

752



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DEL PROCEDIMIENTO QUE GUARDA
EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL
EN EL PROCESO LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

JORGE ROMERO HERNANDEZ

ASESORA: LIC. LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Paginación Discontinua

A DIOS

Por permitirme llegar a alcanzar esta meta.

A MIS PADRES

Josefina Hernández Jiménez.
Severiano Romero Canacasco.
Por su orientación y ejemplo.

A MI ESPOSA

Sara Cabello Serralde.
Por su comprensión, apoyo y amor.

A MIS HIJOS

Mitzy Rosario.
Jorge.

A MIS HERMANOS

Que de nuestra constancia logremos unión.
Veamos por ella.

A LA LIC. LETICIA DOMÍNGUEZ SUBIAS

Por su paciencia, comprensión y sabios
consejos.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO.

Gracias por darme un futuro menos
incierto.

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO QUE GUARDA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCESO LABORAL

INDICE

INTRODUCCION.	1
--------------------	---

CAPITULO 1. CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho Procesal del Trabajo.	1
---	---

1.2. Prueba.	6
-------------------	---

1.3. Confesional.	9
------------------------	---

1.4. Persona Física.	14
---------------------------	----

1.5. Persona Moral.	17
--------------------------	----

1.6. Representación.	20
---------------------------	----

CAPITULO 2. ANTECEDENTES DE MÉXICO

2.1. Orígenes del Derecho del Trabajo.	26
---	----

2.2. Orígenes del Derecho Procesal del Trabajo.	35
2.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.	40
2.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970.	46
2.5. Las Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.	49

CAPITULO 3. FINALIDAD DE LA PRUEBA CONFESIONAL

3.1. Diversos Sistemas.	54
3.2. Los Medios de Prueba.	62
3.3. El Objeto de la Prueba.	67
3.4. La Carga de la Prueba.	69
3.5. Diferencias y Vicios que se Presentan entre Prueba Confesional y Testimonial.	76

CAPITULO 4. DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

4.1. Etapa de Ofrecimiento.	83
----------------------------------	----

4.2. Forma de Acreditar la Personalidad.	98
4.3. Diversos Tipos de Confesión Contemplados en la Ley Federal del Trabajo.	106
4.4. Formulación de las Posiciones.	109
4.5. Consideraciones Finales.	114
CONCLUSIONES.	123
BIBLIOGRAFÍA.	126

INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo esta justificado plenamente en la naturaleza del Derecho, en la esencia de las relaciones sociales. Su creación no se debe a un afán de innovación ni al deseo de utilizar métodos e investigaciones que sirvan para darle lugar entre las disciplinas jurídicas autónomas, surgió por esa constante evolución de problemas en todos los ordenes: cultural, económico, político, su doctrina ha señalado con mayor amplitud el desarrollo de la humanidad dado que el Derecho ha sido el pilar más firme del progreso.

La importancia del Derecho Procesal Laboral, radica en la necesidad de regular los factores de la producción capital-trabajo. Su influencia y trayectoria en el ámbito social, lo hacen el instrumento público de manifestación del hombre como medio productivo. En esencia es el derecho quien genera normas para el desarrollo de la comunidad laboral, su función estará encaminada a mantener el equilibrio económico con los factores de la producción.

El éxito del Derecho Procesal Laboral, no radica en que una de las partes sea vencida en juicio, sino en el convencimiento de su aplicabilidad de justicia.

El objetivo se logrará a través de los métodos de investigación utilizados en el proceso, los cuales permitirán llegar al conocimiento verdadero de los hechos, por ser el medio más confiable e idóneo.

La prueba constituye el eje central del proceso porque los juicios sometidos a la decisión del órgano jurisdiccional, encontrarán solución a través de los medios de prueba, siendo necesario saberla exponer y probar para que el juzgador la pueda entender y valorar.

En consecuencia todos los elementos de prueba, guardan un valor relativo, para ello fueron creadas, tienen su razón de ser, en especial y al encauzar el interés marcado sobre la prueba confesional en particular, por ser la de mayor trascendencia jurídica la cual aporta la verdad de los hechos al mantener características propias, como la de considerar a las partes las fuentes de información más importantes al ser los protagonistas del litigio y por ende los más interesados.

En el capítulo primero, presentamos una serie de conceptos jurídicos necesarios para el desarrollo de este trabajo.

En el segundo capítulo, se estudia un aspecto importante e interesante referente al nacimiento del derecho del trabajo y del proceso laboral, así como las diferentes leyes que han existido a través de la historia y las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

Al llegar al tercer capítulo, hacemos un estudio de los diversos sistemas de valoración de la prueba, así como los medios existentes y su objeto de las mismas, en este mismo capítulo hacemos referencia a la carga de la prueba. Se mencionan las diferencias y vicios existentes entre prueba confesional y testimonial.

En el último capítulo de nuestro trabajo, hacemos el estudio sobre la etapa esencial del proceso como lo es el ofrecimiento de la prueba confesional. Como deben acreditar la personalidad las personas físicas y morales en el proceso laboral. Así como los tipos de confesional que contempla la Ley Federal del Trabajo. Además se hace un estudio de la formulación de las posiciones, para concluir con las consideraciones finales.

ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO QUE GUARDA EL DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCESO LABORAL

CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En esta primera parte de nuestro trabajo, presentamos una serie de conceptos jurídicos necesarios para el desarrollo y comprensión del mismo.

"La mayoría de los procesalistas han considerado que es con la obra de Bulow, la cual consistió en el estudio de las excepciones procesales y de la polémica surgida entre Winscheid y Muter sobre la naturaleza de la acción, es como se puede hablar de un derecho procesal del trabajo. De la misma manera se debe a ellos que pueda hablarse de tres conceptos fundamentales como son; la acción, jurisdicción y proceso"¹.

En esta actividad recientemente conocida, fue considerada en épocas pasadas como una práctica de los tribunales, esto se debía a no tener el reconocimiento como un derecho debidamente estructurado, a través de un proceso de conformación jurídica, es así como se conoció esta importante rama del derecho.

¹ HERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal de Trabajo. Trillas, México, 1989. p. 18.

El derecho procesal como una rama de la ciencia jurídica surgida y estructurada, dotada de una fuerza obtenida de la cuestión social, tiene como fin la reglamentación de toda la secuela procesal mediante la fijación de la norma, para hacer efectivos los derechos sustantivos establecidos en las leyes laborales del momento. Todo estudio sobre cualquier rama del derecho procesal, debe partir de una premisa básica, basada en la unidad esencial del derecho procesal. Dicha unidad se expresa a través de los conceptos fundamentales que las disciplinas procesales utilizan, es decir, los conceptos de acción, proceso y jurisdicción.

El proceso, independientemente de la clase de conflicto que resuelva, tiene una estructura esencial semejante, la cual se desenvuelve a través de una serie de actos procesales, los cuales tienen una realización formal y temporal, que viene a constituir el procedimiento.

Es indudable que en el desarrollo histórico jurídico, primero existió el derecho sustantivo del trabajo y posteriormente surgió a la vida el derecho procesal del trabajo, como un conjunto de normas jurídicas fundamentales con el objeto de regir las actividades de los sujetos de la relación laboral que han entrado en conflicto.

Es indudable que la estructura del derecho del trabajo, tiene influencia decisiva en el derecho procesal del trabajo, de aquí entonces, el proceso laboral presenta rasgos característicos que derivan de la naturaleza sustancial de la controversia. Si el derecho del trabajo, es un derecho

proteccionista y tutelador de las clases débiles de la sociedad, también el derecho procesal debe presentar esas características.

En ocasiones se ha utilizado la palabra proceso como sinónimo de procedimiento, no hay tal semejanza, toda vez que entre ambos existe una serie de diferencias entre las cuales encontramos las siguientes:

Proceso equivale a una serie de actos jurídicos reglamentados encaminados a obtener una determinada resolución jurisdiccional. Es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional, en tanto que el procedimiento es la forma real, concreta, material del desenvolvimiento del proceso contemplándose las diversas etapas en abstracto y el procedimiento es concreto; el proceso es el continente y el procedimiento es el contenido.

Podemos considerar al proceso como efecto preventivo para evitar que las partes se hagan justicia por su propia mano, tomando en consideración la participación e intervención de un tercero imparcial para solucionar el conflicto.

El maestro Armando Porras y López, nos otorga una clara distinción entre proceso y procedimiento al decir que: "El proceso ya como relación o como situación, es principio o idea jurídica directriz, en tanto que el procedimiento es la realización plena, concreta, sucesiva de los actos jurídicos del proceso"².

² PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, México. 1977. p. 190.

Francisco Ross Gámez nos otorga otra diferencia: "En el proceso siempre existirá una finalidad compositiva del litigio, mientras que en el procedimiento tal función teleológica no existe sino simplemente hay una serie de actos unidos para el desarrollo de la actividad jurisdiccional ligados entre sí y administrados por el resultado del acto final, al que no le interesa la función del litigio" ³.

Al igual que muchas figuras jurídicas, se ha tratado de definir al derecho procesal del trabajo. Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, consideran que: "Es la rama de la ciencia jurídica que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho y disciplina la vida del juzgador y de las partes en todo lo concerniente a la materia laboral" ⁴.

De la misma manera, para el maestro Alberto Trueba Urbina el derecho procesal del trabajo es: "El conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y procedimientos del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico económico en las relaciones obrero patronales inter-obreras e inter-patronales" ⁵.

Es decir, las partes en un conflicto obrero patronal siempre se encuentran sujetos a la actividad jurisdiccional, o sea la decisión de la autoridad a la cual sometieron sus diferencias y una vez ya desahogada la secuela

³ ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1991. p. 225.

⁴ TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales S. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México 1986. p.18.

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1975. p.18.

procesal establecida por la normatividad jurídica, será el propio juzgador quien dicte la resolución para determinar cual de las partes tuvo la razón, para esto tendrá que valerse de todos y cada uno de los elementos que las partes le aportaron y así poder emitir una fallo a conciencia a verdad sabida y apegada a derecho, es por ello que la actividad jurisdiccional es exclusiva y de competencia de los juzgadores.

Armando Porras y López define al derecho procesal del trabajo de la siguiente manera: "Es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista jurídico y económico" ⁶.

Este concepto en nuestra opinión, comprende los elementos lógicos de toda definición, la organización y funcionamiento de la actividad jurisdiccional y el estudio del derecho procesal laboral, principios procesales, presupuestos, las partes del proceso, fases de éste, cabe decir que quienes han intervenido en el estudio o resolución de los problemas obrero patronales, ya como autoridad o como postulantes, sabemos que todo conflicto tiene dos aspectos; uno de naturaleza económica y otro jurídica, los cuales son necesarios para dar solución a dichos conflictos.

Podemos considerar que la mayoría de las definiciones reúnen los principios necesarios del derecho procesal del trabajo en su constitución,

⁶ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p.19.

es decir, debe estar impregnado de ciencia jurídica a través de un procedimiento que debe ser sencillo, flexible y claro, así como establecer ciertas reglas de carácter obligatorio por las partes en conflicto, se debe buscar las normas establecidas en la ley, aquellas que den prontitud al juicio y evitar que se convierta en un juicio tedioso y lento.

1.2. PRUEBA.

El tema de la prueba, es uno de los temas de mayor relevancia que enfrenta el derecho procesal. Esto se debe a la falta de conceptualización en firme, los análisis, opiniones o fuentes de información al respecto son demasiado abundantes; la prueba es indispensable para el derecho procesal, a esto se debe que muchos procesalistas le hayan dado gran importancia a su estudio.

Gramaticalmente, la palabra prueba a través del tiempo, ha mantenido uniformidad en su significado como manifestación jurídica, al igual que otros actos han sido afectados por las tendencias del momento histórico en las cuales se aplica, en aquellas épocas rudimentarias era difícil hablar de un sistema de prueba perfectamente establecido, cuando se describen unos medios de prueba los cuales estaban abandonados al empirismo de las impresiones personales para pasar a un sistema más evolucionado en lo jurídico como lo fue en Grecia y Roma, en donde el estudio de la figura de la prueba se convirtió en algo lógico y razonado, el cual tenía como principales medios a testigos y documentos; siendo estos los primeros investidos de solemnidad.

"Independientemente del origen etimológico de la palabra prueba, que nada aclara porque se pretende encontrar la raíz de la voz del adverbio probé o en verbo probare, cuando tanto uno como el otro se hacen derivar del adjetivo probus, el cual es tenido por síncopa de probatus, que a su vez, el participio pasivo del propio verbo probare, el sentido gramatical del diccionario atribuye al vocablo va, desde la acción y efecto de probar, razón argumento instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa; inicio, seña o muestra; hasta la justificación de la verdad de los hechos controvertidos en juicio hecho por los medios que autorizan y reconoce por eficaces la ley" ⁷.

Al respecto existe un variado número de autores que han escrito acerca de la prueba. En una acepción tomada del diccionario jurídico; Guillermo Cabanellas establece que: "También se puede entender como prueba el medio con que se prueba y hace patente la verdad o falsedad de una cosa" ⁸.

Las partidas entendían como prueba: "La averiguación que se hace en juicio de alguna cosa dudosa, o bien la producción de los actos y elementos de convicción que somete el litigante en forma que la ley previene, según derecho, para justificar la verdad de los hechos alegados en el pleito" ⁹.

⁷ "La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho de México. T. XVIII. UNAM. Oct. Dic. 1968. p. 853.

⁸ CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VI. Vigésima primera edición. Ellasta. Argentina. 1989. p.498.

⁹ *Idem*.

"La prueba como actividad intelectual; es parte de la ciencia procesal; como objeto de esa actividad, es conjunto de normas; ordenamientos procesales objetivos. Consecuentemente a la prueba se le debe estudiar desde ese doble aspecto de la ciencia y ordenamiento de norma, cabe hacer notar que estos aspectos de prueba, distintos por necesidad de estudio, son en si inseparables" ¹⁰.

Efectivamente, dentro de las nociones de la prueba podemos estimarle como el medio para llegar a la verdad y al respecto se podrían mencionar tantas definiciones como autores existen en el campo de la misma, es importante destacar, que la prueba es el medio que se aporta al jugador y este debe tener la convicción de que por medio de ella llegará a obtener la verdad de lo alegado por las partes en un proceso, por lo tanto y analizando el concepto de prueba, nos lleva a tener una noción de la misma, ya que como en muchas figuras jurídicas, tiene muy variadas significaciones y por ello no es fácil para los tratadistas ofrecer una distinción única.

Consideramos que, aún cuando la doctrina es amplia el abundar sobre la prueba, la Ley Federal del Trabajo en ningún momento estima o señala algún concepto sobre la misma, simplemente la clasifica. Asimismo la prueba independientemente de la naturaleza o clase de procedimiento encontramos elementos comunes ya sea civil, penal o laboral.

Es cierto que los conceptos antes mencionados nos llevan a un mismo fin, existe convergencia entre los mismos, toda vez que si se entiende por

¹⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio, La Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Porrúa, México, 1990, p. 436.

prueba, el conjunto de actos que son realizados por las partes y que el juzgador confía en los medios que le aporten para justificar una actividad. es decir, obtener la justificación de su derecho mediante su apreciación y veracidad de las mismas; sin embargo, para obtener un resultado satisfactorio existirá siempre por parte del juzgador la necesidad de valorarlo e interpretarlo.

1.3. CONFESIONAL.

La palabra confesión, tiene su origen en el término latino "confesio", que significa el reconocimiento de un hecho propio.

El verbo confesar, alude a una conducta que entraña la aceptación personal de haber sido actor de un acontecimiento o la admisión de saber algo. La confesión originalmente era la admisión espontánea que el demandado hacía ante el magistrado; además era necesario el interrogatorio y el juramento. El primero fue realizado desde los primeros tiempos en la administración de la justicia en que cada parte podía interrogar libremente a la otra en presencia del tribunal.

En la actualidad se conserva la honestidad del origen de la prueba confesional, por ello consideramos, que para que ésta no pierda su pureza o se desvirtúe como fue concebida, debe ser simple y en su desahogo participar directamente las partes; sin intermediarios, es decir, la participación de terceras personas en el desahogo de la prueba confesional como lo estima actualmente la

técnica jurídica, pierde su pureza y con ello se distorsiona la realidad de los hechos.

En Roma se conocían por acciones de la ley a ciertos procedimientos integrados por palabras y hechos rigurosamente determinados que debían ser realizados en presencia del magistrado ya sea para llegar a una solución de un proceso o como vía de ejecución.

Las palabras pronunciadas deberían hacerse con precisión y según los términos de la ley; porque el más mínimo error traía como consecuencia la pérdida del proceso. La apreciación anterior es como debe ser y entenderse la prueba confesional, por ser considerada la base para lograr el reconocimiento real o la verdad de los hechos. Este procedimiento fue exclusivo para los ciudadanos romanos, no era aplicable a los peregrinos, el juicio se consideraba como un diálogo entre las partes, las cuales se interrogaban mutuamente.

En el sistema formulario, las preguntas y contestaciones no eran elemento propios del juicio, sino un medio de probar lo que en fórmula se prevenía o insertaba, por tanto la prueba confesional desde su origen ha sido un sistema de preguntas y respuestas para poder llegar al conocimiento de la verdad; en la actualidad la Ley Federal del trabajo las califica como posiciones.

Existe gran variedad de definiciones referente a la prueba en estudio, por un lado se ha definido a la prueba confesional como: "La declaración

judicial o extrajudicial con la cual una parte es capaz de obligarse, en perjuicio suyo, reconoce total o parcialmente la verdad de una obligación o de un hecho que es susceptible de efectos jurídicos" ¹¹.

José Becerra Bautista considera a la prueba confesional como: El reconocimiento de los hechos propios que producen efectos jurídicos en contra de quien siendo capaz lo hace libre y formalmente en juicio" ¹².

La prueba confesional es: "El reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace" ¹³.

Como podemos observar, las anteriores definiciones son algunas de las muchas que existen referente a la prueba confesional, sin embargo, todas ellas coinciden en estimar a esta prueba como la más importante en el proceso laboral, la de mayor relevancia jurídica. Sin embargo todas ellas deben reunir ciertos elementos:

A) La prueba confesional tiene como objetivo la demostración de hechos alegados por las partes. La parte esencial de toda confesión estriba en el

¹¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965, p. 299.

¹² BECERRA BAUTISTA, José. El proceso Civil en México. Décima cuarta edición. Porrúa. México. 1992, p. 110.

¹³ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Proceso Laboral. Segunda edición. Pac. México. 1985, p. 95.

hecho de tratarse de un medio probatorio, de elementos crediticios que tienden a formar convicción en el juzgador.

