



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MEXICO



FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN

DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL POR MEDIO DE
OFICIO DE ALTOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO
MEXICANO DEL PETRÓLEO DENTRO DEL PROCESO
LABORAL.



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

PERLA VIOLETA ALFARO SORIANO

ASESOR: LIC. JOSÉ ARTURO ESPINOSA RAMÍREZ

M344345

MAYO 2005

DEDICATORIAS

A DIOS: Por permitirme llegar a esta etapa de mi vida, por darme la fe y fuerza necesaria para poder realizar este logro y gracias te doy por todas las cosas y personas que has puesto en mi camino.

A MIS PADRES: José Alfaro Ortiz y María Luisa Soriano Cárdenas gracias, por darme la vida.

A MIS HERMANOS:

Que han sido ejemplo constante y que sin darse cuenta de una u otra manera han logrado formar una profesionista más, gracias por enseñarme el camino

A TI HIJO.

Que a pesar de no haberte concebido esto fue creado para ti y por ti

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
A TODOS MIS MAESTROS
Y ASESORES:

A MIS AMIGOS

Por su comprensión y cariño que me han demostrado.

Y por supuesto a ti

SAUL

Porque sin tu ayuda, no hubiera sido posible
alcanzar la meta prometida.

A MI ASESOR
LIC. JOSÉ ARTURO ESPINOSA RAMÍREZ.
con cariño, admiración y respeto.

CAPITULO 1.-MARCO CONCEPTUAL

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Derecho Procesal del trabajo.....	3
1.2 Concepto de Proceso.....	5
1.3 Procedimiento.....	8
1.4 Principios Procesales.....	10
1.5 Etapas en el Proceso Laboral.....	15

CAPITULO 2. – LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

2.1. Definición de la prueba.....	25
2.2. Medios de prueba.....	27
2.3. Objeto y Fin de la prueba.....	31
2.4. Ofrecimiento de pruebas.....	33
2.5 Desahogo de las pruebas	36

CAPITULO 3. - LA PRUEBA CONFESIONAL.

3.1. Concepto.....	39
3.2. Naturaleza Jurídica.....	41
3.3. Ofrecimiento, admisión y desahogo.....	44
3.4. Innovación en materia laboral.....	48
3.5. Fundamento legal.....	51

CAPITULO 4. LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE ES CONSIDERADO ALTO FUNCIONARIO DENTRO DEL PROCESO LABORAL.

4.1. Definición y Concepto de Alto Funcionario.....	58
4.2. Naturaleza Jurídica de Alto Funcionario.....	67
4.3. Admisión de la prueba confesional, a criterio de las Juntas.....	74

CAPITULO 5. PROPUESTA DE INICIATIVA DE REFORMA AL ARTICULO 813, FRACCIÓN IV, Y ADICIONAR UN ARTICULO 787 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1. JUSTIFICACIÓN.....	80
5.2. Propuesta de Decreto que reforma el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.....	85
5.3. Propuesta de Decreto que adiciona un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo.....	90

CONCLUSIONES.....	98
-------------------	----

BIBLIOGRAFÍA.....	102
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo, tiene por objeto de estudio, el análisis de la prueba confesional para hechos propios en materia laboral, cuando a criterio de la Junta se considera que el absolvente es "Alto Funcionario", ordenando su desahogo por oficio, aplicando por analogía el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Consideramos que no es apropiado que la Junta ordene el desahogo de la prueba confesional para hechos propios por medio de oficio, cuando a su criterio el absolvente es un "Alto Funcionario", primero por que no existe en la Ley Laboral, algún artículo que nos diga qué se puede entender por "Alto Funcionario", además que dicho concepto es obsoleto ya que en la actualidad se habla de servidores públicos; segundo, de ser así, existe artículo expreso que regula el desahogo de la prueba confesional para hechos propios como lo es el artículo 787 del ordenamiento en cita, por lo tanto no sería factible aplicar un artículo que establece el desahogo de la prueba testimonial.

En tal virtud, en este trabajo de tesis explicaremos a fondo las razones por las cuales estimamos incorrecta la actuación de la Junta para el desahogo de la prueba confesional y así proponer una solución al problema.

Comenzaremos por un marco conceptual en el que abordaremos qué es el Derecho Procesal del Trabajo, qué es un Proceso, Procedimiento, Principios Procesales y las Etapas en el Proceso Laboral.

En el Capítulo Segundo, estudiaremos el concepto de prueba, los medios de prueba que son permitidos y aceptados en materia laboral, el objeto y fin que persiguen las pruebas, así como su ofrecimiento y desahogo.

En el Capítulo Tercero, se explicará ampliamente la prueba confesional, que es el tema central del presente trabajo, su ofrecimiento, admisión y desahogo, su innovación, así como su fundamento legal.

En el Capítulo Cuarto, estudiaremos la definición y concepto de "Alto Funcionario" y su naturaleza jurídica, así como la admisión de la prueba confesional a criterio de la Junta.

Y por último, en nuestro Capítulo Quinto se hace una propuesta de Iniciativa de Reforma al artículo 813, fracción IV, o en el mejor de los casos adicionar un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

En el presente Capítulo, hablaremos de un Marco Conceptual que nos introduzca al tema y posteriormente entrar al fondo del trabajo, a través del avance que vayamos obteniendo con la investigación y desarrollo de los demás Capítulos, los cuales se encuentran entrelazados, precisamente, para guiar al lector de manera correcta y precisa al planteamiento que es punto clave en este trabajo.

Para lograr nuestro objetivo decidimos citar y analizar los conceptos de los estudiosos del derecho y con ello robustecer nuestro propio concepto, el que se aplicará en todos los demás Capítulos subsecuentes.

1.1. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es importante establecer esta definición para que así podamos adoptar un concepto que a nuestro criterio sea el más acertado, podemos empezar con una definición del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual: "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. El crecimiento del *Derecho Laboral* (v.) y sus peculiaridades han llevado en numerosos países a crear un fuero o jurisdicción especial, con una serie de normas, de mayor simplicidad por lo común, que integran este '*Derecho Procesal del Trabajo*', ahora bien veamos la *Noción técnica*, que nos señala la misma obra: Para Podetti se trata de la rama del Derecho Procesal (v.) que estudia la organización y competencia de la justicia del trabajo, los principios y normas generales y el procedimiento a seguir en la instrucción, decisión y cumplimiento de lo decidido en los procesos originados por una relación laboral o por un hecho contemplado por las leyes sustantivas del *trabajo*."¹

¹ CABANELLAS, Guillermo, "*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*", T. VI, revisada y actualizada por Luis Alcalá, y Zamora y Castilla, ed. 26, ed. Heliasta, Argentina, 1998, p 148.

El Doctor Néstor de Buen Lozanó, nos define al Derecho Procesal del Trabajo de la siguiente manera: "Es el conjunto de normas relativas a la solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo"².

La Ley Federal del Trabajo, también nos da la definición de Derecho Procesal del Trabajo y nos dice:

En el Título Catorce, Capítulo I, artículo 685: "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 y sencillez del proceso.

"Cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a que no comprendan todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador la Junta al momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura, vaga e imprecisa, se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley".

Con lo anterior, podemos concluir diciendo que el Derecho Procesal Laboral es un conjunto de normas jurídicas que se encargan de llevar a cabo el debido cumplimiento de las leyes que rigen relaciones laborales, estableciendo el procedimiento a seguir y las autoridades competentes para resolver los conflictos de trabajo.

² DE BUEN L., Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", editorial Porrúa, México, 2004, p. 38.

El Derecho del Trabajo es público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y se iniciará a instancia de parte; estas características, denominadas principios procesales, ayudan a nivelar el procedimiento procurando una igualdad entre la fuerza económicamente fuerte y la clase económica y socialmente débil, que es el trabajador, que además de no tener el capital, no tiene en muchas ocasiones, la cultura suficiente para proceder correctamente y actuar en su defensa, lo que sí tiene, es una necesidad grande de obtener Justicia.

