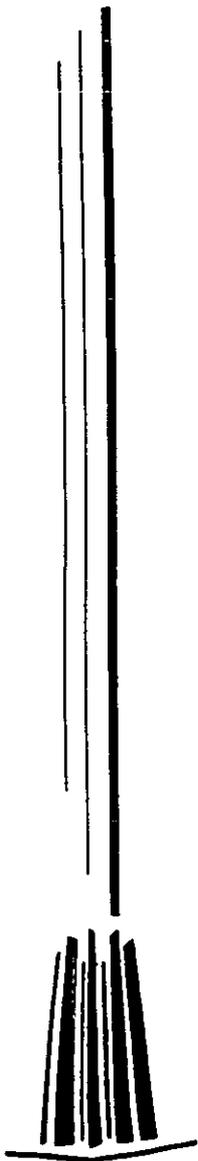


423

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON



"LA PRUEBA CONFESIONAL, IDONEIDAD
CON APEGO A LA LITIS PLANTEADA".

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

7934

ASESOR:
LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES

GRACIAS POR EL APOYO QUE
SIEMPRE Y EN TODO MOMENTO
ME HAN BRINDADO, SOBRE TODO
POR CREER EN MI.

A MI ESPOSA

POR EL RESPALDO INCONDICIONAL
PARA TERMINAR EL PRESENTE TRABAJO
CON EL CUAL CULMINO UNA ETAPA DE MI
VIDA PROFESIONAL.

A MIS HIJAS

ALEJANDRA Y ESTEFANÍA, POR QUE
SON EL MOTIVO QUE ME IMPULSO
HA TERMINAR EL PRESENTE TRABAJO.

A MIS HERMANOS

PATI, NORMA, LETI, LUIS Y JORGE
PORQUE SIEMPRE Y EN TODO MOMENTO
HAN CREEIDO EN MI Y ME HAN APOYADO
SIN CONDICION ALGUNA.

A MIS AMIGOS

A TODOS AQUELLOS QUE ME AYUDARON
A TERMINAR ESTE TRABAJO. GRACIAS A
TODOS, ESPECIALMENTE A ILIS Y POLO.

A EL LIC. EDUARDO HERRERA CARRANZA

POR EL APOYO QUE EN TODO MOMENTO
ME BRINDO HASTA LA CULMINACIÓN DEL
PRESENTE TRABAJO DE TESIS.

**GRACIAS LA U.N.A.M, A LA E.N.E.P. ARAGON
Y A TODOS LOS MAESTROS QUE ME BRINDARON
SUS CONOCIMIENTOS Y QUE CONTRIBUYERON
EN MI FORMACIÓN PROFESIONAL.**

I N D I C E

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

	Pag.
I.1.- CONSTITUCION DE 1917.	1
a).- LEY DE 1931.	18
b).- LEY DE 1970.	23
c).- REFORMAS DE 1980.	27
I.2.- AUTONOMIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTE EL DERECHO COMUN.	29
I.3.- DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO	
a).- DEFINICIÓN DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	33
b).- CONTENIDO DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	39
c).- RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO.	41

C A P I T U L O II.

PROCESO EN GENERAL

II.1.- CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO	45
a).- EL PROCESO LABORAL EN PARTICULAR	52

II.2.- LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL.	54
a).- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.	61
b).- PROCEDIMIENTO ESPECIAL.	82
c).- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.	84
II.3.- LA PRUEBA EN GENERAL.	
a).- CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA PRUEBA.	86
b).- OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA.	88
C A P I T U L O III.	
LA CONFESIONAL	
	92
III.1.- CLASES DE CONFESION.	
a).- CONFESIÓN EXPRESA.	96
b).- CONFESIÓN PURA Y SIMPLE.	97
c).- CONFESIÓN DE HECHOS PROPIOS.	98
III.2.- FORMA Y CONTENIDO DE LAS POSICIONES.	101
III.3.- VALOR DE LA CONFESION.	105
III.4.- ANALISIS DEL ARTICULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	107
III.5.- DERECHOS DEL CONFESANTE.	109
CONCLUSIONES	114
BIBLIOGRAFÍA	116

INTRODUCCION.

La presente investigación nace de la inquietud de los juicios laborales que se promueven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que respecta al desahogo de las pruebas y especial al de la Prueba Confesional, toda vez que no se apega a lo establecido por la Ley Federal del trabajo, es decir, las posiciones que se articulan no tienen relación con la litis planteada, es decir la con la fijación de la litis, con los hechos controvertidos, que no sean insidiosas, ya que en la practica se deja a la libre voluntad de las partes (actor y demandado) el desahogo de la misma, en otras palabras se formulan con malicia en la forma de proponerlas, tratando de obtener la declaración respecto de hechos distintos; o pretender que la persona declare saber hechos que precisamente está negando conocer.

Atento a lo anterior, se deja en un total estado de indefensión al Confesante, máxime que no puede estar auxiliado de abogado alguno.

Por la antes señalado, es necesario que las posiciones al momento del desahogo de la prueba confesional se apegue a la litis planteada o fijada por la autoridad, a hechos controvertidos, así como a la forma de excepcionarse, con el animo de que el desahogo de la prueba confesional se apegue a lo que la ley establece.

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.1 CONSTITUCION DE 1917.

Para poder hacer el estudio de cualquier fenómeno de orden social, siempre es necesario tomar en consideración los acontecimientos del pasado, la historia se escribe día con día y ésta va formando parte integral de una nación, estos elementos nos ayudaran a tener una mejor visión del presente y del futuro, en este capítulo se hará un breve resumen de lo que ha sido el derecho laboral en nuestro país.

La industria formó los cimientos en el desarrollo económico, político y social en México, existían varios ramos como son la producción de aguardiente, platerías, sombrerías, las curtidoras, talabarterías, zapaterías, madererías, la industria de la construcción, mueblerías, jugueterías, etc.

En el siglo XIII, no se tenían cifras exactas de los obreros que prestaban sus servicios en estas grandes industrias, pero cabe destacar que éstos al sentirse segregados y al formar parte de una clase esencialmente baja se encontraban muy unidos.

“En la ciudad de México se llegó a ocupar en las fabricas a mas de 3 mil operarios fue en esta agrupación de obreros donde se dejó sentir ya el espíritu de solidaridad por haberse aumentado el trabajo; hubo una especie de huelga, y esto ocurrió bajo el virreinato de Don Martín Mayorga, dice el informe del Consulado de México, de 2 de abril de 1788, que se hizo un corto aumento en el trabajo y al instante que se les propuso, en la mañana, levantaron el grito y se fueron saliendo todos, enderezándose al Palacio, y como es larga la distancia, se les fueron agregando una porción de hombres de la misma clase.

Entro esta muchedumbre en el Palacio sin respetar la guardia... y habiendo oído el mismo virrey este extraordinario ruido..., determinó con prudencia el darle al pueblo un oficio, para que el administrador de la fábrica no hiciese novedad y con esta cosa además de que apaciguase esta multitud, levantó el papel como un triunfo y se tuvo por conveniente disimular una acción tan ruidosa y expuesta.”(1)

A pesar de lo ordenado en las leyes de indias, ordenanzas y cédulas, no se respetó ningún derecho de la clase obrera, En 1767, los trabajadores de las minas de San Luis Potosí y de Real del Monte, se registraron violentas protestas contra los propietarios de las fincas, por el abuso en los jornales, el tiempo de trabajo y las condiciones serviles de los peones, obreros y demás operarios.

La esclavitud y los trabajos forzados persistieron en mil formas abiertas y simuladas, y especialmente en los obrajes, los obrajeros eran tratados como bestias , un ejemplo muy claro es el aseveramiento de Humboldt:

“Sorprende desagradablemente al viajero que visita aquellos talleres no sólo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del local y el maltrato que se da a los trabajadores hombres libres y de color...están confundidos con presidiarios que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal. Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados.

Cada taller parece más bien una oscura cárcel; las puertas, que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de la casa, los que son casados, solo los domingos pueden ver a su familia.

Todos son castigados, irremisiblemente, si cometen la menor falta contra el orden establecido en la fabrica.” (2)

(1) De la Cerda Silva, Roberto, El Movimiento Obrero en México, México 1961, p. 35.

(2) De Humboldt, Alejandro, Ensayo Político Sobre el Reino de la Nueva España, p. 393.

Es deprimente la situación en que se encontraban los obreros, la esclavitud no se distinguía mucho con la figura de la clase trabajadora, en todas las ramas de la industria se observaba el mismo trato.

“La situación de los trabajadores era igual en las diversas actividades económicas, en el campo, la minería, el comercio, el transporte... Los indios primero en la encomienda y después con la aplicación del cuatequil, institución de trabajo obligatorio arraigada desde el siglo XVI, fueron reclutados para la prestación de trabajos forzosos a la iglesia, a los colonos y a las autoridades y sujetos por deudas al cultivo de la tierra de los hacendados, donde servían a base de reducidos salarios y agobiantes quehaceres.”

El indígena sufría de discriminación, las leyes de la Nueva España no favorecía mucho a esta raza. Se hacían diferencias en el goce de derechos, originándose por otro lado, la clase privilegiada que vivía en la opulencia, todos los recursos eran trasladados a España dejando a nuestro país en la miseria, así como a sus habitantes.

Como era de suponerse los indígenas, mestizos, obreros y en general las clases no beneficiadas, estallaron ante la impotencia del mal trato, por los grandes empresarios y gobernantes españoles se incitaron una serie de rebeliones y acontecimientos violentos que culminaron con la revolución de independencia en 1810.

“Al inicio de la revolución, cuando se dictan las normas de trabajo, la estructura económica corresponde a un país eminentemente agrícola, en condiciones de una grave crisis, incrementada por el movimiento armado, con una economía minera en decadencia, un comercio interno casi nulo y una industria deplorable, esa es la situación en el que nace el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En aquella época, el estado mexicano contemplaba al fenómeno económico como un problema ajeno a sus atribuciones. en realidad desempeñaba fundamentalmente, sólo el papel de árbitro, quizá interesado y parcial en favor de los trabajadores, en las relaciones obrero patronales.”

Al principio de los años 40s, el juego de los instrumentos jurídicos que el genio del presidente Calles creó y las enérgicas medidas del presidente Cárdenas al rescatar de manos extranjeras algunas de las industrias fundamentales (el petróleo de manera particular), se establecen las bases para un nuevo sistema, se da entonces una disminución de la tendencia proteccionista, y el inicio de una etapa de consolidación económica, de corte esencialmente capitalista.

México asume en esa época una actitud de interés en el entorno económico, en ese tiempo se toma la dirección de la economía nacional, para impedir que los particulares acaparan las cartas del juego, acarreado gravísimos problemas de interés nacional y después, en proceso natural, sin olvidar su papel de director, da otro paso decisivo en la intervención directa en la economía.

El estado asume el control de los ferrocarriles; crea instrumentos de participación en la industria eléctrica y culmina esa tarea con la nacionalización, por vía de compra, de los recursos eléctricos bajo la presidencia del Lic. Adolfo López Mateos.

Mediante su intervención esencial en la banca , por medio de la creación de organismos paraestatales, como son; el Instituto Nacional de Vivienda, después, Instituto Nacional para el Desarrollo de la comunidad Rural y de la Vivienda Popular; empresas aeronáuticas, petroquímica, siderurgia, construcción del ferrocarril, automóviles, teléfonos y otras, México se convierte, en una parte importante e interesada y ya no solamente en observador de las relaciones laborales.”

En este momento de cambio tan radical, la situación laboral de nuestro país da un giro fundamental en cuanto a su legislación, surge la Ley Federal del Trabajo en el año de 1970, con retrospectiva diferente a la de 1931, la economía ya no dependía tan sólo del campo y la minería, existe una gama mas amplia de trabajadores, a los cuales esta ley sería protectora, y plasmara sus derechos laborales, el comercio internacional aduce una importancia mayor, es por eso que fue menester de esta última legislación.

De esta forma el estado, sufrió un cambio elemental, ya no sólo era el simple observador y se empeño a ser quien dirigiera a el país, con el papel de diseñador de la política, economía y sociedad, adquiriendo su rol paternalista con respecto a los trabajadores, ofreciendo condiciones decorosas de existencia y un adecuado bienestar social.

El beneficio de la sociedad se hizo presente permitiendo el acceso de la clase trabajadora a la riqueza y otros beneficios a los cuales se les tenía una estricta marginación, el trato de esclavitud empezaba a desaparecer.

EL DERECHO LABORAL EN LA CONSTITUCION DE 1917

La constitución de 1917 como ya se ha mencionado, surgió en un ambiente de angustia ante la inestabilidad política, económica y social, tras innumerables injusticias para el pueblo mexicano y especialmente para la clase trabajadora, dando mejores puestos e importancia a los extranjeros, ante una excesiva explotación a la clase trabajadora con horarios inhumanos, forzando a los menores de edad a realizar cualquier tipo de trabajo y durante el tiempo requerido por el patrón con una remuneración miserable, los obreros no eran considerados como humanos, sino como un mero elemento más utilizado para conseguir sus fines capitalistas.

Esto no podía seguir así, la voz del pueblo se hizo presente, y para que los obreros consiguieran respuesta a sus peticiones trascendiendo hasta la consideración del Congreso de la Unión tuvo que correr mucha sangre, el pueblo peleó por sus derechos, estallaron muchas huelgas como las de Cananea y Río Blanco.

Mario de la Cueva en su obra " Síntesis del Derecho del Trabajo ", dice:

"La historia del Derecho del Trabajo, es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo de bienestar, que a la vez que dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia."

Jorge Carpizo, de manera práctica señala:

"En México una de las etapas más bellas en la lucha de la libertad, la igualdad y la dignidad humana se desarrollo con los antecedentes del artículo 123".

Es decir el pueblo puede pedir y matarse por lo que sea, pero no tendrá importancia hasta que el Poder Legislativo lo escuche y considere, un documento fundamental que vino a ser piedra angular para el derecho laboral es el proyecto de bases sobre trabajo presentado en la sesión del Congreso Constituyente de 1916, celebrada el 28 de diciembre del mismo año, por el diputado José Natividad Macías, en nombre de Venustiano Carranza.

El propio proyecto surgió con motivo de la discusión del artículo 5º; La Constitución mexicana fue la primera en elevar a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora, este proyecto tenía como finalidad principalmente, la intervención del Estado como regulador en la relación obrero patronal, evitar las desigualdades sociales, la conciliación como medio para resolver conflictos laborales, advertir que se estipulaban derechos mínimos y posteriormente serían estudiados para las situaciones especiales, extinguir las obligaciones de orden económico, sin trascender éstas a la familia del trabajador.

Carranza encargó a Macías, el estudio para la resolución del problema laboral que en ese tiempo sacudía a la República Mexicana, para satisfacer los deseos del presidente.

Macías en conjunto con Luis Manuel Rojas elaboraron un proyecto de Leyes laborales apoyadas en la legislación extranjera interesándose por el bienestar de la clase trabajadora.

Lugo agregó los estudios que había hecho sobre este problema y sumando a estas dos contribuciones los postulados fundamentales de los debates, se integró la estructura de nuestro artículo 123.

El señor Rovaix, tuvo una enorme importancia en la realización del proyecto y comenta: "Los diputados que con mas asiduidad concurrió a las juntas y con más eficacia laboraron en la realización de la empresa, fueron el Ingeniero Víctor Góngora, autor de la primera iniciativa de ampliaciones al artículo 5°, y quien tenia grandes conocimientos en el ramo por los estudios que había hecho, el General Esteban B. Calderón radical en sus opiniones, los diputados duranguenses, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, artesanos que se habían elevado en la esfera social por su inteligencia y honradez y el Licenciado Alberto Terrones Benitez y Antonio Gutiérrez que habían demostrado los cuatro se adhesión a la causa popular colaborando con el Ingeniero Rovaix en el gobierno de su Estado, los militares José Álvarez, Donato Bravo Izquierdo, quienes venían de la campaña bélica a la campaña civil para implantar sus ideales, los obreros Dionisio Zavala y Carlos L. Gracidas, que ya habían expuesto sus anhelos en las discusiones del artículo 5° y el fogoso orador Licenciado Rafael Martínez de Escobar del grupo radical. Muchos otros diputados concurrían a nuestras reuniones con más o menos constancia, y sus nombres calzaron con su firma la iniciativa que formulamos."

El artículo 123 integra el título sexto de la constitución (3), el cual literalmente se transcribe en su texto original denominada:

" DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL "

ARTICULO 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:

(3) Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México 1985, p.p. 66, 67, 68, 69 y 70.

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unas y otras el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrán ser objeto de contrato.

IV.- Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII.- Para trabajo igual debe corresponder el salario igual, sin tomar en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, compensación o descuento.

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

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías , ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieran situadas dentro de la población, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrá la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII.- Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y centros

recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos como las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo como los del capital. En los servicios públicos serán obligatorios 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

ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos 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 de gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que 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 de 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 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.

XXIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrán preferencia sobre cualesquiera otros en los casos de concurso o quiebra.

XXIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV.- El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedarán a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g).- Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

h).- Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX.- Se considerarán de utilidad social; El establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y de otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX.- Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

En esencia el artículo 123 contiene los principios básicos que rigen contra todo orden laboral y los derechos fundamentales de los trabajadores en general, teniendo como finalidad principal: La intervención del Estado como regulador en la relación obrero patronal, evitar las desigualdades sociales, la conciliación como medio para resolver conflictos laborales, advertir que se estipulan derechos mínimos, que posteriormente serían estudiados para las situaciones especiales y finalmente eliminar las obligaciones de orden económico que pudieran contraer los familiares de un trabajador con el patrón para después de su muerte.

En el primer párrafo se establece la competencia exclusiva del Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo. En un principio la Constitución de 1917, establecía que la expedición de las leyes laborales correspondería a las legislaturas de los Estados y respecto del Distrito y territorios Federales, le correspondía al Congreso, pero a partir de 1929, se reformó esta parte del artículo 123, federalizando toda la legislación del trabajo.

Las bases que este precepto establece son de naturaleza tutelar, imperativa e irrenunciable. Son tutelares, porque tienen por objeto proteger a una clase social determinada; Son imperativas, porque se imponen a la voluntad de las partes en la relación laboral, la que pierde así su naturaleza estrictamente contractual; Son irrenunciables, por que ni siquiera los propios beneficiarios de los derechos que dichas normas consagran, pueden declinarlos.

Por medio de una reforma al artículo 123 Constitucional, se adicionó el apartado "B", que contiene catorce fracciones y que regula las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado con los Poderes de la Unión y los del Distrito y los territorios Federales.