B) La estructura básica de la prueba confesional es que el peso de la misma recaiga sobre una de las partes del proceso, las cuales emitirán su declaración sobre los hechos controvertidos.

C) La parte cuyo cargo se ha propuesto la confesión, debe tener una injerencia obligada que la orienta hacia un pronunciamiento expreso o tácito. Ha de concurrir y ha de hacer la manifestación sobre los hechos en base a las posiciones que se le articulen.

D) A través de la prueba confesional se trata de obtener por quien la ofrece, un reconocimiento de los hechos, de parte de quien tiene a su cargo la prueba confesional, pero, los resultados no siempre son favorables para quien ha ofrecido la prueba, ya que el reconocimiento de los hechos pueden ser nulos, puede ser total, o bien puede hasta producirse un desconocimiento expreso de los hechos.

E) La prueba confesional exige que los hechos respecto de lo que se produce la manifestación de parte, han de ser hechos propios. Ya que si se refiere a hechos ajenos, sería testimonio y no confesión.

F) Para que el confesante pueda hacer su confesión debe tener capacidad plena. Asimismo para que surta efectos legales debe hacerse en la secuela del proceso.

Existen diversas clases de confesión; entre las que encontramos la judicial, la cual podemos considerar aquella que se realiza en el proceso jurisdiccional apegada a las formalidades legales.

La extrajudicial se lleva a cabo fuera del proceso judicial o ante un órgano jurisdiccional incompetente.

Confesión expresa, ésta se manifiesta de manera oral, en el momento en que se contestan las posiciones formuladas por la contraparte ante órgano competente.

Confesión ficta, es aquella que se produce cuando la persona citada para absolver posiciones no concurre en la fecha y horas señaladas, o bien al estar presente se niega a responder o sus respuestas son evasivas se le tendrá por confeso de las posiciones que se hubieran articulado y calificado de legales.

Cabe destacar que la Ley Federal del Trabajo en ningún momento define a la prueba confesional, únicamente señala el procedimiento para su

ofrecimiento y desahogo al establecer en su artículo 786 que: "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

1.4. PERSONA FISICA.

Todos los teóricos coinciden en señalar que persona constituye un concepto jurídico fundamental, la noción persona aparece en el lenguaje de juristas, jueces y abogados así como en los textos de derecho positivo, sin embargo su uso no se limita a la teoría general del derecho únicamente.

El concepto de persona tiene una larga y complicada historia, los varios significados, los de su equivalente griego y sus derivados modernos, han sido objeto de muchas controversias entre filósofos, juristas, filólogos y teólogos.

Por lo que se refiere a su etimología la palabra en estudio, no obstante algún problema, ha sido claramente establecida; su locución latina se deriva de "personare", entre los latinos el significado fue el de máscara. Este término designaba la careta que cubría la cara del actor cuando recitaba en una escena, el propósito de la máscara era hacer la voz de actor vibrante y sonora. Poco después, persona paso a designar al propio actor enmascarado, al personaje.

La palabra persona connota en el lenguaje jurídico dos sentidos; en el primero, se hace referencia a todo ser real considerado como capaz de ser sujeto activo o pasivo de un derecho, es decir, que es capaz de tener derechos y obligaciones.

En el segundo sentido, se señala el papel que el individuo desempeña en sociedad, como padre de familia, comerciante, magistrado; así interpretada acumula muchos papeles y aquí es donde se aproxima más a su sentido propio y originario, que designaba la máscara que se ponían los actores.

El hombre como célula cuya existencia y vida en relación con otros contribuye la subsistencia de las comunidades humanas es de él y para él de donde nace el derecho. De las anteriores frases se infiere que el hombre, por su sola cualidad de hombre, es titular originario y natural de los derechos y obligaciones que brotan de las normas. "La iniciativa presidencial empleó el término persona física para designar al hombre-trabajador, denominación que paso a la ley"¹⁴.

"Persona jurídica no significa hombre, ser humano. Los atributos de la persona jurídica (física) no son predicados propios o exclusivos de los seres humanos. Los predicados de persona no son cualidades o aptitudes jurídicas por las cuales determinados actos de ciertos individuos tienen efectos jurídicos. Una peculiaridad de la persona jurídica es que los atributos que se le adscriben, son propiedades empíricas"¹⁵.

Es importante señalar que nuestro Código Civil para el Distrito Federal, no se establece una definición de persona física únicamente señala su clasificación así como sus atributos entre los que encontramos:

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa, México, 1972, p. 149.

¹⁵ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano, V. IV, Porrúa, México, 1992, p. 2394.

Estado civil: el cual viene a ser el conjunto de cualidades que la ley toma en consideración para atribuirle efectos jurídicos.

Domicilio: por lo que podemos entender el lugar donde se reside habitualmente.

Patrimonio: es el conjunto de bienes y riquezas que corresponden a una persona o como el conjunto de derechos y obligaciones que pertenecen a un solo titular.

La noción de capacidad que caracteriza a la persona jurídica, se encuentra vinculado al concepto de persona. De esta manera se considera a la capacidad como atributo de la persona jurídica y se entiende por ésta, la aptitud de tener o ejercitar derechos y ser sujeto de obligaciones.

En el derecho del trabajo, se establece una clasificación a las distintas maneras de ser de las relaciones de trabajo, de esta manera las personas se diferencian según su participación en las relaciones individuales o colectivas, dependiendo del interés de uno o varios trabajadores o una comunidad obrera. El trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, como persona física ya que no puede ser titular de intereses y derechos colectivos.

En relación con el proceso regulado por la Ley Federal de Trabajo, entendemos que la confesión es una declaración, una exteriorización voluntaria

de la parte por la que reconoce o admite en su perjuicio, la verdad de un hecho aseverado por el colitigante. En esta rama procesal, el sujeto de la confesión debe tener capacidad para ser parte, capacidad procesal y legitimación. La capacidad para ser parte restringe a las personas morales, como las empresas y sindicatos, la posibilidad legal de confesar, por lo que la confesión habrá de presentarse por sus órganos, o por quienes tienen la representación legal de las mismas. La capacidad procesal es la actitud o facultad para comparecer en juicio por sí mismo o en representación de otro. De ahí que, quien se ha incapaz para ejercitar por sí mismo sus derechos, no pueda comparecer judicialmente sino por conducto de su representante legal.

La legitimación supone que solo pueden confesar aquellos que por su relación con el objeto del litigio asumen la calidad de partes en el proceso.

1.5. PERSONA MORAL.

Además de los seres humanos existen otras entidades que han sido tratadas por el derecho como personas jurídicas. De esta manera existen personas físicas y otras personas complejas; las personas colectivas comúnmente llamadas personas morales. El Código Civil en su artículo 25 establece quienes son personas morales:

I. La Nación, los Estados y los Municipios;

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

III. Las sociedades civiles o mercantiles;

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

V. Las sociedades cooperativas y mutualistas, y

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

VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.

Las personas colectivas son ciertamente entidades, normalmente grupos de individuos a las cuales el derecho considera como una sola entidad para que actúe en la vida jurídica como tal. Se diferencia de la persona singular por estar compuesta por varios individuos los cuales actúan como unidad.

Se ha definido a la persona moral como: "Aquellas asociaciones o corporaciones temporales o perpetuas fundadas con algún fin o motivo de utilidad

pública y en sus relaciones mercantiles y civiles representan una entidad jurídica¹⁶.

Para Rafael De Pina, la persona moral viene a ser: "Toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada de personas o un conjunto de bienes y a los que para la consecución de un fin social durable y permanente, es reconocida por el Estado una capacidad de derechos patrimoniales"¹⁷.

Las personas morales al igual que las personas físicas, también poseen una serie de atributos entre los que encontramos: un nombre, domicilio, patrimonio, pudiéndose exceptuar el estado civil, el cual solamente se puede dar en las personas físicas.

Por lo que se refiere a la capacidad de las personas morales es distinta a la de las personas físicas en dos aspectos: primero, en las personas morales no puede haber incapacidad de ejercicio toda vez que es exclusiva del ser humano y segundo, en las personas morales, su capacidad de goce esta limitada en razón de su objeto, naturaleza y fines.

¹⁶ PENICHE, LÓPEZ, Edgar. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Décima séptima edición. Porrúa. México. 1983. p. 95.

¹⁷ DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Décima Edición. Porrúa. México. 1990. p.155.

1.6. REPRESENTACIÓN.

Se ha llegado a definir a la representación como: "una institución jurídica de muy amplia significación que entraña la posibilidad de que una persona realice actos jurídicos por otra ocupando su lugar o actuando por ella" ¹⁸.

Capitán Henri, interpreta a la representación como: "Al hecho de cumplir un acto jurídico en nombre o por cuenta de otra persona, en mérito a un poder legal o convencional y establecido para la persona representada un derecho u obligación" ¹⁹.

En las siete partidas, se consideró al personero como aquél que se cobra o hace unos pleitos o cosas ajenas por mandato del dueño o en calidad de personero para ostentarse como tal, se requerirá ser varón, ser hombre libre mayor de veintiocho años en pleno uso de sus facultades, y no estar acusado de un gran descuido.

De esta manera "La representación, en su más amplio sentido, envuelve la actuación en nombre de otro" ²⁰.

¹⁸ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta edición. Textos Universitarios. México, 1983. p. 224.

¹⁹ CAITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. De Palma. Argentina. 1986. p. 224.

²⁰ ORTIZ-URQUIJÁ, Raúl. Derecho Civil. Porrúa. México. 1997. p. 255.

El Código Civil para el Distrito Federal, se refiere a la representación a propósito de los contratos en su artículo 1800, en el cual establece que: "El que es hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado".

La representación de las personas morales privadas tiene una personalidad jurídica mediante la cual su voluntad se expresa por su representante misma que el Código Civil para el Distrito Federal y la Ley General de Sociedades Mercantiles establece.

De esta manera, podemos decir que en el caso de las sociedades civiles, la representación recae en el administrador o administradores, artículo 2719 del código civil, al establecer que: "Cuando la administración no se hubiese limitado a alguno de los socios, todos tendrán derecho de recurrir a la dirección y manejo de los negocios comunes. Las decisiones serán tomadas por mayoría, observándose respecto de ésta lo dispuesto en el artículo 2713".

En todo caso la representación puede derivar de una disposición legal, convencional o bien de manera oficiosa.

La representación legal contiene los caracteres, de necesaria, inexcusable en muchos casos, irrevocable por el representado con origen en la Ley, de índole general en cuanto a los actos jurídicos. Como es el caso de los

padres al ejercer la patria potestad, la cual es resultado de la afiliación y por que la ley así lo determina.

La representación también puede tener su origen de un acto administrativo. Este tipo de representación la podemos encontrar en el artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo, cuando se autoriza a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo designar representantes de los menores de dieciséis años. O bien en el caso de las paraestatales en las cuales conforme a la Ley se otorga a los directores generales u otros organismos la representación.

La representación convencional es de origen personal, de libre aceptación por el representado, concentrada a determinados negocios jurídicos.

Este tipo de representación se encuentra en los acuerdos tomados por los socios de una persona moral que se establece en los artículos 142 y 143 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, los cuales establecen que los socios podrán designar a uno o varios mandatarios en el momento de la constitución, los cuales tendrán el carácter de administradores y cuando sean más de dos formarán el consejo de administración. A su vez el artículo 148 dispone: "El consejo de administración podrá nombrar de entre sus miembros un delegado para la ejecución de actos concretos. A falta de designación especial, la representación corresponderá al presidente del consejo".

La representación convencional puede revestirse de diferentes formas. En el caso del mandato en cualquiera de sus formas, especial o general, en los términos de los artículos 2554 y 2587 Del Código Civil y del artículo 9 de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito.

En el mandato liso y llano, el mandatario de acuerdo a las facultades que expresamente se le conceden, podrá transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones y hacer cesión de bienes, entre otras cosas, de acuerdo a lo establecido en las fracciones, II, III, IV, V del artículo 2587 del Código del Distrito Federal.

La representación oficiosa se representa en la gestión de negocios, en la cual se comprenden todos los actos por oficiosidad y sin mandato expreso que desempeña una persona a favor de otra ausente o impedida de atender sus propios asuntos.

En algunos de los casos, la representación se atribuye a determinadas personas, independientemente que tenga o no una representación originada en un mandato y solo por el puesto que ocupa en determinadas empresas como se establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo: " Los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores".

Cabe precisar que en el marco jurídico laboral, el representante legal es aquel en quien se deposita la representación originaria, en tanto el apoderado viene a ser la persona a quien se le otorga facultades limitadas por medio de un contrato o mandato otorgado en este caso, por el representante legal.

Una adecuada y correcta representación, es un requisito indispensable para que las partes puedan conducirse validamente en juicio. Se puede decir que la capacidad de ejercicio se viene a perfeccionar con una correcta representación, en aquellos casos que no puedan o bien que no quieran actuar por sí mismo.

A partir de la reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo de 1980, las reglas sobre el acreditamiento de la personalidad se establecieron en el artículo 692. En el párrafo inicial de este precepto se fijó la regla general: "Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado". Expresión genérica de la que deriva la representación como una consecuencia de los poderes otorgados.

Una primera forma se prevé en la Fracción I, para los apoderados de las personas físicas, podrán acreditar el mandato mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta.

Otra forma aparece en la Fracción II, cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, en cuyo caso la única exigencia es que ese carácter conste en un testimonio notarial.

Una tercera posibilidad la encontramos en la Fracción III, cuando el compareciente se ostente como apoderado de persona moral, "podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorgó el poder está legalmente autorizado para ello".

Por ultimo, los representantes de los sindicatos deberán acreditar su personalidad "con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Como hemos podido observar en esta primera parte de nuestro trabajo, los conceptos antes mencionados son algunos de los muchos que existen referente al tema que nos ocupa, sin embargo todos reúnen los principios necesarios para su comprensión. Y de esta manera poder continuar con la segunda parte, es decir, sus antecedentes.

CAPITULO 2. ANTECEDENTES EN MÉXICO

2.1. ORIGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la época colonial se crearon una serie de ordenamientos, entre los que sobresalen las Leyes de Indias, las cuales se distinguen de las demás por que en éstas lo que se pretendía era el proteger a los aborígenes americanos. En dichas leyes encontramos además algunas disposiciones de interés, entre las que se destaca el aseguramiento a los indígenas en la percepción efectiva del salario, así como en la jornada de trabajo y la prohibición de las tiendas de raya.

Las Leyes de Indias fueron consideradas como los ordenamientos más importantes de las leyes católicas, las cuales pretendían ayudar a los indígenas. Además estas leyes tenían disposiciones protectoras de la clase débil y también es cierto que era una creación de los conquistadores y que en realidad existía desigualdad en todos los aspectos entre indios y conquistadores.

En la Nueva España, el régimen que se estableció fue la reglamentación de oficios, por las ordenanzas de los gremios, de esta manera el gobierno absolutista podría tener un control de los hombres. además este sistema permitía la producción, con el objeto de beneficiar a los comerciantes. De esta manera se da nacimiento a la pequeña burguesía industrial compuesta por maestros y artesanos, quienes producían el monopolio de producción de los oficiales y aprendices mestizos, indios y negros.

Con la creación de la Ley del 8 de julio de 1813, dejan de existir los gremios, en esta Ley se autoriza a todos los hombres al establecimiento de fábrica y a dedicarse al oficio el cual estimaran más conveniente, sin que fuera necesario licencia o afiliarse a un gremio.

En el decreto constitucional de Apatzingán, se estableció en el artículo 38 que: "Ningún genero de cultura, industria o comercio, pueden ser prohibidos a los ciudadanos excepto a los que conformen la subsistencia pública"²¹.

Antes que se iniciara la revolución de 1810, la pequeña y mediana burguesía industrial feudal, aspiraba a lograr un cambio para poder asegurar y establecer la propiedad privada, la cual hacía frente al monopolio de la propiedad territorial que se encontraba en poder de la corona española. Quien postulaba la libre contratación frente al régimen de servidumbre, la concurrencia capitalista al lado de los gremios y corporaciones religiosas, y el derecho burgués contra los privilegios del alto clero y de los terratenientes peninsulares. Al estallar la independencia se pone de manifiesto la importancia movilizadora y transformadora de las ideas, así como las instituciones políticas y revolucionarias de nuevo poder político.

José María Morelos, continua con el movimiento iniciado por Hidalgo,, transformándolo y encauzándolo hacia una verdadera liberación

²¹ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Puerúa, México. 1985. p. 55.

democrática. De esta manera, se crean las bases para estructurar el naciente Estado mexicano con veintitrés puntos, para constituir su concepto de justicia social plasmada en el punto doce en el cual se estableció: "Que como la buena Ley es superior a todo hombre las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo moderen la opulencia y la inteligencia de tal suerte que se aumente el jornal del pobre. Que mejore sus costumbres aleje su ignorancia, la rapiña y el hurto"²².

Sin embargo, la primera parte del siglo XIX se siguió regulando por los ordenamientos jurídicos imperantes en la Colonia como fueron las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación. No se conocía el derecho del Trabajo. Como consecuencia, los trabajadores continuaron en las mismas condiciones y además resistieron los resultados de la crisis política, social y económica del movimiento de Independencia.

La Constitución de octubre de 1824, en la cual se adopta la forma de la República representativa, popular, federal, tampoco conocía disposición alguna que pueda constituir un antecedente de derechos laborales.

Al triunfo de la Revolución de Ayutla, cuyo objetivo fundamental fue derrocar a Santa Anna, además de obtener el reconocimiento de los derechos fundamentales del hombre, presentó el triunfo del pensamiento individualista y liberal imperante en aquella época.

²² DE BUEN I., Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa, México, 1991. p. 288.

Una vez expulsado Santa Anna, se convoca a un congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856-57, de donde surge la constitución de 1857. Sin embargo la declaración que se hace en dicho congreso fue en sentido individualista y liberal, teniendo ésta importantes disposiciones relativas al trabajo, los artículos 4 y 5 establecieron las libertades de profesión, industria y trabajo, además adoptó el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su consentimiento.

Posteriormente, el archiduque Maximiliano de Habsburgo convencido de que el progreso no puede fincarse en la explotación del hombre, elaboró una legislación la cual tuviera como fin el proteger a trabajadores y campesinos. En el estatuto provisional del Imperio, en sus artículos 69 y 70 en el capítulo de las garantías, se prohíben los trabajos gratuitos y forzosos, se estableció el trabajo de los menores los cuales podían laborar con autorización de sus padres. Además expidió una ley a la cual se le dio el nombre de Ley del Trabajo del Imperio, en ésta se establecía la libertad del campesino de separarse del empleo en el momento que lo deseara; además contemplaba una jornada de sol a sol con dos horas de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo, reglamentación de las deudas de campesinos, libre acceso de comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en haciendas de propiedades donde habiten veinte o más familias; sanciones pecuniarias por violaciones a las normas anteriores. Desafortunadamente dichas disposiciones quedaron como buenas intenciones .