1.2. CONCEPTO DE PROCESO

La palabra proceso tiene un significado diferente a la palabra procedimiento y aunque muchas veces se utilicen como sinónimos, estos son indebidamente empleados, porque cada uno tiene sus acepciones. A continuación estableceremos las definiciones de la palabra proceso, para posteriormente poderla distinguir de lo que es el procedimiento, al efecto nos auxiliaremos de algunas definiciones de otros autores.

"Proceso: Conjunto de diligencias y actuaciones de una causa criminal, pero, en realidad y con mayor amplitud, podría decirse del proceso que se trata de una secuencia progresivamente, con el objeto de resolver mediante un juicio de la autoridad el conflicto sometido a discusión".³

"Proceso: Conjunto de actos regulados por la Ley y realizados con la finalidad de alcanzar la aplicación judicial del derecho objetivo y la satisfacción consiguiente del interés legalmente tutelado en el caso concreto, mediante una decisión del juez competente. Proceso es sinónimo de juicio".⁴

³ RAMÍREZ GRONDA, Juan D., "Diccionario Jurídico", Claridad, México, 1994, p.421.

⁴ DE PINA, Rafael, "Diccionario de Derecho", Edit., Porrúa, México, 2004, p.420

“Proceso: El vocablo proceso (*processus de procederé*) significa avanzar, marchar hasta un fin determinado, no de una sola vez, sino a través de sucesivos momentos.

“En un sentido amplio equivale a juicio, causa o litigio. En la definición de algún autor. La secuencia, el desenvolvimiento, la sucesión de momento en que se realiza un acto jurídico”,⁵

“Proceso: 1. *Lineamiento*. El vocablo proceso implica una sucesión de hechos con unidad y tendientes a un fin. Se litiga, por quien asume la iniciativa, para obtener lo que se pretende; o se opone la negativa, por no aceptar el supuesto derecho ajeno, o por creer o al menos decir que una acusación es improcedente o infundada.

“Por ello el proceso se desenvuelve en varios actos, no sólo en el concepto jurídico, sino en el de la escena teatral, llevada a los estrados de los tribunales, con solemnidad por lo común, pero sin excluir los pasajes de sainete de ciertos juicios de faltas.

“*Conceptos técnicos*. Para Calamandrei, el proceso es una serie de actos coordinados y regulados por el Derecho Procesal, a través de los cuales se verifica el ejercicio de la jurisdicción; lo cual no destaca el conflicto de las partes y lleva a la necesidad de definir diversos términos de la definición. Con mayor claridad, Menéndez Pida expresa que se trata de la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene por objeto obtener una decisión de índole jurisdiccional.”⁶

“Proceso: Desde el punto de vista meramente gramatical, cuando es utilizada la expresión “proceso” se alude a una sucesión de actos, vinculados entre

⁵ DE SANTO, Víctor, “*Diccionario de Derecho Procesal*”, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1991, p 284

⁶ CABANELLAS, Guillermo, ob.cit. , p. 437.

si respecto de un objeto común. En el proceso jurisdiccional la finalidad que relaciona los diversos actos es la solución de una controversia entre partes que pretenden, en posiciones antagónicas, que se les resuelva favorablemente a sus respectivas reclamaciones, deducidas ante un órgano que ejerce facultades jurisdiccionales”.⁷

“Proceso: ...es, en principio, un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas”.⁸

Consideramos entonces que proceso es: Un conjunto de actos sucesivos, regulados por la Ley, con la finalidad de llegar al conocimiento de la verdad y la obtención de una resolución apegada a derecho, proporcionándole al órgano jurisdiccional los medios para deliberar y resolver sobre cualquier conflicto.

Los procesos, según el maestro Eduardo Pallares son:

“1.-*Procesos anormales*, son aquellos procesos que son iniciados por las partes y que tienen como fin uno diverso al que fueron creados, es decir, buscan un fin diverso al de la composición amigable, estos pueden ser aparentes o simulados.

“2.-*Procesos corporativos*, son procesos en los que las partes involucradas no son particulares, sino asociaciones, por ejemplo, confederaciones, asociaciones, empresas, sindicatos, etc.

“3.-*Procesos de conocimiento incompleto*, son procesos en los que se obtiene una ejecución sin seguir los pasos normales del proceso.

⁷ ARELLANO GARCÍA, Carlos, “*Teoría General del Proceso*”, Porrúa, México 2004, p.9.

⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor, ob. cit., p.15.

"4.-*Procesos Fraudulentos*, son aquellos que no son realizados con los lineamientos de ley.

"5.- *Proceso simulado*, es el proceso que las partes declaran o confiesan expresamente, pero que realmente nunca ocurrió y sólo es producto de una simulación."⁹

Con las anteriores definiciones, podemos formarnos un amplio concepto de lo que significa la palabra proceso; como indicamos al principio, proceso es muy diferente al concepto de procedimiento, podemos decir que proceso es un todo, es el modo, y procedimiento se encuentra dentro del proceso y es el medio; proceso son una serie de actos realizados por personas que buscan un fin común, que es el de llegar a una conclusión, o podemos decir también que proceso es una serie de actos realizados por dos partes, quienes buscan obtener un fin común, sujetos a la determinación de una tercera persona que sea capaz y competente para resolver su conflicto de una manera imparcial, auxiliada de los medios que sean aportados por cada una de las partes, conforme a las reglas existentes para la solución del conflicto que se le presenta.

Nosotros clasificamos al proceso de la siguiente manera: estos procesos generalmente son creados con el fin de obtener una sentencia real, basada sobre hechos reales y por personas físicas o personas morales o ambas (*proceso legal*); cuando un proceso es iniciado con otros fines, o basados en la ficción para obtener una resolución verdadera, por personas físicas o morales o ambas, estamos en presencia de un *proceso ilegal*.

1.3. PROCEDIMIENTO

A continuación se transcribirán algunas definiciones de procedimiento para su mejor estudio y entendimiento:

⁹ DE PINA, Rafael, ob.cit. 319.

“Procedimiento. Conjunto de formalidades o trámites a que esta sujeta la realización de los actos jurídicos civiles, procesales, administrativos y legislativos.

“Procedimiento referido a las formalidades es sinónimo de enjuiciamiento”.¹⁰

“Procedimiento. Capitant da a esta expresión dos significados amplios, definible como la rama del Derecho que sirve para determinar las reglas de organización judicial, competencia, trámite de los juicios y ejecuciones de las decisiones de la justicia, lo que constituye el contenido del Derecho Procesal y de los códigos procesales; y otro estricto, o conjunto de actos cumplidos para lograr una solución judicial”¹¹

“Procedimiento. En general la acción de proceder (v.) /sistemas Métodos de investigación /actuación y fabricación./Modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas; o sea, el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución de un expediente o proceso”.¹²

Entendemos por procedimiento la serie de actividades u actos que realizan las partes dentro de un proceso y que comprenden desde el inicio hasta el último acto.

Por tanto, consideramos que la distinción entre proceso y procedimiento es que aquél se constituye del todo, es un juicio, mientras que el procedimiento es una parte del proceso, es la actividad, las actuaciones, el obrar

¹⁰ DE PINA, Rafael, ob.cit. 319.

¹¹ DE SANTO, Víctor, ob.cit. p.284.

¹² CABANELLAS, Guillermo, ob. cit. p. 433.

dentro del juicio, el primero es lo general, el segundo lo particular, el proceso encierra el procedimiento.

En virtud de lo ampliamente expuesto, podemos definir al Derecho Procesal Laboral, como el conjunto de actos relacionados entre sí, y que se realizan en forma sucesiva, teniendo como fin la obtención de una resolución favorable para alguna de las partes, a través de las actividades que ejecuten, tendientes a lograr la convicción del Juzgador, regidos siempre por la Ley Federal del Trabajo u otra Ley supletoria; cuando realizamos las actividades conocidas como procedimiento, obtenemos un proceso, regulado por la Ley y con intervención de la Autoridad competente, lo que deja ver la importancia de llevar a cabo un procedimiento apegado a Derecho, con los lineamientos de ley para obtener un proceso justo e imparcial, pues si existiera alguna violación a un acto procesal, ya no se cumpliría con los objetivos perseguidos y se dejaría a alguna de las partes en estado de indefensión, durante el proceso.