Los principales contenidos en el apartado "B", se refieren también a la jornada de trabajo, descansos, salarios, estabilidad en los empleos, asociación sindical, huelga y seguridad social. Sin embargo contiene algunas normas de naturaleza

especial que tiene por objeto regular las situaciones jurídicas que sólo ocurren entre el Estado y sus trabajadores, como las relativas a designación de personal, fijación de los salarios en los presupuestos de egresos, escalafón, autoridad competente en caso de conflicto, empleados de confianza y personal militar.

La separación, clara y precisa que el artículo 123 hace de las normas aplicables al trabajador en general y aquellas otras que rigen específica y exclusivamente para los trabajadores del Estado, se basa en la diversa naturaleza de la relación laboral que se establece en uno y otros casos y es demostrativa de que, por determinación constitucional, no es posible asimilar al sector de los trabajadores en general, a aquellos que prestan sus servicios a los Poderes de la Unión.

Con el paso del tiempo el artículo 123 Constitucional, fue objeto de un número considerable de reformas, en 1962 se reformaron sus fracciones II, III y VI. La primera precisó prohibiciones en el trabajo a las mujeres en general y a los menores de 16 años; La segunda prohibió utilizar como trabajadores a los menores de 14 años y fijó una jornada máxima de 6 horas a los mayores de 14 y menores de 16 años; La tercera clasificó los salarios mínimos en dos categorías, generales y profesionales, y determinó su radio de aplicación, además ordenó la fijación de los mismos por comisiones regionales y sujetó su aprobación a una Comisión Nacional.

La fracción IX, tuvo su primera modificación en 1963, dejando a cargo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje establecer el salario mínimo y la participación de utilidades.

En cumplimiento de dicha reforma, la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades dictó resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1963.

Mediante reforma de 1948 a la fracción XVIII, se concedió el derecho de huelga a los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República.

Por reforma de 1962, se modificaron las fracciones, XXI y XXII, relativas a las acciones y a la indemnización de los trabajadores despedidos sin causa justificada.

La utilidad pública de la Ley del Seguro Social, quedó consignada en la fracción XXIX, según reforma de 1929.

En 1942, se adicionó al precepto la fracción XXXI, se modificó en 1961 la fracción IV, párrafo segundo del apartado "B", fue reformada para hacer referencia al salario percibido por los trabajadores del Distrito Federal y de los Estados.

a).- LEY DE 1931.

ANTECEDENTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Para comprender la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931 es necesario conocer la Declaración de Derechos Sociales de la Ley en comento.

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de Constitución autorizaba a el Congreso de la Unión para legislar en toda la república en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión; La convicción de que contrariaba el sistema federal y el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente, por esas dos razones, en el párrafo introductorio del artículo 123 señalaron:

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;

1.- La Legislación de las Entidades Federativas: Los poderes legislativos estatales con una conciencia clara de su misión, expidieron un conjunto de leyes en un lapso de 1918 a 1928.

El 14 de enero de 1918 el Estado de Veracruz expidió su Ley del Trabajo, siendo esta la primera de la república completándose la misma con la Ley del 18 de junio de 1924 la cuál sirvió como un precedente en la elaboración de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En un precioso primer párrafo, su exposición de motivos señalo las finalidades de la Legislación y que a continuación se expresan;

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley de remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política lo es "El de ser justas".

Ha sido un criterio constante el hacer una ley, antes que todo, mexicana, es decir, que fuese un producto de nuestro medio, una hija legítima de nuestra Revolución y de nuestros campos, de nuestros ingenios azucareros, de nuestras casas particulares, de nuestro sistema de vida individual y social, dicha ley quiso fundamentalmente garantizar la aplicación de la ley en nuestro medio, de nuestras condiciones sociales y políticas del estado actual.

2.- La legislación y los Proyectos Legislativos para el Distrito Federal y Territorios Federales:

a).- Un decreto del presidente Carranza de 1917 señaló la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que debían de adoptar en los casos de paros empresariales; Otro decreto de 1919 reglamentó el descanso semanal, en el año de 1925 se expidió la Ley reglamentaria de la libertad de trabajo contemplándose algunos problemas de la huelga. Un año después se publicó el reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

b).- La Legislatura Federal de 1918 creía preferible dictar leyes separadas para cada uno de los temas del trabajo.

En el año de 1919, con base en los estudios de Macias, se discutió en la Cámara de Diputados un proyecto de ley, en el que se encuentra una reglamentación del derecho obrero a una participación en las utilidades y la regulación de un sistema de cajas de ahorro.

“LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931”

La Ley de 1931 fue el resultado de un intenso proceso de elaboración y estuvo precedida de varios proyectos.

No obstante el ya tener una base en materia del trabajo, se dio una consecuente expedición de leyes en los estados que trajo consigo problemas serios, ya que cada Estado contaba con criterios propios en la aplicación de las leyes laborales.

El presidente Calles terminó su periodo el 31 de noviembre de 1928, y entonces fue designado presidente interino el Lic. Emilio Portes Gil; el Gobierno ya tenía planeada la reforma de los artículos 73 f. X y 123 de la Constitución, indispensable para federalizar la expedición de la Ley del Trabajo. Dentro de ese propósito, y aún antes de enviar la iniciativa de reforma Constitucional, la Secretaría de Gobernación convocó a una asamblea obrero-patronal, que se reunió en la ciudad de México el 15 de Noviembre de 1928 y le presentó para su estudio un “Proyecto de Código Federal del Trabajo, este documento es el primer antecedente concreto en la elaboración de la Ley de 1931.

El 18 de Agosto de 1931, el Presidente Pascual Ortiz Rubio promulgó la “Ley Federal del Trabajo”, que tuvo una vigencia hasta el 30 de Abril de 1970, ya por primera vez encontramos en México un ordenamiento de carácter Federal que ampara y protege a todos los obreros del territorio nacional, dándose la unificación de criterios y la misma protección para todos.

Esta Ley Federal del Trabajo, proviene de una prescripción legal que en nuestro medio se ha vuelto inamovible porque trata de alcanzar en todo tiempo el horizonte arcaico de la justicia y la equidad, exigiendo siempre la humanización en las relaciones de los factores de la producción.

En la parte orgánica, la Ley de 1931 adoptó las disposiciones del anteproyecto de Portes Gil, si bien excluyó la figura del Consejo Nacional del Trabajo. La elección de los representantes del capital y del trabajo quedaba a cargo de convenciones reunidas el día primero de diciembre de los años pares, designándose representantes obreros y patronales titulares y suplentes por cada grupo especial de las juntas. La propia ley declinaba en reglamentos a expedir por los plenos, la determinación específica de sus atribuciones y funcionamiento.

El Título noveno de la Ley, señaló el procedimiento ante las juntas y a ese efecto se dividió en los siguientes capítulos:

I. Disposiciones Generales.

II. De las recusaciones.

III. De la conciliación ante las Junta Municipales y Federales de Conciliación.

IV. De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federales de Conciliación y Arbitraje.

V. De las Providencias Precautorias.

VI. De las Tercerías.

VII. De los conflictos de orden económico.

VIII. De la ejecución de los Laudos.

Las reglas del procedimiento ante las juntas centrales y la Federal de Conciliación y Arbitraje contemplaban, en la Ley de 1931. La celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso que no compareciera, había que señalar una segunda audiencia de demanda y excepciones, con el apercibimiento al demandado de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, se hubiesen alegado otros en contrario, la junta debía recibir el negocio a prueba. Lo mismo hacía

si las partes lo pedían y en el caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

A tal efecto se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas. En el artículo 524 se preveía la recepción inmediata de las pruebas, pero en rigor la practica obligó a celebrar una o varias audiencias complementarias de desahogo de pruebas.

Se otorgaba a las partes un término de 48 horas para alegar por escrito. De inmediato se concedía a los representantes del capital y del trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer.

Concluida la tramitación, se formulaba por el auxiliar del presidente un dictamen que proponía la solución del conflicto mismo que se sometía a discusión, pudiendo los representantes formular votos particulares.

Con el acta correspondiente se pasaban los autos al secretario para el engrosé del Laudo, firma por los representantes y notificación a las partes.

Los laudos habrían de dictarse "a verdad sabida y sin reglas sobre estimación de las pruebas sino apreciando los hechos según los miembros de las juntas lo crean debido en conciencia", y de manera clara precisa y congruente.

La etapa final quedaba a cargo de los presidentes de las juntas, a quienes se imponía la obligación de proveer a la eficaz e inmediata ejecución de los laudos.

Esto es a grandes rasgos, como se reguló el procedimiento laboral en la Ley de 1931, en donde notamos que nuestra ley actual tomó varios conceptos que se aplican hoy en día. La Ley de 1931 rigió por 40 años la vida económica y social de México. Fue eficaz pese a sus errores e insuficiencias.

b).- LEY DE 1970.

Después de la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, surgen acontecimientos en el país que influyen para que esta ley haya sufrido reformas por el constante cambio de la realidad social.

México entra al modernismo y al desarrollo económico en la etapa del presidente Miguel Alemán no sin antes atender el conflicto en el periodo presidencial de Lázaro Cárdenas, derivado de la explotación de las compañías extranjeras y que terminó con la expropiación petrolera el 18 de marzo de 1938.

Surgen por otro lado los sindicatos obreros en total oposición a los empresarios.

Así mismo, en el periodo de Cárdenas se pretende acabar con la CROM, ya que se buscó acabar con el dirigente de dicha central Luis N. Morones, surgiendo entonces la CTM con Vicente Lombardo Toledano para después la llegada de Fidel Velásquez, líder sindical que jamás dejó hasta su muerte.

No fue sino hasta 1967, cuando el Presidente Gustavo Díaz Ordaz, renovó los trabajos del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, mismo que fue sometido a la consideración de los representantes de los sectores obrero-patronal y en las cámaras. La Promulgación de la nueva Ley la hizo el Presidente Díaz Ordaz el 2 de Diciembre de 1969, y entró en vigor el 1 de Mayo de 1970.

Derivado de la industrialización del país y del florecimiento económico de la nación, fue necesaria la expedición de una nueva Ley Federal del Trabajo y así el

entonces presidente Luis Echeverría Álvarez el primero de mayo de 1970 promulga la nueva Ley Federal del Trabajo acorde con la situación económica, política y social del país, porque como es de todos conocido, que el derecho del trabajo es dinámico y flexible que permite la adaptación a la realidad en que se vive.

La elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo configuró un proceso democrático de estudio y preparación de una ley social, un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa, ya que la ley del trabajo es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del artículo 123, su discusión pública con las fuerzas activas de la vida nacional, trabajadores, patronos, sindicatos, escuelas de derecho e institutos jurídicos y económicos, autoridades del trabajo y en general con los representantes de los intereses nacionales constituyen una autentica consulta y un debate con el pueblo que producirá una legislación cada vez más próxima a la conciencia del pueblo, titular único de la soberanía y de todos los poderes públicos.

Surgen, asimismo, los Sindicatos obreros en oposición a los empresarios. Estos factores y varios más trajeron como consecuencia la creación de la nueva Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1960 el Presidente Adolfo López Mateos, ordenó la integración de una comisión que habría de estudiar la reforma sustancial de la Ley Federal del Trabajo. Se llevo a cabo un anteproyecto en el año de 1962 que nunca fue presentado ante las cámaras.

La teoría democrático-capitalista de la nueva ley del trabajo se denota en la exposición de motivos: Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, por una parte los

intereses y puntos de vista de los factores de la producción, trabajo y capital, y por otra el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los patrones.

Tanto en relación a las autoridades del trabajo, como a las reglas procesales, se introdujeron algunas reformas significativas, con el objeto de superar vicios que la práctica de la ley anterior había generado y buscando aligerar los procedimientos, salvando lagunas evidentes y creando nuevas vías procesales.

Consideramos importante señalar cuales fueron las reformas más importantes tanto en el aspecto orgánico como en el aspecto procesal.

ASPECTO ORGANICO:

- Se atribuyó a las Juntas de Conciliación la facultad necesaria para arbitrar conflictos de menor cuantía.

- Quedo establecida la posibilidad de que a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se integrarán juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los Estados de la República.

- Se dictaminó que durante el período de instrucción no sería indispensable la presencia de la mayoría de los representantes, aunque si para la resolución de los conflictos.

ASPECTO PROCESAL:

- Se ratificó la oralidad predominante, no exclusiva de los juicios laborales.

- Se facilitó el procedimiento de notificaciones.

- Se aligeraron los trámites de los incidentes

- Se aumento el plazo de la caducidad de tres a seis meses.

- Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

- El procedimiento ordinario intentó cumplir con el principio procesal de la concentración al establecer una audiencia única de Conciliación, Demanda y Excepciones.

- Se introdujeron mejoras en orden a propiciar el impulso procesal en base al otorgamiento de facultades a los representantes para llegar al conocimiento real de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

- En el capítulo de pruebas, se incluyó la de inspección y se facilitó el desahogo de las periciales.

- Inclusión de un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuya característica fundamental es la celebración de una sola audiencia de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, alegatos y Laudo.

Por otro lado, la ley del trabajo reconoce en su artículo 527, la existencia de dos jurisdicciones, señalando de manera expresa a que ramas y empresas serán de competencia Federal, y por exclusión todas las que no se encuentren enlistadas en el citado artículo serán de competencia local. Asimismo es importante destacar que las normas procesales generales se encuentran reguladas a partir del artículo 685 de la Ley.

En realidad la reforma de 1970, en el orden procesal no fue de estructura. Sin embargo fue importante y señaló caminos que diez años después se siguieron con paso enérgico.

c).- REFORMAS DE 1980.

El 18 de Diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo, presentó ante la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que implicaba, además de la reubicación y reforma de los artículos de la ley que fijaban el procedimiento de huelga y una adición sustancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.

En 1980 se realizó una reforma a la Ley Federal del Trabajo, la llamada reforma procesal, logrando con esto despegarse de una vez por todas del Derecho Civil y ratificando el Derecho del Trabajo su plena autonomía como rama del derecho y disciplina jurídica autónoma. El proyecto elevó el número de artículos de la ley de 891 a 1,010. Pero lo importante no era el número de los preceptos sino su contenido.

Se llevaba a cabo una verdadera revolución procesal, por primera vez, aparecía en el derecho adjetivo la idea tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo. La igualdad de las partes dejaba de ser un presupuesto para convertirse en una meta.

Han sido ampliamente criticados los medios para lograrlo. Su técnica frecuentemente, deja mucho que desear, pero pocos, sin embargo, critican aún su principal propósito.

El procedimiento laboral para el trabajo en general es un derecho social de clase, a partir de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 4 de Enero de 1980 y vigente a partir del 1 de Mayo del mismo año.

El legislador se dio cuenta de que no era suficiente otorgar a los trabajadores una serie de derechos sustantivos, tanto individuales como colectivos, sino que

además era necesario que se estableciera una infraestructura procesal que hiciera verdaderamente factible la defensa en juicio de dichas prerrogativas.

Con la finalidad de subsanar todos esos vicios, se reestructuró el procedimiento laboral, mediante la implementación de una reforma legal cuyo proceso de creación duro tan solo 17 días. El resultado objetivo de la reforma de 1980 fue el establecimiento como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase.

Los puntos más destacados de las reformas procesales lo son entre otros: La expresión concreta de los principios generales del derecho procesal del trabajo, la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de Conciliación, Demanda, Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la nueva distribución de la carga de la prueba; los problemas de la representación legal, y sobre todo la tutela que a partir de la reforma ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre los trabajadores y que les impone la obligación de mejorar las demandas de aquellos, incorporando nuevas acciones que derivan de los hechos expuestos o agregando prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.

A partir de la Reforma, quedaron integrados en la Ley Federal del Trabajo, como una unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo, y el derecho procesal. Esta trilogía encuentra su asiento en la tesis social del artículo 123 Constitucional.⁽⁵⁾

Durante este capítulo hemos abordado someramente la evolución del Derecho del Trabajo y en especial del Derecho Procesal hasta nuestros días, y nos podemos percatar que ha sufrido una gran evolución en el sentido social, buscando la equidad y la justicia día a día, y realmente esperamos que ese espíritu social siga creciendo para lograr alcanzar una sociedad mas justa y equilibrada en el futuro.

(5) Dávalos, José, Constitución y Derecho del Trabajo , Ed. Porrúa, México 1985, p. 99.

1.2.- AUTONOMIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ANTE EL DERECHO COMUN.

Bajo el presente tema se analiza principalmente si el derecho tiene vida propia, esto es, si tiene independencia, es decir, si es autónomo, o si por el contrario, esta dentro de otra disciplina jurídica.

La autonomía del derecho del trabajo en cada uno de los cuatro parámetros que la doctrina señala para poderla determinar; son las siguientes: (6)

I.- AUTONOMIA LEGISLATIVA: Nuestra disciplina tiene un sistema normativo jerarquizado, y sus fuentes formales creadas por el legislador.

II.- AUTONOMIA CIENTIFICA: Aunque no se puede hablar de una ciencia propia del derecho del trabajo, puesto que la hay para en el derecho en general, sí cuenta con un sistema de doctrinas que le dan una fisonomía propia.

III.- AUTONOMIA DIDACTICA: El derecho del trabajo se contempla dentro de los planes de estudio en todas las instituciones de educación superior del país.

IV.- AUTONOMIA JURISDICCIONAL: La disciplina cuenta con tribunales propios, es decir, Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, su fundamento es el artículo 123 Constitucional, apartado "A", fracción XX de la Constitución.

Es decir el derecho procesal laboral es autónomo, pues posee normas propias y aplicabilidad, igualmente propias, así como principios generales autónomos. El hecho de que nuestro derecho procedimental aporte vida al derecho sustantivo, no significa que se accesorio, pues tanto uno como otro poseen características propias.

(6) Canabellas, Guillermo, Introducción al Derecho Laboral, Argentina T.L. p.p. 482 y sigs.

Efectivamente, el derecho procesal del trabajo, posee autonomía, pues por la especialidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas.

El derecho procesal mexicano del trabajo es una ciencia autónoma frente al derecho sustantivo laboral, pues uno y otro no fueron expropiado del derecho privado, ni al derecho público por cuanto que su esencia fundamental, técnica y procedimiento difieren y son incompatibles. Los órganos jurisdiccionales del trabajo son distintos de los civiles y penales al igual que sus reglas específicas. Cada ordenamiento procesal conserva sus reglas propias y tienen independencia propia respecto de sus análogas.

Por último y en relación a lo que tanto se ha pensado que el derecho del trabajo se desprende del derecho civil, lo cual es falso ya que no tiene relación con el derecho procesal común al menos en México, pues este no puede ser supletorio de aquel. La diferencia entre el derecho procesal del trabajo y el derecho procesal civil radica en que el primero, por su naturaleza social tiene como objetivo reivindicar a los trabajadores, que es la base del nacimiento del mismo, y por otro lado el derecho procesal civil tiene por objetivo conservar el orden jurídico entre iguales.

Relación del Derecho Procesal del Trabajo con otras Disciplinas:

CON EL DERECHO CONSTITUCIONAL.