La vigencia de la constitución de 1857, era de tolerancias y al elaborarse el código civil de 1870, el cual trató de honrar el trabajo así como afirmar que la prestación de servicios no era comparable con el contrato de arrendamiento, toda vez que al hombre no se le podía considerar como una cosa.

Se agruparon las actividades del hombre tales como el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de servicios. Sin embargo, a pesar de todo lo ya manifestado, los trabajadores se encontraban en la misma situación.

Como presagio del gran movimiento social que se desencadenaría en 1910 se suscitaron dos importantes acontecimientos: la huelga de Cananea y la de Río Blanco; la primera, de especial importancia como expresión de descontento con el sistema que imperaba.

Las primeras grandes luchas anunciadoras de la revolución y en las cuales se empezaba a centralizar el descontento nacional de las masas explotadas, no surgieron del campesino, sino de las personas que se encontraban enganchadas a un centro de trabajo. El capitalismo, al crear concentraciones industriales, dio la base para que la rebelión se manifestara en dos grandes huelgas.

La huelga de Cananea, constituye un ejemplo para nuestras leyes laborales, toda vez que se consagra por primera vez la jornada de ocho horas. Los trabajadores al organizarse buscaron mejores condiciones de trabajo, como la

igualdad entre trabajadores nacionales y extranjeros, así como el porcentaje de estos últimos fuera inferior al número de mexicanos.

Desafortunadamente, la huelga fue aplastada con lujo de violencia por parte de los empresarios y con la complicidad del entonces presidente Porfirio Díaz, como consecuencia, los trabajadores tuvieron que reanudar sus labores en condiciones de sumisión.

Otro movimiento de descontento por parte de la masa trabajadora fue la huelga de Río Blanco, sin embargo los sucesos llevados a cabo en este movimiento no constituyeron en sí una huelga que fundara sus peticiones concretas, sino más bien fue una negativa por parte de los trabajadores para regresar al trabajo debido a la imposición de un reglamento de fábrica creado por los empresarios, el cual pisoteaba la libertad y dignidad de los obreros.

Dicho conflicto se intentó resolver mediante el arbitraje, para lo cual nombraron al Presidente Porfirio Díaz como árbitro, el cuál dictó un laudo apoyando a los empresarios, de esta manera los trabajadores quedaron sometidos a las arbitrariedades de los patrones, dando origen a los actos de violencia en contra de la clase trabajadora, siendo más perjudicados éstos, originando la represión más sangrienta que hayan sufrido los trabajadores.

En ese mismo año de 1906, se publicó el programa del partido liberal, presidido por Ricardo Flores Magón, en el cual se hace un análisis del

pais, así como de las condiciones en que se encontraban tanto obreros como campesinos, propuso reformas a los programas políticos, agrarios y del trabajo. Este programa contiene además principios e instituciones que fueron consagradas en la declaración de los derechos sociales de la Constitución de 1917.

En el régimen anterior al llamado de la revolución, fueron agredidos quienes estaban incluidos en el orden legal establecido, no existía un reconocimiento expreso para desarrollar una libertad reconocida, fue con el movimiento social, conocido como revolución mexicana con la cual se dieron las condiciones para que se les reconocieran sus derechos.

Venustiano Carranza, en su discurso del 24 de septiembre de 1913 expresa: "Terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que participar formidable y majestuosamente la lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos y opóngase las fuerzas que se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas; y no solo repartir las tierras y las riquezas nacionales, y no es el sufragio efectivo, y no es abrir más escuelas, no es igualar y repartir la riquezas nacionales, es algo más grande y más sagrado, es establecer la justicia, en buscar la igualdad; es la desaparición de los poderosos para establecer el equilibrio de la conciencia nacional"²³.

Una vez concluida la revolución, era necesario legitimar en la carta magna las aspiraciones populares. De esta manera se hace una convocatoria al

²³ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 62.

pueblo para que eligiera los representantes a una asamblea constituyente. En la exposición de motivos se establecía: "Si bien la constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser obstáculo ya que la soberanía nacional reside esencial y originariamente en el pueblo, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejercitando en todo tiempo, el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno"²⁴.

En aquella asamblea se dio el espectáculo más extraordinario, puesto que todas las fuerzas e inclinaciones ideológicas se encontraban representadas.

El proyecto presentado por el ejecutivo fue decepcionante, ya que en el aspecto laboral, en ninguna de las reformas quedaban debidamente aseguradas, la fracción X del artículo 73 en el cual se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular en materia de trabajo.

La propuesta de redacción correspondiente al artículo quinto, presentada por Venustiano Carranza, no satisfizo a aquella audiencia de componente radical mayoritario o, por lo menos, de una avanzada perspectiva social. Ya que en dicho artículo se limitaba a un año el contrato de trabajo, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit. p. 47.

La primera comisión de Constitución, modificó la redacción Carrancista introduciendo ligeras enmiendas y algunas adiciones. Recogía la libertad de trabajo, limitaba la jornada laboral, incluía un día de descanso forzoso, y la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y niños. Se desprendía de hecho, elementos introducidos por los diputados Jara, Aguilar y Góngora; el resto, igualdad de salario, indemnizaciones por riesgos profesionales y comités de conciliación y arbitraje para dirimir los conflictos del trabajo, fue reservado por la comisión hasta el momento de discutir las facultades del congreso. La propuesta, sometida al pleno del Constituyente, debatió con gran pasión los días 27 y 28 de diciembre de 1916.

Lo relativo a los límites de la jornada de ocho horas como máximo, a la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y niños, así como el descanso semanal, decía Fernando Lizardi, que le quedaba al artículo quinto exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo. Y remitía este mismo legislador toda la materia obrera al artículo 73 del proyecto de Constitución: como bases generales que se den al Congreso de la Unión para legislar sobre el trabajo.

Después de varias discusiones con diversos diputados, resultó el proyecto que fue tomado para su aprobación al congreso encargado de presentarlo a la asamblea. Dicho plan no tuvo ninguna modificación, siendo así como nace el 23 de enero de 1917, el artículo 123 de nuestra Constitución.

Este precepto que rompla con los moldes de un constitucionalismo abierto únicamente a los tradicionales derechos del individuo y a la composición de la estructura política, se puede considerar la parte más dinámica y profundamente humana del capítulo social de nuestra Constitución.

La clase obrera la cual fue víctima de la explotación, encuentra en este artículo los mínimos económicos de seguridad social los cuales deben protegerse cuando se es trabajador. Además quien recibe el trabajo es aquél que posee el poder económico.

Es válido personificar a Ignacio Ramírez el nigromante, los afanes, acción y preocupaciones de la línea del pensamiento liberal que en pocas ocasiones mostró su radicalismo social. Este luchador por las causas nobles demandó, desde el constituyente de 1857, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. Reprochó a la comisión dictaminadora el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo, y la participación de los obreros en las utilidades.

2.2. ORIGENES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

En el mundo jurídico del pasado, del derecho procesal sólo se conocía la práctica y el procedimiento, lo anterior se debía al exagerado

individualismo imperante en aquella época, y a la satisfacción del interés privado, lo cual constituía la principal aspiración del derecho.

Sin embargo, bajo la denominación del procedimiento se ocultaba el derecho procesal, ese conjunto de reglas y formas de observancia estricta en la secuela de los pleitos; siendo de esta manera un derecho privado formal, el cual tenía como función el impulsar la actuación de la voluntad de la ley o del derecho.

Muchos de los juristas confundieron el derecho procesal con el procedimiento en el cual vieron solamente el arte exclusivamente empírico, concretándose a contemplarlo en su aspecto rutinario, sin darse cuenta de su contenido jurídico y filosófico.

Como consecuencia de los ensayos jurídicos y filosóficos del procedimiento, además con el auxilio de críticas y las aportaciones doctrinales, surgió una nueva disciplina, la cual fue obstaculizada por civilistas de la exegética francesa del código de Napoleón. A dicha disciplina se le dio el nombre de derecho procesal.

La evolución del proceso se desarrolló en los amplios horizontes, hasta que los juristas se dan cuenta del campo fecundo del derecho procesal, el cual regula las acciones, la prueba en aquel tiempo formaba parte de los códigos civiles y ahora son reglamentados por las leyes procesales.

El derecho procesal, al ser una disciplina técnica jurídica, la cual tiene como función esencial proteger los intereses de las personas en abstracto por el derecho material, porque viene a ser el complemento para conservar el orden jurídico, necesario para la realización del derecho objetivo y subjetivo a través del proceso.

Ese gran complejo de teorías, principios y doctrinas del derecho procesal, desarrollados primeramente en el proceso civil, el cual era el terreno más propio de experimentación, se han esparcido en las demás ramas procesales invadiendo el área del proceso laboral encontrando en esta rama campo para el desenvolvimiento de nuevas instituciones procesales.

El principio de la igualdad de los hombres ante la ley, fue la base y esencia del derecho material y procesal del régimen liberal individualista, aquella igualdad era puramente teórica en el orden económico así como en la vida misma.

De la misma manera también imperaba el principio, la igualdad jurídica; la autonomía de la voluntad en la relaciones contractuales, el patrón era el que imponía la condiciones y la clase dominada de la cual formaba parte el trabajador, quedaba sometida.

Todas esas situaciones de injusticia ocasionaron crisis jurídicas, las cuales tuvieron como consecuencia la evolución progresiva del derecho sustantivo y procesal, surgiendo sistemas legales de excepción en el campo

laboral, quedando atrás la superioridad del patrón con el reconocimiento del derecho de asociación, de huelga y con la institución del contrato colectivo, con el cual se trataba de igualar las diferencias existentes entre patrones y la clase trabajadora, sin embargo se siguieron manteniendo los principios de igualdad y de autonomía de la voluntad privada en el proceso.

Como la naturaleza misma del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado, fue necesaria la creación de una ciencia que conociera de dicha actividad, por que en la impartición de justicia, todas las normas procesales se encuentran unidas por principios que son comunes y aplicables a toda rama del derecho.

"El proceso del trabajo, podemos estudiarlo desde dos puntos de vista, a saber, político y dogmático. Desde el punto de vista, dogmático nos referimos a la naturaleza jurídica del proceso y de los actos que lo constituyen. En este aspecto, el proceso del trabajo no difiere del proceso en materia civil o mercantil; los conceptos de acción, excepción, prueba, sentencia, etcétera, sobre todo acción, y excepción que son fundamentales, coinciden en materia procesal del Trabajo y materia civil. Por cuanto al segundo aspecto, el político o de política legislativa, encontramos que la diferencia entre proceso del trabajo y proceso en materia común si es apreciable; supuesto que, la política que orienta a ambos procesos es diferente"²⁵.

²⁵ "La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho, UNAM. Oh. Cit. p.829.

De esta manera el derecho procesal del trabajo nace de la necesidad de establecer un derecho que fuera acorde a la naturaleza del derecho sustantivo al cual protege, toda vez que el derecho civil era insuficiente para resolver y hacer efectivas las necesidades del derecho laboral. Era necesario estructurar un derecho el cual tuviera como principal objetivo la realización de los principios tutelados por el derecho laboral, con características propias y distintas con único fin que la actividad jurisdiccional del estado estuviera encaminada a la impartición de justicia real y efectiva en los conflictos obrero patronales.

La constitución de 1917, en su artículo 123, consagró normas fundamentales no sólo de derecho individual y colectivo del trabajo, sino también del derecho procesal, para regular las relaciones de trabajadores y patrones en la vía jurisdiccional a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos encargados de resolver sus conflictos.

De esta manera, el derecho procesal del trabajo viene a constituir una rama autónoma, por estar consignada en la Constitución en su artículo 123, en el cual se plasmaron derechos a favor de los trabajadores, con el objeto de combatir la explotación de la que era objeto la clase trabajadora.

No solamente con el derecho del trabajo, el cual tiene como fin proteger y reivindicar a la clase trabajadora para que prevalezca la igualdad entre los trabajadores y patrones, fue necesaria la creación y aplicación de normas jurídicas para hacer efectivos aquellos derechos.

"En las reglas procesales del trabajo no se deben ver tan sólo fórmulas que tienen por objeto restablecer relaciones jurídicas, económicas perturbadas por la violación de la ley o de las relaciones laborales, sino medios instrumentales tuitivos de los obreros que sirvan para materializar la justicia social, reivindicando los derechos de los trabajadores en el proceso" ²⁶.

El derecho procesal del trabajo es autónomo, esto se debe a la especialidad de sus instituciones, y sus principios básicos, así como por su independencia frente a otras disciplinas, sin embargo con esto no podemos excluir que exista cierta relación con las demás disciplinas.

"Para que una rama jurídica pueda decirse autónoma, la doctrina enseña que debe ser bastante extensa, para que amerite un estado conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, denominado el concepto general común y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posee un método propio, es decir, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación" ²⁷.

2.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El movimiento obrero y las leyes laborales fueron resultado de la revolución de 1910, primero se organizaron los sindicatos y con el origen de la

²⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit., p. 25.

²⁷ *Idem*.

Constitución de 1917, se establecieron las bases fundamentales sustantivas y procesales de amparo y protección a los trabajadores, en los que se compensan los principios teóricos de igualdad ante la ley y el proceso.

Diversas fueron las entidades federativas que legislaron en materia del trabajo, fue hasta 1929 cuando la Federación, de manera exclusiva lo pudo hacer. Destacan los códigos laborales de Veracruz de 1914, así como el de Yucatán en 1915, los diputados constituyentes de los estados antes mencionados fueron los más activos y de óptica social más avanzada.

En el código laboral de Yucatán, se conocieron algunos de los principios básicos que posteriormente integrarían el artículo 123 constitucional, entre los que se establecen: el derecho del trabajo tiene como fin el dar satisfacción a los derechos de una clase social, el trabajo no es una mercancía, el conjunto de normas de la ley sirven para hacer más fácil la acción de los trabajadores organizados en su lucha contra los patrones; dichas normas establecen beneficios mínimos a que tienen derecho los trabajadores. Además en esta ley se reglamentaron las instituciones colectivas, el derecho individual, el trabajo de las mujeres y los menores, higiene y seguridad en los contratos de trabajo.

La ley de Veracruz, su campo de aplicación se limitó a excluir a los trabajadores al servicio del estado. Define al control del trabajo y lo califica como aquel en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra, llamada patrón, un servicio personal, bajo su dirección y mediante el pago de una

retribución pecuniaria. Constituye sin duda alguna, el antecedente de la que contiene el artículo 17 de la ley de 1931.

Las disposiciones de mayor trascendencia de esta ley, son las relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades, posteriormente modificadas.

En materia sindical se consagra una especie de sindicato gremial, similar al actual sindicato de oficios varios.

La ley de Veracruz regulaba a la huelga, la cual funcionaba como instrumento que obligaba al patrón a cumplir con las obligaciones derivadas del contrato de trabajo o a modificarlo. Además se establecía el arbitraje obligatorio.

Con relación a los problemas contenciosos, y siguiendo el modelo de Yucatán, se crearon las Juntas Municipales de Conciliación y una Central de Conciliación y Arbitraje. El procedimiento se dividía en dos etapas: la investigación, periodo en el que se ofrecían pruebas, además se realizaba la conciliación y el arbitraje. La primera se efectuaba ante las Juntas Municipales, mientras que la Conciliación y Arbitraje en la Central. En el año de 1929 fue necesaria la creación de una ley que se aplicara en toda la república, para evitar que muchos de los conflictos se quedaran sin resolver.

Fue por eso que el presidente Emilio Portes Gil, formuló una solicitud a la Comisión permanente del congreso de la Unión, para que se convocara a un período extraordinario de sesiones, con el objeto de analizar las reformas de los artículos 73 y 123 de la Constitución Federal. A dicha solicitud la antecedía una exposición de motivos en la que señalaba: "Que la diversidad legislativa en materia laboral sólo causaba perjuicio tanto a los trabajadores como al capitalista, que generaban conflictos constantes que preocupaban hondamente al estado e impedían la paz y adelanto del país. La promulgación de las leyes ambiguas o contradictorias no beneficia a las clases trabajadoras y si desalienta a los capitalista. El gobierno federal se vio precisado a establecer Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que a pesar de su dudosa constitucionalidad, sujetan a una sola regla las dificultades que en materia de trabajo se presentan en diversas entidades federativas"²⁸.

La aprobación de la iniciativa tuvo algunos obstáculos. Se llegó a manifestar que: "El quitarle el derecho a los estados de legislar como estados libres e independientes dentro de su soberanía interior, no es una forma, sino la vulneración del pacto federal que implantó el sistema de gobierno institucional federativo compuesto de estados libres y soberanos en todo lo concerniente a sus regimenes interiores"²⁹.

No obstante a los argumentos antes señalados, el Congreso de la Unión aprobó la iniciativa, la cual fue publicada el 6 de septiembre de 1929, modificando el preámbulo del artículo 123 y la fracción XXIX del mismo. En el

²⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa, México, 1988, p. 128.

²⁹ Ibidem. p. 129.

primer caso, se facultó a la Federación legislar en materia del trabajo, en virtud de que la atribución inicial la tenían las entidades federativas, la cual había provocado un enorme caos que iba en perjuicio de la seguridad jurídica. En el segundo, como un plazo ampliado de solidaridad, se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Ambas modificaciones constitucionales encontraron su expresión reglamentaria hasta los años de 1931 y 1943, respectivamente, con la expedición de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

El nuevo texto del preámbulo quedó de la siguiente manera "El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo las cuales seguirán entre obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos de manera general sobre todo contrato de trabajo"³⁰.

Una vez publicada la reforma, el presidente Emilio Portes Gil, envió al congreso un proyecto del Código Federal del Trabajo, por conducto de la Secretaría de Industria y Comercio, se convocó a las partes interesadas, obreros y patrones, a una convención nacional, efectuada en la ciudad de México.

El anteproyecto inicial fue presentado ante obreros y patrones el 15 de noviembre de 1928. En dicha convención surgieron críticas importantes al presidente, lo cual vino a determinar que se nombrara una comisión en la cual estarían representados trabajadores y patrones.

³⁰ Idem.

Son varios los aspectos del anteproyecto de la Ley del Trabajo que conviene destacar en el orden procesal.