1.4. PRINCIPIOS PROCESALES.

Los principios procesales se manifiestan de la siguiente forma:

a) *Publicidad* (artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo), esto es, las audiencias serán públicas, cualquier persona puede estar presente, con la sola excepción de que la Junta de oficio o a instancia de parte podrá hacerla privada para su mejor desarrollo; por tanto, es el "...derecho que tienen las partes de presenciar todas las audiencias o diligencias, excepto aquellas expresamente establecidas por la Ley, como sería la audiencia de discusión y votación del laudo, o por razones de buen servicio."¹³

b) *Gratuidad*, primordialmente nos dice nuestro artículo 17 Constitucional, "nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter civil". Los

¹³ TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, "*Derecho Procesal del Trabajo*", 3° ed., Trillas, México, 1989, p. 23

tribunales tienen la obligación de impartir justicia de manera pronta, y como se lo marque la ley, sin que sus servicios originen ninguna costa judicial, es decir sus servicios son totalmente gratuitos; al respecto, el artículo 19 de la Ley Laboral expresamente determina: "todos los actos y actuaciones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno". Este principio consiste, como su nombre lo indica literalmente, en que cualquier servicio prestado por el personal de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el desarrollo de su actividad, será totalmente gratuito.

c) *Inmediación*, "Consiste esencialmente en que los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben estar en contacto personal con las partes: Reciban pruebas, oigan sus alegatos, interroguen, etc., para obrar con mayor justicia. Así mismo los miembros de las Juntas oirán y podrán hacer libremente las preguntas que juzguen oportunas a las personas que intervengan en las audiencias, examinar documentos, objetos o lugares en atención de que el derecho procesal del trabajo es profundamente dinámico y humano, por la naturaleza misma de los intereses en juego."¹⁴

Es decir, la inmediatez en el procedimiento laboral consiste en que el juzgador debe encontrarse presente en todas las diligencias que se realicen dentro del Proceso, conocer de muy cerca a las partes, examinarlas, analizar los documentos que le son presentados, estudiar objetos, lugares, con el fin de poder constatar los hechos directos para crear su propia opinión, y de esta manera el resultado de las diligencias sea más certero y cumpla con su fin, teniendo la seguridad el juzgador de haber analizado en conciencia todos los momentos procesales y en consecuencia poder emitir una resolución congruente a lo demostrado por las partes.

d) *Oralidad*, nos señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, que el proceso laboral será predominantemente oral, otra característica o principio

¹⁴ *Ibidem*, p.25

que distingue en gran manera a este proceso de los demás, porque en éste, es necesario el contacto directo de las partes e incluso del juzgador, para no cometer ninguna injusticia social, por lo que el artículo 713 nos dice que es necesario que se encuentren presentes físicamente los interesados o, por lo menos, sus representantes, para procurar una conciliación o, en su caso, iniciar las etapas correspondientes y que expongan cada una de las partes lo que a sus intereses convenga, pero de manera oral, resaltando que por obvias razones, sí existen constancias escritas como todo buen derecho, pero el desarrollo del proceso es predominantemente oral, lo que podríamos asociar con el principio de inmediatez:

“De manera que la oralidad contribuye a la sencillez del procedimiento, al evitar formalismos, y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y con los testigos, peritos, etcétera”.¹⁵

e) *A instancia de parte*, este principio nace a partir de que la parte afectada acude ante la autoridad laboral y presenta su queja con la presentación de la demanda y desde luego con el emplazamiento del demandado a juicio, iniciando el procedimiento laboral en todas sus etapas, en las cuales debe intervenir en forma activa el Tribunal laboral, siguiendo cada una de las características del proceso que hemos visto en el presente Capítulo, interviniendo cada vez que las partes así lo soliciten, mediante peticiones orales o escritas.

f) *Concentración*, se traduce en la simplificación del procedimiento, en realizar las diligencias con la mayor celeridad posible, siempre en beneficio del desarrollo del procedimiento. El derecho Laboral debe ser breve en todos sus trámites, los artículos de la Ley Federal del Trabajo que nos dan un ejemplo de la concentración de este proceso, son los siguientes:

¹⁵ CLIMENT BELTRÁN, JUAN B., “Elementos del Derecho Procesal del Trabajo”, esfinge, México, 1989, p.85.

"Artículo. 761. Los incidentes se tramitan dentro del expediente principal donde se promueven, salvo los casos previstos en esta Ley".

"Artículo 763. Cuando se tramite un incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes; El procedimiento se continuará de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de veinticuatro horas siguientes se señalará día y hora para la audiencia incidental en la que se resolverá".

"Artículo 848. Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso".

"Artículo 686. (...) Las Juntas ordenarán se corrija cualquier irregularidad que notaren en la substanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones...".

La concentración es, sencillamente, la simplificación del procedimiento laboral en algunas etapas en beneficio de las partes, procurando así la prontitud en la resolución y una justicia casi inmediata.

g) *Sencillez*, el derecho obrero es flexible y sencillo, porque no requiere de formalidad alguna para la presentación de sus escritos, incluso no necesariamente deben ser escritos, además de ser oral el procedimiento, las peticiones se pueden realizar a través de comparecencias, es una diferencia con el derecho civil, donde la forma es muy importante, mientras que el derecho del trabajo no exige forma determinada.

Esta característica sólo se aplica en el caso de las partes, actor y demandada, pero no para la autoridad, porque sus decisiones o resoluciones

deben encontrarse debidamente requisitadas a la forma legal, deben ser fundadas y motivadas, lo que sí requiere una formalidad legal.

En conclusión "el derecho procesal del trabajo se rige por sus propios principios que le han conferido la autonomía y que constituyen características esenciales para considerarlo como una rama de la ciencia del derecho" ¹⁶

¹⁶ TENA SUCK, Rafael, e ITALO MORALES, Hugo, ob.cit. p 26.

1.5. ETAPAS EN EL PROCESO LABORAL

En el presente Capítulo estudiaremos al procedimiento ordinario que se lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por medio del cual la autoridad tramita los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos que van del 870 al 891.

“El procedimiento ordinario tiene como objeto fundamental facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica por el exceso de trabajo que tienen todas las Juntas; es un procedimiento mixto, es decir, en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene doble función, una es la de conciliación y otra el arbitraje; pudiendo de oficio las Juntas durante su substanciación disponer la práctica de las pruebas que estime convenientes, para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio.”¹⁷

Primeramente hablaremos de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, de la audiencia de recepción de pruebas y por último, del laudo.

“En el procedimiento ordinario no se crea en los laudos condiciones nuevas de trabajo como en los conflictos económicos, sino que se aplican las disposiciones legales establecidas al caso concreto, tratando de dirimir la controversia planteada por las partes, ya que las tres funciones de las Juntas son: conciliar, decir el derecho y crear el derecho”.¹⁸

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.- Todo procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda, con las copias de traslado

¹⁷ BORELL NAVARRO, Miguel, *“Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo”*, editorial Pac, México, 1997, p. 519

¹⁸ TENA SUCK, Rafael, e ITALO MORALES, Hugo, ob.cit.p.154.

necesarias, es decir, se agregan los juegos de copias dependiendo el número de demandados, con la finalidad de que tengan conocimiento de todas y cada una de las pretensiones del actor, dicho escrito deberá ser presentando ante la Oficialía de Partes, la cual la turnará a la Junta Especial correspondiente ese mismo día, tal y como lo establece la Ley Laboral en su artículo 871 que a la letra dice:

"Artículo 871.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluya las labores de la Junta."

También, el actor expresará en su escrito inicial de demanda, los hechos en que funde sus peticiones, aunque siguiendo el criterio de Miguel Borrell "... nosotros consideramos que es conveniente para el actor fundamentar el derecho de la reclamación planteada en la demanda"¹⁹.

El actor podrá acompañar las pruebas que considere pertinentes, sin embargo, las mismas no se le tendrán por ofrecidas, a menos que sean ratificadas en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, en virtud del principio de oralidad que rige en el procedimiento laboral, con diferencia con el proceso civil que no señala este requisito.