El cual se deriva de nuestro máximo ordenamiento jurídico, es decir, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ve reflejado en los siguientes artículos;

Artículo 5º Constitucional, precisa la libertad del trabajo; "Nadie está obligado a prestar un trabajo en contra de su voluntad o sin obtener una justa remuneración".

Artículo 73, fracción X, señala, las facultades del Congreso de la Unión (Poder Legislativo), para expedir leyes en materia del trabajo con carácter federal.

Artículo 123, apartado A, en sus 31 fracciones, señala las bases sobre las cuales prestará su servicio un trabajador.

Artículo 123, apartado B, en sus 14 fracciones, regula las relaciones de quienes prestan sus servicios al Estado.

Artículo 133, precisa que los tratados internacionales celebrados o que se celebren por el Ejecutivo Federal con ratificación del Senado tendrán carácter de ley. En esta materia México a celebrado tratados internacionales con organizaciones internacionales del trabajo, organismo internacional que tiene por objeto el mejoramiento de las condiciones y modalidades en que prestan sus servicios los obreros.

CON EL DERECHO PENAL

El derecho procesal laboral se relaciona con el derecho penal, debido a la factibilidad de que en aquél, sea el trabajador o el patrón, incurran en delito.

CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO.

Se refiere a la aplicación de las disposiciones laborales, es decir, existen funcionarios que estan comprendidos dentro de la esfera del derecho administrativo, tienen facultades para actuar dentro del campo laboral, desde la simple designación de personal, hasta la vigilancia y aplicación de las normas de trabajo, un ejemplo claro, es la designación de los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje corresponden según su jerarquía, al Presidente del la República, al Secretario del Trabajo y Previsión Social, a los Gobernadores de las Entidades Federativas.

CON EL DERECHO FISCAL

La relación se deriva toda vez que las disposiciones contenidas en la Ley del Impuesto sobre la Renta, son objeto de gravamen los ingresos obtenidos como resultado de la prestación de un trabajo. Asimismo, en materia de participación de utilidades, podrán los trabajadores formular objeciones a la declaración de impuestos del patrón, ante la Secretaría de Hacienda y crédito público.

I.3 DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

a).- DEFINICION DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Para poder entrar al estudio del Derecho Individual del Trabajo es necesario definir que se entiende por Derecho del Trabajo.

Cabanellas, afirma que para fijar una definición del derecho del trabajo deben tomarse en cuenta los fines, la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto; todo este estudio se impone anterior a la definición, puesto que los elementos y su análisis derivan una definición acorde con el contenido de la disciplina.

Existen diversos criterios para definir el derecho del trabajo y que a continuación se señalan los más relevantes para el presente estudio:

1.- Juan M. Galli Pujato⁽⁷⁾ nos dice que las definiciones podrían agruparse bajo los siguientes criterios;

- a).- Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo.
- b).- Criterio referente al contrato de trabajo.
- c).- Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.

2.- Guillermo Canabellas⁽⁸⁾ menciona que pueden considerarse tres grupos principales;

- a).- Las definiciones de carácter político.
- b).- Las definiciones de carácter económico, y
- c).- Las definiciones de carácter jurídico, las cuales a su vez pueden atender a los siguientes criterios.

(7) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.125

(8) Ibidem.

- I.- Como regulador del contrato de trabajo.
- II.- Como regulador de la relación de trabajo.
- III.- Por razón del sujeto.
- IV.- Como conjunto de normas.
- V.- Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral.

3.- El jurista Néstor de Buen hace una conjunción de diversos criterios y que haremos un estudio breve por apearse a los fines del presente trabajo, propone la siguiente clasificación:

1).- Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.

Trueba Urbina define al derecho del trabajo⁽⁹⁾, "como el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de sus destino histórico, es decir socializar la vida humana.

Mario de la Cueva,⁽¹⁰⁾ nos dice, que el derecho del trabajo, " es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

2).- Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.

Para Alfred Hueck y H. C. Nipperdey, define, al derecho del trabajo, " como el derecho especial de los trabajadores dependientes".⁽¹¹⁾

(9) De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p 127

(10) Ibidem.

(11) Ibidem.

Para Walter Kaskel y Hermann Dersch,⁽¹²⁾ definen al derecho del trabajo " como el conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regula la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas".

Giovanni Balella, lo define⁽¹³⁾ como " el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras, en cuanto tales".

Gallart Folch, entiende por derecho del trabajo⁽¹⁴⁾, " el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, y además, otros aspectos de la vida de estos últimos; pero, precisamente, en razón de su condición de trabajadores".

Estas definiciones son incompletas toda vez que se olvidan de señalar cuales son los fines del derecho del trabajo.

3).- Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.

Para Rafael Caldera " es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales".

(12) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.127.

(13) Ibidem. p. 128

(14) Ibidem. p. 128

Henri Capitant y Paul Cuche dicen⁽¹⁵⁾ que " la legislación obrera tiene por objeto el contrato de trabajo".

Cesarino Junior, define al derecho del trabajo⁽¹⁶⁾ como "el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo".

4).- Definiciones que atienden a la relación laboral en si misma.

Hernaiz Marques concibe al derecho del trabajo⁽¹⁷⁾ como " el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen".

Daniel Antokoletz señala que puede definirse⁽¹⁸⁾ como "conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo".

Juan M. Galli sostiene que⁽¹⁹⁾ es "el conjunto de principios y de normas positivas que regulan las relaciones jurídicas derivadas de la prestación subordinada retribuida de la actividad humana.

Por último para Pérez Botija es "el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de protección y tutela del trabajo.

(15) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.128.

(16) Ibidem.

(17) Ibidem. p. 129

(18) Ibidem. p. 129

(19) Ibidem. p. 129

5).- Definiciones complejas.

Para Castorena,⁽²⁰⁾ el derecho obrero "es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan.

Rodolfo A. Napoli,⁽²¹⁾ menciona que el derecho laboral "tiene por fin disciplinar las relaciones tanto pacíficas como conflictuales entre empleadores y trabajadores que prestan su actividad por cuenta ajena, las de las asociaciones profesionales entre sí, y las de éstas y aquellos con el Estado con un fin de tutela y colaboración.

Finalmente, Guillermo Cabanellas⁽²²⁾ menciona que el derecho laboral es "aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

6).- DEFINICIONES DOBLES.

Para Manuel Alonso García, formula las siguientes definiciones:

"En sentido amplio y doctrinal, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena.

(20) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.130.

(21) Ibidem.

(22) Ibidem.

"En sentido estricto o jurídico positivo⁽²³⁾, Derecho del Trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia.

7).- Definición del jurista Néstor de Buen.

El derecho del Trabajo⁽²⁴⁾, "es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Con los anteriores definiciones de los diversos tratadistas se ha obtenido un panorama general de lo que debemos entender como el derecho del trabajo, independientemente de que existe infinidad de definiciones de diversos tratadistas y estudiosos del derecho del trabajo, por lo tanto y en atención a lo manifestado es menester definir al derecho individual del trabajo en los términos siguientes;

DEFINICION DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Para el maestro Mario de la Cueva define al derecho individual del trabajo como:

"La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo".

Para el maestro Néstor de Buen define al derecho individual del trabajo como "El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".

(23) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.131

(24) Ibidem.

b).- CONTENIDO DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

El contenido del derecho individual del trabajo corresponderá a lo señalado en los títulos del Segundo al Sexto de la ley vigente. (24)

Es importante observar que en la ley el enunciado "Relaciones Individuales de trabajo", se reserva solo para el Título Segundo, cuyo contenido lo integran las Disposiciones relativas al nacimiento de las relaciones de trabajo; La duración de las relaciones de trabajo; Suspensión de las mismas; Rescisión y Terminación de las relaciones de trabajo.

Así mismo los títulos siguientes también comprenden aspectos de la relación individual como son precisamente, en el Título Tercero, se refiere a las condiciones de trabajo, entre las cuales comprende la Jornada de trabajo; Días de descanso; Vacaciones; Salario; Normas protectoras y Privilegios del salario; Participación en las utilidades.

El Título Cuarto versa sobre los Derechos y Obligaciones de los trabajadores y patrones, de manera particular Obligaciones de los patrones; Obligación de los trabajadores; Habitaciones para los trabajadores; Capacitación y Adiestramiento; Derechos de preferencia; e Invención de los trabajadores.

(24) Climent, Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo. 13ª ed. Ed. Esfinge. México, 1997.

El Título Quinto, se refiere exclusivamente a el trabajo de las mujeres y el Título quinto bis se refiere exclusivamente al trabajo de los menores.

El Título Sexto, su objeto principal es el referente s los trabajos especiales, en los cuales se encuentra comprendido, los Trabajadores de confianza; Trabajadores de los buques; así como los de las tripulaciones aeronáuticas.

Esto es lo que de manera general comprende el contenido del derecho individual del trabajo.

c).- RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO:

Este es uno de los temas que más ha apasionado a los estudiosos del derecho laboral debido a que en una parte se asocia la problemática de la técnica jurídica, cuando se trata de encuadrar los orígenes y las características de la relación de trabajo, en el lugar que pueda corresponderle en la clasificación de las diferentes categorías jurídicas. Por otro lado se vincula a problemas sociales y especialmente a la experiencia constitucional, cuando se advierte que la relación de trabajo nace sin estar vinculada a otras figuras análogas, particularmente del campo del derecho civil, con una virtualidad propia, desde el momento en el que el constituyente de 1916-1917 otorga a los derechos de los trabajadores el rango de norma suprema.

El problema fundamentalmente consiste en determinar cómo nace, se integra, se desarrolla y se extingue la relación de trabajo. La determinación de la esencia de la relación de trabajo constituye uno de los problemas básicos de la disciplina, debiendo entenderse que únicamente nos referimos a la relación entre patrón y trabajador.

El máximo exponente de la teoría de la relación de trabajo es el maestro Mario de la Cueva, por lo que nos basaremos en su teoría de la relación de trabajo para tratar de explicarla claramente.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 nos da la definición de relación de trabajo: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

El maestro Mario de la Cueva⁽²⁶⁾ nos dice que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de los contratos ley y de sus normas supletorias.

De esta descripción que nos da el maestro de la Cueva se deducen algunas consecuencias:

a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado;

b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por si misma la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.

c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo; en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo.

(26) De Buen, Nestor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1974, p.131.

La prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente de la ley y de los contratos colectivos. Pues conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas.

De lo expresado anteriormente se desprende una idea: Donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

En el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo se consagran las diferentes tipos de relaciones que pueden existir que son:

- Por tiempo indeterminado.
- Por tiempo determinado.
- Por obra determinada.

Todo hombre que aspira a laborar en una empresa lo hace para tener certeza y seguridad en el presente y en el futuro, y existe la presunción de que las empresas se establecen para producir o distribuir bienes o servicios de manera permanente, por lo que el artículo 35 de la ley establece: a falta de estipulaciones expresas, la relación de trabajo, será por tiempo indeterminado.

Una de las consecuencias prácticas de la aplicación de esta regla general, consiste en que cualquier trabajador que inicie a prestar sus servicios, sin ninguna aclaración al respecto al tiempo en que va a trabajar, se estimará que su relación de trabajo es por tiempo indeterminado, así todo trabajador que ingrese a prestar sus servicios, lo hará por tiempo indeterminado, salvo estipulación en contrario.

En el supuesto que se estipule que una relación de trabajo es por tiempo u obra determinada, pero la necesidad de prestar los servicios resulta permanente, tal

estipulación no surte efectos y se constituye una relación laboral por tiempo indeterminado.

Si en un contrato se señala el tiempo de duración del mismo y no indica cual es el motivo por el que se limita dicho término, debe considerarse que es por tiempo indefinido.

Una excepción a la regla general de la duración indefinida de las relaciones de trabajo, la constituye la relación por tiempo determinado. Para que surja este tipo de relaciones es necesario que se presenten una serie de condiciones poco usuales y transitorias que requiera por un lapso de tiempo fijo los servicios del trabajador.

En la fracción I del artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo se estipula que podrá pactarse un tiempo determinado para la duración de la relación de trabajo, cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.

Una segunda excepción a la regla general de la duración indeterminada, la encontramos en la relación de trabajo limitada en su inicio y su disolución por una obra determinada. Esta puede ser causa del inicio y de la terminación de una relación de trabajo cuando así lo exija la naturaleza de la propia obra.

Así las cosas, la naturaleza de una obra determinada genera el nacimiento y provoca la extinción de la relación, cuando antes del inicio de una obra se requiere del trabajo y al concluirse la obra deja de necesitarse el trabajo. La relación de trabajo generada por la prestación de servicios en una obra de esa naturaleza se le conoce como relación de trabajo por obra determinada.

Estas son las características de la relación de trabajo consagrada en nuestra actual Ley, la cual es muy clara al definirla, y esperamos que con esta breve explicación haya quedado clara la noción de relación de trabajo en nuestro Derecho Laboral Mexicano.

CAPITULO II

PROCESO EN GENERAL

II.1.- CONCEPTO Y CARACTERISTICAS DEL PROCESO.

CONCEPTO DE PROCESO.

Para hablar de proceso es necesario interrelacionarlo con el hombre, ya que gracias a él surge la figura del proceso. Es decir desde tiempos pasados la historia nos depone que el hombre en un principio su actuar fue a través de la fuerza física, pero con el transcurso del tiempo se fue sujetando a una conducta social, limitada a un orden jurídico general que tuvo como finalidad la de proteger los intereses de la comunidad, todo ello a través del Estado el cual de una forma imperativa, abstracta y general, somete mediante el derecho establecido, la conducta externa de todos hombres de la comunidad.

El hombre por ignorancia de la Ley o por conductas antisociales va en contra de ese orden jurídico provocando con su actuar un conflicto de intereses.

Con tal actitud la inobservancia del derecho, activa la acción del Estado de distintas formas toda vez, que el titular de un derecho violado por la conducta ilícita de otro, al no poderlo resolver de manera personal, provoca la intervención del Estado para que éste ponga a salvo y haga respetar su derecho, interviniendo por medio de Órganos específicos, que se van a encargar de aplicar la ley general a un caso particular con el único interés de resolver la controversia con apego estricto de actos jurídicamente reglamentados cuya finalidad es la de obtener una resolución jurisdiccional, recibiendo todas estas actuaciones el nombre de Proceso.

Siendo necesario conocer el significado que algunos autores le dan a dicha figura tales como Calamandrei, Méndez Pidal, Tena Suck, por citar algunos, los

cuales coinciden que la palabra proceso proviene del derecho canónico y se deriva de "Procederé," que equivale a avanzar, dinamismo, o actividad y para el maestro Tena Suck, dice en forma general que se puede hablar de procesos biológicos, físicos, etcétera.

Por lo que respecta a la aplicación de la palabra proceso como vocablo judicial, todos están de acuerdo que es la actividad jurídica de las partes y del juez tendiente a la obtención de una resolución vinculativa.

Por otro lado Francesco Carnelutti,⁽²⁷⁾ define a el proceso como;

"Un conjunto de actos jurídicos a la formación, o a la aplicación de los mandatos jurídicos, cuyo carácter consiste en la colaboración a tal fin de las personas interesadas con una o más personas desinteresadas. El mismo autor respecto al proceso nos señala: que sirve para la regulación del conflicto de intereses que consigna realmente la paz, y por tanto sea justa y cierta".

Lo anteriormente manifestado por el procesalista, fue muy criticado, con cierta razón, ya que a través del proceso los órganos jurisdiccionales resuelven sobre la aplicación de una norma jurídica que se considere violada, no se establece mediante una litis, ni una sentencia, o las resoluciones siempre sean justas, puesto que se puede dictar una resolución totalmente injusta y no por eso deja de existir el proceso.

El maestro Cipriano Gómez Lara⁽²⁸⁾ nos dice que el proceso es:

"Un conjunto complejo de actos del Estado como soberano, de las partes interesadas y de terceros ajenos, actos todos que tienden o que están proyectando a la aplicación de una ley general a un caso concreto para dirimirlo".

(27) Carnelutti, Francesco, *Instituciones del Proceso Civil*, T.I., Traducción Santiago Sentis M., Buenos Aires 1969, p.p. 21 y 22

(28) Gómez Lara, Cipriano, *Derecho Procesal Civil*, 2ª, ed. Ed. Trillas, México 1985, p.15.

A esta definición agrega el maestro Cipriano,⁽²⁹⁾ que el Estado y las partes van a intervenir en todos los actos que se realicen y sujetándose a lo dispuesto por la ley, y que esto se va a lograr mediante la aplicación del proceso.

Por último Giuseppe Chiovenda,⁽³⁰⁾ define el proceso como:

"El conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (en relación a un bien que se presenta garantizado por ella), por otra parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria". Señalando que en el proceso se desarrolla una actividad de los órganos públicos, encaminada al ejercicio de una función estatal, dando como fundamento de esta actividad la función específica del Estado de asegurar la paz social y eliminar las luchas que lo perturben, convirtiéndose así el proceso, en un instrumento de justicia en manos del Estado.

Aunque se debe tomar en cuenta que el Estado no actúa de manera arbitraria, ya que el mismo va a ser puesto en movimiento por el particular el cual considera que le ha sido violado un derecho, siendo su pretensión que se le garantice su ejercicio de ese derecho o su no violación del mismo.

La actuación de la voluntad de la ley, menciona Chiovenda, es realizado por los jueces y va dirigida a dos objetivos distintos que son ; primero, que se examine la norma como voluntad de la ley (cuestión de derecho) y segundo, el examen de los hechos que hacen se convierta en concreta la voluntad de la ley (cuestión de hecho), concluye el procesalista italiano, señalando: que cuando se pone fin a la actuación de la ley, se excluye con ello que ese fin consista en la defensa del derecho.

(29) Cfr. Gómez Lara, Cipriano, Op. Cit. P. 15.

(30) Chiovenda Giuseppe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, T. I, Traducción de E. Gómez Orbaneya, Madrid 1936, p.38.

Lo anterior fue duramente criticado, al señalar que la actuación de la norma al caso concreto, no es únicamente el fin exclusivo del proceso, ya que por un lado la aplicación de la norma a un caso concreto no puede realizarse por particulares, sin la intervención de los órganos jurisdiccionales y por otro lado a través del proceso, se va a buscar no sólo que se cumpla la norma, más bien doblegar la voluntad del individuo a la observancia de la misma, ya que le es impuesta aún en contra de su voluntad a efecto de que de cumplimiento a ella.

CRITERIOS SOBRE EL PROCESO

En este capítulo vamos a hablar de los diversos criterios sobre la naturaleza del proceso y que de alguna manera considero que los siguientes se apega más al presente caso como a continuación procedo a señalar:

El proceso como un contrato, el cual nace del Derecho Romano, concibiendo a éste como un acuerdo de voluntades sobre un objeto de interés jurídico.