En principio, y por vez primera el proceso laboral se dividió en tres etapas, se obligaba a celebrar una audiencia de prueba. En rigor se establecía una sola audiencia de ofrecimiento, desahogo de pruebas y alegatos, se admitía el señalamiento de otras fechas que por naturaleza del negocio fuere posible recibir las pruebas en una sola audiencia.

En segundo lugar, la aceptación de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflictos de orden económico general.

En tercer lugar, la aceptación de la insumisión al arbitraje, en todo tipo de conflicto por cualquiera de las partes, así como los laudos dictados por el presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la parte orgánica de la ley de 1931, se adoptaron disposiciones del anteproyecto Portes Gil, excluyendo la figura del Consejo Nacional del Trabajo.

En las reglas del procedimiento seguido ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación. demanda y excepciones, la comparecencia del demandado lo

obligaba a contestar en el mismo acto, sino se presentaba señalaba una segunda audiencia, con el apercibimiento de tener contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

No estando las partes conformes con los hechos o estándolo, la junta debía recibir juicio a prueba. Lo mismo sucedía si las partes les solicitaban o si se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo. Para la cual se señalaba una audiencia de ofrecimiento de prueba pero la práctica obligó a celebrar una o varias de estas complementarias de desahogo de prueba e inclusive, a celebrarlas fuera del local, que no estaban reguladas por la ley, las cuales se desahogaban conforme al establecimiento por los artículos 89 y 90 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicados supletoriamente.

Fue así como la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 rigió en la vida económica y social de nuestro país, la cual fue eficaz en su época pese a sus errores e insuficiencias.

2.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Como antecedentes de su creación, el primero fue en 1962, en el que el presidente Adolfo López Mateos designó una comisión con el objeto de redactar un proyecto para reformar la Ley Federal del Trabajo. Además era necesario reformar el artículo 123 Constitucional en el apartado "A", ya que de otra manera no podía ser posible armonizar la conciencia, la cual exigía aumentar

a catorce años de edad mínima al trabajo, no se podía establecer una más justa y eficaz reglamentación de los salarios mínimos, ni determinar los porcentajes de los trabajadores en las utilidades, era necesario corregir el error cometido por la Suprema Corte en las fracciones XXI y XXII, referente a la estabilidad de los trabajadores en los empleos, así como definir la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

El segundo fue en 1967, con el presidente Gustavo Díaz Ordaz. Este proyecto fue sometido a la consideración de los representantes obrero patronales con el objeto de que emitieran sus observaciones. En la Cámara de Diputados, una vez formulada la iniciativa, se produjeron polémicas que influyeron en el texto definitivo. De esta manera la promulgación de la nueva Ley fue en abril de 1970. En la cual se establecieron algunas reformas con relación a las autoridades del trabajo así como a las reglas procesales.

En el aspecto orgánico, se atribuyó a las juntas de Conciliación la facultad para conocer de los conflictos de menor cuantía, cuyo monto no excediera de tres meses de salario. Además quedó establecida la posibilidad, a juicio de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, de integrar Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje en los diversos estados de la República.

Para evitar las constantes desintegraciones de las Juntas por ausencia de dos de los representantes, se determinó que en el periodo de instrucción no era necesaria la presencia de la mayoría, aunque sí para la resolución de los conflictos.

Las normas procesales generales ratifican la moralidad de los juicios laborales. Se hicieron más fáciles las notificaciones: aceleraron los trámites de los incidentes, aumentaron los plazos de caducidad de tres a seis meses para evitar perjuicios a los trabajadores. Se suprimió el trámite de las incompetencias por inhibitoria, que propiciaba dilaciones excesivas y se mejoraron las reglas relacionadas con las recusaciones y excusas.

Por lo que hace al procedimiento ordinario, se 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 de los hechos a través de las diligencias para mejor proveer.

En el capítulo de pruebas se incluyó a la inspección, omitida por la Ley anterior, además se facilitó el desahogo de las periciales.

Se introdujo un procedimiento especial para ventilar asuntos urgentes, cuyas características era la celebración de una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, alegatos y laudo. En materia de recursos se mantuvo el principio de que las resoluciones no son revocables, salvo cuando se trate de actos de ejecución.

Sin embargo, las Leyes de 1931 y 1970 no reflejaron la mística clasista y social que le quisieron imprimir tanto diputados como obreros.

2.5. LAS REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1980.

México en el campo del derecho del trabajo, destaca por su legislación social, desde que se creó la Constitución de 1917, de la cual surge el artículo 123. En el se consignaron los derechos de los trabajadores.

Como ya lo apuntamos anteriormente, México ha destacado por sus dos leyes del trabajo, de 1931 y 1970, sin embargo el procedimiento se mantuvo alejado de la justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos.

En la declaración de los derechos sociales se establecen una serie de principios, para su cumplimiento es necesario la intervención del estado, el cual tendría como objeto proteger a la clase trabajadora, en razón de su condición tanto cultural, económica y social, además por encontrarse en condiciones desfavorables ante la clase patronal.

Al derecho se le debe entender en movimiento, de esta manera se puede justificar como regulador y transformador de las realidades sociales de cada época, una sociedad que se encuentra en constante movimiento requiere de un derecho dinámico que regule las relaciones que se le presenten. En este sentido la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el aspecto procesal, ya no cubría las nuevas exigencias sociales, el marco jurídico a través del cual se resolvían los conflictos de trabajo, con el paso del tiempo se fue haciendo más estrecho y obsoleto.

Al ser aprobada la iniciativa para reformar la Ley Federal del Trabajo promovida por José López Portillo, presidente de la república, se hicieron las manifestaciones siguientes: "Esta reforma recogió el anhelo popular y la necesidad inaplazable de revisar y perfeccionar los sistemas legales y administrativos de impartición de la justicia del trabajo, con el propósito fundamental de coadyuvar a los trabajadores en juicio, los cuales por la división de clases se encuentran en desigualdad de condiciones cuando ocurrían ante los tribunales, en defensa de su dignidad, de sus derechos, de sus familias, bienes y su libertad"³¹.

En la exposición de motivos de la iniciativa en cuestión, se afirma: "Ha sido propósito fundamental del actual gobierno, implantar una administración eficaz para organizar al país, que contribuya a garantizar institucionalmente la eficacia y la honestidad de las acciones públicas. Cuando sociedades como la nuestra crecen rápidamente, la prestación de los servicios modificada en calidad. En materia de justicia, tiene que haberla en plenitud, de lo contrario, la población vive en desconcierto, lo que reclusa incongruente con los principios esenciales que asimismo se ha dado, requiriéndose nuevas normas que contribuyan a que la administración de justicia cumpla con los objetos que le ha impuesto el artículo constitucional y que es responsabilidad de los tribunales. El derecho es la norma de convivencia por excelencia, las normas, que rigen el proceso, para alcanzar la justicia, deben obligar a la eficiencia. No basta con la posible aplicación de una norma; también es menester que ello se haga con la justicia; es necesario que se nombre con apego al derecho, con rectitud, y que se

³¹ ALVAREZ DEL CASTILLO LABASTIDA, Enrique. *Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979*. Porrúa, México, 1982, p. 11.

haga con oportunidad, por que la misma experiencia histórica ha demostrado que la justicia que se retarda es justicia que se deniega" ³².

Con las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo, se reconoció la igualdad que existe entre trabajadores y patrones en los tribunales. Se rompe con la afirmación hecha por el legislador en la ley de 1970, contenida en el dictamen producido para modificar la fracción II del artículo 731, dicha iniciativa facultaba a los trabajadores para escoger la junta competente; dicho dictamen cambio al otorgar la facultad al trabajador o patrón en su calidad de actor con el objeto de mantener el principio de igualdad en el proceso; de esta manera se llegó a establecer al que con dicha modificación no se perjudicaba al trabajador, que se respetaba el principio de paridad procesal.

Era mentira pensar, que bajo el principio de igualdad de los hombres frente a la Ley, en un tribunal del trabajo el trabajador iba a tener la misma capacidad para defender sus derechos frente al patrón. Por esta razón en las reformas de 1980, se trata de establecer como premisa fundamental, la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase.

Actualmente se establece la unidad del derecho individual, el colectivo y el procesal, las anteriores normas establecen como una unidad inseparable fundada en la filosofía establecida en el artículo 123 constitucional.

³² CAVAZOS FLORES, Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas. México. 1988. p. 158.

Además con dichas reformas se le da la facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de acuerdo a los principios de justicia social establecida en la Constitución de 1917.

"Frente a la pretendida igualdad del trabajador y el patrón en el proceso, proclamada por el individualismo del siglo XIX, el derecho procesal planteó ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje una nueva relación igualadora de las fuerzas; la supremacía jurídica del trabajo, que es la superioridad de lo humano sobre lo material a fin de igualar la primacía económica de que disfrute el capital. Todas las disposiciones del nuevo derecho procesal del trabajo tienden a asegurar el triunfo de la verdad y de la justicia sobre los intereses materiales del capital"³³.

Así fueron establecidas las normas del procedimiento del trabajo, se modificaron los títulos catorce, quince y dieciséis de la Ley Federal del Trabajo de 1970, en el primero de ellos se ordenó y sistematizó de manera coherente al procedimiento laboral. Se concluyó el procedimiento de huelga y derogaron los artículos 452, 460 a 468 y 471. De esta manera aumentó el número de artículos de la Ley Federal del Trabajo, de 891 a 1010.

Es importante señalar que en la reforma procesal de 1980 destacan varios aspectos: los efectos del aviso del despido del trabajador, la concentración del proceso, la supremacía de la conciliación en la solución de los conflictos, el

³³ ÁLVAREZ DEL CASTILLO LABASTIDA, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979. Ob. Cit. p. 8.

conocimiento verdadero de todo el desarrollo procesal por parte de las Juntas Laborales, la carga de la prueba al patrón, la regulación procesal de la huelga, la clausura de la llamada huelga de protección, el acreditamiento de la personalidad, así como la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador.

Con estas reformas se viene a confirmar la falsedad en la cual se movía el derecho procesal del trabajo, al considerar la igualdad formal de las partes en el mismo.

No podemos negar que con las reformas antes mencionadas se haya obtenido un avance en el camino de la justicia social, hay ciertamente unos cambios afirmativos y beneficios para el trabajador, sin embargo sentimos que se pudo actuar con mayor audacia para poder establecer un procedimiento congruente con nuestro tiempo.

Es así como el Derecho del Trabajo fue tomando forma como un conjunto de normas para dar solución a los conflictos entre trabajador y patrón, derivada de las relaciones de trabajo, mediante la aplicación de reglas jurídicas, a través de órganos jurisdiccionales y de esta manera establecer un equilibrio entre la fuerza de trabajo y capital. Sin embargo es de suma importancia destacar las reformas realizadas a la Ley Federal del Trabajo de 1980, las cuales vienen a constituir hasta nuestros días el avance más significativo en materia laboral.

CAPITULO 3. FINALIDAD DE LA PRUEBA CONFESIONAL.

3.1. DIVERSOS SISTEMAS.

En el mundo del derecho, históricamente se han reconocido tres sistemas clásicos de apreciación de la prueba que se reconocen, los de la prueba legal o tasada, el de la prueba libre y el sistema mixto.

Por lo que se refiere al sistema de la prueba legal o tasada; tiene sus orígenes en el derecho romano canónico y fue ampliamente utilizado en la época Colonial en México por la Corona Española. En este sistema, el valor de cada prueba era previamente fijado por el legislador, es decir, en la ley se establecía el valor de cada prueba y de esta manera no era necesario el arbitrio de los juzgadores, limitándose estos últimos a aplicar lo que se estableciera en las leyes. De esta manera se entiende que: "Es un sistema en que el legislador fija las reglas con carácter general y de acuerdo con ellas ha de resolver el juez la fuerza probatoria de cada prueba"³⁴.

De acuerdo a lo anterior es la función legislativa del Estado la que se encarga de otorgarle el valor a cada prueba, privando al juzgador de una de sus funciones más importantes, como es la de valorar como una forma de administrar justicia.

³⁴ HERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1983. p. 95.

En opinión de Rafael De Pina, el sistema de la prueba legal o Tasada: "Se asienta sobre la desconfianza hacia el juez, al que convierte en autómeta, y es, por su inflexibilidad y dureza incompatible con una eficaz percepción de los hechos que juegan con el proceso, cuya apreciación en el caso concreto escapa a las previsiones legales de tipo general, que suelen llevar a la fijación de una verdad puramente formal sin enlace alguno en los elementos vitales que palpitan en toda contienda judicial"³⁵.

Podemos advertir que el sistema de prueba legal efectivamente convierte a los juzgadores en unos autómetas, porque aplican la ley sin llegar a realizar ninguna operación mental para llegar al convencimiento de la verdad de un hecho sobre la base de una prueba apartada en juicio. No obstante la doctrina procesal le asigna a este sistema ciertas ventajas, entre las que se destacan; se suple cualquier impericia de los juzgadores, se dejan a un lado todo tipo de arbitrariedades en el momento de dictar sentencias, haciendo más fácil el desenvolvimiento del proceso y previene su resultado ya que se utilizan reglas constantes e inmutables de experiencia.

Este sistema de la prueba legal ya ha sido superado, sin embargo se sigue utilizando en forma más depurada en la legislación actual.

El sistema de la prueba libre, nace en el Imperio Romano, en éste, los jueces en el proceso tenían libertad para apreciar el valor de las pruebas

³⁵ DE PINA, Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ictas, México, 1952, p. 201.

desahogadas ante el legislador, no se encontraban sujetos a ninguna limitación en cuanto la apreciación de las pruebas propuestas en el juicio, el único límite se encontraba en su razón y criterio jurídico.

Este sistema de la prueba libre, se desarrolla como un acto jurisdiccional exclusivo del juzgador, ya que a él le corresponde decidir el conflicto al otorgarle el valor probatorio a las pruebas aportadas por las partes del juicio.

Como podemos observar, el sistema de la prueba libre: "Esta basado en la circunstancia de que el juez al juzgar forme su convicción, acerca de la verdad de los hechos afirmados en el proceso, libremente por el resultado de las pruebas. Empleando las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento de la vida, el sistema no autoriza al juez a valorar pruebas a su capricho, o a entrar a la conjetura o a la sospecha, sino que supone una deducción racional partiendo de datos fijados con certeza"³⁶.

Por lo tanto en base a este sistema, el legislador le concede al juzgador una libertad total para valorar las pruebas desahogadas por las partes ante él, es decir, se le concede un libre arbitrio sin sujetarlo a ninguna regla establecida previamente para la valoración de las pruebas teniendo como único requisito exigible, que motive su valoración.

³⁶ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. I. I. s.ed. México, 1990, p. 550.

En oposición al sistema de prueba legal, el sistema de la prueba libre supone una amplia confianza de la capacidad y criterio del juzgador, pues al dar valor a una prueba, según las particulares circunstancias de cada caso concreto, lo único que puede tomar en cuenta para motivar su resolución son los elementos de la acción ejercitada, la contestación a la demanda, así como el ofrecimiento y principalmente, el desahogo de las pruebas mismas.

En el desarrollo histórico de los sistemas de prueba, se muestra una general tendencia a la adopción del sistema libre de prueba, al ser entendida y apreciada la importantísima función de los jueces del trabajo y los instrumentos u órganos probatorios, toda vez que la libertad, debe ser congruente con la justicia y nunca debe ser arbitraria, sino equitativa.

Dicha libertad ha sido cuestionada por la doctrina procesal, al considerar que se puede inducir a una libertad arbitraria por parte de los juzgadores, ya que la limitación por las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento que se tenga de lo social y político, no es garantía para que el juzgador lleve a cabo su cometido sin transgredir ninguna pretensión o derecho.

De acuerdo a este sistema, el juzgador no sólo debe ser un docto en conocimientos de tipo jurídico, además conocer las costumbres, usos y condiciones sociales y económicas de las personas que son parte en las controversias planteadas ante el mismo, como pueden ser la estabilidad económica de un obrero común, y su necesidad de una fuente de ingresos. Por otra parte se requiere de los juzgadores que tengan conocimiento de ciencias ajenas como la lógica, la ética e incluso la psicología tal y como lo manifiesta el

maestro Rafael De Pina, quien afirma que: "La apreciación del testimonio es una de las operaciones más difíciles entre las que corresponde al juez en el proceso. No basta, para realizarla, el conocimiento que de los hombres proporciona la experiencia de la vida, la valoración del testimonio humano exige profundos conocimientos psicológicos, sin los cuales el juez caminará a ciegas y expuesto a incurrir en errores gravísimos"³⁷.

El sistema mixto es la combinación de la prueba libre y el del legal o tasado; con el objeto de resolver las diferencias de tradicionales existentes entre la necesidad de justicia y de la certeza, es decir, si una regla de apreciación puede dar origen a injusticias y arbitrariedades, se adopta una regla del sistema de la prueba legal, estableciendo el valor de una prueba determinada que el juzgador esta obligado a tomar en cuenta, o bien, cuando sea posible actuar basándose en la lógica y en la experiencia, así como en el conocimiento de la vida, se adopta una regla del sistema de la prueba libre.

Al respecto el maestro Néstor de Buen opina que: "En realidad, el sistema mixto es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio"³⁸.

De lo anterior podemos establecer que la facultad del juzgador para valorar las pruebas puede ser libre o tasada, según lo crea conveniente el

³⁷ DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 187.

³⁸ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 399.

legislador, quien es el encargado de decidir que pruebas se regulan en uno u otro de los sistemas que se conjugan, y en éste sentido el predominio del sistema legal funciona hasta en tanto la discrecionalidad del juzgador puede ser sana para el resultado que se busca, que no es otro sino la administración de justicia.

Existe también la opinión de quienes sostienen que el sistema mixto no sólo conjuga las ventajas de uno y otro sistema, sino que también puede introducir sus inconvenientes, ya que: "Muchas veces el juzgador no localiza la liberalidad que el sistema mixto pretende otorgarle, pues en el cuerpo de los mismos artículos se le condiciona dicha liberalidad a la observancia de ciertos principios, que en vez de darle flexibilidad, anquilosan y dificultan su aplicación"³⁹.

Coincidimos con el maestro Marco Antonio Díaz de León en el sentido de que la solución no se logra con la conjugación de dos sistemas, sino que se debe tener la mejor preparación moral, jurídica y humana por parte del juzgador, que le permita optimizar las reglas de cada uno de los sistemas, para poder lograr una confianza y así poder valorar un medio probatorio el cual se va a reflejar en una efectiva impartición de justicia.