La autoridad del conocimiento, dentro de las 24 horas siguientes de haber recibido la demanda, deberá dictar un acuerdo de radicación en donde citará a las partes para la celebración de la audiencia de ley, esto es, a la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordenará la notificación personal de las partes, por lo menos con 10

¹⁹ BORELL NAVARRO, Miguel, ob.cit. p. 519

días de anticipación a la celebración de dicha audiencia, en el que la parte demandada preparará su contestación y medios de pruebas.

En el acuerdo de radicación, la Junta apercibirá al demandado en el sentido de que en caso de no concurrir a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas.

Los dos párrafos que anteceden tienen sustento legal en el artículo 873 de la Ley Laboral.

COMPARECENCIA PREVIA A LA ETAPA DE CONCILIACIÓN.-

Las partes deberán comparecer ante la Junta; primeramente, la parte actora por conducto de su apoderado legal, que previamente haya sido designado en el libelo del escrito inicial de demanda, a efecto de que lo represente en juicio, acreditando éste su personalidad con carta poder previamente elaborada y ante dos testigos, o bien, comparecer personalmente el actor y designar apoderado legal.

Posteriormente, comparecerá la parte demandada; si se trata de persona física y se demanda como tal, el apoderado designado deberá acreditar personalidad simplemente con carta poder suscrita ante dos testigos, o bien, su designación podrá hacerse verbalmente en la audiencia.

En cambio, si la parte demandada fuera una persona moral, además de carta poder suscrita ante dos testigos, es necesario el Testimonio Notarial en donde se encuentra constituida la sociedad, y que contendrá las facultades de quien le otorga el nombramiento de apoderado de persona moral.

En el artículo 692, fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo, establece:

FRACCIÓN II.- " Si el compareciente lo hace como representante legal de la persona moral, deberá exhibir el testimonio público respectivo que acredite su nombramiento, facultades y legal existencia de la persona moral de que se trate, en el que se deberá consignar además quién, con qué carácter y facultades le otorgó su nombramiento de representante legal."

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

Hecho lo anterior, la Junta dictará acuerdo donde tenga por reconocida la personalidad de los comparecientes, o bien, rechace la misma.

CONCILIACIÓN.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, se divide en tres etapas: la primera es de conciliación, la segunda es la de demanda y excepciones y, la tercera, de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de conciliación, la Junta tiene la obligación de exhortar a las partes a efecto de poder llegar a un arreglo y se pongan de acuerdo en el conflicto, evitando así, la tramitación del juicio; en el caso de que las partes no concurren a esta primer etapa, se les tendrá por inconformes con cualquier arreglo conciliatorio y se pasará a la siguiente etapa.

La etapa conciliatoria se podrá suspender por sólo una vez y se señalará nuevo día y hora para la celebración.

“En la doctrina hay quienes consideran que en vez de conciliación debería existir la mediación, en que sí se señalan por la Junta las formas concretas de solución de la controversia planteada, que de acuerdo con la legislación actual, la Junta en la conciliación procura y desea el arreglo, pero no señala, presiona o impone fórmulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto.”²⁰

Si las partes llegaren a un convenio o arreglo en la etapa conciliatoria, se levantará acta y se tomará como laudo firme.

DEMANDA Y EXCEPCIONES.- En esta etapa, la parte actora ratificará o modificará su escrito inicial de demanda, y sólo una vez podrá haber réplica y contra réplica. En el caso de que se modifique el escrito de demanda, sólo se suspenderá la audiencia si dichas modificaciones son de fondo, a efecto de que a la parte demandada no se le deje en estado de indefensión.

Una vez ratificada la demanda o modificada por la parte actora, la parte demandada procederá a dar contestación a la misma, así como a las modificaciones, corriéndole copia de traslado a la actora de su escrito de contestación, el demandado tiene la obligación procesal de dar contestación a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, por separado.

Asimismo, deberá alegar todas las defensas y oponer las excepciones que estime pertinentes. La Junta dictará acuerdo que tenga por celebrada y cerrada la etapa de demanda y excepciones, ordenando pasar a la siguiente etapa, que es la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

²⁰ Ibidem p. 521

OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.- En esta etapa, el actor ofrecerá primero las pruebas que considere pertinentes para su debida defensa y con relación a los hechos controvertidos y, posteriormente, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraria, para que después la parte actora objete las del demandado.

En este sentido "...las impugnaciones u objeciones deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas, cuando al proponerlas no se hizo en la forma y términos legales o cuando resultan ociosas."²¹

Cuando terminen las partes de ofrecer sus pruebas, la Junta inmediatamente después dictará el acuerdo respectivo y resolverá sobre la admisión o desechamiento de las pruebas ofrecidas.

DESAHOGO DE PRUEBAS.- El desahogo de las pruebas se celebrará dentro de los 10 días hábiles siguientes al acuerdo donde fueron admitidas de legales. El artículo 884 de la Ley Federal del Trabajo, establece las normas bajo las cuales debe llevarse el desahogo de pruebas y que para mejor entendimiento transcribiremos:

"ARTICULO 884.- La audiencia de desahogo de prueba se llevará a cabo 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 o, en su caso, aquellas que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha;

²¹ Ibidem P. 523

II.- Si faltará por desahogar alguna prueba, por no estar debidamente preparada, se suspenderá la audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio a que se refiere esta ley;

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

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

Después de haber sido desahogadas las pruebas y formulados los alegatos de las partes, el Secretario de Acuerdos hará la certificación correspondiente a efecto de manifestar que ya no existen pruebas pendientes por desahogar y se declarará por cerrada la instrucción y turnará el expediente a proyecto de Resolución, el que deberá elaborarse dentro de los 10 días siguientes conforme al artículo 885 de la Ley Laboral.

EL LAUDO.- Al concluir el término para formular alegatos o formulados estos, el Secretario de la Junta procederá a realizar la certificación correspondiente, a efecto de manifestar que no hay prueba pendiente por desahogar, asimismo declarará cerrada la instrucción y dentro de los diez días

siguientes elaborará Proyecto de Resolución en forma de Laudo, mismo que conforme al artículo 885, fracciones I, II, III IV y V de la Ley Federal del Trabajo, contendrá:

I.- Un extracto de la demanda y de la contestación, y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II.- El señalamiento de los hechos controvertidos:

III.- Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV.- Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V.- Los puntos resolutivos."

Formulado el Proyecto de Resolución por el Auxiliar, se entregará una copia a cada uno de los miembros de la Junta, quienes podrán solicitar que se practiquen las diligencias que no se hubieran practicado o cualquier otra que consideren conveniente para el esclarecimiento de la verdad. La Junta señalará día y hora para el desahogo de las diligencias ordenadas, conforme al artículo 886 de la Ley Laboral.

El Presidente de la Junta, después de haber desahogado las diligencias solicitadas, citará a los miembros de la misma para la discusión y votación, esto se efectuará dentro de los diez días siguientes; realizado esto, si el Proyecto de Resolución fuese aprobado sin adiciones, ni modificaciones, se

elevará a la categoría de Laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta, en términos de artículo 889 de la Ley en cita.

Al efecto, sirve de apoyo la siguiente tesis:

Séptima Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO
EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 217-228 Sexta Parte

Página: 240

DICTAMEN DEL LAUDO. FIRMA DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA. Siendo en el procedimiento laboral la celebración de la audiencia de discusión y aprobación del laudo, una formalidad necesaria, según criterio jurisprudencial firme del más alto tribunal del país, el hecho de que aparezcan las firmas de los integrantes de la Junta en copia al carbón del proyecto del laudo que obra anexo al expediente relativo, resulta intrascendente, en virtud de que **es necesario que se lleve al cabo esa audiencia que prevé el artículo 888 de la Ley Federal del Trabajo, con todas las formalidades que exige este numeral; por ello, al no constar en autos el acta relativa a ese trámite, constituye una violación del procedimiento que amerita la reposición del mismo, para que se efectúe aquélla y hecho se pronuncie el laudo que proceda.**

TRIBUNAL COLEGIADO SUPERNUMERARIO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 622/3784/87. María del Carmen Pérez Herrera. 17 de noviembre de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Beatriz Valenzuela Domínguez.