La anterior doctrina considera a el proceso, como un contrato en donde las partes (actor y demandado), daban su consentimiento para que se resolviera su conflicto o controversia, sujetándose a el resultado del proceso.

Esta teoría contractualista del proceso ha sido superada, toda vez que el resultado, de un proceso se da a través de la sentencia, no se podía modificar a voluntad de las partes, ni tampoco es aceptable que las mismas consientan una sentencia que le sea desfavorable, pero si pretendían cambiar el sentido de la sentencia podían objetarla, y si por el contrario esa objeción no era razonable, podían ser presionados con la no admisión de una acción o excepción para obtener su conformidad, y con ello ordenándole conceder la posesión del objeto en litigio a cualquiera de ellos.

Otra teoría acerca de la naturaleza del proceso, es la sostenida por Alcalá-Zamora y Castillo⁽³¹⁾ señalando tres fines los cuales son: el primero jurídico, consistente en la composición del litigio dentro de las normas legales; el segundo político, como garantía constitucional para las partes; y el tercero social, que se refiere al establecimiento de una paz social con la justicia, habiendo sido resueltos los conflictos.

Por otro lado esta misma teoría, señala dos observaciones en cuanto al proceso, y son, un efecto preventivo para evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, a través de un tercero imparcial que resuelva; y el segundo represivo, para establecer el orden jurídico violado debida a una lesión del derecho que da origen a el proceso.

Por último, me referiré a la corriente de pensadores acerca de la problemática de la naturaleza del proceso considerándola como una " relación jurídica" sostenida por el tratadista Chiovenda y el cual señala, que se regirá por la ley de la cual surjan derechos y obligaciones para las partes y deberes para el juez, no siendo una relación procesal única, sino una serie de relaciones jurídicas, ya que las relaciones se van a dar entre las partes y de las partes con el juez; continua diciendo el procesalista que las partes (actor y demandado) han de ser colocados en aptitud de hacer valer sus razones eventuales, ya que entre ellos tienen los mismos derechos y deberes de uno para el otro y viceversa.

De lo anterior es indiscutible que la relación jurídica es autónoma y compleja, y el cual pertenece al derecho público. Es autónoma por tener vida y condiciones propias, independientemente de la voluntad de la ley afirmada por las partes, ya que se funda en la misma voluntad de la ley, norma que obliga a el Juez a tomar medidas de las

(31) Climent Beltrán, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Esfinge, México 1989, p.p. 48 y 49.

peticiones de las partes (toda vez que la acción es una y otra es la relación procesal); es compleja, por comprender al conjunto de derechos coordinados a un mismo fin, y es público, porque el Juez se encuentra frente a las partes como órgano del Estado.

La relación procesal se constituye por la demanda judicial y con exactitud en el acto cuando es emplazado el demandado, sin ser necesaria la contestación, puede suceder, que el demandado no comparezca a juicio y sea declarado rebelde, pero independientemente de tal situación la relación jurídica ya nació.

EL FIN DEL PROCESO

El proceso tiene como fin primordial, el de solucionar un conflicto de intereses de las partes que en él interviene. Es como un acto legislativo de debate que se dirige a sancionar una ley, el proceso se encaminara hacia la cosa juzgada para resolver por un acto de autoridad un conflicto de intereses.

Es decir, cuando en el orden del derecho se presenta un conflicto de intereses, por diversas circunstancias se puede adoptar las siguientes actitudes:

a).- Ejercitar directamente las razones propias, es decir hacerse justicia por su propia mano.

b).- El consentimiento, o sea, una o ambas partes se someterán parcial o totalmente al contrario; por renuncia o allanamiento.

c).- El proceso, el conflicto se va a resolver por un acto de autoridad.

De todo lo anteriormente señalado, podemos concluir que el proceso es una contienda que tiene como fin el de resolver un conflicto de intereses por un acto de autoridad.

Para poder llegar a ese fin es necesario, tomar en cuenta todos los medios legales que permita a las partes llegar a el proceso; siendo los medios en los cuales se apoya el proceso la "acción y la excepción", con los anteriores medios se constituye en forma el proceso.

Es decir el fin del proceso, esta por encima de las pretensiones de los particulares, siendo esto la aplicación de las leyes a el caso concreto, a través del órgano jurisdiccional, así como para resolver las controversias y lograr el equilibrio, la paz y la armonía social.

a).- EL PROCESO LABORAL EN PARTICULAR.

El proceso laboral nace y tiene su fundamento en la Revolución Mexicana de 1910, y a partir del primero de mayo de 1917, en el texto del artículo 123 constitucional en ese mismo año, en las fracciones que señala la jurisdicción especial del trabajo y las cuales son; XX, XXI y XXII, las cuales contienen los derechos sociales de carácter reivindicador, impresas por el constituyente al derecho del trabajo, por mandato constitucional.

El maestro Alberto Trueba Urbina,⁽³²⁾ nos señala que el proceso del trabajo, es un instrumento de lucha de los trabajadores, en razón de su clase, para la tutela y reivindicación de sus derechos en la vía pacífica. Continúa diciendo que el derecho del trabajo, es un orden jurídico, el cual va a dignificar, proteger y reivindicar a la comunidad obrera, para alcanzar la seguridad colectiva y la justicia social.

De lo anterior se deriva lo siguiente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tendrán la obligación con los trabajadores, de suplir sus quejas o reclamaciones deficientes, fundamentando lo anteriormente citado en términos de lo que dispone el artículo 685 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que tiene por fin equilibrar la desigualdad existente entre los trabajadores y patrones.

Por otro lado, debemos considerar que los conflictos regulados por la Ley Laboral se deben entender como sinónimos de procesos laborales, en virtud de que los tratadistas consideran que ese conflicto o litigio va a constituir una oposición de intereses, lo cual va a dar origen al proceso.

(32) Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., Ed. Porrúa, México 1980, p.p. 317 y sigs.

Para Niceto Alcalá Zamora y Castillo⁽³³⁾ nos da una visión mas amplia acerca de este punto que se cuestiona, el cual realiza a su modo de ver un esquema, el cual esta formado por un triángulo en donde la base será el litigio entre las partes (es decir el conflicto de intereses); los lados, en un extremo la acción y por el otro la reacción, a través de estas se va a dirigir al juzgador; y por lo que respecta a la altura corresponderá a la decisión.

Así, el proceso estará formado por el conjunto de actos de las partes y del juzgador, que se encaminan a realizar la jurisdicción, la cual es entendida como el poder legal del Estado a efecto de dirimir el derecho al caso en particular, es decir el Juez va a resolver la controversia, interpretando con su ciencia y conciencia las normas establecidas por el legislador.

Para concluir este punto, el maestro Alberto Trueba Urbina⁽³⁴⁾ define al Proceso Laboral como "El conjunto de reglas jurídicas, que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero - patronales, Inter - obreras e Inter. - patronales".

Otra definición del proceso laboral en relación con lo anterior es la que sostiene el tratadista Porrás López definiéndolo de la siguiente manera: "Es la rama del derecho que conoce la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de las normas reguladoras de las relaciones laborales, desde el punto de vista jurídico y económico".

Con los anteriores definiciones de los diversos tratadistas se ha obtenido un panorama general de lo que debemos entender por proceso laboral, de manera independientemente de que existe infinidad de definiciones del Proceso Laboral.

(33) Cfr. Climent Beltrán, Juan B, Formulario de Derecho de Trabajo, Novena ed., Ed. Esfinge, México 1987, p. 155.

(34) Trueba Urbina, Alberto, Op. Cit. P. 74

II.2.- LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL.

En el derecho procesal del trabajo, existen principios rectores que le son propios y no con esto queremos decir que son diferentes a los demás, toda vez, que estos principios y los principios del Derecho Procesal son sinónimos. Los diferentes tratadistas como Tena Shuck, Climent Beltrán, Cavazos Flores, Trueba Urbina y otros mas desde el punto de vista de cada uno, no coinciden totalmente, ya que para algunos tratadistas son siete principios, y para otros son ocho aproximadamente, por lo que en este presente estudio se trataran todos los que comprende la Ley Federal del Trabajo que son los fundamentales para el presente tema de tesis.

En nuestro país la política jurídica laboral se ha formado a través de la historia, siendo el resultado de una lucha de clases económicamente desiguales, estableciendo una serie de principios consistentes en obtener una armonía y la proporcionalidad de las relaciones laborales; estos principios propios del derecho del trabajo, como ya lo hemos dicho antes, que no son diferentes a los otros principios procesales, sino por la motivación inspirada de ellos, puesto que en la practica si se llevan a cabo.

El Derecho Procesal del Trabajo como una ciencia jurídica especial se encuentra impregnado por características muy peculiares que lo distinguen de otras ramas como lo son el Derecho Agrario, el Derecho Penal, el Derecho Mercantil, el Derecho Administrativo y todas las demás ramas del derecho.

Para unos esas peculiaridades propias del Derecho Procesal Laboral las llaman características, otros principios; y es de estos de los que nos ocuparemos enseguida, con el propósito de ser más claros y comprensibles en los diferentes aspectos procesales que hemos abordado en el presente estudio.

El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en vigor 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...".

Del anterior precepto podemos derivar las siguientes características del proceso laboral mexicano, como son la publicidad, la gratuidad, la inmediatez, la oralidad, de instancia de parte, de concentración, de sencillez y de suplencia de la queja.

LA PUBLICIDAD.- Esta característica que derivamos del artículo anteriormente transcrito, se encuentra refrendada por el diverso numeral 720 de la misma ley laboral que expresamente dispone: "Las audiencias serán públicas". Lo anterior implica que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben permitir en el desarrollo de las audiencias la presencia del público interesado en presenciarse, claro con la sola limitante de que no intervengan o de alguna manera obstaculicen el desarrollo normal de las mismas y que por otra parte, las partes en conflicto puedan consultar en cualquier momento el contenido de los autos, escritos y los resultados de las audiencias.

La historia jurídica consigna que esta característica nació como consecuencia de la arbitrariedad de las autoridades de siglos pasados que llevaban procesos en secreto, pues se piensa que al poder presenciar cualquier persona los actos del procedimiento la autoridad obrará imparcialmente y será más justa al pronunciar el fallo.

Esta característica en el Derecho Procesal Mexicano tiene una excepción, y la consigna el propio artículo 720 antes referido, cuando dispone al referirse a las audiencias: "La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres".

GRATUIDAD.- Esta característica está en función de la obligación del estado en proporcionar al gobernado todos los elementos necesarios en forma gratuita para resolver los conflictos en forma pacífica y sin costo alguno para las partes. Su base jurídica se encuentra consignada en el artículo 17 de la Constitución, ya que este precepto en su segunda parte establece: "Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley; su servicio será gratuito..."

INMEDIATEZ.- Este principio es uno de los más importantes en nuestro derecho, pues implica que las autoridades encargadas de la administración de justicia, en la búsqueda de la verdad material tienen la obligación de estar en contacto personal con las partes y poseen la facultad de presenciar personalmente el desarrollo de las audiencias, y de esa forma compenetrarse de todas las incidencias que se susciten durante el procedimiento.

Esto implica o presupone que la misma persona que representa a la autoridad sea la que reciba la demanda, conozca los prolegómenos del procedimiento y dicte el laudo que pone fin al juicio. Conforme a las últimas reformas procesales el legislador hizo extensivo este principio o característica a las mismas partes en conflicto, ya que en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo se consignó: "Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban".

ORALIDAD.- Este principio es de los más distintivos en el procedimiento laboral que sobresale respecto a las demás ramas del derecho, implica el predominio de la palabra hablada sobre la escrita; sin que ello sea un impedimento para dejar constancia por escrito de todas las actuaciones que se dan a lo largo del procedimiento. Esta característica está íntegramente ligada por el artículo 713 de la Ley Federal del Trabajo en vigor que dispone: "En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley."

INSTANCIA DE PARTE.- Esta característica no es exclusiva del Derecho Procesal Laboral, pues se da en la generalidad de todos los derechos procesales, y significa que la autoridad no puede intervenir o iniciar el procedimiento si no es instada por la parte actora, o sea no puede actuar de oficio, siendo necesaria la presentación de la demanda por parte del actor para que como consecuencia de ello la autoridad laboral actúe. Esta característica ha sido tratada por la doctrina jurídica bajo el nombre de principio dispositivo y ha sido calificado como un verdadero triunfo de la libertad que garantiza la autonomía en el ejercicio de la acción procesal, como un patrimonio del gobernado y no de al autoridad.

CONCENTRACION.- La concentración consiste en la realización del mayor número posible de actos procesales en una sola audiencia. Trae como ventaja una mayor economía procesal y un impulso del procedimiento.

Un ejemplo claro es la forma en que el legislador ha dividido las audiencias en el procedimiento laboral. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1931 había cuatro audiencias: La de conciliación; la de demanda y excepciones; la de ofrecimiento de pruebas, y la de recepción de pruebas. Conforme a la Ley Federal del Trabajo de 1970 el procedimiento se desarrolló en tres audiencias: De conciliación demanda y excepciones, de ofrecimiento de pruebas, y de admisión de pruebas. Y a partir de las reformas procesales de 1980 sólo se llevan a cabo dos

audiencias: La de conciliación, demanda, excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas, y una segunda de recepción de pruebas.

SENCILLEZ.- Este principio, también llamado de informalidad en el proceso, consiste en pretender simplificar las diversas actuaciones del procedimiento con la mayor sencillez en la forma. Se pretende que la actuación de la autoridad sea expedita y llana sin formalismos tradicionales que se utilizan en otras ramas del derecho. Se busca que la historia escrita que necesariamente tiene que quedar de los distintos pasos del procedimiento sea clara, breve y despojada de expresiones retóricas y rimbombantes y formalismos insípidos y tediosos.

El legislador actual, congruente con esta característica sólo impone un formalidad especial para las actuaciones procesales y la misma se encuentra contenida en el artículo 721 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que toda actuación deberá ser autorizada por el Secretario; hacerlo constar en actas, mismas que deberán ser firmadas por las personas que en ella intervengan, que quieran y que sepan hacerlo.

PARIDAD PROCESAL.- Independientemente de las anteriores características que derivamos de la Ley, consideramos importante hacer referencia a uno de los principios fundamentales del derecho procesal, que la doctrina lo llama principio de igualdad o de paridad procesal.

Este principio consiste en que en el proceso a ambas partes se les debe dar un trato igual; o dicho de otra forma, implica que el actor y demandado tienen las mismas oportunidades de ataque y defensas. Se ha manifestado que este principio es el defensor de la tradicional idea de justicia.

Las opiniones doctrinales están divididas, cuando se hace referencia a este principio en el Proceso Laboral Mexicano. Los defensores del mismo lo consideran como necesario e indispensable para una buena administración de justicia. Sus

opositores opinan que no debe tratarse igual a los desiguales. Porque los patrones y los trabajadores no tienen los mismos recursos culturales y económicos, y sostienen que la verdadera paridad procesal está en tratar desigual a los desiguales.

Lo cierto es que hasta antes de las reformas a la Ley Federal del Trabajo que entraron en vigor el primero de mayo de 1980, no encontramos ningún precepto expreso como el artículo 685 segundo párrafo, que en cierto modo, pero creemos que de manera justificada, rompe con el principio de paridad procesal. Por otra parte, es evidente que en el seno del constituyente imperó este principio al momento de redactar el artículo 123 Constitucional, que es la base y fundamento del derecho laboral mexicano.

LAUDOS EN CONCIENCIA.- Como el acto culminante del proceso es el laudo; consideramos importante hacer referencia a un principio muy especial en nuestro derecho laboral, y que es una de las razones que lo distinguen de los demás ramas del derecho. Consiste en que la autoridad laboral al momento de pronunciar el laudo debe de analizar los hechos en conciencia, o sea, implica la libertad en el análisis valorativo de las pruebas. Esta característica la apreciamos expresamente en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

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

SUPLENCIA DE LA QUEJA.- Esta característica está siendo muy discutida por los estudiosos del derecho, ya que viene a modificar substancialmente la esencia misma del derecho procesal, toda vez que prácticamente pone a la autoridad laboral en el doble carácter de Juez y Parte, (aunque esa es la gran discusión de los tratadistas). En efecto, este principio consiste en la obligación de la Junta de subsanar la demanda del trabajador, cuando de las acciones intentadas o los hechos

narrados se advierta que el actor tenga derecho a otras prestaciones no reclamadas expresamente, entonces la Junta supliendo la deficiencia de la queja, deberá a nombre del trabajador tener por ejercitadas las nuevas acciones.

LA SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA DEMANDA DEL TRABAJADOR:

El artículo 685 en su segundo párrafo plantea dos supuestos:

a) Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con la 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 la misma.

b) Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de la Ley que dice "Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda, le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días".

a).- PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Antes de entrar al estudio del procedimiento ordinario es necesario hacer mención del procedimiento conciliatorio, seguido ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación, a ese efecto del artículo 865 al 869 de la ley laboral regula este procedimiento y el cual nos dice;

Cuando no exista una Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores y patrones si es asunto federal se dirigirán al representante de la Secretaría del Trabajo, si es asunto local al Presidente Municipal. Estos funcionarios solicitarán a las partes nombren a sus representantes en veinticuatro horas y ellos a su vez designarán al de Gobierno y, previniéndolos que de no hacerlo, será designado por tal funcionario y a la Autoridad de no designar al representante, se recurrirá a sus superiores jerárquicos con el objeto de que cumplan con tal disposición.

El artículo 865 de la ley laboral, nos remite a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 600 del mismo ordenamiento, en la fracción primera únicamente se refiere a la procuración de llegar a un arreglo; y respecto a la fracción segunda habla del término para la recepción de las pruebas que deberán remitirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, la excepción se encuentra en el caso de que la demanda no exceda del sueldo de tres meses de un trabajador, por lo que en consecuencia las Juntas de Conciliación se transforman en Juntas de Conciliación y Arbitraje de las cuales nos ocuparemos ha continuación.

El título Décimo Cuarto Capítulo XVII nuestra Ley Federal del Trabajo de los artículos del 870 al 891, denominado del Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es decir, el procedimiento ordinario rige la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

Los conflictos o diferencias laborales, desavenencias, dificultades, o choques entre trabajadores y patronos, por motivo de las relaciones laborales o de la ley, se clasifican en obrero patronales, ínter obreros, ínter patronales y se incluyen los ínter sindicales, todos los anteriores están regulados por este apartado de la Ley Laboral.

El procedimiento ordinario se inicia con la sola presentación de la demanda ante la oficialía de partes, la cual la turnará al Pleno o la Junta Especial correspondiente, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.

Como en todo proceso existen diferentes fases con las cuales se compone y que a continuación señalaremos :

DEMANDA; Es la petición del titular de un derecho con el objeto de pedir su reconocimiento o la de obligar a otra parte la de cumplir con una obligación.