En la Ley Federal del Trabajo, el proceso laboral adopta reglas de un sistema libre (artículo 841), así como reglas que pueden inclinarse hacia un sistema legal (artículos 808, 815, fracción VII, 792, 795, 802, 812, 820, entre

³⁹ BERNÁNDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 97.

otros). De esta manera podemos decir que se trata de un sistema mixto; sin embargo, realizando un estudio de los dispositivos reguladores, existe una regla que rige a los juzgadores al momento de dictar un laudo y este lo encontramos en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo al establecer que: "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 expresando los motivos o fundamentos legales en que se apoyen".

De acuerdo al artículo antes citado, en el sistema probatorio laboral impera un sistema de apreciación de las pruebas en conciencia. Es muy similar al sistema de apreciación libre, pero con una característica especial, no basta decir que una u otra prueba tienen cierto valor probatorio por el simple hecho de que el juzgador tiene la libertad para hacerlo, además tiene la obligación de manifestar los razonamientos lógicos y jurídicos por los cuales otorga valor a una prueba.

En este orden de ideas, la apreciación que hace el juzgador de los hechos y de las pruebas en los laudos requiere de una motivación y de un fundamento que resulta indispensable, como lo afirma Marco Antonio Díaz de León: "Se impone como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad en conciencia de las circunstancias particulares, y no como antes, un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria"⁴⁰.

⁴⁰ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. *La prueba en el Proceso Laboral*. T. II. Puma, México, 1990, p.582.

En sus orígenes, el sistema adoptado por la Ley Federal del Trabajo fue llamado como un sistema de apreciación en conciencia, que fue definido en la exposición de motivos y proyecto del Código Federal del Trabajo de 1929, en donde se establece que: "La apreciación de la prueba en conciencia significa plenamente que al apreciarla no se haga con un criterio estricto y legal, sino que se analice la prueba rendida con un criterio lógico y justo, como lo haría el común de los hombres para concluir y declarar, después de este análisis, que se ha formado en nuestro espíritu, una convicción sobre la verdad de los hechos planteados" ⁴¹.

Como podemos observar en este antecedente directo del sistema de valoración de la prueba en el procedimiento laboral, se trata del mismo criterio que actualmente se utiliza en la fundamentación y motivación que deben preceder a una resolución, pues deben analizarse con un criterio lógico, justo, es decir, con un razonamiento lógico jurídico que justifique la convicción de la prueba, sin que se trate de un simple convencimiento subjetivo del juzgador.

Cuando se establece que la junta debe apreciar las pruebas en conciencia debe hacerlo con un criterio lógico y honesto, y así satisfacer la obligación de justicia correspondiendo a la amplia libertad de apreciación que se concede al legislador para poder llevar a cabo una auténtica función social, tutelar y reivindicatoria de los trabajadores. Para lo cual los integrantes de las juntas deben tener experiencia de la vida, conocimientos de la naturaleza humana y del medio social.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 385.

3.2. LOS MEDIOS DE PRUEBA.

En la vida social, lo normal sería que las personas reconozcan y respeten los derechos de los demás, así como cumplir voluntariamente con las obligaciones contraídas, sin embargo en ocasiones cuando dos sujetos entran en conflicto, ya sea por que uno de ellos sostiene tener un derecho que el otro niega, o bien por el incumplimiento de una obligación por parte de alguno de los sujetos y éste niega tener dicho deber o a cumplir con el mismo. Es en estos casos cuando los sujetos entran en conflicto, someten su controversia a un tribunal, el cual tendrá que resolver, dicha resolución se referirá a un punto de hecho cuando se trate de averiguar si es verdad lo afirmado por una de las partes y lo negado por la otra. En estos casos el juez es conocedor del derecho, pero la verdad sólo podrá conocerla por medio de las afirmaciones que le hacen las partes en juicio así como de las pruebas ofrecidas por las mismas y de esta manera poder probar los hechos controvertidos y dudosos.

Es a través de los medios de prueba como se pretende demostrar en un juicio la verdad o falsedad de un hecho.

De esta manera se entiende por prueba: "A el instrumento, cosa o circunstancia en los que el juez encuentra los motivos de convicción"⁴².

⁴² ALSINA, Hugo. Tratado Técnico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T. III. Segunda edición. Ediar. Argentina. 1961. p. 230.

En la Ley del Trabajo de 1931, se buscó encuadrar dadas las necesidades inherentes del momento, un ordenamiento que regulase las relaciones de carácter económico e individual enmarcado dentro del proceso laboral, si bien es cierto única y exclusivamente se regulaba a la prueba confesional y testimonial.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 le da la debida importancia a cada una de las pruebas como son: la prueba confesional, documental, pericial, testimonial y de objetivos. Sin embargo tanto la ley de 1931 como la de 1970 en el capítulo referente a las pruebas, presentaba anomalías las cuales obligaban a la aplicación supletoria del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Con las reformas de 1980, se trata de poner remedio a tales omisiones, no de manera perfecta pero sí suficiente. Se tomó como modelo el propio Código Federal y se estableció la lista de las pruebas, así como las reglas aplicables a las mismas.

En el derecho mexicano, los medios de prueba los encontramos en diferentes cuerpos legales, algunos de carácter local, como lo es Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y otros federales como el Código Federal de Procedimientos Civiles, la Ley Federal del Trabajo, la Ley de Amparo.

En el derecho romano no se contenía la reglamentación sobre los diversos medios de prueba que se encuentra actualmente en la doctrina y en la

legislación; se dejaba al juez una gran libertad, no se ponía a la admisión de simples conjeturas, con tal de que en el caso concreto se precisen suficientes para dar la certeza requerida.

Se ha definido al medio de prueba como: "A todas aquellas cosas, hechos o abstenciones que pueden producir en el ánimo del juez certeza sobre los puntos litigiosos"⁴³.

En este sentido, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 776: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones;
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia".

⁴³ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. p. 301.

Anteriormente se ha hecho mención a todos los medios específicos de prueba que contempla la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776. Sin embargo esta va más allá al mencionar que: "Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral ni al derecho".

Del anterior precepto se desprende que las partes en el proceso laboral tiene el derecho de aportar las pruebas a su alcance y éstas reúnan los requisitos establecidos; asimismo, para ser admitidas, las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinarán y aceptarán las que en el derecho procedan con fundamento en el artículo antes mencionado.

Efectivamente, las partes de un proceso podrán ofrecer todas las pruebas así como objetos y cuanto medio científico exista a su alcance; es así como lo establece la Ley Federal del Trabajo al hacer referencia que: "Son admisibles todos los medios de prueba". Es aquí donde se resalta su importancia, así como la característica la cual distingue a los medios de prueba en el proceso laboral con los demás procesos, como ejemplo el civil. La importancia del primero es la amplitud hasta donde sea posible el alcance a las partes para poder probar sus pretensiones; es decir va más allá del proceso civil.

Los medios de prueba enunciados con anterioridad, se encuentran regidos por diversos principios rectores entre los que destacan los principios mínimos y básicos del derecho, que a continuación se mencionan:

I. Principios de la necesidad de la prueba: los hechos sobre los cuales deben fundarse la resolución judicial, deben ser demostrados mediante las pruebas ofrecidas por las partes.

II. Principios de la adquisición de la prueba: Esta al ser ofrecida, viene a formar parte del proceso como un elemento de convicción.

III. Principios de prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos.

IV. Principios de la igualdad de oportunidades: las partes deberán gozar de las mismas oportunidades para ofrecer pruebas así como pedir la práctica de determinados indicios.

V. Principios de publicidad de la prueba: en este caso el ofrecimiento y admisión deben ser conocidos y estar al alcance de las partes.

De esta manera, podemos decir que hay dos sistemas en cuanto a los medios de prueba, el primero limitativo el cual no admite más prueba que las específicamente señaladas en la Ley y el enunciativo, en el cual se aceptan otros medios probatorios no previstos en la norma.

De acuerdo a lo anterior, el derecho procesal del trabajo corresponde al segundo de los sistemas antes señalados, esto se fundamenta en el primer párrafo del artículo 776 de nuestra Ley Laboral.

3.3. EL OBJETO DE LA PRUEBA.

El objetivo de la prueba, es uno de los puntos más importantes o relevantes sobre el cual gira el procedimiento probatorio y encierra en su contomo lo relativo a lo denominado: Carga de la prueba, ofrecimiento, admisión, desahogo y hasta valorización de las pruebas, todo ello tiene como pilar principal hechos y afirmaciones de las partes las cuales demostrarán a través de las pruebas; de lo anterior resulta que los hechos controvertidos forman el objeto principal de la prueba y en consecuencia es la sustancia del proceso, como lo afirma Marco Antonio Díaz de León al mencionar: "La prueba está constituida por los hechos dudosos o controvertidos que están o pueden sujetarse a la prueba"⁴⁴.

En ocasiones los términos objeto y necesidad de prueba se confunden, de esta manera entendemos por objeto de prueba: "Todo aquello sobre lo que pueda recaer la prueba, o sea todo lo susceptible de probarse. Y el término necesidad de prueba se entiende lo que debe ser materia de la actividad probatoria en cada proceso considerado unitariamente"⁴⁵.

⁴⁴ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Prueba en el Proceso Laboral. I. II. Ob Cit. p. 645.

⁴⁵ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 11.

El proceso tiene su origen en el litigio de las partes, de ésta la controversia la cual tiene como resultado; los hechos controvertidos los cuales no sólo vienen a constituir el objeto de la prueba, sino que al mismo tiempo, conforma el contenido del litigio y por lo tanto la sustancia animante del proceso.

Al indicar, ¿Qué se prueba es un proceso?, nos estamos refiriendo a su objeto, es el caso el cual nos ocupa y al efecto podemos decir analizando el propio concepto de la misma que probar es la acción de demostrar algo.

Nuestra legislación ha considerado a la prueba como un método de averiguación o de comprobación; por lo cual nosotros obtenemos la misma idea que rige en el derecho procesal del trabajo; además porque la prueba es el eje central de todo proceso y su admisión se encuentra regulada por el principio de que las pruebas deben ofrecerse con la oportunidad correspondiente como lo establece el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo.

Los hechos para poder ser objeto de prueba deben reunir ciertas características: que no sean negados, no se hayan tenido legalmente como verdaderos, no esté prohibida la prueba de los mismos, que los hechos sean alegados por las partes.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al respecto establece: que el objeto de la prueba son los hechos afirmados por las partes, según se puede interpretar de los artículos siguientes:

"Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

"Artículo 779. La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

3.4. LA CARGA DE LA PRUEBA.

Uno de los aspectos más importantes que establece el capítulo de la carga de la prueba, es el referente a saber en un momento dado quien de las partes debe probar en el conflicto.

De esta manera podemos decir que el origen y los factores de la carga de la prueba en cada época, civilización, y en cada sistema de derecho se ha podido establecer como una doctrina con características propias, desarrollada de acuerdo a la concepción que pudiera tener la carga de la prueba en esa época, civilización o ese sistema de derecho.

En el derecho romano existió el principio jurídico de que toda manifestación hecha en juicio por parte del actor ponía al demandado en obligación de probar lo contrario.

A través del tiempo se fue corrigiendo el tema de la carga de la prueba, no era posible seguir aplicando al principio de que la acción corresponde a quien tiene interés, por que las dos partes tienen igual beneficio al rendir pruebas. Por un lado una de las partes presentará pruebas para comprobar la existencia de determinados hechos y la otra ofrecerá pruebas para demostrar la inexistencia de los mismos. De esta manera las afirmaciones de quien debía probar era el actor se destruyeron toda vez que se encontraba en función de un interés unilateral siendo ésta bilateral pudiendo afectar a las partes en conflicto.

La idea de carga de la prueba ha presentado el problema de definir a quien le corresponde probar tal o cual hecho, no sólo por su calidad de fuerte o débil en la relación del trabajo, sino por su propia actitud al negar tal o cual hecho, esto con la finalidad de aminorar las ventajas o desventajas de alguna de las partes en litigio.

Las soluciones que se han planteado al problema mencionado son muchas, se ha llegado a pensar que no sólo se hable de carga de la prueba, sino que además se utilicen algunas otras acepciones, tales como obligación, deber, fatiga y necesidad procesal.

El significado del concepto de la carga es: peso que hace sobre otra. De esta manera es considerada a la carga de la prueba como: "Una facultad cuyo ejercicio es necesario para la obtención de un interés"⁴⁶.

⁴⁶ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima edición. Porrúa, México, 1994. p. 144.

También con el fin de determinar lo que se entiende por carga de la prueba nos permitimos citar otro concepto de ésta: "Es la necesidad de las partes que tienen que probar en un proceso los hechos que se fundan su derecho para eludir el riesgo de una sentencia desfavorable" ⁴⁷.

Armando Porras y López considera a la carga de la prueba como: "Una obligación y un derecho de las partes y además un deber de orden público, pues si bien es sabido que el Derecho Procesal es de orden público y el derecho probatorio es un capítulo importante de aquél" ⁴⁸.

Es importante hacer mención que la carga de la prueba no la podemos considerar como una obligación la cual no va presidida de una sanción jurídica, el único castigo que se produce al no ofrecer pruebas es la pérdida de un derecho, sino que viene a ser una necesidad practica que impone al sujeto interesado en el proceso, la actividad de ofrecer pruebas para el esclarecimiento de la verdad a su favor.

Coincidimos con Marco Antonio Díaz de León al considerar que: "La carga de la prueba es un imperativo del propio interés de cada parte que se satisface desahogando la carga, es decir, probando" ⁴⁹.

⁴⁷ HERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 107.

⁴⁸ PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 258.

⁴⁹ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. T. I. Ob. Cit. p. 584.

De acuerdo a lo anterior, la única forma de obtener un resultado favorable, es aportando medios de prueba sin buscar quedar libre de alguna carga probatoria, no obstante, las partes en contienda han hecho del proceso laboral un foro de sucesos falsos con la intención de convertirlos en mentiras verdaderas, no importando que se presenten documentos prefabricados o testigos falsos, pues nadie dice la verdad histórica, ya que cada quien inventa los hechos de acuerdo con lo que esta en posibilidad de probar.

Hasta antes de las reformas hechas de la Ley Federal del Trabajo en 1980, la cual sostenía que el derecho independientemente de las afirmaciones o negaciones que hicieron que las partes en juicio, debían probar quien estuviera en mejor posibilidad de hacerlo, con las reformas antes mencionadas se anula dicha fórmula, para invertir la carga de la prueba al patrón.

En una controversia en la cual las partes se encuentran en un plano de igualdad resulta justo quien afirma este obligado a probar, pero entre desigualdades es correcto que debe probar la parte que dispone de mejores elementos para la comprobación de los hechos o el esclarecimiento de la verdad.

En el derecho del Trabajo, no se sigue el criterio que dispone que el actor debe probar los hechos constitutivos de su acción y el reo los de sus excepciones, o bien el que niega sólo esta obligado a probar como se establece en los artículos 81 y 82 del Código de Procedimientos Civiles. La carga procesal corresponde a las partes de acuerdo a su actitud en el procedimiento al ejercitar una acción a al plantear una excepción o defensa controvirtiendo los hechos de la contraparte, además de lo anterior se añade la circunstancia que es el patrón quien

tiene preferentemente tiene y debe poseer los medios de prueba que se crean en el desenvolvimiento de una relación laboral, por ser la parte de mayor poder económico, asimismo por ser la que puede más fácilmente distorsionar o manipular los medios de prueba. Esto último está alimentado por lo que dispone el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que textualmente establece: "La Junta eximirá de la carga de la prueba del trabajador, cuando por otros medios este en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos, que de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de conservar la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los derechos alegados por el trabajador. En todo caso corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación del trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37 fracción I y 53 fracción III de esta ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato del trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descanso y obligaciones;
- X. Disfrute y pago de las vacaciones;
- XI. Pago de la prima dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago de salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

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

En el artículo antes mencionado, fueron reformados los términos "eximirá" en lugar "podrá eximir" y requerirá en el de "podrá requerir" de esta manera se cambio el precepto inminentemente potestativo a imperativo.

Al respecto Francisco Córdova Romero determina que: "Actualmente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo señala las reglas sobre la fijación por parte de la autoridad de la carga de la prueba, pues ante la redacción del proceso la junta por este sistema fincará en el patrón la carga de la prueba"⁵⁰.

Los principios mencionados adquieren una modalidad en el derecho del trabajo, el cual tiene como fin proteger el equilibrio de las partes del proceso, y sería injusto aplicar el principio de que la necesidad de probar recae en el actor, además por que en la mayoría de los casos es el trabajador quien figura como demandante.

Como podemos observar, la carga de la prueba no es absoluta para el patrón. La anterior disposición presupone que en principio el actor tiene la

⁵⁰ CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Cárdenas Editor, México, 1991, p. 90.

carga de la prueba, y sólo por otros medios se esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, entonces la Junta eximirá al trabajador de su carga procesal, requiriendo al patrón para que aporte al juicio los medios de prueba que comúnmente administra o controla.

De la misma manera se establece que en todo caso corresponderá al patrón la carga procesal de los puntos que establece el artículo ya citado y si el trabajador afirma un hecho de los relacionados, su sola afirmación se convierte en una presunción que admite prueba en contra, es decir, un trabajador al afirmar una condición de trabajo, no tiene la necesidad de acreditarla en juicio, porque es al patrón a quien le corresponde como un deber jurídico destruir las afirmaciones del obrero aportando los medios de prueba, si quiere tener un resultado favorable en el laudo.

De acuerdo a lo que hemos analizado, quien preferentemente debe probar sus afirmaciones es el patrón, sin embargo, esa carga de la prueba tampoco es absoluta pudiéndose trasladar al interés del trabajador cuando el patrón niega todos los hechos de la demanda, o bien, cuando acepta la mayoría, y niega sólo el hecho base de la acción, o sea el despido y ofrece el trabajo en las condiciones en que lo venía prestando.

El artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, permite que se produzca la inversión de la prueba en los siguientes casos : " El patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

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

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

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

En nuestra opinión el artículo antes mencionado debería ser reformado en el sentido de que el patrón debe llevar invariablemente y como una obligación, contrato de trabajo, listas de raya, nóminas o recibos de pago, así como controles de asistencia, con copia para el trabajador, para evitar que tanto el trabajador como patrón, tomen ventajas al momento de iniciar un juicio de orden laboral, de esta manera al tener ambas partes los documentos básicos de la relación de trabajo, no tendría efecto para las partes el hecho de que sólo una de ellas es la que tiene las facilidades de exhibir los documentos de la relación laboral.

3.5. DIFERENCIAS Y VICIOS QUE SE PRESENTAN ENTRE PRUEBA CONFESIONAL Y TESTIMONIAL.

En el proceso laboral, existe variedad de medios probatorios para tratar de conocer la verdad o falsedad de los hechos vertidos por las partes a través de la demanda del trabajador y en su caso en la contestación de la misma, por el patrón.