La audiencia de discusión y aprobación del laudo, se encuentra regulada en el artículo 888 de la Ley Laboral, que a la letra dice:

"Artículo 888. La discusión y votación del proyecto de laudo, se llevará a cabo en sesión de la Junta, de conformidad con las normas siguientes:

I Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;

II El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y

III Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el presidente declarará el resultado."

Al respecto, resulta ser una formalidad necesaria en el procedimiento laboral, que en autos conste el acta respectiva, de lo contrario resultaría una violación al procedimiento, trayendo como consecuencia la reposición del mismo.

Acto seguido, se deberá pronunciar el laudo respectivo.

Se hace la aclaración que para la elaboración del último punto de este Primer Capítulo fue necesario apoyarnos en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 865 al 891, así como de los conocimientos prácticos obtenidos.

CAPÍTULO 2

LAS PRUEBAS EN MATERIA LABORAL

2.1. DEFINICIÓN DE LA PRUEBA

“Prueba: Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho procede del adverbio *probé*, que significa honradamente, por considerarse que obra con honradez, quien prueba lo que pretende...”¹

“Las normas jurídicas condicionan la producción de sus efectos a la existencia de determinada situación de hecho; consecuentemente, la parte que afirma la existencia de un hecho al que atribuye alguna consecuencia jurídica debe, ante todo, alegar la coincidencia de ese hecho con el presupuesto fáctico de la norma o normas invocadas en apoyo de su postura procesal”.²

Esta es una parte importante del Derecho Procesal; como ya hemos visto en el capítulo anterior, al definir y señalar la importancia del procedimiento y del proceso, es del correcto proceder de las partes de lo que depende que la resolución se emita por el juzgador lo más apegada posible a la realidad. Y, ¿cómo podría el Juzgador llegar al conocimiento de la verdad dentro de un proceso?, por medio del procedimiento, a través de las pruebas, las que se encuentran mencionadas y reguladas dentro de la ley correspondiente: su ofrecimiento, desahogo, medios permitidos y su valor jurídico.

“Fácil es comprender que para que el juez pueda llegar al descubrimiento del término medio que une el hecho con la disposición de la Ley, es absolutamente indispensable que le conste la verdad de la existencia del

¹ BORELL NAVARRO, Miguel, ob.cit. p. 519

² DE SANTOS, Víctor, ob.cit. , p. 284

hecho; y de aquí la obligación que aquélla impone a los litigantes de probar los hechos de donde derivan sus respectivos derechos”³.

De lo que deriva la importancia de las pruebas dentro del proceso.

Las partes se encuentran en un juicio porque buscan la solución a un conflicto que se les presenta por medio de un tercero, conocedor del derecho pero desconocedor de los hechos, a quien tendrán que convencer y demostrarle por medio de las pruebas permitidas por la ley, la existencia o no de esos hechos, y, la parte que logre crear convicción y certeza en el ánimo del juez, obtendrá la sentencia favorable a sus intereses, al contrario de la parte que no logró el objetivo deseado, tal vez porque no supo manejar sus medios probatorios y en consecuencia no logró convencer y crear convicción en el juez de su verdad, o quizás porque la autoridad no supo valorar jurídicamente sus pruebas.

Efectivamente, la prueba es una demostración legal de la verdad de los hechos en controversia, es el medio por el cual las partes tratan de crear certeza y convicción en el ánimo del Juzgador, con el fin de obtener una resolución favorable y lo más apegada a la realidad.

“Y se clasifican en atención al proceso en prueba penal, prueba civil, prueba mercantil, prueba laboral, prueba administrativa, etc.; por el grado de convicción que produzcan en el juzgador en *plena* o *semi-plena*; pueden ser *directas* o *indirectas*, cuando por ellas sin interferencia de ninguna clase, se demuestra la realidad o certeza de los hechos; pueden ser *reales* cuando el conocimiento que adquiere de la inspección o análisis de un hecho material; *personales* si conducen a la certeza mediante el testimonio humano; *originales*, cuando se refieren a primeras copias o testigos presenciales del hecho, en

³ MATEOS ALARCÓN, Manuel, “Estudios sobre las pruebas en materia civil, mercantil y federal”, Lito Impresiones Macabsa, México, 1991, p. 7.

originales cuando se tratan de segundas copias o testigos que han depuesto por referencia; por el tiempo de producción, las que se producen antes del proceso se les llama *pre-constituida* y en el proceso las *simples o constituidas*; *absoluta* aquellas que no admiten impugnación; *admisible* cualquier prueba o medio de prueba admitido dentro de los procesos legales; *aislada* demuestra un hecho por sí sola, sin ayuda de otra prueba; *anticipada* es la prueba que se obtiene antes de fijarse la litis o controversia; *prueba científica* las empleadas en el campo científico; *prueba circunstancial* es la prueba indiciaria; *prueba civil* son las establecidas por las legislaciones civiles; *prueba comercial* las señaladas en la legislación de Comercio; etc."⁴

Como ya hemos establecido nuestro concepto de prueba y su importancia dentro del proceso, gracias a todas las nociones que nuestros autores han proporcionado, es necesario establecer de igual manera, qué y cuáles son los tipos o medios de pruebas que nos permiten llevar a cabo o alcanzar los objetivos perseguidos, así como analizar la reglamentación de las pruebas dentro del proceso, es decir, cuáles son los medios de prueba permitidos por la Ley con los que las partes podrán acreditar sus pretensiones y la veracidad de lo que afirman; para ello, tenemos que mencionar sólo algunos de ellos por no nombrarlos todos, algunos artículos que nos describen que son los medios de prueba para cada rama del derecho.

2.2. MEDIOS DE PRUEBA .

En el punto inmediato anterior, aprendimos y adoptamos una definición y concepto de prueba, también señalamos que es necesario analizar los medios de prueba que ayudarán al juzgador a descubrir la verdad de los hechos en disputa, los cuales deben ser eficaces y los menos expuestos al error, porque de estos depende una correcta aplicación de la Ley y por lo tanto una aplicación acertada e imparcial de la Justicia.

⁴ CARNELUTTI, Francisco, "LA PRUEBA CIVIL", Buenos Aires, Ed. Uthea, 1959, p 78.

“La denominación de medios de prueba corresponde a las fuentes de donde el Juez deriva las razones (motivados de prueba) que producen mediata o inmediatamente su convicción.”⁵

“Desde un punto de vista puramente lógico, las partes podrían acreditar al juez la verdad de los hechos controvertidos valiéndose de cualquier medio que, en su concepto, pudiera crear convicción necesaria en el ánimo del juzgador para aceptar como verdadero un hecho concreto.

“En otras palabras, los medios de prueba son las fuentes de las que la Ley quiere que el juzgador extraiga su propia convicción y por ello los enumera y establece una serie de complejos procedimientos que tienden a su desahogo.”⁶

El Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México⁷, establece a cerca de la prueba:

“Artículo 1.250.- Para conocer la verdad, puede el Juzgador valerse de cualquier persona, cosa o documento, con tal de que las pruebas estén reconocidas por la ley y tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.”

“Artículo 1.265.- Se reconocen como medios de prueba:

- I. La confesión;
- II. Documentos públicos y privados;
- III. Dictámenes periciales;
- IV. Inspección judicial;
- V. Testigos;

⁵ DE PINA, Rafael, CASTILLO LARRAÑAGA, José, *“Instituciones de Derecho Procesal Civil”*, décima edición, Porrúa, México, 2003, p.25

⁶ BECERRA BAUTISTA, José, *“El Proceso Civil en México”*, octava edición, Porrúa, México, 2003, p. 96.

⁷ Publicado en la Gaceta del Gobierno del Estado de México, entro en vigor el 16 de julio de 2002

- VI. Fotografías, copias fotostáticas, registros dactiloscópicos, cualquier grabación de imágenes y sonidos y, en general, todos aquellos elementos aportados por la ciencia y la tecnología;
- VII. Reconocimiento de contenido y firma de documento privado;
- VIII. Informes de autoridades;
- IX. Presunciones."