CONTESTACION A LA DEMANDA: Es la respuesta del demandado, aceptando o negando la demanda, haciendo valer para tal efecto sus excepciones y defensas que juzgue convenientes.

PRUEBAS: Se refiere a establecer la existencia de la verdad, es decir, son los diversos medios por los cuales se llega a descubrir la realidad objetiva, toda vez que quien afirma tiene la obligación de acreditar su afirmación.

ALEGATOS: Son los razonamientos lógico - jurídicos de las partes, que van a exponer al juzgador y que van ha hacer a su favor para que éste los tome en cuenta al momento de dictar la resolución.

SENTENCIA o LAUDO: Competencia única del juzgador, es decir, va a analizar todos y cada uno de las actuaciones que conforman el procedimiento, es el acto jurisdiccional en virtud del cual la Junta aplica la norma al caso concreto, a fin de resolver la incertidumbre del derecho.

El procedimiento ordinario como ya se menciono se inicia con la sola presentación de la demanda y la cual deberá de ser suplida por la Autoridad en caso de deficiencia o prevenirlo en su caso cuando se obscura, una vez admitida la demanda, en un término de veinticuatro horas de su recepción se señalará la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su presentación.

Cabe aclarar que el Derecho Procesal del Trabajo no exige formalidades en las comparecencias o promociones, por su flexibilidad y sencillez, sin embargo la demanda deberá de formularse por escrito acompañando una copia para los demandados para correrle traslado.

La primera audiencia contendrá las siguientes etapas procesales:

- a).- Conciliación,
- b).- Demanda y Excepciones, y
- c).- Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones.

La conciliación es una institución de las más antiguas y de mayor uso que se propone hallar dentro del proceso, ya que se busca una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses. En el proceso laboral la conciliación se presenta unas veces como voluntaria y otras como forzosa, respecto a los conflictos del trabajo; por lo que es pieza insustituible en los procesos laborales, cuya eficacia dependerá, principalmente, del acierto que tengan en su manejo las Juntas a las que corresponde llevarla a cabo, así como a los litigantes por ambas partes.

El procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda, ante las Oficialía de Partes Común o en el caso de alguna Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ante la Junta que consideremos competente, por lo que hace a las que

tienen su residencia en el Distrito Federal, si es en la Oficialía de partes común, esta deberá turnarla al Pleno de la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores según marca la Ley, pero la realidad es que muchas veces la envían hasta el día siguiente si bien nos va, o algunos días después debido a la gran carga de trabajo con que cuentan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A la demanda deberán acompañarse tantas copias como demandados haya a efecto de que cuando éstos sean notificados, tengan conocimiento de que es lo que les están reclamando y los motivos o hechos que dieron origen a la demanda y no quedar así en estado de indefensión.

El Pleno de la Junta Especial de que se trate, dentro de las 24 horas siguientes contadas a partir del momento en que recibe el escrito de demanda, tiene la obligación de dictar un acuerdo señalando en el mismo el día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya recibido la demanda, lo que en realidad se da muy pocas ocasiones, debido a que como ya lo habíamos mencionado, la carga de trabajo de las Juntas Especiales no lo permiten, siendo lo más común que la audiencia sea señalada a un mes o mes y medio después de recibida la demanda.

En el mismo acuerdo la Junta Especial ordenará se notifique personalmente a las partes corriéndole traslado con copia cotejada de la demanda al o a los demandados con una anticipación de diez días antes de la celebración de la demanda, ordenando asimismo los apercibimientos de Ley para las partes, esto es, al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho de ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia, lo que es una gran ventaja para los trabajadores ya que en caso de que sean éstos los que no lleguen a la audiencia, se les tiene por inconformes con cualquier arreglo conciliatorio, por ratificada su escrito inicial de demanda y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

Asimismo la Ley nos indica que la falta de notificación a alguno o a todos los demandados, obliga a la Junta a señalar nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma. En este punto debemos aclarar que las partes deben comparecer a la citada audiencia ya que muchas ocasiones se presentan a la misma pero no comparecen por no estar notificados o por estar corriendo el término de los diez días a que hicimos mención anteriormente.

En el caso de que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no han sido notificados la audiencia podrá celebrarse.

Las partes que comparecieron quedaran notificadas de la nueva fecha y hora de la celebración de la audiencia, los que fueron notificados y no comparecieron por boletín laboral o por los estrados de la Junta y los que no han sido notificados se les hará saber personalmente.

Al respecto existe una tesis sustentada por el Segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito, en el sentido de que si en la fecha señalada para la mencionada audiencia se encuentra corriendo el término de diez días, como ya se había notificado personalmente a los demandados el acuerdo inicial, sin que hubiera ocurrido a la audiencia relativa, la notificación por boletín es procedente, aplicándose por analogía lo establecido en el artículo 874.

Sólo para efectos comparativos señalaremos que antes de las reformas de 1980, el artículo 752 de la Ley de 1970 señalaba:

El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que reciba la demanda, y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia.

La notificación será personal y se hará tres días antes de la fecha de la audiencia, por lo menos, entregando al demandado copia de la demanda.

Con ello nos damos cuenta que anteriormente para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda excepciones ofrecimiento y admisión de pruebas era suficiente que se notificara al demandado con sólo tres días de anticipación a la audiencia, lo que consideramos era muy poco tiempo para reunir toda la información para dar contestación a la demanda.

Antes de estudiar cada etapa procesal, es importante señalar que las partes deben de acreditar la personalidad con la que se ostentan desde la primera comparecencia, ya sea que el trabajador asista personalmente acompañado de su apoderado, o bien si asiste el apoderado únicamente por medio de carta poder que le haya otorgado el trabajador para tal efecto; el demandado si es persona física podrá hacerlo personalmente acompañado de su apoderado o bien el apoderado con carta poder; si es una persona moral deberá comparecer su representante legal acreditando su personalidad por conducto de un testimonio notarial en donde consten las facultades que tiene para comparecer a la citada audiencia.

La audiencia de conciliación, demanda excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas, como lo precisa el artículo 875 de la Ley Federal del Trabajo:

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

La Conciliación.

Antes de entrar de lleno al estudio de esta etapa procesal, es importante señalar que la conciliación ha sido una de las formas más importantes y prácticas

que tenemos para solucionar un conflicto de carácter laboral, además de que en la práctica en nuestra materia es muy utilizada, ya que muchas ocasiones las mismas partes (actor y demandado) buscan mediar sus diferencias e intentar llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto, por medio del sistema más práctico que la propia autoridad a señalado, esto es, la mediación.

En esta conciliación, la propia autoridad exhorta a las partes a efecto de que midan los riesgos con que cuentan uno y otro, y así intentar llegar a un arreglo satisfactorio para ambas y nos dice de la siguiente forma a cada parte:

Al trabajador.- Si llevas el juicio y lo pierdes no tendrás derecho a nada, salvo las partes proporcionales de las prestaciones que ya tienes devengadas como lo son aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y salarios devengados, para evitar ese riesgo, la indemnización constitucional consistente en 90 días de salario, como no has acreditado el despido que alegas, la dividimos a la mitad, esto es, 45 días de salario con tus prestaciones devengadas y evita el riesgo de perder el juicio.

Al demandado.- Para que corras el riesgo de perder un juicio y pagar la indemnización constitucional y salarios caídos, mejor esa indemnización la dividimos a la mitad y te evitas el riesgo, esto es, de esos 90 días págale sólo 45 días con sus prestaciones devengadas y evita el riesgo de perder el juicio.

Esto, en general es la forma como la autoridad busca avenir a las partes a efecto de que lleguen a un arreglo conciliatorio, obviamente que depende mucho de los elementos con que cuente una y otra parte para defender el juicio, ya que de ello dependerá igualmente los términos en que pudiesen, en su caso, llegar a un arreglo conciliatorio. No omitimos señalar que la conciliación y los términos en que la autoridad señala o sugiere a las partes solucionen sus diferencias, no es obligatoria, ya que si alguna de las dos partes no quisiera llegar a un arreglo conciliatorio, no existe ningún medio para obligarlo a ello.

Resulta de igual forma importante destacar que la conciliación se puede dar en cualquier etapa del procedimiento, incluso habiendo auto de ejecución o embargo, se puede llegar a un arreglo conciliatorio satisfactorio para ambas partes, de ahí la gran importancia que tiene la conciliación en el juicio laboral mexicano, tanto de carácter individual y colectivo, a tal grado que las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje e incluso la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuentan con departamentos especializados para tal efecto, denominados "El cuerpo de funcionarios conciliadores" que realizan esa función, la de conciliar a las partes a efecto de que solucionen sus diferencias, lo que les ha dado grandes resultados.

El artículo 875 de la Ley nos señala en su párrafo segundo que la audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Ahora analizaremos la forma como se desarrolla esta etapa. El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo nos señala: La etapa de conciliación se desarrollará de la siguiente forma:

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

Esto en realidad no sucede, ya que a pesar de no ser la regla general, normalmente comparecen únicamente los apoderados de ambas partes y muy rara vez comparecen los patronos.

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

III.- Si las partes llegan 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.

Hay quien dice que esos convenios son violatorios de los derechos de los trabajadores, con lo que estaríamos de acuerdo si es que en realidad existió un despido injustificado, desgraciadamente es difícil comprobar esa realidad y de ahí que se diga que posiblemente de hecho se haya dado el despido injustificado, pero la realidad jurídica es otra.

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

En la realidad, son pocas las Juntas que cumplen con ello, la verdad es que la una audiencia se puede suspender varias ocasiones a solicitud de las partes, dando éstas una serie de argumentos para lograr la suspensión de la audiencia y la Autoridad a efecto de no entorpecer un posible arreglo conciliatorio accede a dichas peticiones. Independiente de ello por la misma carga de trabajo con que cuentan las Juntas, normalmente señala de nuevo la audiencia en un plazo de un mes si bien nos va.

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

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.

A efecto de esclarecer un poco más el porque no comparecen personalmente el actor y el demandado a esta etapa señalaremos que, si bien es cierto que conforme al artículo 876, fracción I que acabamos de analizar, las partes deben comparecer personalmente al período conciliatorio, sin abogados patronos, asesores o apoderados, ello, porque se trata de que el actor y el demandado, solos y directamente, con la única intermediación de la Junta, propongan soluciones justas y satisfactorias a sus diferencias para evitar el litigio, condiciones que equiparan a este acto con los que en derecho común se conocen como personalísimos, es decir, aquellos que por su trascendencia requieren de la presencia del afectado, agregando la fracción IV del precepto citado que si las partes no comparecen personalmente a ese periodo de avenencia, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, y si bien es cierto que esta última fracción les exige presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones, esta comparecencia ya no debe entenderse que necesariamente sea directa, porque si nos ubicamos jurídicamente en el período de arbitraje con el que se inicia propiamente el juicio laboral, cobra aplicación el artículo 692 de la propia Ley Federal del Trabajo, que dispone que las partes pueden comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Por tanto, las consecuencias procesales establecidas en el artículo 879 del mismo ordenamiento, consistentes en tener por reproducida la demanda o tener por contestada la demanda en sentido afirmativo, sólo son operantes en caso de que las partes no concurren al periodo de demanda y excepciones directamente ni por conducto de representantes.

Etapa de Demanda y Excepciones.

Primero analizaremos que sucede si las partes no concurren a la citada etapa. Como ya la habíamos señalado, en caso de que las partes no concurren a esta etapa procesal, se les aplicará lo dispuesto por el artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: La audiencia se llevará a cabo aún cuando no concurren

las partes. Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Nos damos cuenta que nuestra legislación actual es sin lugar a dudas protectora de los trabajadores, ya que a pesar de que éstos o sus representantes no comparezcan a la citada audiencia, se les tiene por reproducido su escrito inicial de demanda de oficio, perdiendo únicamente el derecho de modificarla o aclararla.

Continúa diciendo el precepto legal invocado: Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

En primer lugar cabe aclarar que en este párrafo se señala "que el actor no era trabajador o patrón", resulta inaplicable por lo que respecta a comprobar en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas que no era "patrón", puesto que es difícilísimo que el actor sea el patrón en juicios de carácter individual, salvo en una reconvencción, lo que no es aplicable en este caso, por lo que consideramos que debería de desaparecer en este párrafo el término de "patrón", ya que es confusa su interpretación.

Nuevamente nos damos cuenta de que nuestra legislación es demasiado protectora de los trabajadores, ya que caso contrario al de los mismos, al demandado se le tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo, esto es, que son ciertos todos y cada uno de los hechos de la demanda, dejándole sólo tres casos de excepción a comprobar: a) Que el actor no era su trabajador, b) Que no existió el despido y c) Que no son ciertos los hechos de la demanda. Como podemos darnos cuenta solo dejan la opción de comprobar hechos negativos lo cual en derecho sabemos que es muy difícil.

Ahora analizaremos como se desarrolla esta etapa de demanda y excepciones con la comparecencia de las partes y para tal efecto analizaremos lo dispuesto por el artículo 878 de la propia Ley Federal del Trabajo que dice: La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las siguientes normas:

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

La exhortación a que se refiere esta fracción es precisamente para que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto. Ahora bien, el principio de que el proceso laboral se inicia a instancia de parte, implica que no hay instancia de parte cuando falta la firma de la demanda, lo que ocasiona la declaración de inexistencia jurídica de la misma, según la ejecutoria de amparo en revisión 249/84.

II.- El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo provendrá para que lo haga en ese momento.

En la práctica ha sido difícil la interpretación del alcance del vocablo modificación sustancial, originando en ocasiones que la simple precisión de la demanda o aclaración de los hechos, se suspenda la Audiencia en su totalidad y se señale nuevo día y hora para su continuación, o por el contrario que la Autoridad no considere que se trate de modificaciones sustanciales y acuerde que se tiene por contestada la demanda en sentido afirmativo y/o que tenga a la demandada por admitidos los hechos sin admitir prueba en contrario. Anteriormente la demandada tenía la obligación de dar contestación a la demanda inicial y solicitar nueva fecha para poder dar debida contestación respecto de las aclaraciones, modificaciones y ampliaciones que realice la parte actora a su demanda, a efecto de no quedar en

estado de indefensión; Actualmente la Junta apoyada en la Jurisprudencia titulada "AUDIENCIA LABORAL EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, SUSPENDERSE CUANDO EL ACTOR MODIFICA SUSTANCIALMENTE SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDADA", suspende la audiencia en su totalidad, para no dejar en un total estado de indefensión a la parte demandada, ya que se obligaría a contestar hechos nuevos, a oponer excepciones nuevas, y más aún a ofrecer pruebas respecto de hechos o acciones desconocidas hasta ese momento por la parte demandada.

Cabe agregar que es completamente válido que si el actor demanda la indemnización constitucional y en la etapa de demanda y excepciones manifiesta que prefiere ser reinstalado, derivado de que se trata del mismo despido y no varían los hechos de la demanda, variando únicamente la pretensión, que es de la misma naturaleza en ambos casos, sin que se lesione derecho procesal alguno del demandado, y por lo que hace a la Prescripción, existe desde hace algún tiempo una Jurisprudencia al respecto que dice:

"PRESCRIPCIÓN, COMPUTO DE LA, CUANDO SE CAMBIE LA ACCION. La sola presentación de la demanda interrumpe el curso del término prescriptivo de las acciones, pero exclusivamente respecto de las que se hacen valer en dicha demanda y no en cuanto a las que en ella se omiten ejercitar o que se hacen valer, por cambio de acción en la audiencia de demanda y excepciones." Tesis de Jurisprudencia. Apéndice 1917- 1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, p.175.

III.- Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito, en este último caso, estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

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 controversias, 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.

El controvertir la demanda, al respecto consideramos que la contestación a la demanda no debe limitarse a una negativa de los hechos expuestos por el actor, sino que la controversia de los mismos a que se refiere esta fracción, implica debatirlos dando la versión respectiva, a fin de que esta sirva de base para fundar las excepciones y el planteamiento de la litis, ya que por ejemplo, en caso de alguna rescisión de contrato del patrón al trabajador, toda la carga de la prueba es del patrón y si éste solo niega los hechos de la demanda y no los debate y da su versión al respecto, será muy difícil que pueda obtener un laudo absolutorio, ya que es aquí realmente donde se plantea la litis del juicio.

V.- La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

La incompetencia sólo podrá plantearse por declinatoria, acompañando los elementos en que se funde, independientemente de que deberá de darse contestación a la demanda de inmediato, y la Junta después de oír a las partes dictará en el acto la resolución, conforme al 703 de la Ley laboral, pero en caso de que requiera de mayores elementos de prueba, podrá como ya lo habíamos mencionado señalar una audiencia incidental en la que dictará resolución, según lo dispuesto en el artículo 763.

Sin embargo, cuando la Junta , antes de iniciarse la etapa conciliatoria, advierta notoriamente su incompetencia, deberá hacer la declaración correspondiente con fundamento en el artículo 701, sin entrar a dicha etapa, para evitar sanciones procesales inadecuadas a la parte que no comparezca a la misma.

VI.- Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Al decir que las partes "podrán", se desprende que la replica y contrarreplica son potestativas, como una facultad de aducir razonamiento o alegaciones para aclarar, esclarecer o corroborar lo expuesto en la demanda o en la contestación a la misma, respectivamente, pero sin variar la litis, por lo que si se incurriese en esa variación, ya no se trataría propiamente de una réplica, sino de la modificación o ampliación de la demanda, fuera del momento procesal oportuno e igual sucedería con la contrarréplica.

VII.- Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

VIII.- Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Efectos de la Demanda y Contestación.

La demanda tiene como efectos principales el ejercicio de la acción de una persona física o moral en contra de otra, ejercitando sus pretensiones y expresando concretamente los hechos o causas que las fundamenten.

La demanda igualmente trae como consecuencia invocar la actividad de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por supuesto, aclaramos, que con el simple

ejercicio de la acción procesal o escrito de "reclamación", se interrumpe la prescripción de las pretensiones que tenga el actor.

La demanda a que nos hemos referido, en derecho procesal del trabajo, da origen a que el tribunal cite al demandante y demandado a una audiencia de conciliación, demanda excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, con lo que se da la relación procesal, tal y como ya lo hemos analizado durante el transcurso del presente trabajo, en donde el actor expondrá sus peticiones, invocándose, hechos o causas y preceptos legales aplicables, o sea, es en este momento en que surge la obligación procesal para el actor de exponer su demanda en el sentido estricto. Tan es así que el actor está en posibilidad de exponerla en ese momento, ampliarla, modificarla y en su caso, ratificar su escrito inicial de reclamación o demanda como ya ha quedado señalado anteriormente.

Ahora bien los efectos de la contestación a la demanda pueden ser varios, dependiendo el caso concreto, ya que el demandado, frente a la demanda del actor, puede reaccionar, allanándose a la pretensión, oponiendo defensas o excepciones, contra demandando (reconvención) o permaneciendo fuera del proceso (rebeldía).