Efectivamente los medios de prueba de carácter más generalizado redundan en el ofrecimiento de la prueba confesional y testimonial, ésta última comúnmente se dará en terceras personas la cual difiere de la confesional por que ésta se da directamente sobre las partes: trabajador-patrón.

Es la prueba testimonial uno de los medios más utilizados por las partes toda vez que el testimonio de terceros es una forma de probar, con respecto a esto Marco A. Díaz de León confirma que: "Uno de los medios de prueba, más antiguo utilizado en el proceso, es el testimonio de terceros, comúnmente, conocidos como testigos"⁵¹.

Diferencias: una la encontramos desde el momento en el que la confesional se da entre patrón-trabajador, es directa entre ambos; la prueba testimonial es en cambio indirecta, desde el punto de vista que ésta se basa en el testimonio de terceros (en la práctica, por regla general son personas conocidas de las partes, utilizándolas como testigos y en la mayoría de los casos desconocen la relación de trabajo entre las mismas lo que distorsiona a dicha prueba, haciéndola diferente de la confesión). Sin embargo con el fin de fijar un concepto de testigos podemos manifestar lo siguiente: "Testigo es toda persona que tiene conocimiento de los hechos controvertidos y que no es parte en el juicio respectivo"⁵².

⁵¹ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. *La Prueba en el Proceso Laboral*. T. II. Ob. Cit. p. 647.

⁵² DE PINA, Rafael. *Diccionario de Derecho*. Ob. Cit. p. 474.

Del concepto antes transcrito se denota otra diferencia entre la prueba testimonial y confesional. La primera se refiere a hechos que no son propios de los terceros, es decir, testigos y la segunda, si se refiere a hechos propios de las partes, independientemente que en ocasiones se realice por conducto de un tercero o sea, por el apoderado de la empresa el cual distorsiona la pureza de dicha prueba; sin embargo no es el caso de diferencia con la testimonial, en última instancia no es ajeno a la controversia planteada. La prueba testimonial sí, porque el testimonio de los terceros si son extraños a la litis, y no son confiables del todo ya que las personas deponentes, en el proceso siempre darán testimonios sobre hechos supuestamente conocidos por ellos.

En nuestra opinión, los calificaríamos como testigos audaces por que declaran sobre hechos que no concuerdan con la realidad y por tal motivo es necesario su preparación del conocimiento de los hechos reales o directos que atañen a las partes, por ejemplo: si un trabajador es despedido, para poderlo determinar o calificar como injustificado, deberá hechar mano de testigos, los cuales serán preparados, ya que en esa sola forma puede conocer los hechos, y si por el contrario se determina la presencia de gente relacionada con el centro de trabajo y que efectivamente hubiesen estado en el momento de suceder los hechos, serían como la doctrina los califica, tan solo testigos de oídas y éstos, si prestaran sus servicios al mismo patrón sería imposible el que declararan haber presenciado u oído un despido, por la sencilla razón de estar en juego su trabajo.

La prueba testimonial a pesar de ser distinta de la confesional en su esencia, en la práctica son por regla general la base para poder probar y así

lograr llegar a la verdad en el proceso laboral; otra diferencia entre ambas es mientras la prueba testimonial presupone la declaración de terceros de hechos que no son propios, pero se supone los presenciaron; la confesión por el contrario se refiere a hechos propios de los absolventes.

En el desahogo de la prueba confesional los absolventes se pueden concretar única y exclusivamente a contestar las posiciones que se les formula con un simple "SI" o "NO" y en ocasiones pueden aclarar cualquier circunstancia que a sus intereses convengan y si no, no se obliga a realizar aclaraciones.

Por el contrario, en el desahogo de la prueba testimonial no pueden los testigos concretarse a decir un "SI" o "NO" al contestar las preguntas, deberán después de la afirmación o negación necesariamente manifestar los hechos más concretos y supuestamente presenciados.

Encontramos en las pruebas testimonial y confesional que en ésta, el absolvente de las posiciones después de haber contestado afirmativa o negativamente, no podrá ser obligado a mencionar nada más.

Por el contrario, en el desahogo de la testimonial, el testigo después de haber contestado las preguntas que le fueron enunciadas por la contraparte, podrá preguntar lo que a su derecho convenga y en relación a las preguntas directas formuladas.

Otra diferencia encontrada entre estas dos pruebas: en la testimonial, las partes después de haber preguntado a sus testigos tienen el derecho de tacharlos con la finalidad de hacer notar falsedades o contradicciones en las que hayan incurrido una en contra posición de la otra, incluso la Ley permite ofrecer pruebas sobre las tachas formuladas y en la confesional no se da esta situación.

Vicios: con frecuencia los testigos concurren ante la instancia correspondiente, con el objeto de declarar sobre los hechos no concordantes, en la realidad lo que pretenden es confundir o engañar al juzgador y lo hacen según el caso de beneficiar a alguna de las partes, este tipo de testigo son de lo que normalmente se encuentra a la mano en cualquier parte y son testigos preparados previamente, lo cual se convierte en un vicio cotidiano ante las juntas.

Es verdad que cuando un testigo no asiste a la diligencia previamente señalada para el desahogo de su testimonio, el órgano jurisdiccional tiene la facultad de hacer efectivo el apercibimiento de declarar desierto dicho testimonio, cuando el oferente se compromete a presentar sus testigos ante la autoridad respectiva; estimamos correcta esta medida, sin embargo surge un vicio que con frecuencia se presenta en las Juntas cuando las partes ofrecen en el momento de la diligencia un certificado médico y así poder diferir la audiencia sin contraer compromiso.

Lo anterior lo vemos como un vicio, el cual se presenta en el desarrollo de la prueba testimonial y consideramos que el órgano jurisdiccional

debiera obligar al oferente a exhibir no una receta médica sino un certificado médico ratificado en forma personal por el médico que lo suscribe.

Constantemente se presenta en el desahogo de la prueba testimonial, que la calificación de las preguntas la hace la propia mecanógrafa, quién en su opinión personal determina si están bien o mal formuladas. Creemos que este vicio debe desaparecer, si el personal se encuentra presente permanentemente en el desarrollo de dicha probanza debido a la forma peculiar que caracteriza al derecho procesal del trabajo es decir, a su expresión oral, no vemos la razón por la cual se permite esta situación. Independientemente de lo ya expuesto, no existe ningún impedimento para que las partes puedan exhibir pliego de preguntas y estas previamente ser calificadas, sin contravenir la naturaleza oral del derecho procesal del trabajo, esto con el fin de evitar la distorsión de la prueba testimonial como medio importante e indispensable para poder probar y llegar a la verdad real, tomando en cuenta el objeto de la prueba testimonial, acreditar la veracidad de los hechos controvertidos a través de lo manifestado por los testigos.

De esta manera la prueba testimonial al presuponer la declaración de terceras personas con relación a los hechos supuestamente presenciados, es necesario cumplir con determinados requisitos y así esta prueba pueda conservar su propia naturaleza, su sentido jurídico, para poder tener valor probatorio ante el juzgador, además tratar de hacerla lo más perfecta posible empezando desde su ofrecimiento, como lo establece el artículo 813 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que la prueba testimonial es una de las formas más antigua utilizada en la impartición de justicia, además es considerada junto con la prueba confesional como una de las más importantes. Se ha establecido que: "La prueba testifical es tanto peligrosa como imprescindible. Que el testimonio humano para la fijación exacta de los hechos en el proceso"⁵³.

⁵³ DÍAZ DE LEÓN, Marco A. La Prueba en el Proceso Laboral. T. II. Ob. Cit. p. 648.

CAPITULO 4. DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL

4.1. ETAPA DE OFRECIMIENTO.

En esta parte de nuestro trabajo nos corresponde hablar de los conflictos laborales, que actualmente se ventilan en el procedimiento establecido en nuestro derecho de trabajo dividido en diversa etapas, como es el ofrecimiento y admisión de los medios de prueba. En este capítulo haremos referencia al procedimiento laboral ordinario, el cual se desarrolla ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Para lo cual es necesario hacer referencia a la mecánica o temática con la que se inicia el procedimiento.

Por principio general, toda contienda jurídica laboral empieza con la presentación del escrito inicial de demanda del trabajador, al ser conocida y admitida por la autoridad laboral competente, se señalará día y hora para que una vez emplazada la parte demandada, concurra a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En dicha audiencia se agota la etapa conciliatoria al no haber arreglo entre las partes, en la de demanda y excepciones el demandado contesta la demanda, a continuación la Junta determinará abrir la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, es decir, con los hechos controvertidos de la demanda y la contestación se fija la litis en juicio y esta viene a ser la base del periodo probatorio.

La conexión inicial de los medios de prueba con el proceso, de manera indispensable, viene a ser el ofrecimiento. Ya que si se careciera de este, no se lograría llegar en muchas ocasiones al desahogo, mucho menos al conocimiento de la existencia de determinados medios de prueba.

Lo anterior significa que el ofrecimiento esta orientado principalmente hacia las partes en conflicto, dado que ellas, aparte de ser las protagonistas, se encuentran más relacionadas con el litigio.

Es precisamente en esta etapa donde las partes están obligadas a ofrecer los medios de prueba que se encuentren a su alcance, los cuales en el derecho procesal del trabajo en ningún momento están limitados, si no por el contrario permite a las partes ofrecer todos los medios de prueba siempre y cuando no sean contrarios a la moral y al derecho, artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el maestro Cipriano Gómez Lara nos dice que: " El ofrecimiento de pruebas, es el primero de los cuatro momentos en que se desenvuelve la etapa probatoria; los otros tres consecutivos son; la admisión, la preparación y el desahogo "⁵⁴.

Desde otro punto de vista se ha considerado al ofrecimiento de pruebas como: " El acto procesal mediante el cual el actor pone a disposición del tribunal juzgador los elementos de prueba con los que pretende comprobar su

⁵⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Ob. Cit. p. 141.

situación o acción, y el demandado a su vez pone sus respectivas pruebas, a fin de comprobar sus excepciones o defensas" ⁵⁵.

Por otra parte se ha considerado al ofrecimiento de prueba como: "El hecho donde los litigantes afirman los hechos y anuncian su propósito de demostrar la verdad de estos. No existe para tal actitud una formula sacramental. El requisito queda satisfecho con las simples palabras ofrezco prueba" ⁵⁶.

De las anteriores definiciones expuestas por los diversos autores podemos decir, que la etapa de ofrecimientos, viene a ser un momento fundamental y decisivo para las partes en conflicto, es en este momento procesal donde se le da a conocer al juzgador, los elementos en el cual apoyan sus respectivos hechos, con la única finalidad de convencer el ánimo de éste, y de esta manera el laudo que dicte la junta con posterioridad sea favorable a sus intereses. De acuerdo con lo anterior el ofrecimiento concuerda con su significado gramatical, en este sentido cuando, las partes acuden ante un tribunal a ofrecer sus medios de prueba, en realidad presentan al juez una petición en el sentido de que le sean admitidas las mismas. De esta manera el ofrecimiento viene a ser uno de los actos de petición, es decir aquellos que tienen por objetos determinar el contenido de una pretensión procedimental, y así poder demostrar los hechos; además anunciar sus propósitos de indagar o verificar la verdad de sus afirmaciones vertidas en la instancia, formalmente presentan sus medios probatorios solicitando le sean admitidos.

⁵⁵ HERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Ob. Cit. p. 141.

⁵⁶ COUJURE J., Eduarda. Fundamento de Derecho Procesal Civil. Tercera edición. De Palma, Argentina. 1972 p. 249.

En esta etapa es importante hacer mención, que el o los oferentes deben relacionar las pruebas ofrecidas con los hechos de la demanda, contestación de la demanda, o de la reconvención o contestación a la misma que pretenda confirmar o negar.

Ahora bien, para hacer el ofrecimiento de prueba, en la mayoría de las legislaciones no se establece para dicha actuación, una formula sacramental, el requisito queda satisfecho simplemente con que se manifieste las expresiones; "vengo a ofrecer las siguientes pruebas de mi parte" o, simplemente "ofrezco pruebas".

En efecto, la Ley Federal del Trabajo le concede a las partes el derecho de ofrecer los medios probatorios que acrediten los hechos en que fundan sus acciones o sus excepciones teniendo un lapso o momento del procedimiento para hacerlo, porque esa opción no puede ser eterna, ya que el conflicto debe de resolverse lo más pronto posible para cumplir con el fin del derecho que es garantizar la convivencia social, por lo tanto, si alguna de las partes no ejercita esa facultad de ofrecer pruebas dentro del lapso otorgado por la ley la Junta tiene que continuar con el procedimiento y aquel ya no podrá ejercitar ese derecho.

En cuanto al orden en que debe hacerse el ofrecimiento, en nuestra opinión en nada perjudicaría la circunstancia que la proposición se hiciera primero por el demandado y posteriormente por el actor, de esta manera cuando las partes comparecen a la audiencia, por lo regular ya llevan preparadas las pruebas que van a ofrecer. Sin embargo, al respecto con una mejor técnica, el artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, ha establecido que sea el actor quien

comparezca primero a ofrecer sus pruebas al establecer: "La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará con forma las normas siguientes:

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

Es importante hacer mención que las objeciones son las consideraciones o razonamiento por los cuales una prueba debe ser desechada, o bien si es aceptada, son los razonamientos y motivos por los cuales debe de restársele valor probatorio a alguna prueba, ya sea por estar en contradicción con otra, o porque el alcance de la misma no comprende el conocimiento del hecho controvertido.

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

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

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

Como podemos observar, la fracción IV del artículo antes mencionado una vez que concluye el ofrecimiento de pruebas, en las audiencias respectivas de la Junta debe resolver en un auto que medios admite o desecha por estimarlos inútiles, independiente de las ofrecidas con posterioridad a estas, en virtud de poseer las partes un derecho para poder ofrecer otras pruebas que surjan sobre hechos nuevos, como pruebas supervenientes.

Lo anterior creemos que se debe a las siguientes razones:

a) Porque la iniciativa procesal, esta en manos del actor al demandar, y este la debe mantener en todo el procedimiento.

b) El desarrollo de la acción e impulso procesal, preponderantemente compete al actor.

c) Por que es el actor a quien principalmente le interesa que el proceso se active.

d) Es mas común que quien deja de comparecer al proceso es el demandado, es por ello la existencia de la regla aplicable al inicio del proceso;

apercibido el demandado, si no comparece a la etapa de demanda y excepciones, se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

e) Finalmente, porque en el silogismo procesal se piensa, primeramente en el actor y después en el demandado, y no a la inversa.

En este sentido, no queda a criterio de los litigantes establecer la clase y calidad del material probatorio que se puede ofrecer en el proceso. Si se presentara esta situación no habría necesidad del auto de admisión, lo cual provocaría un desorden de consecuencia imprescindible para nuestra justicia laboral. Por estas razones en la mayoría de los procesos existe el requisito indispensable del ofrecimiento como pauta que rige al desarrollo probatorio.

En esta etapa es esencial destacar la importancia del auto admisorio ya que en él estriba el determinar los materiales de prueba los cuales se van a considerar, así como sus modalidades y circunstancias de ejecución. Además en el mismo auto se deben dar a conocer las razones y fundamentos legales que tuviera la junta para desechar alguna de las pruebas ofrecidas por las partes.

De esta manera, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan legalmente la prueba confesional, se deben tomar en cuenta las siguientes reglas:

I. La prueba debe referirse a los hechos, ya que con esto, además de respetar la naturaleza de la prueba se cumple con el requisito de relacionarla con los hechos de la demanda, así como con la contestación de la misma.

II. Deberá tener la relación con la litis planteada, ó sea debe referirse a los hechos controvertidos, que no hayan sido confesados por las partes.

III. Se deberá acompañar de los elementos necesarios para su desahogo, como pueden ser, el señalamiento de nombres y domicilio con el objeto de poder citar a los que deban confesar.

IV. Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado cuando sea necesario desahogar la prueba por exhorto.

V. Además el ofrecimiento se ha hecho en la audiencia respectiva, o después, si se refiere a hechos supervenientes.

Por su parte, la Junta en el momento de dictar su acuerdo sobre la admisión o desechamiento de pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de las mismas.

Ahora bien, cuando ha precluido el derecho de una de las partes para ofrecer sus medios probatorios, éstos no deben ser admitidos o, lo que es lo mismo, deber ser desechados. La figura de la preclusión del derecho es una institución procesal de la teoría general del proceso, y se apoya en el pensamiento de que el oferente de la prueba rebelde debe sufrir una consecuencia adversa a sus intereses por su rebeldía, de lo contrario nada lo estimularía a cumplir los requisitos establecidos en la Ley.

El procedimiento de desahogo de las pruebas, se establece en el artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo en el que señala: "la audiencia de desahogo de pruebas se llevará acabo conforme a las siguientes normas:

I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primeramente las del actor e inmediatamente las del demandado; en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha.

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

III. En caso de que las únicas pruebas que faltan por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la

audiencia, si no que la junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación, a solicitud de parte, la junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondiente; y

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

El principio adoptado por la Ley Federal del Trabajo es el de pretender que las pruebas se desarrollen en una sola audiencia, sin embargo lo establecido en el precepto legal respectivo jamás se ha podido llevar a cabo ya que la costumbre ha imperado sobre la ley y las pruebas se desahogan en fechas diversas y ampliamente señaladas por las Juntas, esto debido posiblemente a dos fenómenos: el crecimiento de las demandas presentadas por los trabajadores y el sistema burocrático que impera en la práctica en el seno de las Juntas; dos realidades que han distorsionado el cumplimiento y el espíritu verdadero de la Ley Federal del Trabajo, ya que en ningún momento se ha respetado el término de diez días y en ocasiones el desahogo de las pruebas se señalan en periodos prolongados esto se debe al trabajo en las Juntas y por los fenómenos anteriormente comentados.

Ahora bien, refiriéndose en concreto al desahogo de la prueba confesional, podemos decir que existe en la Ley Federal del Trabajo reglas generales para el desahogo de dicha prueba, de esta manera el artículo 780 indica

que: "Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo".

Como podemos observar y de acuerdo al artículo antes mencionado, las partes deberán apegarse al estricto cumplimiento de lo establecido por la Ley.

Así una vez ofrecida y admitida la prueba confesional los oferentes podrán intervenir en su desahogo, interrogando libremente a las partes, realizando posiciones apegadas a los hechos.

De esta manera el desahogo de la prueba confesional en materia laboral, deberá reunir elementos o requisitos para que se pueda interrogar a las partes; es decir, al articular las posiciones deberán referirse a un solo hecho en concreto respectivamente y no realizarlas en términos negativos, lo anterior para llegar al esclarecimiento de la verdad.