El artículo 289 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, nos indica: " Son admisibles como medios de prueba aquellos elementos que puedan producir convicción en el ánimo del juzgador acerca de los hechos controvertidos o dudosos".

El Código de Procedimientos Penales para el Estado de México, en su artículo 205 establece: "Se admitirá como prueba todo elemento de convicción que se ofrezca como tal, siempre que pueda constituirlo a juicio del juez. Cuando éste lo juzgue necesario podrá por cualquier medio legal constatar la autenticidad de dicha prueba".

El artículo 135 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal nos indica: "La Ley reconoce como medios de prueba:

- I. La confesión;
- II. Los documentos públicos y los privados;
- III. Los dictámenes de peritos;
- IV. La inspección ministerial y la Judicial.
- V. Las declaraciones de testigos; y
- VI. Las presunciones.

"Se admitirá como prueba en los términos del artículo 20, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos todo aquello que se ofrezca como tal, siempre que pueda ser conducente, a juicio del Ministerio

Público, juez o tribunal. Cuando el Ministerio Público o la autoridad judicial lo estimen necesario podrán, por algún otro medio de prueba, establecer su autenticidad”.

La Ley Federal del Trabajo nos señala en su artículo 776: “Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. La confesional;
- II. La 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”.

El concepto por el que nos inclinamos por considerarlo el más acertado y con el que estamos de acuerdo, es el de José Becerra Bautista ⁸, y como él lo señala, los medios de prueba son la fuente donde emana la certeza del hecho controvertido, donde el juzgador reúne elementos para sustentar su determinación y los cuales se encuentran enlistados o enumerados por la legislación correspondiente o aplicable, como lo podemos apreciar en los artículos anteriormente citados, que además de esto, también nos indica los requisitos que deben reunir y el momento procesal para ofrecer esos medios de prueba.

Entonces, concluimos que prueba y medios de pruebas son conceptos distintos, la primera es: la demostración legal de la verdad de los hechos controvertidos, es el medio por el cual las partes tratan de crear certeza y

⁸ BECERRA BAUTISTA, José, op.cit. p.96.

convicción en el ánimo del Juzgador; y los medios de pruebas son los instrumentos de que se vale el órgano jurisdiccional para obtener los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

Las distintas legislaciones de nuestro derecho mexicano, regulan esos medios de prueba en sus artículos correspondientes, en cuanto a su ofrecimiento, desahogo y el valor jurídico que le deberá otorgar el juzgador, dependiendo de la controversia del asunto y para la que fue ofrecida.

2.3. OBJETO Y FIN DE LA PRUEBA.

“El objeto de la prueba son los hechos aducidos por las partes, controvertidos por ellas y no confesados”⁹

Es decir, la prueba tiene por objeto en el juicio laboral la demostración de la verdad de una proposición; a través de las pruebas se lleva a los Tribunales la convicción de la certeza y a la vez constituye el fundamento de la sentencia, por lo tanto, el objeto de la prueba es establecer la conformidad entre nuestras afirmaciones y los hechos, esto es, demostrar afirmaciones previas de la partes en el juicio.

Sin embargo, no todos los hechos son objeto de prueba; por ejemplo, los aceptados o los confesados por las partes, los notorios, los que se prohibían emplear como prueba, los ociosos, inútiles o intrascendentes para la litis.

⁹ TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, ***“Derecho Procesal del Trabajo”***, Editorial Porrúa, México, 2003,p.376.

El artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo es muy claro al establecer que: "Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes".

Por lo que respecta a la finalidad de la prueba, para el jurista argentino Hernando Devis Echandía "La finalidad de la prueba no es la verdad, porque la verdad es inalcanzable"¹⁰, considera que la verdad es la cosa misma, como decía San Agustín: *verum est id quod est*, lo que constituye una noción ontológica inaccesible.

Con base en las pruebas que se rinden, se adquiere la certeza, "de manera que si éstas pruebas le permiten al juzgador dictar sentencia, **ya la finalidad de la prueba se ha obtenido** por que el juzgador tiene elementos de convicción para dictarla, independientemente de que exista un error o una inadecuación con la verdad en su sentencia"¹¹

Otro aspecto importante es que la verdad no opera de una manera absoluta, sino a través de la convicción que el Juez encuentra mediante las pruebas para dictar resolución.

En resumen, el objeto de la prueba son los hechos, es decir, las pruebas deberán referirse exclusivamente a los hechos controvertidos cuando no han sido confesados por la partes, dado el principio procesal que reza: *a confesión de parte, relevo de pruebas*. Y la finalidad de la prueba es precisamente crear convicción en el ánimo del Juez o Tribunal del hecho controvertido, que constituye su objeto y que se deriva de la litis planteada por las partes, dado que la litis en el proceso laboral se plantea en la etapa de demanda y excepciones.

¹⁰ HERNANDO DEVIS, Echandía, "*Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial*", Breve Antología Procesal. Ignacio Medina Lima. 1ª.ed. UNAM, México, 1973, p. 153.

¹¹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B., "*Elementos del Derechos Procesal del Trabajo*", 24 edición ed. Esfinge, México, 1989, p. 86.

2.4. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS

La etapa más importante en el procedimiento ordinario laboral es precisamente la relativa a las pruebas, pues con ellas se trata de demostrar hechos.

La Junta de Conciliación y Arbitraje abrirá la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la que la parte actora primeramente ofrecerá sus pruebas relacionándolas con los hechos narrados en su escrito inicial de demanda, de manera directa, precisa y concreta .

Posteriormente, la parte demandada de igual forma ofrecerá las pruebas que considere pertinentes para una adecuada defensa, y podrá objetar las de la parte actora. Acto seguido la parte actora también podrá objetar las pruebas ofrecidas por el demandado, de forma general y particularizada.

Sirven de apoyo las siguientes tesis jurisprudenciales:

Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IX, Junio de 1999

Tesis: 2a./J. 52/99

Página: 223

PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA QUE EL DEMANDADO LAS OFREZCA Y OBJETE LAS DE SU CONTRAPARTE. Conforme a lo dispuesto en el artículo 880, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas: a) El actor ofrecerá sus pruebas en relación con la acción ejercida; b) Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado. En la tesis jurisprudencial número 14/92, se establece que la ley no permite la alteración del

orden lógico en el desarrollo de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, consistente en que el actor ofrezca sus pruebas e inmediatamente después el demandado las suyas, y que una vez agotada la oportunidad que a cada parte le corresponde, precluye su derecho y ya no puede ofrecer nuevas pruebas, salvo las que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y las que tiendan a demostrar las objeciones de las pruebas o, en su caso, el desvanecimiento de dichas objeciones y, una vez concluido dicho periodo, no podrán proponer otras pruebas, sólo que se relacionen con hechos supervenientes o tachas. La jurisprudencia aludida no precisa el momento en que el demandado puede objetar las pruebas de su contraparte; sin embargo, el citado artículo 880, fracción I, sí lo establece formalmente al decir "y podrá" objetar las pruebas del actor, por lo que se estima que esta parte no puede interpretarse de manera tan rígida que afecte las defensas de las partes y estorbe la oportunidad que tienen las Juntas para allegarse las pruebas que las conduzcan a la verdad. Por tanto, debe prevalecer el criterio de que la parte demandada, inmediatamente después de que el actor ofrezca sus pruebas, podrá realizar el ofrecimiento de las suyas y objetar, en su caso, las de su contraria, o viceversa, objetar las pruebas del actor y enseguida ofrecer sus pruebas, siempre que ello se realice en una misma intervención.

Contradicción de tesis 135/98. Entre las sustentadas por el Sexto y el Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 21 de mayo de 1999. Unanimidad de cuatro votos. Ausentes: José Vicente Aguinaco Alemán y Mariano Azuela Güitrón; en ausencia de este último actuó Juventino V. Castro y Castro. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretaria: María Elena Rosas López.

Tesis de jurisprudencia 52/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiocho de mayo de mil novecientos noventa y nueve.

Nota: La tesis de jurisprudencia 14/92, a que se hace mención, aparece publicada en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 278, tesis 419, con el rubro: "PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS."