La contestación propiamente dicha supone siempre una negación activa, que desconoce el hecho o hechos alegados por el demandante o la aplicabilidad de las normas jurídicas que sirven de fundamento a la demanda en el caso concreto. Por lo que podemos decir sin temor a equivocarnos que el principal efecto de la contestación a la demanda es fijar la litis del juicio.

Características de la Contestación a la Demanda.

La contestación a la demanda es también una pretensión o excepción procesal que se opone al actor, ya sea en forma escrita u oral.

Ahora bien las características de la contestación a la demanda son muy parecidas a las de la demanda, ya que deben de contener: el rubro, esto es las partes del juicio; la autoridad a quien va dirigido; podemos o no señalar domicilio para oír y recibir notificaciones, sino lo hacemos nos las harán por los estrados de la Junta; la negación una por una de las pretensiones del actor, señalando porque motivo no son procedentes y oponiendo en consecuencia las excepciones y defensas que consideren pertinentes; igualmente se debe de ir afirmando, negando o en su caso mencionar que se ignoran por no ser propios los hechos de la demanda, agregando todas y cada una de las explicaciones que se consideren convenientes y así dejar fija la litis; también se debe de negar el derecho del actor y finalmente debemos de fundar y motivar nuestra contestación, si la presentamos por escrito debe ir firmada y debemos ratificarla al momento de exhibirla en audiencia.

La Reconvención.- Es la típica demanda del demandado o sea la pretensión procesal de éste en contra del actor. En otros términos, la reconvención se considera como una demanda contraria formulada por el demandado contra el demandante en el mismo proceso invocado por éste.

También es llamada por algunos autores mutua petición "por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada una de ellas reúne el doble carácter de actor y demandado".

No debe confundirse la reconvención, con ninguna excepción. La reconvención no constituye una excepción: es como ya se dijo, una legítima pretensión procesal del demandado contra el actor.

Desgraciadamente uno de los vicios que se han creado por parte de los litigantes para suspender las audiencias en la etapa de demanda y excepciones, es precisamente utilizando esta figura jurídica, ya que nuestra Ley Federal del Trabajo, dispone expresamente en el artículo 878 fracción VII:

Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato, o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Por tratarse de una contra demanda, la reconversión debe referirse a las reclamaciones relativas a la relación laboral, por ejemplo, deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, etc; por lo que no pueden ser materia de la reconversión reclamaciones de carácter civil.

Si el actor no comparece a la audiencia se le tiene por reproducido su escrito inicial de demanda, pero si lo reconviene y no comparece, creemos que la Junta de oficio debe de tenerle por ratificado su escrito de queja y suspender la audiencia por lo que hace a la reconversión señalando nuevo día y hora para tal efecto, ya que de no hacerlo así, estaría dejando en estado de indefensión al actor en el principal.

El Ofrecimiento del Trabajo.- Esta es una de las formas más utilizadas por los patrones para contestar las demandas de los trabajadores, es decir, el negar el despido y el ofrecer el trabajo, implica revertirle la carga de la prueba al actor, ya que será ahora a éste a quien le corresponderá probar el despido y salvo que no lo tenga por escrito, la única forma de lograrlo y que no resulta en muchas ocasiones es por medio de testigos.

A este respecto existe una Contradicción de tesis que dice:

Despido, negativa del, y ofrecimiento del trabajo hecho por apoderado no implica mala fe.

Contradicción de tesis 13/88. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito. 22 de mayo de 1989. Informe 1989. Segunda parte.

Cuando se contesta la demanda negando el despido y ofreciendo el trabajo se debe de tener mucho cuidado al ofrecer el trabajo, ya que si se ofrece cambiando o

modificando alguna de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, se puede tener ese ofrecimiento por hecho de mala fe, lo que implicaría un laudo con gran posibilidad de salir condenatorio.

Por último cabe hacer la aclaración de que el ofrecimiento del trabajo no es una excepción.

Una vez agotada la etapa de Demanda y Excepciones, se continuara con la última etapa de la primera audiencia que es la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la cual consiste en acreditar las acciones intentadas o acreditar las excepciones y defensas opuestas, en esta etapa se ofrecerán las pruebas que las partes consideren necesarias para acreditar la veracidad de sus argumentos.

La etapa establece los siguientes lineamientos; el actor ofrecerá primero sus pruebas, para demostrar los hechos de su demanda y después se recibirán las pruebas de la parte demandada para acreditar sus excepciones y defensas, una vez que la parte demandada termine de ofrecer sus pruebas inmediatamente procederá a objetar las pruebas de la parte actora y posteriormente le corresponderá a la parte actora a objetar las pruebas de la parte demandada.

Cabe aclarar que las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, únicamente aquellas que se refieran a hechos supervenientes, derivados de la contestación de la demanda o tacha de testigos. Las pruebas serán admitidas aquellas que no sean contrarias a la moral, al derecho y deben ser idóneas para acreditar algún hecho.

La prueba es básica, toda vez que es el medio para convencer al juzgador que le asiste la razón y el derecho para que sea favorable la resolución de la controversia planteada.

Una vez agotada la etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, la Junta dictara un acuerdo sobre la admisión de pruebas y señalara día y hora para el

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

desahogo de las pruebas, procurando que se desahoguen primero las del actor y después del demandado. Al concluir el desahogo de las pruebas las partes formularan sus alegatos, el secretario de acuerdos dará fe que no existen pruebas pendientes para su desahogo, hecho lo anterior el auxiliar declarará cerrada la instrucción turnando el expediente a dictamen.

El Dictamen.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 885 encomienda al auxiliar para que formule dentro de los diez días siguientes para que formule un proyecto de resolución, conteniendo un extracto de la demanda y su contestación, destacando los hechos controvertidos, las pruebas rendidas por las partes, los hechos que fueron acreditados y formulara sus conclusiones.

Deberá entregarse una copia del proyecto de laudo a los representantes tanto del capital como del trabajo para su estudio.

El Laudo.

Para resolver el conflicto, el presidente citará a una audiencia de discusión y votación, celebrándose en los diez días siguientes de la entrega del proyecto de resolución. En la audiencia antes señalada se dará lectura al dictamen y a continuación el presidente pondrá el negocio a discusión y se procederá a su votación. El laudo debe ser dictado a verdad sabida y buena fe guardada, de acuerdo con el principio procesal que rige la materia.

Nuestro Derecho Laboral Mexicano no hace ninguna distinción de carácter técnico entre lo que es excepción y defensa, sin embargo consideramos que en la práctica deben considerarse como iguales ya que las dos buscan un mismo fin, un laudo absolutorio.

La dificultad e inseguridad que tienen los litigantes que defienden a empresas que normalmente son los demandados para dar contestación a las demandas que

interponen en su contra es grande, ya que hasta antes de iniciar la etapa de Demanda y Excepciones la parte actora puede modificar la misma e incluso cambiarla por completo

A pesar de que muchos utilizan el Ofrecimiento de Trabajo, ésta no es una excepción, sino una aducía o maña que utilizan los litigantes patronales para revertirle la carga de la prueba a los trabajadores.

La realidad es que las excepciones y defensas que tienen los litigantes son muy restringidos y demasiado técnicos, cosa contraria a lo que en un inicio se pretendió fuera el procedimiento laboral mexicano.

Toda vez que el derecho es cambiante, la autoridad debería de tener una mayor unanimidad de criterios para lograr un derecho más estable.

Igualmente los abogados apoderados o representantes de los patrones utilizan mucho en el juicio la reconvencción, muchas veces sólo para retrasar el procedimiento y otras única y exclusivamente para suspender la audiencia en su etapa de excepciones y defensas, lo que deberíamos tratar de evitar.

Es cierto que un trabajador puede complicar mucho una contestación de demanda a un patrón, también lo es que éstos, por medio del ofrecimiento del trabajo, la reconvencción y otros medio de defensa que utiliza a pesar de no ser defensas o excepciones propiamente, le dificultan muchísimo a los trabajadores los juicios y por lo tanto se convierten en juicios largos y complicados para ambas partes.

La conciliación, sin lugar a dudas es uno de los medios más usuales y por lo tanto de los que mejores resultados da en materia laboral para concluir los juicios en forma sana para las partes.

b).- PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

El procedimiento tiene por objeto en forma breve o urgente para solucionar determinado conflicto, ya sea por cuantía menor o por que la causa que la origina afecta la estabilidad de la empresa.

El procedimiento especial se tramita bajo las siguientes normas:

1).- El procedimiento se inicia con la presentación de la demanda en la cual el actor podrá ofrecer sus pruebas, la Junta citará con 10 días de anticipación a una sola audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, pruebas y resolución, la cual deberá efectuarse dentro de los 15 días hábiles siguientes de la fecha de la presentación de la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 relativo a la designación de beneficiarios, (artículo 893).

2).- Si no concurre el demandado se tendrán por admitidas las peticiones del actor, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley, (artículo 894)

3).- La audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución se celebrará a través de los siguientes principios:

La Junta procurará conciliar a las partes, de no existir Conciliación, las partes expondrán lo que juzguen pertinente, formularan sus peticiones, ofrecerán y rendirán sus pruebas admitidas.

Concluida la recepción de pruebas, la Junta recibirá los alegatos y dictará la resolución; no obstante lo anterior, el procedimiento especial puede tener variantes en los conflictos intersindicales que requieren el desahogo del recuento o de las convocatorias a los beneficiarios, que impide que la resolución se dicte de inmediato, (artículo 895).

En ese orden de ideas si se ofrece la prueba de recuento de los trabajadores, será necesario el desahogo de una diligencia especial, conforme al artículo 931 del Código Laboral.

De no concurrir el actor a la audiencia, se tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda y, en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado.

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se reanudará dentro de los 15 días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

- En caso de muerte por riesgo de trabajo, la Junta solicitará al patrón le proporcione el nombre y domicilio de los beneficiarios que tengan registrados y podrán ordenar la practica de cualquier diligencia, empleando los medios de comunicación que estime oportunos con el objeto de convocar a las personas que dependan económicamente del trabajador fallecido, a fin de que definan los derechos respectivos, artículo 898 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe aclarar que si es necesario, se observará complementariamente las disposiciones que regulan las pruebas y el procedimiento ordinario, artículo 899 de la Ley en comento.

c).- PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL.

Para procesal significa "junto o aun lado", vía que se coloca a un lado del proceso, es decir es cuando se requiere la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes determinadas, artículo 982 del Código Laboral.

La Ley Federal del Trabajo estipula varias situaciones en las cuales se puede aplicar el procedimiento para procesal, pero únicamente hablaremos de los más comunes y que a continuación se señalan;

1.- Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza concurriendo con el presidente de la Junta, el cual se lo comunicara a la parte interesada, así como la cancelación o devolución de la fianza, previa comprobación de cumplimiento de obligaciones a garantizar, artículo 984 de la Ley en comento.

2.- Podrá solicitar la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, cuando por la disposición de la SHCP, sin existir objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante y éste haya impugnado dicha resolución, la podrá realizar dentro de los tres días siguientes a la fecha de notificación, debiendo garantizar la cantidad e interés a repartir adicionalmente, artículos 985 y 986 de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Cuando se solicita la aprobación de los convenios, es necesario identificarse los solicitantes a satisfacción de la Junta, con el objeto de cumplir con el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley ya citada, y debiendo hacerse por escrito, el cual será ratificado ante dicha autoridad, deberá desglosar la cantidad que se entregue a el trabajador por concepto de utilidades, dejando a salvo sus derechos para el caso de que la comisión no los hubiere determinado, artículo 987 del Código Laboral.

4.- En los casos de rescisión del contrato de trabajo, previstos en el artículo 47, el patrón podrá solicitar a la Junta, que por conducto del actuario notifique al trabajador el aviso de terminación de la relación laboral, en caso de negativa a recibirlo, se deberá levantar una acta circunstanciada de la diligencia. La Junta a los cinco días siguientes al recibo de la promoción deberá proceder a la notificación correspondiente, cabe mencionar, sobre el particular que el artículo 47 ultima parte de la Ley de la Materia impone;

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa de la rescisión.

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

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

Al respecto nuestro Máximo Tribunal, ha precisado que el aviso de rescisión de la relación laboral, sólo produce efecto cuando se notifica por medio de la Junta, si se prueba que el trabajador se negó previamente a recibirlo.

El procedimiento se rige bajo las siguientes bases; el trabajador, sindicato o patrón interesados, podrán concurrir a la Junta competente a solicitar su intervención, debiendo señalar expresamente la persona quien esta demandando dicha intervención, la cosa que se pretenda, se exhiba o la diligencia se lleve a cabo.

La Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes acordará la solicitud y en su caso señalará día y hora para desahogar la diligencia respectiva.

II.3.- LA PRUEBA EN GENERAL.

a).- CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LA PRUEBA

En un sentido gramatical, la palabra prueba, es la acción o efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio por el cual se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de un hecho.

Etimológicamente hablando la palabra prueba se deriva del Probe, que significa honradez, o de Probandum, de probar, patentizar o hacer fe.

Ahora bien los romanos y principalmente Alfonso X,⁽³⁵⁾ el sabio quien dejó señalado en las siete partidas, que prueba es “ El averiguamiento que se hace en un juicio en razón de alguna cosa que es dudosa”.

Actualmente los procesalistas señalan;

COUNTURE,⁽³⁶⁾ La prueba es, demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación.

Para LAURENT; ⁽³⁷⁾ La prueba es, la demostración legal de la verdad de un hecho.

Para PLANIOL; La prueba es, el procedimiento empleado para convencer al juez de la verdad de un hecho.

(35) El rey Alfonso X, El Sabio, Las Siete Partidas, Partida Tercera, Título XXII, Ley I, p. 771.

(36) Climent Beltrán, Juan B. Op. Cit., p. 151.

(37) Laurent y Planiol, citados por Mateos Alarcón, Manuel, Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal, 3ª. Ed., Ed. Cárdenas, México 1968, p. 2.

Para el maestro PALLARES;⁽³⁸⁾ señala que probar es, "Producir un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho, o de la verdad o falsedad de una proposición".

El procedimiento es un factor fundamental para que la ley sea aplicada a un caso concreto, si la ley no señala la forma precisa del momento en que las partes puedan presentar a los juzgadores todos los elementos indispensables para poder probar sus pretensiones, los derechos concebidos y otorgados por la ley serán de algún modo inútiles, ya que no podrán ejercitar esos derechos.

El juzgador como todo ser humano, está limitado en cuanto al conocimiento sobre situaciones ajenas, de derechos pertenecientes al mundo exterior y particular de las personas, siendo estas las únicas que pueden ilustrarlo, para que éste llegue a conocer la realidad sobre los hechos que ocurrieron los cuales son motivo de litigio, a estar en posibilidad de resolver la controversia planteada que va a culminar con una sentencia a la cual van a quedar sujetos las partes que en el intervienen. En conclusión en sentido jurídico, probar es establecer la existencia de la verdad, y las pruebas son los diversos medios por los cuales la inteligencia del hombre llega a descubrir la realidad objetiva.

(38) Citado por De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1988, p. 395.

b).- OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA.

EL OBJETO DE LA PRUEBA

Comúnmente se ha diferenciado la prueba del derecho y la prueba de los hechos, el principio general es que el derecho no está sujeto a prueba, siempre y cuando esté sancionado legislativamente.

El artículo 777 de la Ley de la materia señala:

“Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes”.

Del artículo que antecede, observamos cuáles son las excepciones al principio general y por exclusión son: el derecho extranjero, los usos, la costumbre y la jurisprudencia, los cuales sí son objeto de prueba.

El derecho extranjero es objeto de prueba, toda vez, que los nacionales no están obligados a conocer un orden jurídico distinto al que nos rige, ya que ese tipo de derecho no tiene para el juzgador accesibilidad y comprobación del mismo, puesto que si se invoca una ley extranjera de esa naturaleza, el que lo haga tendrá que demostrar que existe ante el juzgador, y dando los datos precisos para su localización.

El Uso; La prueba de uso de alguna conducta suele ser una fuente jurídica importante, si se invoca determinado uso de práctica se tiene que acreditar su existencia al juzgador.

La Costumbre, es objeto de prueba la cual tiene mayor jerarquía que el uso y menor que la ley, la costumbre debe estar sancionada por la ley, de lo contrario también tiene que probarse su existencia al juzgador.

La Jurisprudencia; Es la reiteración de criterios judiciales que crean normas de precedentes para futuros casos similares, según sea la legislación, deberá probarse ante el juez. Sin embargo, bastara con invocar la jurisprudencia y su ubicación con los datos para su localización para que esta sea comprobada por el juzgador.

El punto principal de la teoría de la prueba, es lo relativo de que los hechos si van a ser objeto de prueba, y estos son los que fijan la litis los que no fueron confesados o reconocidos por las partes.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba, quedando excluidos, los aceptados o confesados por las partes, los notorios, los expresamente prohibidos y los ociosos, inútiles e intrascendentes para la litis.

Es decir son hechos imposibles aquellos que, no pueden existir por que es incompatible con una ley de la naturaleza o con una norma jurídica, es inútil, cuando son hechos reconocidos o confesados por las partes, en atención al principio de derecho que establece, "A confesión de parte, relevo de prueba", los hechos notorios, dada su naturaleza, solo necesita invocarse por la parte.

En conclusión los hechos para que sean objeto de prueba, deben contener los siguientes requisitos;

- 1.- Que los hechos sean alegados por las partes.
- 2.- Que sean negados por una de las partes.
- 3.- Que no se tengan por legalmente verdaderos.
- 4.- Que no este prohibida la prueba de los mismos, y
- 5.- Que sean admisibles.

FIN DE LA PRUEBA

El fin que busca la prueba es el "THEMA PROBANDUM" o sea el hecho controvertido que dio origen al litigio y que esta sujeto a la prueba, principalmente es el de formar convicción en el animo del juzgador sobre los hechos en que habrá de basarse para decidir respecto a un conflicto de intereses o controversia, y que se deriva de la litis planteada por las partes, la cual en el proceso laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones.

Es decir el objetivo de las partes al ofrecer sus pruebas, es con el animo de quien va a juzgarlas, adquiera un conocimiento de los hechos materia del litigio, conforme y con apego a las pruebas que le fueron exhibidas, de esa forma la conciencia del juzgador va a pasar por diferentes etapas sucesivas y distintas.

Para concluir como ya se manifestó, el fin de la prueba es, formar convicción en el animo del juzgador y el establecer la verdad legal, hacer que el que va a juzgar a través de su razonamiento aplique el método deductivo, para encontrar esa verdad, y al obtenerla, estará en aptitud de aplicar la norma al caso concreto para resolver la controversia.

En conclusión la eficacia de las pruebas radica en el hecho de producir en el ánimo del juzgador o funcionario judicial un completo estado de certeza en relación con la existencia o inexistencia de los hechos litigiosos sujetos a prueba.