Para el maestro Néstor De Buen la prueba confesional se desahoga de la siguiente manera: "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 válidas las respuestas evasivas (no recuerdo, no me consta, en lo personal) ni la negativa a responder"⁵⁷.

⁵⁷ DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 441.

De acuerdo a lo anterior podemos manifestar que la prueba confesional debe ser espontánea y libre, de esta manera las respuestas afirmativas o negativas arrojarán la verdad de los hechos, sin que intervenga en su preparación o desahogo técnicas que desvirtúen la realidad de los mismos.

El artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Cada parte podrá solicitar se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones".

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal, es aquí precisamente donde la prueba confesional pierde su eficacia, toda vez que el representante legal de una persona moral, lo puede ser cualquier persona física e inclusive ajena a la realidad de los hechos.

Así tan bien, es de gran importancia citar para el desahogo de la prueba confesional a las personas directamente involucradas o conocedoras de los hechos como son directores, administradores, y en general personas que ejercen funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento cuando los hechos les sean propios, y se les haya atribuido en la demanda, o bien que por razones de sus funciones le deban ser conocidos artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

En la práctica encontramos que la confesión tiene elementos propios de validez, pero cuando se desahoga por el trabajador existe una gran desventaja en contraposición cuando la misma prueba es desahogada por la parte demandada y por conducto de un apoderado que por regla general siempre es perito en derecho. Además se debe tomar en cuenta la desventaja existente por los factores de cultura, preparación e incluso económico por parte de los trabajadores, resultando presa fácil para los abogados patronales por que son ellos quienes les articulan las posiciones. Por eso consideramos que en dicho desahogo debe estar siempre presente la autoridad correspondiente del órgano jurisdiccional, ya que en ocasiones se descuida dicho aspecto, obteniendo la parte patronal confesiones que no llevan en sí el pleno conocimiento del absolvente trabajador, por no comprender a ciencia cierta las preguntas formuladas ni sus contestaciones.

"Cuando los trabajadores o los patrones son citados para esta prueba, generalmente son presas de gran nerviosismo ante el temor que los invade por las posibles celadas de que pueden ser objeto, los representantes del Gobierno deben ser muy cuidadosos para impedir cualquier maniobra de esa naturaleza y garantizar una verdadera imparcialidad, como es la que corresponde al juzgador que está deseoso de conocer la verdad"⁵⁸.

El desahogo de la prueba confesional la encontramos regulada en el artículo 790 de nuestra Ley laboral al establecer que:

⁵⁸ GUERRERO, Faquero, Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa, México, 1997, p. 464.

"En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

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

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos, no deberán ser insidiosa o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tienden 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, responde por si mismo, de palabra, sin la presencia de su asesor, ni ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas pero se le permitirá, que consulte simples notas o apuntes, si la junta, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarias 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 mandara 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 la desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que se apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue conveniente 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".

El legislador de 1980 introdujo los nuevos preceptos 792 y 794 en los cuales se reconoce como confesión expresa las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante, así como las manifestaciones contenidas en las constancias y en las actuaciones del juicio.

El artículo 794 de nuestra Ley laboral, podemos considerarlo como una nueva innovación al admitir como confesión expresa las manifestaciones de las partes, pudiéndose desprender estas de las constancias y actuaciones que se hagan en el proceso.

4.2. FORMA DE ACREDITAR LA PERSONALIDAD.

En la práctica procesal se ha observado las contradicciones al momento de determinar cuando una persona moral se encuentra debidamente representada. En esta parte de nuestro trabajo, creemos pertinente hacer un análisis de esta figura, como es la representación patronal, y así poder entender de una manera mas clara la forma de acreditar la personalidad de una persona fisica y moral, asimismo los elementos necesarios que deben reunir para comparecer en juicio.

"La representación es una institución jurídica en virtud de la cual los actos realizados por una persona surte efectos sobre la persona y el patrimonio de otra"⁵⁹.

El Código Civil para el Distrito Federal se refiere a propósito de los contratos, en su artículo 1800 al establecer: "El que es hábil para contratar puede hacerlo por sí o por medio de otro legalmente autorizado".

La autorización legal puede ser un efecto o un acto jurídico de la Ley. La que es consecuencia del derecho requiere, además, de un hecho para poner en movimiento la hipótesis normativa que determine los efectos previstos en la norma.

⁵⁹ DE HUEN I., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 229.

De esta manera el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo indica que: "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato".

Lo anterior significa que aun sin existir mandato expreso del trabajador, el sindicato podrá actuar a su nombre, pero cuando el trabajador no este conforme en que la directiva de su sindicato lo defienda, en el mismo momento que lo manifieste cesa la representación social del sindicato y entonces el trabajador podrá decidir quien lleve acabo su defensa.

En otras ocasiones la representación deriva de la Ley y de un hecho juridico. Como es el caso que establece el artículo 425 del Código Civil: "Los que ejercen la patria potestad son legítimos representantes de los que están bajo ella y tienen la administración legal de los bienes que les pertenecen, conforme a las prescripciones de este Código".

La representación también puede derivar de un acto voluntario. Al respecto el artículo 2546 del Código Civil define al mandatario como: "Un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga". Asimismo el mandante podrá actuar a nombre del mandatario o a nombre propio, artículo 2560 del mismo Código civil. A lo anterior la doctrina lo ha denominado mandato sin representación.

Evidentemente se trata de una excepción, toda vez que la representación es una consecuencia del mandato.

También la representación puede tener origen de un acto convencional, consiste en los acuerdos tomados por los socios de una persona moral. Como lo establece el artículo 145 de la Ley General de Sociedades Mercantiles al establecer que: "La asamblea general de accionistas, el consejo de administración, o el administrador podrá nombrar uno o varios gerentes generales o especiales, sean o no accionistas. Los nombramientos de los gerentes serán revocables en cualquier tiempo por el administrador o consejo de administración o por la asamblea general de accionistas".

De la misma manera el artículo 148 de la Ley comentada establece que: "El consejo de administración podrá nombrar de entre sus miembros un delegado para la ejecución de actos concretos. A falta de designación especial, la representación corresponderá al presidente del consejo".

Como podemos observar de lo anteriormente expuesto, la conjugación de la voluntad de las partes es clara.

Ahora bien, la representación surgida de un acto convencional puede revestir formas distintas. Una de estas formas la encontramos en el contrato del mandato, ya sea especial o general, en los términos de los artículos 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal, y en el cual se regula el mandato liso y llano, el mandatario de acuerdo a las facultades que expresamente le

concedan, podrá transigir, comprometer en árbitros, absolver y articular posiciones y hacer cesiones de bienes, entre otras cosas, de acuerdo a lo establecido en las fracciones II, III, IV y V del artículo 2587 del Código citado.

El artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que: "La representación de toda sociedad mercantil corresponderá a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezcan la Ley y contrato social".

En muchos casos el proceso no es llevado a cabo por las partes en nombre propio sino a través de otra persona a quien se le ha dado el nombre de representante, además no podrá fungir como tal en el momento en que una persona física sea citada para realizar el desahogo de la prueba confesional, la cual debe ser de manera personal. El problema viene a ser distinto cuando el demandado es una persona moral, porque de acuerdo a lo establecido en nuestro derecho si podrá comparecer en su nombre una persona física el problema es determinar cual.

De conformidad con lo previsto en el artículo 692 con la Ley Federal del Trabajo, en materia procesal la representación se podrá otorgar de diferentes maneras.

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

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

I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

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

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

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

De manera general en la legislación mexicana se considera que solo tiene personalidad jurídica aquellas entidades o corporaciones quienes la Ley expresamente se las otorga. Las personas morales necesitan ser representadas por personas físicas que tengan capacidad de goce y ejercicio.

Por otra parte, el artículo 27 del Código Civil señala que: "Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos".

Si bien es cierto y analizando la representación de las personas morales estas tiene una personalidad jurídica mediante la cual su voluntad se expresa por medio de sus representantes mismas que el Código Civil y la Ley General de Sociedades Mercantiles prevé, así como el nombramiento de los representantes de las sociedades y asociaciones.

La representación de las sociedades civiles recae sobre el administrador o administradores, artículo 2719 del Código Civil, al indicar que: "cuando la administración no se hubiere limitado a alguno de los socios, todos tendrán derecho de concurrir a la dirección y manejo de los negocios comunes. Las decisiones serán tomadas por la mayoría, observándose respecto de ésta lo dispuesto en el artículo 2713".

La personalidad jurídica y representación de la sociedad se acredita con el acta constitutiva debidamente inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio; en el caso del cambio de administrador con la correspondiente acta de asamblea protocolizada e inscrita en el mencionado registro.

Ahora bien, la representación de las sociedades civiles y mercantiles recae en un administrador o administradores así lo establece la Ley General de Sociedades Mercantiles, en su artículo 10: "La representación de toda sociedad corresponderá a su administrador o administradores quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que expresamente establezcan la ley o su Contrato Social". Asimismo el artículo 36 del citado ordenamiento dispone que la administración de la sociedad estará a cargo de un consejo de administración o de un administrador quienes podrán ser personas extrañas a la sociedad, esto es, que no sea socio de la misma; los administradores ya sea administrador único o consejo de administración son designados por la asamblea general ordinaria de accionistas.

A mayor abundamiento del artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que:

"La administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad".

Es de comentarse que entre las funciones del consejo de administración o del administrador único, facultades señaladas por la Asamblea General de Accionistas, se encuentra la de designar a los gerentes o directores generales de la empresa tal y como lo dispone el artículo 145 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

En el caso de las personas morales contemplada en el artículo 25 fracción I y II del Código Civil, observamos que en las dependencias del gobierno constituyen corporaciones de carácter publico, lo cual nos lleva a concluir que estas necesitan de una representación legal para el caso de ser sujeto de derechos y obligaciones.

La Ley burocrática establece en su artículo 134 segundo párrafo, la forma de comparecer a juicio, tratándose de personas físicas consideramos al respecto no existe mayor problema, lo cual con el simple hecho de comparecer los representantes y acrediten su personalidad mediante carta poder es reconocida la misma, sin embargo para las dependencia el procedimiento no parece ser muy riguroso, al establecer el artículo aludido que los titulares podrían hacerse representar por apoderados acreditando ese carácter mediante simple oficio.

Consideramos al artículo en cuestión oscuro ya que en la practica procesal para ostentar el cargo de titular de la dependencia u organismo sea este director, secretario de estado, debe acreditarlo con copia certificada del nombramiento con facultades de administrador y dominio para pleitos y cobranzas así como con facultades expresas para designar apoderados.

De lo contrario y de no acreditar su personalidad se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Es importante apuntar que cuando se ejerce la representación en un juicio o fuera de el surge la necesidad de examinar los documentos, hechos o circunstancias en virtud de las cuales se ostentan como persona legitimada para realizar el acto de referencia de esta manera el juez del conocimiento, la contraparte en un contrato, así como el notario quien autoriza el instrumento para poder intervenir a nombre de otro deben examinar los elementos de la personalidad del representante.

Se puede pensar que la diferencia existente entre apoderado y representante es un tanto artificial a partir de que los representantes también pueden ser apoderados según se establece en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, y la fracción III del propio artículo al disponer una alternativa; el apoderado puede acreditar su personalidad de dos maneras a través de poder notarial o bien con carta poder otorgada ante dos testigos. Debiendo comprobar previamente que quien la otorga esta legalmente autorizado para ello.

4.3. DIVERSOS TIPOS DE CONFESIÓN CONTEMPLADOS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La confesional como una exteriorización voluntaria de las partes no es absoluta en el procedimiento laboral. La Ley Federal del Trabajo regula confesionales de tipo involuntaria. En efecto los artículos 788, 789 y 790 fracción VII de la Ley de la Materia regula los tipos de confesionales siguientes:

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

"Artículo 790. En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

... 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".

Como podemos observar, la Ley Federal del Trabajo regula la existencia de la comúnmente conocida como confesión ficta. En ella se establecen los supuestos en los que se produce una confesión sin voluntad del absolvente. Así tenemos que esta se puede producir porque el absolvente no concurre al desahogo de la prueba o por conducirse con evasivas ante las posiciones que se formulan, trayendo como consecuencia que se tenga por ciertas las afirmaciones contempladas en las posiciones formuladas y calificadas de legales, es decir por ciertos los hechos aseverados en el interrogatorio o pliego de posiciones. Sin embargo, el valor de la prueba confesional ficta es relativo, ya que solo se le considera como una presuncional que admite prueba en contrario. Lo cual consideramos justo ya que una posición admitida sin la voluntad de las partes no puede tener pleno valor probatorio.

En el procedimiento laboral también se da la confesión por manifestaciones espontáneas de alguna de las partes. Lo característico de este tipo de confesional, es que la manifestación se produce, en el momento en que el oferente de la prueba articula posiciones, de esta manera cada pregunta se toma como una afirmación propia de quien la hace. También es una manifestación espontánea, aquellas afirmaciones que hagan las parte en cualquier escrito o comparecencia que obre en los autos del juicio respectivo. Así lo reconocen los siguientes artículos.

"Artículo 792. Se tendrá por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante".

"Artículo 794. Se tendrá por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecidas como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias de autos y las actuaciones del juicio".

También se puede producir una confesión sin que se exprese la voluntad, posiblemente por un desconocimiento de la litis y los hechos controvertidos, ya que son las posiciones mismas a las que se les otorga la categoría de una confesión pura o bien a cualquier manifestación que obre en autos o en las constancias del juicio. Es decir, la confesión espontánea se produce cuando en el desahogo de la prueba, en el momento de formular las posiciones, se busca que el absolvente acepte uno de los hechos controvertidos, lo cual se tiene como una expresión repentina por la que se admite o reconoce la veracidad de algún acto o hecho el cual forma parte de la litis. De igual forma cuando se plantea la demanda, se contesta la misma o al ofrecer pruebas; o bien al formular

alguna replica. Cualquier manifestación realizada se puede tomar como una confesión con pleno valor probatorio.

Como vemos, este reconocimiento puede tener valor probatorio pleno. Se le considera como una declaración afirmativa de las partes con voluntad o sin ella y por lo tanto es de gran utilidad para el juzgador al momento de resolver el juicio. La confesional espontánea recobra su nivel de reina de pruebas. Sin embargo, se requiere que los juzgadores hagan un estudio exhaustivo de todo el expediente para que no se cometan omisiones o se otorgue valor probatorio innecesario a simples conjeturas de las partes o a manifestaciones aisladas.

Es importante tener en cuenta que la confesional de cualquier tipo, sólo produce sus efectos contra quien la produce. Se dan casos en los que existe pluralidad de colitigante, tanto actores como demandados, y si uno de los colitigantes produce cualquier confesión, solo le va afectar en lo que le perjudica a quien la hace.

Tratándose de la afirmación por parte de personas que desempeñan actividades de dirección o administración para una persona moral, su confesión produce valor probatorio contra su representada.

4.4. FORMULACIÓN DE LAS POSICIONES.

El origen del interrogatorio se encuentra en el procedimiento del derecho romano, el cual toma su nombre al comienzo de cada pregunta. El

interrogatorio libre aparece en Grecia, es aquí donde cada una de las partes podía interrogar de manera libre a la otra en presencia del tribunal y en tiempos de la "legis acciones", en que las declaraciones solemnes eran acompañadas de gestos rituales, en general se pronunciaba, generalmente ante el magistrado, el juicio era, más que todo, un dialogo entre las partes en el momento de interrogarse mutuamente.

En nuestro derecho del trabajo la prueba confesional siempre ha sido considerada como una prueba importante, que se debe desahogar en base a posiciones las cuales han sido consideradas como: "cada una de las preguntas que cualquiera de los litigantes han de absolver o contestar bajo juramento, ante el juzgador estando citadas para este acto las partes y que en términos sacramentales en el sistema laboral, consistente en una pregunta que afirma la respuesta la que debe ser contestada categóricamente con un sí o con un no, independientemente de cualquier aclaración posterior que desea hacer el absolvente" ⁶⁰.

De esta manera se ha definido al interrogatorio como: "La serie de o catálogos de preguntas que se hace a las partes y a los testigos para probar o averiguar la verdad de los hechos" ⁶¹.

⁶⁰ *Ibidem.* p. 64.

⁶¹ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, T XVI- Insa-Luna. Bibliográficas Omeba, Argentina, 1970. p. 597.

Para Jorge Obregón Heredia la posición viene a ser: "El conjunto de preguntas sobre las cuales pide un litigante que declare el otro, bajo juramento y como prueba del juicio pendiente entre ambos" ⁶².

Es importante hacer mención que entre pregunta y posición existe una diferencia fundamental, en la posición lleva implícita la respuesta, es decir, se debe contestar de manera categórica con un si o un no, esta puede ir acompañada de cualquier aclaración que se deba hacer. Como ejemplo de la posición: "Que diga la absolvente si es cierto como lo es que el actor tenía designado un horario de labores de las 09:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes", la respuesta será "si o no", pudiendo aclarar.

En el caso de la pregunta, tenemos la siguiente: "que diga el testigo si sabe y le consta que horario de labores tenía asignado la actora en el presente juicio"; respuesta, "laboraba en un horario comprendido entre las 09:00 a las 18:00 horas de lunes a viernes".

Es peculiar y formalista la Ley Federal del Trabajo en el desahogo de la prueba confesional, ya que si una de las partes no cumple con lo establecido para su desahogo, automáticamente le es desechada. Esto se puede observar en el artículo 790 de la propia Ley Laboral al establecer: "En el desahogo de la prueba confesional se observaran las normas siguientes:

⁶² OBREGON HEREDIA, Jorge. Diccionario de derecho positivo mexicano. Obregón Heredia. México 1982, p. 278.

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo a lo anterior, consideramos al comparecer las partes al desahogo de la prueba confesional y en el momento de articular las posiciones y sean éstas exhibidas por medio de pliego o en forma verbal, la Junta debería no solamente calificar de legales las mismas si no que el propio órgano jurisdiccional deberá estar al tanto en la contestación o respuesta de la parte la cual esta desahogando la prueba.

Estamos de acuerdo en que para no crear un caos sobre el desahogo de la prueba confesional, ésta se encuentre regulada al calificar las posiciones de legales, pero estamos en desacuerdo en que las respuestas se constriñan únicamente a un " si o un no " y cuando le convenga al absolvente aclarar a su arbitrio; es aquí donde la Junta debería de intervenir con el fin de obligar al deponente a que amplie su declaración y así no limitar en el mejor de los casos el criterio del juzgador para valorar dicha prueba.