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: II.T.15 L

Página: 1194

PRUEBAS, PARA SU OFRECIMIENTO Y OBJECCIÓN NO SE REQUIERE UN ORDEN ESPECÍFICO. El artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en la etapa correspondiente la parte demandada podrá realizar su ofrecimiento de pruebas y objetar en su caso, las de su contraria, luego, no importa si primero objeta las pruebas del actor y enseguida ofrece pruebas, o viceversa, pues finalmente se hace dentro de la etapa correspondiente y en el momento oportuno.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 674/98. Román de la Cruz Reyes y otro. 28 de mayo de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 1196, tesis I.9o.T.87 L, de rubro: "PRUEBAS EN EL JUICIO ORDINARIO LABORAL. OPORTUNIDAD PARA OFRECERLAS Y OBJETARLAS".

De lo anteriormente transcrito, se desprende que debe prevalecer el criterio de que la parte demandada, inmediatamente después de que el actor ofrezca sus pruebas, podrá realizar el ofrecimiento de las suyas y objetar, en su caso, las de su contraria o viceversa, es decir, objetar las pruebas del actor y enseguida ofrecer sus pruebas, siempre que ello se realice en una misma intervención. Situación que se encuentra prevista en el artículo 880, fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

Las partes al momento de ofrecer sus pruebas deberán acompañarlas de todos los elementos necesarios para su debido desahogo.

La Junta cerrará dicho periodo y dictará un acuerdo donde tenga por admitidas las pruebas de las partes, o bien, deseche las mismas conforme al artículo 779 de la Ley Laboral que a la letra dice: "La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello".

En el mismo acuerdo, la Junta deberá señalar día y hora para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, asimismo y como lo señala el artículo 883 de la Ley en cita: "...ordenará en su caso se giren los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley, y dictará las medidas que sean necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido... "

2.5. DESAHOGO DE LAS PRUEBAS.

El debido desahogo de las pruebas se encuentra regulado en el artículo 884 de la Ley de la Materia, mismo que establece los lineamientos a seguir al efecto.

La finalidad de la audiencia es llevar a cabo el desahogo de todas las pruebas ofrecidas por las partes, sin embargo, en la práctica nunca sucede, ya sea por la carga de trabajo que presenta cada Junta, o bien porque no se encuentran preparadas las mismas.

En tales circunstancias, el auxiliar de la Junta abrirá la audiencia de desahogo de pruebas, acto seguido se procederá a desahogar las pruebas que se

señalaron para esa fecha, o bien, procurando que sean primero las de la actora e inmediatamente después las del demandado.

Si por alguna causa no se encuentra debidamente preparada alguna prueba que deba de llevarse a cabo, la Junta suspenderá y señalará nuevo día y hora para la recepción de la misma, haciendo uso de los medios de apremio establecidos en la ley laboral.

Sirve de apoyo la siguiente tesis jurisprudencial:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO

EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y

DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Noviembre de 1999

Tesis: VII.2o.A.T.34 L

Página: 1011

PRUEBAS, DESAHOGO DE LAS. ES LEGAL QUE SE REALICE EN DIVERSAS FECHAS, SI POR SU NATURALEZA NO PUEDEN DESAHOGARSE EN UNA SOLA AUDIENCIA. De la lectura conjunta y armónica de los artículos 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, se aprecia que las pruebas ofrecidas por las partes deben desahogarse en una sola audiencia, que se señalará dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se haya llevado a cabo la de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, debiéndose dictar las medidas necesarias para que en la fecha que se fije se puedan desahogar todas las que se hayan admitido, y sólo en el caso de que no sea posible en esa vez, debido a su naturaleza, es que se permite ordenar su desahogo en diversos días y horas, pero siempre procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado, por lo que si la Junta señaló una sola fecha y hora para que tenga lugar el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, excepto la de inspección ocular, no transgredió los mencionados preceptos 883 y 884 de la ley laboral, sino que ajustó su proceder a ellos.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y
DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 324/99. Sistemas de Seguridad del Sur, S.A de C.V. 23 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez. Secretaria: Rosenda Tapia García.

De lo anterior, podemos decir que es legal el desahogo de las pruebas en diversas fechas, siempre y cuando por su naturaleza no sea posible su desahogo en el día y hora señalados, por lo que no se transgrede con los artículos 883 y 884 de la Ley Federal del Trabajo.

Otro de los supuestos establecidos por la ley laboral en su artículo 884 fracción III establece lo siguiente: "En caso de que las únicas pruebas que falten por desahogar sean copias o documentos que hayan solicitado las partes, no se suspenderá la audiencia, sino que la Junta requerirá a la autoridad o funcionario omiso, le remita los documentos o copias; si dichas autoridades o funcionarios no cumplieran con esa obligación a solicitud de parte, la Junta se lo comunicará al superior jerárquico para que se le apliquen las sanciones correspondientes".

Por último, una vez desahogadas todas y cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, éstas formularán en la misma audiencia sus alegatos y después de realizados éstos, el Secretario procederá a certificar que no queda prueba pendiente por desahogar y el Auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción, y formulará por escrito proyecto de resolución en forma de laudo.

CAPÍTULO 3

LA PRUEBA CONFESIONAL

En el presente capítulo estudiaremos todo lo referente a la prueba confesional, desde su concepto, naturaleza jurídica, ofrecimiento, admisión y desahogo, fundamento legal y su importancia dentro del proceso laboral.

Pues a partir de este capítulo nos iremos relacionando con el tema principal de este trabajo de tesis, por lo tanto debemos poner mucha atención a todos los puntos que se manejen.

3.1. CONCEPTO.

La prueba confesional es "El reconocimiento que una persona hace contra si misma de la verdad de un hecho. En general es la declaración que, sobre lo sabido o hecho por él hace alguien voluntariamente o preguntado por otro"¹

El maestro Eduardo Pallares nos da una definición de lo que es la confesión, "Es el reconocimiento tácito o expreso, que hace una de las partes, de los hechos que le son propios o que tienen obligación de conocer, relativos a las cuestiones controvertidas en el juicio y que le perjudican"²

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

Por otra parte, se considera que: "... desde el punto de vista de la partes que la prueba confesional dentro del procedimiento, es el medio probatorio

¹ CABANELLAS, Guillermo, "*Compendio de Derecho Laboral*", Tomo II., ed. Libreros, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2001, p. 87

² PALLARES, Eduardo, "*Diccionario de Derecho Procesal Civil*", Editorial Porrúa, México, 2003, p.175.

con que cuenta para llamarse e interrogarse entre sí, o también a un tercero; para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, lo que les sean conocidos por la naturaleza de su función y lo que les sean propios y que forman parte de la litis"³.

La confesión puede ser expresa o tácita, simple o calificada, espontánea o provocada, en juicio o fuera de juicio.

"La confesión expresa, es la que se efectúa con palabras que manifiestan claramente lo que se reconoce o admite; tácita es aquella que se infiere de algún hecho se supone por la ley.

Es simple, cuando se confiesa lisa y llanamente, y calificada, si se restringe la intención del adversario, mediante aditamentos de circunstancias o modificaciones etc.

La confesión provocada, es la que se hace en virtud de interrogatorio o pliego de posiciones".⁴

La confesión extrajudicial es la que se hace fuera de juicio de cualquier modo ante juez que no es competente o faltando alguna de los formalidades legales.⁵

3 CASIMIRO, A. Varela "Valoración de la Prueba",ed. Astrea y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1999. p. 73

⁴ REINMUNDIN, Ricardo, "Enciclopedia Jurídica OMEBA", Tomo III, Clau- Cons, editorial BRISKILL SA, Buenos Aires. 1998, p. 807.

⁵ RODRÍGUEZ JOFRÉ, "Comentarios al Código de Procedimientos Civil de la capital" , t.1.p 28.; "MANUAL", t.3.p.133.

3.2. NATURALEZA JURÍDICA

Con relación a la naturaleza jurídica de la confesión se manifiesta que: "...no han vacilado en considerarla como un auténtico medio de prueba, otros niegan que sea una prueba

"Así se afirma que no es una prueba, sino una relevación o exención de la carga de la prueba: *revelatio ad proband* .