Ahora bien, el artículo 776 de la Ley Laboral vigente señala que "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho" y de manera especial las 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.

El ofrecimiento de pruebas debe cumplir con ciertos requisitos que atienden la relación de las pruebas con los hechos, a la oportunidad en que deben ser ofrecidas y a la posibilidad de su desahogo.

Una primera regla aparece consignada en el Art. 777 que obliga a que las pruebas sean referidas a los hechos controvertidos.

Por otro lado es necesario precisar que las pruebas deberán ofrecerse en la etapa correspondiente de la audiencia inicial, es decir, Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, salvo aquellas que se refieran de hechos supervenientes o que tengan por fin probar la tacha de testigos, las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, ya que sino se ofrece en esos términos se desahogo sería de imposible realización. Así mismo deberán precisarse sus medios de perfeccionamiento según lo dispuesto por el artículo 780 de la Ley de la Materia.

CAPITULO III

LA CONFESIONAL

La doctrina tradicional la consideró como la mejor de todas las pruebas (PROBATORIO PROBANTISIMA): en cambio en nuestros días, dicha prueba se encuentra en plena crisis, en plena revisión.

La prueba confesional actualmente al estar rodeada de tantos tecnicismos, han desvirtuado la esencia y la naturaleza de este medio de prueba.

En forma precisa y clara, y con unas cuantas palabras, es decir en forma breve el ilustre Jurista Chiovenda⁽³⁹⁾ nos dice "La confesión es la declaración que hace una parte de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorable a este"...

Los elementos de la confesión son tres:

- 1.- Que los hechos propios perjudiquen a los intereses del que confiesa;
- 2.- Que la declaración del confesante beneficie a la contraria;
- 3.- Que se efectúe la confesión dentro del proceso.

Respecto del primer requisito debemos decir, que siendo la confesión sobre hechos propios, es un acto personalismo y que, lógicamente, siendo cada quien responsable de sus actos, la declaración del Confesante perjudica irremisiblemente a quién lo haga.

(39) Chiovenda Principios de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires Argentina 1968, Tomo II, p. 291.

En cuanto al segundo requisito, cabe decir que como la confesión al menos desde el punto de vista de la Ley Positiva, es una prueba que ofrece la contraría también es lógico que el reconocimiento de la responsabilidad beneficie al oferente y perjudique al que absuelva las posiciones.

En cuanto se refiere al Tercer requisito es menester decir que en nuestra opinión como verdadera prueba debe desarrollarse siempre dentro del proceso y nunca fuera de él.

Consideramos que la prueba extrajudicial no es una verdadera Confesional procedimental; será una especie de donación o disposición de intereses o bienes patrimoniales o como la denomina Kish Prueba Indiciaria.....

El Doctor Eduardo Pallares⁽⁴⁰⁾ nos ofrece de su Diccionario de Derecho Procesal Civil la definición genérica de Confesión y nos subraya.

"Confesión es el reconocimiento expreso o tácito que hace una de las partes de hechos que le son propios relativos en las cuestiones controvertidas y que le perjudiquen".....

Consideramos que la confesión nunca puede ser un reconocimiento tácito la llamada Confesión Tácita o Ficta no es una verdadera confesión.

La Confesión Ficta es una sanción para el rebelde que no se presente ante el Tribunal, o bien que elude contestar en forma clara y precisa o quien presentándose ni siquiera abre la boca. La confesión ficta, es *Juris Tantum*, Admite prueba en contrario, en el sentido recto procesal, la confesión ficta es una verdadera presunción y entre la confesión expresa, que es única y verdadera confesión, existe una enorme diferencia.

(40) J. Ramiro Podetti. Tratado del Proceso Laboral, Ed. Ediar. Buenos Aires, Argentina 1969, p.21 y 22.

El criterio normado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación dice "Si el demandado contestó la demanda controvirtiendo los hechos de la misma y se tuvo por contestada fijándose así los puntos de debate, la Confesión ficta de los hechos de la demanda, como resultado de la no comparecencia del demandado a absolver posiciones, no puede tener eficacia jurídica porque contra la ficción existe la realidad constituida por la contestación de la demanda.

Definición de Confesión.

Desde el punto de vista de la Suprema Corte de Justicia de la Nación "el concepto de Confesión debe entenderse como reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y que dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace".

Tomo L X X X I V	CHACON, Luciano	Págs.	1926
Tomo C I	Petróleos Mexicanos	"	733
Tomo C I I	GÓMEZ CASSAL, Tomás	"	230
Tomo C X V I I	HERNANDEZ GOMEZ, Hermilio	"	1215

Jurisprudencia 21 (Quita Parte), Pág. 36 sección primera, Volumen 4ª Sala, Apéndice de Jurisprudencia de 1917 en la compilación de fallas de 1917 - 1954 (apéndice al Tomo CXVIII), se publicó con el título "CONFESION EN EL PROCEDIMIENTO OBRERO".

La Confesión etimológicamente proviene del Latin "Confessio y es la declaración que uno hace de lo que sabe, espontáneamente o sea voluntariamente, o ya preguntado por otro".

La confesión en su acepción vulgar "es la declaración o reconocimiento que hace una persona de un hecho propio.

Este reconocimiento propio o declaración puede ser expreso o tácito según se haga con palabras claras o terminantes o se desprende de los hechos o indecisiones del confesante.

Simple o calificado según se manifiesta llana y lisamente el hecho contradicciones o indecisiones del confesante o se expliquen o se aduzcan, razones y motivos del mismo, añadiendo circunstancias más o menos relacionadas a el.

La Ley Federal del Trabajo es escueta en cuanto a el concepto de "confesión". El Art. 786 se limita a decir que "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

La confesión, sin embargo, puede asumir diferentes formas. La que sigue específicamente la Ley Federal del Trabajo consiste en la absolución de posiciones, quiere decir, respuesta a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido.

III.1 CLASES DE CONFESIÓN.

a).- CONFESIÓN EXPRESA.

Señala el maestro Briceño Sierra⁽⁴¹⁾ que la confesión "Expresa o verdadera era la que se hacía explícita y terminantemente y sin ambigüedad por la parte interesante o por su procurador con poder especial al efecto.

Es decir es la confesión externada en forma verbal o por escrito, de alguna de las partes en el proceso.

Para el catedrático Rodríguez Campos⁽⁴²⁾; La confesión expresa es la que se produce a través de una manifestación que puede ser dentro del juicio o fuera del mismo, expresada verbalmente o por escrito, haciéndola constar la misma en documento público o privado.

Por otro lado cabe resaltar que las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones a su contraparte, prueban plenamente en su contra, cuando dichas afirmaciones constituyen la aceptación o admisión de un hecho que beneficie a la contraria y que ésta debería probar, como lo establece claramente el artículo 792 de la Ley Federal del Trabajo es decir, se tendrá por confesión expresa y espontánea las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

(41) Briceño Sierra, Humberto. Juicio Ordinario Civil, Doctrina, Legislación y Jurisprudencias Mexicanas Trillas, Méx.1977p 592

(42)Rodríguez Campos, Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral, Universidad Regiomontana, p.p. 80 y 81.

b).- CONFESIÓN PURA Y SIMPLE.

La confesión simple tenía lugar siempre que el hecho se confesase lisa y llanamente, sin añadirle circunstancia alguna que le modificare. Y calificada era cuando el confesante añadía otro hecho que modificaba la confesión"...

Es importante en el presente estudio hacer mención de la confesión tacita o ficta.

Para el catedrático Rodríguez Campos⁽⁴³⁾ la confesión tacita.- Es aquella confesión mediante la cual la Junta declara la propia confesión, en virtud de una conducta irregular del confesante; se le denomina ficta, toda vez que surge de una ficción; es decir, el confesante no la expresa, sino que la produce en razón de una conducta irregular.

Un ejemplo claro en el cual se decreta la confesión ficta; Es cuando el absolvente concurre a la audiencia de desahogo de su confesional pero se niega a responder o responde con evasivas. El artículo 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el absolvente en la audiencia de desahogo de la prueba confesional, se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá de tenerlo por confeso si persiste en su conducta; lógicamente que de continuar en su postura el absolvente, la Junta deberá de declararlo confeso de las posiciones formuladas y que evidentemente se encuentren calificadas de legales por la Autoridad del conocimiento.

La confesión ficta más frecuente en el procedimiento laboral; Es aquel cuando el absolvente no concurre en la fecha y hora señalados para su desahogo. De conformidad con el artículo 789 de la Ley Federal del Trabajo la Autoridad deberá de declarar confeso de las posiciones que hayan sido calificadas de legales.

(43) Idem p.p. 80 y 81

c).- CONFESION DE HECHOS PROPIOS.

En una curiosa combinación de la idea de representación con la presunción del conocimiento personal de los hechos por parte de ciertos funcionarios empresariales o sindicales, en el Art. 787 se regula una forma de confesión en la que la declaración rendida no afecta en lo personal al declarante, sino a la empresa o al sindicato al que preste sus servicios.

Es interesante reproducir, enseguida, dicho artículo 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 haya atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Una primera observación atiende a la condición del confesante: debe ser un representante de la empresa o del sindicato y no sólo un funcionario. Ello trae a colación, respecto de los primeros, el Art. 11 y el 371 - IX respecto de los segundos.

En segundo lugar, es claro que no sólo por hecho de que una persona sea representante puede ofrecerse su confesión. Es necesario que le sean propios hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones, le deben ser conocidos.

Aquí se produce uno de esos efectos no deseados de la ley que sirven para su manejo interesado. Es más que frecuente que, tratándose de empresas de cierta importancia, en las demandas de sus trabajadores se impute a sus más altos directivos, hechos relacionados con los despidos aunque sea evidente que no hayan intervenido en absoluto. La razón es clara. A nadie le hace gracia ser sometido a un interrogatorio judicial o ante las juntas. Y, por otra parte, cuando los conflictos son frecuentes, la pérdida de tiempo para atender cosas de mayor es pavorosa. Ello

provoca un efecto indirecto: para evitar su asistencia al juicio, el alto funcionario prefiere ordenar a sus abogados que procuren llegar a una transacción. Esa solución, como es natural, resulta entonces un medio atractivo para resolver las cosas difíciles en los juicios posteriores se repite la dosis.

Se trata, realmente, de un estado patológico de ciertos procesos, fundado más en la impotencia que en la razón. Difícil de remediar, sólo podría encontrar solución en una fórmula legal que permitiera, en ciertos niveles de mando, una absolución a través de apoderado.

El problema más serio en este tipo de confesiones para hechos propios, radica, sin embargo, en el hecho de que al momento del desahogo de la prueba, el antiguo funcionario empresarial, ya no preste sus servicios. Esa hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba - caso único el procedimiento laboral - para transformarse en una testimonial que ha sido denominada "de calidad", aunque esa denominación no traiga, en sí misma, ninguna especial, salvo el valor que le quiera dar la junta al resolver en conciencia sobre su alcance y valor probatorio.

El Art. 793 indica que en esos casos el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado el ex funcionario y de ignorarlo, si pone el hecho en conocimiento de la junta, esta podrá requerir a la empresa para que proporcione el último que tenga registrado.

El cambio de naturaleza de la prueba de confesional a testimonial, se comprueba con la lectura del último párrafo del Art. 793: En lugar de tener por confeso fictamente al que no concurre se le aplicará medidas de apremio haciéndolo presentar por la policía.

Un problema complementario pero de extraordinaria importancia, puede producirse cuando el funcionario empresarial ha dejado de prestar sus servicios bajo circunstancias incómodas de esas que propician el ánimo de venganza. Porque lo

que no habría declarado en vida de su relación laboral, lo dirá después sea o no cierto. El resultado de la prueba será claramente desventajoso para el demandado. En mi concepto, si la parte afectada lo invoca y lo demuestra puede surgir un motivo de tacha que invalide esa declaración, aunque en todo caso las juntas tendrán que meditar y justificar ampliamente el valor que le puedan dar a la prueba.

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: la de parte, que puede ser persona física, representante legal de persona moral y de hechos propios. Reguladas en la misma Sección son, sin embargo, sustancialmente diferentes.

La confesión de parte obviamente se refiere a la de persona física, actor o demandado y no admite desahogarse por representante. El Art. 788 indica que debe citarse a los absolventes "personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articule".

La confesión del representante legal, dispone el párrafo segundo del Art. 786 que "Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo".

Ya vimos antes las dificultades que ha suscitado la idea de representación legal y las limitaciones que se produjeron, a raíz de las reformas de 1980, a la posibilidad de otorgar esa representación, problema que ha sido resuelto a medias, por la Cuarta Sala de la SCJN al establecer la jurisprudencia transcrita allí, resolviendo una controversia entre Tribunales Colegiados.

El hecho cierto es que siendo delegable la representación legal en profesionales del derecho, con ello se otorga una evidente ventaja a las personas morales sobre los trabajadores que, en todos los casos, deben desahogar su confesional de manera personalísima, sin intervención de asesores ni asistencia de persona alguna (Art. 790 - III).

III.2 FORMA Y CONTENIDO DE LAS POSICIONES.

Es necesario primeramente precisar que debemos entender por posición, el cual viene del vocablo latín "pono" que significa sostengo o afirmo.

El maestro Eduardo Pallares⁽⁴⁴⁾; asienta que las posiciones son formulas autorizadas por la Ley, mediante las cuales el articulante afirma la existencia de un hecho objeto de la litis, y conmina al absolvente para que lo reconozca como cierto.

La posición es una afirmación de un hecho debatido en el proceso, relativo a un hecho propio o que le deba constar al absolvente, formulada para que este la reconozca.

La prueba confesional se desahoga en base a posiciones, quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean validos las respuestas evasiva (no recuerdo no me consta en lo personal, etc...), ni la negativa a responder ante las juntas de conciliación se sigue la fórmula sacramental del "diga usted si es cierto, como lo es, que... ", no prevista en la Ley Federal Trabajo y ni siquiera en el Código Federal de Procedimientos Civiles y cuyos antecedentes habría que buscarlos en la noche de los tiempos. En realidad atribuye a la prueba una solemnidad insoportable y le provoca una nueva dosis de ineficacia.

Ante un interrogatorio de esa índole, suelen los abogados preparar previamente a sus clientes recomendándoles pocas palabras y, ante la duda, negar los hechos simple y sencillamente. De ahí que la prueba sólo sea verdaderamente eficaz y siempre, hasta cierto punto, cuando el confesante debidamente citado no comparece y le tienen por contestadas en sentido afirmativo las posiciones.

(44)Pallares, Eduardo, Derecho Procesal Civil, 5ª. Edición, Ed. Porrúa, México 1968. p. 132.

La respuesta, afirmativa o negativa (si o no), puede ir acompañada de una explicación complementaria. Los litigantes avanzados son generosos en la insinuación a los contrarios de la oportunidad complementaria de explicar y no faltar enfermos de verborrea que olvidando las recomendaciones previas, hacen de las respuestas discursos. No saben que es una prueba en la que nada de lo que digan los favorece y que, por lo tanto, mientras más digan, mas pueden comprometer su suerte.

En el Art. 790, que establece las reglas para el desahogo de la confesional, se indica, en términos generales lo siguiente:

Formulación. Las posiciones pueden formularse de manera verbal o por escrito presentando en el momento de la audiencia. Ello significa que no podrá tenerse en cuenta un pliego de posiciones que se hubiera acompañado al ofrecimiento de pruebas, salvo que se trate de una confesional a desahogar por exhorto.

Cuando las posiciones se formulen por escrito, la práctica en las juntas es que se califiquen previamente a su desahogo, quiere decir, que las juntas determinan si las posiciones propuestas están apegadas a lo que la ley dice. Pueden rechazarse algunas y aceptarse otras. En todo caso el articulante podrá agregar nuevas posiciones hechas verbalmente.

Cuando las posiciones se formulan de manera verbal y directa, su calificación debe ser hecha en el mismo orden. Aprobada la posición debe ser contestada de inmediato y enseguida, propuesta la siguiente.

Algunas juntas, exigen que se dicten todas desde el principio para su calificación conjunta, sin perjuicio del derecho a agregar otras si a la parte conviene.

En realidad la ley no obliga a formular las juntas ni las autoridades pueden exigirlo. Con razón los litigantes aducen que las respuestas que dé el absolvente, se puede derivar un modo diferente de posiciones y, muchas veces, ahorrar otras inútiles. El problema práctico es que a pesar de que los actos de autoridad son reclamables por la vía del amparo, la circunstancias de oportunidad convierten a estas diligencias en definitivas: no tendrían sentido promover el juicio de garantías contra la orden de la junta de formular primero todas las posiciones o contra la que calificara una posición de cierta manera y no de otra.

El arte de la confesión tiene un gran sabor de creación instantánea, que no concebiría, a la manera de los campeonatos en ajedrez, la suspensión de la partida y el análisis de la jugada siguiente por los equipos de cada competidor o, inclusive, por los comentaristas de la prensa. Lo que no se logre allí, en ese momento, es inútil perseguirlo después.

Precisamente por ello, asume una importancia especialísima la intervención de los funcionarios de las juntas: secretarios, auxiliares, presidentes. Pero el poder puede generar abusos y la corrupción provocarlos. Sólo quien haya sido litigante, en el difícil campo de batalla de los tribunales, podrá apreciar verdaderamente la verdad de estas palabras.

Contenido de las posiciones. La primera condición es que deben concentrarse a los hechos controvertidos. No deben de ser insidiosas ni inútiles.

Es insidiosa la posición que tiende a ofuscar la inteligencia de quien ha de responder, para obtener, dice la ley, una confesión contraria a la verdad.

Es inútil la posición que versa sobre un hecho que haya sido previamente confesado o que está en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre el que no exista controversia.

En todo caso, las posiciones podrán formularse "libremente".

No hay que creer mucho en esa libertad. Más allá de esa declaración de la ley, hay otras condiciones que vienen de lejos, de las reglas del CFPC (Art. 99). Así las posiciones deberán ser afirmativas, procurándose que no contengan más de un hecho y el hecho deberá ser propio del que declara.

Absolución de las posiciones: Una primera exigencia es que el absolvente declare bajo protesta de decir verdad y, naturalmente, apercibido de las penas en que incurre los que lo hacen falsamente. Se trata, ciertamente, de una medida de presión física, muy ineficaz en la práctica ya que de aplicarse estrictamente la norma y la paralela para los testigos, las cárceles serían insuficientes.

El absolvente debe responder por si mismo, "de palabra", sin la presencia de su asesor ni la asistencia de persona alguna. No podrá valerse de un borrador de respuestas pero podrá consultar simples notas o apuntes si la junta "después de tomar conocimiento de ello, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria". La ley no lo dice pero no podrá negarse la junta a la petición de la otra parte de que, concluida la diligencia, se agregue a los autos la nota para la debida apreciación de lo que significó como auxilio de memoria.