Ante el interrogatorio de esa indole en la práctica, los abogados al preparar a sus clientes les recomiendan pocas palabras y ante la duda, negar los

hechos simplemente. De ahí que la prueba confesional sólo sea verdaderamente eficaz, cuando no comparece a la audiencia el confesante debidamente citado y como consecuencia se le tiene por confeso ficto de las posiciones calificadas previamente.

Ahora bien, es cierto que para poder ofrecer la prueba confesional es necesario cumplir con determinados requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo; al ofrecer esta prueba se deberá determinar en caso de tratarse de una persona moral quién tiene facultades para absolver posiciones; es decir, la prueba confesional al referirse a una empresa, constituida como persona moral podrá ser desahogada por cualquier persona que aparezca en el acta constitutiva.

Estimamos que la prueba confesional al desahogarse en los términos actuales favorece a la parte patronal, si comparamos, la Ley Federal del Trabajo al señalar la confesión a cargo del trabajador no debe desahogarse por un representante, es decir, tendrá que ser personalísima.

4.5. CONSIDERACIONES FINALES.

La prueba confesional, es la que determinará el lineamiento procesal, porque ésta debe de aportar los mayores elementos directos de conocimiento entre las partes involucradas, porque ellas son las conocedoras de la realidad de la relación generada por la prestación de un servicio. De aquí depende la pureza de dicha prueba, y siempre deberá desahogarse única y exclusivamente

por conducto de las partes generadoras de una realidad de los hechos, porque de lo contrario se desvirtúa en todos sus sentidos.

Sin embargo, en la práctica la prueba confesional sentimos se encuentra viciada y por tanto se distorsiona, sobre todo en el desahogo por la parte patronal en la mayoría de los casos se desarrolla por conducto de un tercero llamado apoderado el cual siempre viene a ser un perito en derecho, mientras por parte del trabajador, no hay alternativa posible de que por ellos, comparezca un apoderado, salvo en la situación nada frecuente de una incapacidad que provoque interdicción.

Como hemos podido observar, la prueba en general constituye el eje central del derecho procesal la cual tendrá que ser valorada al final del litigio y de esta manera encontrar el resultado de acuerdo a los principios aplicados por el juzgador, con ello se dará la impartición de justicia al caso concreto.

Es tal la importancia de la prueba por que a través de ella se realiza la investigación específica para llegar a la realidad de los hechos y la aplicación del derecho por el órgano jurisdiccional, al permitir el análisis de todos los elementos de prueba que aporten las partes, en el procedimiento probatorio y la propia valoración de dichos medios para comprobar la veracidad o falsedad de las pretensiones de las partes en el proceso.

Ahora bien, al abordar en particular sobre la importancia jurídica de la prueba confesional en el proceso laboral, diremos que al ser la voluntad de las

partes lo que predomina, es en consecuencia la forma de manifestación probatoria más precisa o perfecta en el proceso tomándolo desde el punto de vista sano y puro.

La confesión debe tomarse como pilar probatorio con un valor real en el proceso integrada por principios éticos, morales, jurídicos y para que ésta pueda entenderse como una prueba pura y en un momento dado ser considerada como la reina de los medios probatorios.

Estimamos a la prueba confesional como la más importante, por que a nuestro parecer tiene mayor contacto con la realidad de los hechos entre trabajador y patrón en un centro de trabajo, dado que el acercamiento entre ellos es directo, además ambas partes conocen la veracidad de los hechos, por tal motivo, es a través de la confesión que el juzgador puede contemplar la realidad o falsedad de los hechos, precisamente por ser esta prueba el reconocimiento de la realidad de la existencia de un acto de consecuencias jurídicas desfavorables o no para el que la hace.

De acuerdo a lo anterior, es necesario además que se aplique estrictamente el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo en el que se 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".

Se trata, sin duda alguna, de un proceso original, pues se debe orientar por los siguientes principios.

Tiene que ser público, es decir, debe tener la publicidad necesaria para que cualquiera pueda presenciar las audiencias. "La publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir el principio de la publicidad ha de entenderse como el derecho que tienen todos los ciudadanos a presenciar todas las audiencias o dirigencias, salvo las excepciones expresamente establecidas en la Ley"⁶³.

La publicidad es un principio que se cumple en mucho, y coincidimos con el maestro Tena Suck, ya que esta garantía sirve para asegurar actuaciones honestas a la luz de todo público, para evitar manejos sucios que en cierta medida se practican en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Tiene que ser gratuito, lo que implica que no debe ocasionar ningún gasto a las partes que intervienen en el proceso, como se establece en el artículo 19 de la Ley Federal del Trabajo: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno".

La claridad del artículo ya mencionado, no deja ninguna duda de la intención del legislador al establecer la gratuidad en el proceso del trabajo, esto es, no debe cobrarse ninguna cantidad de dinero a las partes por actuaciones

⁶³ TENA SUCK, Rafael. Derecho Procesal del Trabajo. Ob. Cit. p. 19

o diligencias que practiquen las Juntas con motivo de la aplicación de las normas del trabajo, incluyendo la expedición de copias certificadas. Lo anterior es un principio totalmente teórico, pues el deber ser no se materializa cabalmente no porque las Juntas pongan tarifas para la realización de sus actos, sino porque es muy común que los litigantes ofrezcan dinero a los funcionarios con la finalidad de que su asunto sea tratado con rapidez. Los actuarios, archivistas y mecanógrafas voraces se aprovechan de esta situación para practicar un auténtico tortuismo en espera de que se haga necesario para las partes dar determinada cantidad de dinero, según sea la urgencia del caso, creando situaciones de hecho muy comunes en la práctica laboral.

Tiene que ser dispositivo, esto es, solo se inicia a instancia de parte, lo que implica que la intervención del órgano jurisdiccional solo se da si las partes lo solicitan.

Tiene que ser económico, sencillo y debe imperar la concentración de los actos en el menor número de audiencias, es decir, su trámite debe desarrollarse sin interrupciones por actos procesales que impliquen su prolongación, con el imperativo de celebrar en pocas audiencias el mayor número de actuaciones procesales. Asimismo, los Presidentes de las Juntas deben cuidar bajo su responsabilidad que los juicios no queden en una inactividad procesal, dictando las medidas necesarias, artículo 771 de la Ley Federal del Trabajo. Por otra parte el trámite del proceso debe ocasionar el menor número de gastos y costas onerosas para los promoventes, para lo cual no se les exige ninguna formalidad en sus promociones, comparecencias en defensa de sus intereses.

Tiene que ser inmediato, la inmediatez en el proceso obliga a los funcionarios de las Juntas a estar en contacto personal y directo con las partes en el momento de la exposición de los hechos y en el desahogo de las pruebas aportadas, esto es, debe haber una cercanía del juzgador con las partes así como en el examen de las pruebas. Así bajo su más estricta responsabilidad del juzgador quien esta presente en el desahogo de las mismas, no solo se garantiza que las diligencias se lleven acabo basándose en lo lineamientos que marca la ley, como por ejemplo en testimoniales y confesionales, sino que además es una garantía de que las pruebas serán valoradas más objetivamente, con una visión más apegada a la realidad en su desahogo.

Este principio es de suma importancia para el ejercicio mental que supone la valoración de la prueba, respecto a la motivación y fundamentación de una resolución final. Consideramos que el principio de inmediatez es letra muerta, en gran medida porque el material humano de las Juntas es insuficiente para estar en forma personal en todos los conflictos. En realidad muchas veces las actas que se levantan distan de ser totalmente acorde con lo sucedido en la audiencia, ya sea por manipulación de las partes o bien por intervención del personal administrativo de las propias Juntas, que a veces toman la posición de auténticos juzgadores, imponiendo lo que su oficio diario les indica, sin tomar en cuenta que el derecho del trabajo es cien por ciento humano y dinámico.

Por lo tanto, sino se cumple con este principio se corre el riesgo de que se dicten laudos y resoluciones injustas e incongruentes. Lo anterior resulta lógico ya que en la mayoría de las veces, quienes dictan las resoluciones nunca estuvieron presentes en la secuela del proceso, lo cual permite que la fabricación

de hechos ficticios queden como verdades históricas, dependiendo de la habilidad de cada litigante.

Tiene que ser oral, la oralidad en el proceso laboral, aunque no es absoluta, impone la obligación a las partes de comparecer personalmente ante la Junta en todas las audiencias, y de viva voz, defender sus acciones, ofrecer pruebas, en general hacer todo tipo de alegaciones que conforme a la Ley de la materia les corresponda hacer. Este principio es fundamental en el proceso laboral, ya que sin él sería imposible cumplir con la inmediatez, concentración, economía y sencillez del proceso, bajo los cuales se deben desarrollar todas las actuaciones procesales ante las Juntas.

Sin duda, el proceso laboral entendido con las características mencionadas, ayudaría a cumplir cabalmente el espíritu de los principios que regulan su desarrollo, por la celeridad que se impondrían a cada juicio, y porque se cumpliría con la idea de justicia social en el campo del derecho del trabajo.

Tristemente, en la práctica laboral parece estar lejos de las características mencionadas, basta presenciar una audiencia de las tantas que se celebran ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para corroborar el distanciamiento de la teoría con la práctica. Se evidencia que no hay identidad entre el juez que conoce del juicio con el que resuelve, que los secretarios de acuerdos son más formulistas que los de un juzgado civil, pareciera que el personal desconoce los principios reguladores del proceso, que abunda prácticas dilatorias sin fundamento alguno, que se suspende el trámite del procedimiento

con "reservas", que dictan acuerdo tres meses después de celebrarse una audiencia, que se suspende audiencias por lo "avanzado de la hora", que se deja el desahogo de la prueba confesional y testimonial bajo la supervisión de secretarios de acuerdo y a veces mecanógrafas, quienes se dan el lujo de calificar de legales las posiciones formuladas por las partes, todo lo cual rompe con los principios que regulan el procedimiento laboral.

De acuerdo a lo anterior dependerá que la prueba confesional no sea desmaterializada y conserve la esencia de su pureza y de esta manera mantenerla como en un principio se mencionó, la mejor de las pruebas, teniendo el carácter de personalísima refiriéndose a los hechos atribuidos a cada parte en la demanda o en la contestación de la misma; sin embargo, a nuestro parecer la Ley Federal del Trabajo desvirtúa a esta prueba al establecer que tratándose de personas morales pueda ser desahogada por conducto de su representante legal, tal y como se menciona en el segundo párrafo del artículo 786 de la propia ley.

Es aquí donde efectivamente la prueba confesional pierde su pureza y destruye su naturaleza por que da ingerencia a un tercero, que en última instancia pueda ser ajeno a la realidad concreta de los hechos generados con motivo de la relación contractual entre trabajador- patrón.

De esta manera para que al prueba confesional tenga una eficacia probatoria absoluta, deben ser necesariamente las partes las que comparezcan a desahogar esta prueba, por ser las conocedoras de la relación generada por la prestación de un servicio.

En la actualidad, en el desahogo de la prueba confesional, observamos la existencia de una desventaja porque el trabajador jamás podrá designar a un apoderado y en su nombre conteste las posiciones que deberá absolver ante el órgano jurisdiccional, además también se encuentra en desventaja porque el apoderado de la persona moral siempre será un conocedor de la materia, y en su caso la parte obrera carece de conocimientos elementales siendo solamente especialista en el desarrollo de su trabajo.

De esta manera consideramos que el artículo 786, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo debe sufrir una modificación para lo cual se propone el siguiente:

Artículo 786. Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal siempre que conozca de los hechos controvertidos propios de su mandante o representado y no podrá manifestar desconocer los hechos de aquel por quien absuelve, ni ignorar la respuesta ni contestar con evasivas, mucho menos negarse a contestar, pues de hacerlo así se declarará confeso de las posiciones que sean calificadas de legales; salvo el caso a que se refiere el siguiente artículo.

En este orden, debiera modificarse la Ley Federal del Trabajo atendiendo a los principios de igualdad que es característica de la misma; debiendo prevalecer este principio sobre cualquier otro interés de orden particular o jurídico.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El derecho procesal del trabajo es una ciencia jurídica autónoma que tiene un objeto de estudio propio, la regulación de las instituciones jurídicas procesales necesarias para la solución de los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo.

SEGUNDA.- El sistema de valoración de la prueba que rige el derecho procesal del trabajo es el de la sana crítica y no el de la libre apreciación al exigirle al juzgador que en las resoluciones que dicte exprese los motivos y fundamentos legales en el que se apoyó para arribar a su conclusión, pues eso permite analizar la rectitud de su juicio.

TERCERA.- La prueba en su acepción general constituye la base fundamental de todo proceso, es el elemento a través del cual el juzgador podrá conocer la verdad para aplicar el derecho, teniendo la facultad de apreciar las pruebas como una actividad soberana, es decir, a conciencia; es la acción y efecto de probar, es un método de averiguación y comprobación dentro del derecho procesal del trabajo.

CUARTA.- Las partes del proceso podrán ofrecer todos los medios de prueba que se encuentren a su alcance siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho, porque se considera al periodo probatorio un derecho y en ninguno momento se encuentra limitado.

QUINTA.- El fin de la prueba es distinto del fin del medio de prueba, mientras que el fin de este último es demostrar los hechos que el oferente pretende acreditar con el mismo, el fin de la prueba es que el juzgador adquiera el cercioramiento de la realidad histórica para resolver el conflicto suscitado.

SEXTA.- El objeto de la prueba lo constituye, en principio los hechos controvertidos, pues se entiende que el juzgador conoce el derecho y sólo necesita tener la certeza de la realidad histórica para aplicarlo y solucionar el conflicto, quedando exceptuados de probar los hechos confesados y aquellos sobre los que recae una presunción absoluta, es decir, aquellos hechos sobre los cuales la Ley no admite prueba en contrario.

SEPTIMA.- La carga de la prueba es el acto procesal que determina a quien de las partes le corresponde acreditar determinados hechos controvertidos. Es a través de ésta institución que el derecho procesal del trabajo brinda al trabajador una protección especial ya que lo exime de demostrar la mayoría de los hechos controvertidos, trasladándole esta carga al patrón, al tener este mayor posibilidad de contar con los documentos y demás elementos necesarios para comprobar la realidad de los hechos.

OCTAVA.- Para que el ofrecimiento de prueba, tenga contundencia jurídica, es necesario que el oferente las relacione con los hechos de la demanda, contestación a la misma, o de la reconvencción o contestación a la reconvencción que quiera confirmar o negar.

NOVENA.- Las pruebas deben ser valoradas en conciencia, las autoridades deben procurar que dichas pruebas se produzcan en forma natural, para lo cual es necesario buscar mecanismos para tal efecto, pugnando por castigar no solo a los que fabrican pruebas, sino también al propio personal administrativo de las Juntas, quienes han convertido al procedimiento laboral en un ritual con todo y solemnidades que demeritan la apreciación de cualquier medio de prueba.

DÉCIMA.- La prueba confesional es considerada desde su origen el medio más puro y directo para conocer la verdad, nace del dialogo, posiciones, preguntas directas, hechos propios y respuestas entre las partes. Es la mas eficaz para aportar al juzgador los elementos y conocer la verdad real. Es pura por que cada uno podrá interrogar libremente a su contra parte en presencia del órgano jurisdiccional con las condiciones de formalidad establecidas en la ley.

La prueba confesional debe darse estrictamente entre el trabajador y patrón no por un tercero que en muchos de los casos desconocen los hechos, porque si por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra solo podrá producir efectos directos entre las partes de los hechos que les son propios relativos a la controversia.

DÉCIMA PRIMERA.- El análisis y valoración final de las pruebas debe hacerlo quien estuvo preferentemente en la presentación y el desahogo de las mismas. No existe impedimento para que los integrantes de las Juntas se ausenten de la celebración de las audiencias.

BIBLIOGRAFIA

1. ALSINA, Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial. T. III. Segunda edición. Ediar. Argentina. 1961.
2. ÁLVAREZ DEL CASTILLO LABASTIDA, Enrique. Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1979. Porrúa. México. 1982.
3. BECERRA BAUTISTA, José. El Proceso Civil en México. Cuarta edición. Porrúa. México. 1992.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1989.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Tercera edición. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1933.
6. CAPITAN, Henri. Vocabulario Jurídico. De Palma. Argentina. 1986.
7. CAVAZOS FLORES. Baltasar. Instantáneas Laborales. Segunda edición. Trillas. México. 1988.
8. CORDOVA ROMERO, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.
9. COUTURE J., Eduardo. Fundamento de Derecho Procesal Civil. Tercera edición. De Palma. Argentina. 1972.

10. DÁVALOS, José. Derecho Procesal del Trabajo I. Porrúa. México. 1985.
11. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Octava edición. Porrúa. México. 1991.
12. DE BUEN L., Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Porrúa. México. 1988.
13. DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Porrúa. México. 1972.
14. DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Botas. México. 1952.
15. DE PINA, Rafael. Elementos de Derecho Civil Mexicano. Décima edición. Porrúa. México. 1990.
16. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Carga de la Prueba en el Proceso Laboral. T. I. S. Ed. México. 1990.
17. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo. T. I. Porrúa. México. 1990.
18. DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. T. II. Porrúa. México. 1990.
19. GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Sexta edición. Textos Universitarios. México. 1983.

20. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1997.
21. ORTIZ-URQUIDI, Raúl. Derecho Civil. Porrúa. México. 1997.
22. PENICHE LÓPEZ, Edgar. Introducción al Derecho y Lecciones de Derecho Civil. Décima séptima edición. Porrúa. México. 1983.
23. PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Cuarta edición. Porrúa. México. 1977.
24. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Proceso Laboral. Segunda edición. Pac. México. 1985.
25. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor. México. 1991.
26. TENA SUCK, Rafael y Hugo Italo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986.
27. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1975.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1965.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentada por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Serie de Textos Jurídicos. México. 1985.
2. Ley Federal del Trabajo. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Septuagésima octava edición. Porrúa. México. 1997.

HEMEROGRAFÍA

1. "La Prueba en el Derecho Mexicano del Trabajo". Revista de la Facultad de Derecho de México, T. XVIII, UNAM. Oct-Dic. México. 1968.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. T. VI. Vigésima primera edición. Eliasta. Argentina. 1989.
2. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésima edición. Porrúa. México. 1994.

3. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. V. IV. Porrúa, México. 1992.
4. Enciclopedia Jurídica Omeba. T. XVI. Insa-Luns. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1970.
5. OBREGON HEREDIA, Jorge. Diccionario de Derecho Positivo Mexicano. Obregón Heredia. México. 1982.

Vib
S. M. H.