, MIGUEL

Análisis Práctico y
Jurisprudencial del Derecho
Mexicano del Trabajo,

Publicaciones Administrativas y
Contables, S.A., México, 1989.

BUEN L., NESTOR DE

Derecho del Trabajo, Editorial
Porrúa, S.A., Tomo I, 2a.
Edición, México, 1977.

BUEN L., NESTOR DE

La Reforma del Proceso Laboral,
Editorial Porrúa, S.A., 2a.
Edición, México, 1983.

BUEN L., NESTOR DE

Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Porrúa, S.A., México,
1988.

**CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE Y
PIÑA, RAFAEL DE**

Derecho Procesal Civil,
Editorial Porrúa, S.A. 5a.
Edición, México.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR, et al.

Nueva Ley Federal del Trabajo
Tematizada y Sistematizada,
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,
19a. Edición, México, 1986.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.

Elementos de Derecho Procesal
del Trabajo, Editorial Esfinge,
S.A., de C.V., México, 1989.

CLIMENT BELTRAN, JUAN B.

**Ley Federal del Trabajo,
Comentarios y Jurisprudencia,
Editorial Esfinge, S.A. de C.V.,
7a. Edición, México, 1993.**

DIAS DE LEON, MARCO ANTONIO

**La Prueba en el Proceso Laboral,
Editorial Porrúa, S.A., Tomo II,
México, 1990.**

GOMEZ LARA, CIPRIANO

**Teoría General del Proceso,
Universidad Nacional Autónoma de
México, 6a. Edición, México,
1983.**

GOMEZ LARA, CIPRIANO

**Derecho Procesal Civil,
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,
México, 1984.**

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
JURIDICAS**

**Diccionario Jurídico Mexicano,
Universidad Nacional Autónoma de
México, Editorial Porrúa, S.A.,
8 Tomos, México, 1985.**

**PARTIDO REVOLUCIONARIO
INSTITUCIONAL**

**Constitución Política de los
Estados Unidos Mexicanos, 1917,
Reproducción Facsimilar del
Texto Original, PRI, México,
1981.**

PINA, RAFAEL DE

Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Ediciones Botas, México, 1952.

PINA, RAFAEL DE

Tratado de las Pruebas Civiles, revisado y actualizado por Rafael de Pina Vara, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1975.

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Manual de Derecho del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2a. Edición, México, 1979.

RADBRUCH, GUSTAVO

Introducción a la Ciencia del Derecho, Madrid, 1930.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO

La Prueba en el Procedimiento Laboral, Publicaciones Administrativas y Contrables, S.A., 2a. Edición, México 1980.

RAMIREZ FONSECA, FRANCISCO

La Prueba en el Procedimiento
Laboral, Publicaciones
Administrativas y Contables,
S.A., 7a. Edición, México, 1988.

ROSS GAMEZ, FRANCISCO

Derecho Procesal del Trabajo,
Cárdenas Editor y Distribuidor,
Tijuana, B.C., 1986.

**SELECCIONES DEL READER'S
DIGEST**

Gran Diccionario Enciclopédico
Ilustrado, Reader's Digest
México, S.A., 12 Tomos, 13a.
Edición, México, 1980.

**TEMA SUCK, RAFAEL Y
MORALES S., HUGO ITALO**

Derecho Procesal del Trabajo,
Editorial Trillas, S.A. de C.V.,
México, 1987.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1978.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo, Editorial Porrúa, S.A.,
México, 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1982.

TRUEBA URBINA, ALBERTO

Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 6a. Edición, México, 1981.

L E G I S L A C I O N

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Ley Federal del Trabajo de 1931

Ley Federal del Trabajo de 1970

Ley Federal del Trabajo con las reformas vigentes a partir de mayo de 1980

Ley de Amparo

Código Federal de Procedimientos Civiles

Código Fiscal de la Federación

Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal.

I N D I C E

INTRODUCCION

C A P I T U L O I

EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. Evolución del Derecho Procesal del Trabajo en México	1
2. Naturaleza jurídica	9
3. Fuentes	17
4. Principios rectores.	24

C A P I T U L O II

FASES DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

1. Presentación de la demanda	31
2. Conciliación	45
3. Demanda y excepciones	50
4. Ofrecimiento y admisión de pruebas	59
5. Resolución	63

C A P I T U L O III

LA PRUEBA

1. Generalidades y concepto	69
2. La carga de la prueba	78
3. Las pruebas en particular	87
4. Sistemas de valoración de las pruebas	102

C A P I T U L O IV

LA CONFESIONAL

1. Antecedentes históricos	108
2. Sujetos de la confesión	116
3. Formas de la confesión	123
4. El acuerdo de admisión, su notificación y apercibimiento . .	127
5. La confesional para hechos propios	134

CONCLUSIONES	142
------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	147
------------------------	-----

INDICE	153
------------------	-----