Firma del pliego escrito. Las partes deben firmar las actas de las audiencias, pero cuando las posiciones se formulen por escrito, al concluir la diligencia tanto el articulante como el absolvente deberán firmarlo para su identificación.

Desahogo por exhorto. No teniendo el absolvente su domicilio en el lugar donde se encuentre la junta, esta librara exhorto "acompañado, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la junta" (Art. 791).

III.3.- VALOR DE LA CONFESIÓN.

La prueba confesional fue considerada la reina de todas las pruebas, por consiguiente era fundamental para el desarrollo del juicio, en virtud de que las respuestas generadas a las posiciones o preguntas de los cuestionamientos obligan a quienes las desahogan, por lo que era fundamental el desahogo de dicha probanza.

Existe una creencia de que la confesión produce plena prueba para el confesante, este criterio es equivocado, dado que cuando la confesión viene acompañada de otras pruebas o presunciones que la hacen inverosímil, o cuando en la misma se descubre la intención de defraudar a terceros, no es posible que se le de validez plena en cuanto a lo que se trata de probar con ella, sino por el contrario, podría hacer prueba en contra del oferente, cuando dentro de sus posiciones produce una confesión contraria a sus intereses.

Actualmente el valor de la prueba confesional es mínima en atención de que el desahogo de dicha prueba se encuentra viciada, toda vez que los apoderados de las partes en el juicio, aleccionan a la parte que representan, como son el actor, el demandado, al representante legal de la persona moral, al confesante para hechos propios, con el fin de que nieguen en su totalidad las preguntas del cuestionamiento formulado.

En consecuencia a lo señalado con anterioridad el valor de la confesión es variable por las siguientes situaciones;

a).- Si nos encontramos con la figura jurídica de la confesión expresa de alguna de las partes en el procedimiento, tendrá pleno valor probatorio, atendiendo al criterio que establece que " A confesión expresa relevo de prueba".

b).- En el Artículo 788 de la Ley Federal del Trabajo se indica que los confesantes serán citados personalmente o por conducto de apoderado, apercibidos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos las posiciones que se les articulen", esta figura de la confesión ficta, consiste como su nombre lo indica la creación de una ficción legal, mediante la que, como resultado de la sanción impuesta, se le debe de tener al absolvente como contestando afirmativamente a todas las posiciones calificadas de legales.

Es importante señalar, que para que la confesión ficta de alguna de las partes, tenga valor probatorio se requiere que no esté en contradicción con alguna otra prueba.

c).- Así mismo las afirmaciones que formule un litigante o apoderado al articular posiciones a su contra parte, prueban plenamente en su contra cuando dichas afirmaciones constituyen la aceptación o admisión de un hecho que beneficie a la contraria y que ésta debería probar.

III.4.- ANÁLISIS DEL ARTICULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ARTICULO 790.- En el desahogo de la prueba confesional, se observarán las normas siguientes;

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

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

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

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

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

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

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

La fracción II del artículo 790 de la Ley federal del Trabajo, así como el artículo 781 del mismo ordenamiento legal autorizan la formulación libre de las posiciones; sin embargo, no obstante lo antes señalado, existen diversas disposiciones que de hecho están en contradicción con el libre interrogatorio.

La propia fracción II del artículo 790 de la ley en comento, ordena que las posiciones deben formularse concretándose a los hechos controvertidos, así mismo la misma fracción ordena que las posiciones no deben ser insidiosas y en muchos Tribunales del Trabajo se tiene el criterio de que las posiciones que se formulan negativamente, no están ofrecidas conforme a derecho, ya que ofuscan la inteligencia del que ha de absolver.

La fracción VI del multicitado artículo 790, ordena que el absolvente contestará las posiciones afirmando o negando y posteriormente podrá agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que pida la Junta.

Como se advierte de lo manifestado es evidente que existe una total contradicción en la fracción II del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en atención de que en primer término establece claramente que las posiciones se formularan libremente, y en una segunda fase, ordena que tales posiciones deberán de concretarse a los hechos controvertidos, por lo anterior no es evidente que no se pueda dar el libre interrogatorio en el desahogo de la prueba confesional.

Así mismo el artículo 781 de la Ley federal del Trabajo, establece que las partes podrán interrogar libremente a la personas que intervengan en el desahogo de las pruebas,... y la fracción II del artículo 790 del mismo ordenamiento, establece que las posiciones deberán de concretarse a los hechos controvertidos; no deberán de ser insidiosas..., artículos que se encuentran vigentes en nuestro ordenamiento jurídico y que son contrarios entre si, y en consecuencia no puede tener aplicabilidad el artículo 781 antes citado, en el desahogo de la prueba confesional.

El artículo 790 ordena que las posiciones deben de formularse en forma oral o por escrito en el momento de la audiencia, sin embargo este principio tiene una excepción consignada en el artículo 791, que es en el caso del desahogo de la confesional a través del exhorto, en la cual la Junta lo debe librar acompañado en sobre cerrado y sellado el pliego de posiciones previamente calificado.

III.5.- DERECHOS EL CONFESANTE.

Los derechos primordiales del confesante son:

- 1.- El de no contestar las posiciones que no reúnan los requisitos de Ley.
- 2.- El de pedir que se aclare la posición, cuando la misma no es entendible, es decir clara y concreta.
- 3.- El solicitar que la Junta de Conciliación y Arbitraje por conducto del secretario de acuerdos, califique la posición formulada a fin de poder responderla.
- 4.- El de hacer la rectificación a sus propias declaraciones o respuestas dadas, a fin de firmar el acta respectiva.

En relación al presente trabajo de tesis, especialmente que tiene por objeto y fin primordial el estudio referente al desahogo de la prueba confesional en el procedimiento laboral.

Como ya se precisó de manera objetiva en el capítulo III de este trabajo, denominado La Prueba Confesional, en el cual se analizó desde la definición de confesión, así como las diversas clases de confesión, sus diferencias, así como sus alcances probatorios y consecuencias al momento de dictar resolución.

Cabe señalar que la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII, Sección Segunda, de manera especial en sus artículos del 786 al 794 establece las reglas para la admisión y desahogo de la prueba confesional, y de manera especial el artículo 790 establece las normas a las que deberán sujetarse las partes para su desahogo.

Por otro lado, en el presente trabajo se realizó un análisis del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establecen las normas a las que deben de sujetarse las partes en el procedimiento, y de manera especial corresponde a la Autoridad Laboral hacer que se cumpla la Ley en sus términos.

Ahora bien la fracción II del artículo 790 de la Ley federal del Trabajo, establece claramente las normas a las cuales deben de sujetarse las partes en el procedimiento para el desahogo de la prueba confesional, precisando en dicha fracción que las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán de ser insidiosas o inútiles . . .

La fracción V del artículo 790 de la ley en comento, establece que las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y el motivo concreto en que apoye su resolución.

Como se manifestó con anterioridad, la Ley federal del Trabajo establece las normas aplicables para el desahogo de la prueba confesional, sin embargo en la practica, no se aplican en su totalidad dichas normas, en ocasiones por que existe buena relación entre el funcionario de la Junta y el postulante, o simplemente porque es la mecanógrafa quien califica las posiciones formuladas por las partes.

Es común en el desahogo de la prueba confesional, que el articulante formula sus posiciones a su libre albedrío, que en ocasiones no están formuladas conforme a derecho, siendo obligación del funcionario de la Junta de Conciliación y Arbitraje (Secretario Auxiliar) el calificar las posiciones formuladas por las partes, ya sea para desecharlas o para admitirlas como legales, pero por el contrario deja que la propia mecanógrafa que esta levantando la audiencia, sea quien determine si procede o no las posiciones formuladas por el articulante, situación esta por demás absurda, en primer término porque la mecanógrafa no tiene la facultad, ni entra entre sus funciones la de calificar las posiciones formuladas por las partes, o por el simple hecho de no tener los estudios necesarios que la acredite como licenciado en derecho como lo establece el artículo 627 de la Ley Federal del Trabajo.

Atento a lo manifestado con anterioridad, es común que en la practica se formulan posiciones libremente, sin sujetarse a las normas establecidas para su desahogo, es decir, en muchas ocasiones el articulante se olvida del objeto y fin primordial de la prueba confesional, y se dedica a formular posiciones únicamente con el animo de fastidiar al absolvente, o con el afán de que por lo avanzado de la hora la Autoridad que este conociendo de dicho desahogo, señale nuevo día y hora para la continuación del desahogo de dicha prueba, teniendo por objeto el articulante, de que el absolvente ya sea por caso fortuito, o por alguna otra situación no pudiese llegar a la continuación de tal prueba, y por consecuencia se le tenga por confeso de las posiciones que le formule la parte contraria.

Por lo anterior, es necesario reformar el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo especialmente la fracción V, toda vez, que dicha fracción únicamente establece que las posiciones serán "calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y el motivo concreto en que apoye su resolución"; pero en ninguna de sus partes establece sanción alguna, a la cual se pueda hacer acreedor el funcionario encargado de calificar las posiciones, y que evidentemente no califique las posiciones formuladas por las partes.

En consecuencia es necesario que se adicione a la fracción V del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, la sanción en que pueda incurrir el funcionario de la Junta, que omita el estricto cumplimiento a las normas para el desahogo de la prueba confesional; que pueda ir desde una amonestación a fin de que corrija su error, hasta la suspensión definitiva de sus funciones.

En correlación a la propuesta señalada, y en atención que las partes actor y demandado, cuando por alguna situación no se llega a un arreglo conciliatorio para solucionar el conflicto, se olvidan del objeto de la prueba confesional, dedicándose el articulante exclusivamente a formular posiciones por formular, ya sea con el ánimo de fastidiar al absolvente, o que por alguna situación ajena al absolvente, el mismo tuviera la necesidad de retirarse y consecuentemente se vea en la obligación de ceder a las pretensiones de la parte contraria, aunque tales prestaciones no se ajusten a derecho.

Otra situación que se presenta es en el sentido de que el articulante se dedica a formular posiciones con el único objetivo de que se suspenda la audiencia y se señale día y hora para su continuación, esperanzado el articulante, que el absolvente por alguna situación no llegase a tiempo a la continuación del desahogo de dicha prueba, y se le haga efectivo el apercibimiento decretado por la Autoridad, debiéndosele tener por contestado en sentido afirmativo las posiciones formuladas

por el articulante, y consecuentemente obtener un beneficio en el procedimiento, y presionar a la parte contraria para llegar a un arreglo que desde luego será ventajoso para una de las partes.

Por lo anterior es necesario que se modifique el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción V, especialmente debe existir un apercibimiento en el sentido de que el articulante formule posiciones conforme a las normas establecidas para su desahogo y de no ajustarse a derecho, se determine la no continuación de la audiencia por razones imputables al articulante.

En atención de todos y cada uno de los razonamientos precisados con anterioridad, considero que la fracción V del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, debería de dividirse en dos supuestos, es decir:

Fracción V.- Las posiciones serán calificadas previamente, por el funcionario de la Junta, (Secretario Auxiliar) y de no cumplir con esta disposición dicho funcionario se hará acreedor a una sanción, que puede ser desde una amonestación hasta la suspensión definitiva de sus funciones.

Cuando las posiciones que no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y el motivo concreto en que apoye su resolución. Si el articulante formula más de tres posiciones que no se apeguen a derecho, es decir, que no tengan relación con la litis fijada y con los hechos controvertidos, deberá la Autoridad laboral determinar la suspensión de la audiencia de desahogo de la prueba confesional y tenerle por perdido su derecho para seguir formulando posiciones, por cuestiones imputables al articulante.

CONCLUSIONES

El presente trabajo de tesis, nos puede proporcionar diversas conclusiones, pero considero que una que trascienda en el desahogo de la prueba confesional, y que tenga aplicabilidad en la esfera jurídica.

PRIMERA.- Que la designación de los funcionarios de la figura judicial, se realice a través de la capacidad, honradez y ética profesional de los aspirantes.

SEGUNDA.- En todo proceso, ya sea de carácter Civil, Mercantil, Fiscal, Penal o Laboral para poder llegar al esclarecimiento de la verdad, es decir, la solución de un conflicto de intereses entre las partes, es necesario la aportación y desahogo de las pruebas.

TERCERA.- Respecto de las pruebas, y de manera especial en el procedimiento laboral, si bien es cierto se deben ofrecer pruebas, no necesariamente tienen que ser en su totalidad las señaladas en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que una vez que se fije la litis las partes determinaran que pruebas se ofrecerán en relación a los hechos controvertidos.

CUARTA.- De manera especial, y respecto de la Prueba Confesional, es muy común, que las partes al no llegar a arreglo conciliatorio para solucionar el conflicto, se olvidan del objeto de la confesión, formulando posiciones que no se apegan a lo que la Ley de la materia establece, pudiendo tener a su disposición al absolvente hasta por varios días, con el animo de fastidiar a la parte contraria, o buscando que el absolvente llegue tarde a la continuación del desahogo de dicha prueba, y poder causar un perjuicio a la parte contraria.

QUINTA.- En relación a lo anteriormente señalado, es necesario que exista en la Ley Federal del Trabajo, un fundamento en el cual se aperciba a las partes en el desahogo de la prueba confesional, en el sentido que de no formular posiciones con apego a lo que la propia ley establece, es decir, que las posiciones tengan relación con la litis planteada, con los hechos controvertidos, que no sean insidiosas, ni inútiles, se le decrete la no continuación de la audiencia y tenerle por perdido su derecho para seguir formulando posiciones, en atención de que no se ajusta a lo que la Ley establece, y por el contrario persigue un fin distinto al de la prueba confesional.

SEXTA.- Es necesario que el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo se modifique, especialmente la fracción quinta, primeramente respecto de la sanción a la que deberá hacerse acreedor el funcionario de la Junta, que no realice el estudio necesario para calificar las posiciones que formulen las partes, conforme a lo que establece la fracción II del artículo en comento.

Así mismo, y como segundo punto es necesario, que en el desahogo de la prueba confesional, se aperciba al articulante para que formule posiciones en términos de lo que establece la fracción II del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido que de formular más de tres posiciones que no tengan relación con la litis, ni con los hechos controvertidos, se le decrete la no continuación de la audiencia y tenerle por perdido su derecho para seguir formulando posiciones.

"NOTAS BIBLIOGRAFICAS"

- 1.- BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo, 3ª. ed. Ed. Cárdenas, México, 1983.
- 2.- BERMÚDEZ, Cisneros Miguel. Derecho Procesal del Trabajo, 2ª. ed. Ed. Trillas, México, 1989.
- 3.- BURGOA, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Ed. Porrúa. México 1985.
- 4.- BRICEÑO, Sierra Humberto. Juicio Ordinario Civil, Doctrina, Legislación y Jurisprudencias Mexicanas. Ed. Trillas. México 1977.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral, 2ª. ed. Ed. Libreros. Argentina T.L.
- 6.- CARNELUTTI, Francesco. Instituciones del Proceso Civil. Trad. Santiago Sentís Melendo., Buenos Aires, 1959, 4º V.
- 7.- CAVAZOS, Flores Baltasar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971.
- 8.- CLIMENT. Beltrán Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. 9ª ed. Ed. Esfinge. México, 1989.
- 9.- CHIOVENDA, Giuseppe. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Trad. E. Gómez Orvaneya. Madrid, 1936. T I.

- 10.- CHIOVENDA, Giuseppe. Principios de Derecho Procesal Civil. Tomo II. Buenos Aires Argentina. 1968.
- 11.- DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I., Ed. Porrúa. México 1985.
- 12.- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. 1ra. ed., Ed. Porrúa. México 1974. T.1
- 13.- DE BUEN, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Porrúa. México 1988.
- 14.- DE BUEN, Lozano Néstor. La Reforma del Proceso Laboral., Ed. Porrúa. México 1980.
- 15.- DE HUMBOLDT, Alejandro, Ensayo Político Sobre el Reino de la Nueva España.
- 16.- DE LA CERDA, Silva Roberto, El Movimiento Obrero en México., México 1961.
- 17.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. V. I, Ed. Porrúa. México, 1972.
- 18.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2ª ed., Ed. Porrúa. México, 1974.
- 19.- DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ed. Porrúa., México, 1990. 2º T.
- 20.- El rey, Alfonso EL Sabio, Las Siete Partidas. Partida Tercera, Título XXII, Ley I.
- 21.- GOMEZ, Lara Cipriano. Derecho Procesal Civil. 2ª, ed. Ed. Trillas. México, 1985.
- 22.- LAURENT y PLANIOL, citados por Mateos Alarcón, Manuel. Las Pruebas en Materia Civil, Mercantil y Federal. 3a ed. Ed. Cárdenas. México, 1988.

- 23.- PALLARES, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 5ª ed. Ed. Porrúa. México, 1968.
- 24.- PODETTI, J. Ramiro. Tratado del Proceso Laboral. Ed. Ediar. Buenos Aires, Argentina 1959.
- 25.- RAMÍREZ, Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 5ª ed. Ed. Pac. México, 1984.
- 26.- RAMÍREZ, Fonseca Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Comentarios y Jurisprudencia. 6ª ed. Ed. Pac. México, 1985.
- 27.- RODRÍGUEZ, Campos Ismael. Las Pruebas en el Derecho Laboral. Universidad Regiomontana.
- 28.- ROSS, Gamez, Francisco. Derecho Procesal del trabajo. 2ª ed. Ed. Cárdenas. México, 1986.
- 29.- SENTIS, Melendo Santiago. Estudios del Derecho Procesal. Ed. Ejea. Buenos Aires., 1967. 3er V.
- 30.- TENA, Suck Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. 3ª ed. Ed. Trilla. México 1989.
- 31.- TRUEBA, Urbina Alberto: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª ed. Ed. Porrúa. México, 1980.
- 32.- TRUEBA, Urbina Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México 1978.
- 33.- TRUEBA, Urbina Alberto. Trabajo Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1965.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa. 90ª ed. México, 1991.
- 2.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Secretaria de Gobernación. ISBN 968-805-475-5. México, 1988.
- 3.- Legislación del trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1928.
- 4.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 5.- Ley Federal del Trabajo de 1970.
- 6.- Ley Federal del Trabajo de 1980.
- 7.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Climent Beltrán Juan B. 13ª ed. Ed. Esfinge. México, 1997.
- 8.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. 68ª ed. Actualizada. Ed. Porrúa. México, 1992.
- 9.- Proyecto del Código Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. Emilio Portes Gil.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- CLIMENT, Beltrán Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo. 9ª ed. Ed. Esfinge México, 1987.
- 2.- DE PINA, Rafael, y DE PINA, vara Rafael. Diccionario de Derecho. Ed. Porrúa. México, 1988.
- 3.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 9ª ed. Ed. Porrúa México, 1971.