"Por otra parte, se ha observado que no es un medio de prueba, porque con ella no se logra la convicción del juez, sobre si los hechos confesados son o no ciertos.

"Dentro de otra dirección doctrinal se le atribuye el carácter de un negocio jurídico en cuanto puede significar un acto de disposición".⁶

Asimismo el autor en cita nos dice que: " No es un negocio jurídico de Derecho material o de derecho procesal, pues entre la afirmación de un parte y la declaración del adversario, está la apreciación del órgano jurisdiccional..."

Reimundin nos dice que ..."bajo el influjo de la concepción privatística surgió la teoría que la configura como contrato, con esta teoría se pretende encontrar un acuerdo tácito entre las partes mediante el cual se considera como verdadero un hecho para la composición del litigio y substrayéndolo a ulteriores pruebas; sea o no verdadero el hecho admitido, éste se presenta como una verdad convenida entre las partes, y que si fuera preciso, deberá prevalecer sobre la verdad real.

⁶ REINMUNDI, Ricardo, ob.cit., p.808.

Esta teoría ha sido criticada por cuanto existen profundas diferencias entre el contrato y la confesión . En efecto, el contrato crea obligaciones, mientras que la confesión se limita al reconocimiento de la existencia de los hechos. Además, la vinculatoriedad de las partes no se produce por el consentimiento de ellas, sino por la fuerza vinculatoria de la cosa juzgada."

Por último Ricardo Reimundin concluye diciendo ..." La confesión en juicio constituye, en nuestra opinión, un medio de prueba propiamente dicho, y como fenómeno jurídico es una verdadera manifestación de voluntad de cualquiera de las partes litigantes; pero ello no quiere significar que deba configurarse necesariamente, como una declaración de tipo negocial..."

Para el estudio de este punto en comentario encontramos otras doctrinas al respecto y son a saber:

a.- La confesión es una especie de prueba testimonial.- Carnellutti es el que sostiene que la confesión es el testimonio que rinde una de las partes y que al confesante debe considerársele como un testigo, toda vez que éste y el confesante declaran lo que saben.

Esta doctrina debe rechazarse de plano, porque se debe tener en cuenta que es requisito de la prueba de confesión, que la produzcan las partes y no un tercero, y también es requisito de la prueba testimonial que no se rinda por las partes.

Existen entre estas diferencias sustanciales, las declaraciones de los testigos no producen efectos procesales en su contra y en la confesión sí, en la testimonial el juzgador en virtud de las facultades discrecionales que goza, valora la prueba y aprecia su eficacia, mientras que en la prueba plena, independientemente de que se haya expresado o no la verdad de los hechos.

b) La confesión es un acto de disposición de los derechos controvertidos.- Esta doctrina ha sido sostenida por varios jurisconsultos franceses y tiene su fundamento en la máxima del Derecho Romano que dice "el que confiesa se condena a sí mismo"; pero esta doctrina carece de valor porque la ley no reconoce a la confesión en los actos de disposición, no es un medio jurídico por el cual se disponga de los derechos litigiosos o se les enajene, no es un contrato de compraventa no una donación, etc., la confesión no engendra la pérdida o condonación forzosa, toda vez que el juzgador no obstante teniendo la confesión, absuelva en virtud de que haya otras pruebas con mayor eficacia que ésta.

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

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

O sea que la confesión en muchos casos es una verdad aparente y no real; así tenemos a la confesión ficta y tácita que es una creación del legislador y que éstas muchas veces son contrarias a la realidad de los hechos.

e) La confesión es una prueba presuncional; esta doctrina también se desecha toda vez que lo principal de las presunciones se establece en que solo

⁷ PALLARES, Eduardo, op. cit. p. 374

inferen probabilidad respecto de la existencia del hecho litigioso, y las humanas están a consideración del Juez fundándose en hechos probados en el juicio, en tanto que la confesión obliga al Juez a tener lo confesado como cierto desde el punto de vista legal.

3.3. OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO.

Por lo que hace al ofrecimiento de la prueba confesional, en la Ley Federal del Trabajo se encuentran contenidas las formalidades que se deben de llevar a cabo en sus artículos 786, 787, 790, 791 y 793 al señalar que cada parte podrá solicitar que su contraparte o la persona a quien se atribuyen hechos propios o que le consten aquellos que dieron origen al conflicto, concurren personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas, bastando que se les cite.

Asimismo, en su artículo 790 de la Ley Laboral señala como se pueden formular las posiciones ya sea por escrito o de forma oral en el momento de la audiencia; cuando sean de forma oral se harán constar en el acta respectiva y cuando sean por escrito deberán estar firmadas por el articulante y el pliego que se exhibe será agregado a los autos.

Cuando sea necesario girar exhorto, porque la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, el oferente de la prueba exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado o de lo contrario la Junta del conocimiento deberá desechar la probanza.

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

“En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

"V.- Las posiciones serán calificadas previamente y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción, 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; pudiese agregar las explicaciones que juzgue convenientes a las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

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

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

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

En el artículo 786 de la Ley Federal del Trabajo, habla de la prueba confesional de forma general, sin embargo en el artículo 787 del mismo ordenamiento se refiere a la prueba confesional para hechos propios que a la letra dice:

"Las partes también podrán solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores administradores, gerentes y en general las personas que ejercen funciones de dirección, o administración en la empresa o establecimiento demandados, así como los miembros de la directiva de los , sindicatos cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios y se les ya atribuido en la demanda o contestación o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos".

Del anterior artículo se infiere que se debe precisar el nombre, el cargo y señalar los hechos en que hubiesen intervenido en el escrito de demanda y de su contestación.

Sin embargo, si en los escritos de demanda y contestación a la misma no se imputa ningún hecho a empleados que ejecuten actos de dirección, administración o tampoco se nombran a aquellas personas que por razón de sus funciones les deban ser conocidos los hechos que dieron origen al conflicto, la autoridad deberá desechar la prueba.

La Junta ordenará una vez admitidas las pruebas, si no comparecieron a la audiencia respectiva, citar personalmente a los absolventes para la recepción de la prueba confesional, pudiendo ser notificados por conducto de su apoderado o en el domicilio señalado por las partes para oír y recibir notificaciones y tratándose de la confesional para hechos propios, está deberá hacerse también en forma personal en el domicilio de la demandada, apercibidos de tenerlos por confesos de las posiciones que les sean articuladas y calificadas de legales, si no concurren el día y hora señalados para ese efecto.

El acuerdo que dicte la Junta para citar a absolver posiciones a cualquiera de las partes en el juicio o alguna otra persona que tenga relación directo con el mismo, deberá fijar día y hora para la recepción de la prueba, ordenando su notificación personal o por conducto de su apoderado y contener el apercibimiento a que se refiere el artículo 788 de la Ley Laboral, esto es, de tener al absolvente por confeso de las posiciones que se le articulen si no concurre a la audiencia señalada para ese fin.

Tratándose para la confesional sobre hechos propios la notificación siempre se deberá hacer personalmente a quien deba absolver posiciones.

El abogado o el asesor puede legalmente absolver posiciones, siempre y cuando el demandado sea una persona moral lo podrá hacer en su nombre, pero deberá acreditar que tiene facultades legales suficientes para ello. Sin embargo, tratándose de personas físicas, serán éstas quienes deban personalmente absolver posiciones y sin la presencia de su abogado o asesor.

3.4. INNOVACIÓN EN MATERIA LABORAL

Con la Reforma de 1980, el Derecho Procesal del Trabajo, ya toma el matiz de un Derecho Procesal Autónomo, Auténtico, con la característica que tiene un carácter netamente social, basado en los principios fundamentales consagrados en el artículo 123 Constitucional y que en un momento dado se llega al fin último del Derecho del Trabajo que es la total armonía entre los factores de la producción y del trabajo.

Ahora bien, con la Reforma Procesal de 1980, publicada en el Diario Oficial de 04 de enero del mismo año, se pretende hacer del Derecho Procesal del Trabajo, un medio para tutelar los derechos de los trabajadores y al efecto el maestro Trueba Urbina, en la parte segunda de su prólogo de la Ley del Trabajo, Edición 43ª., nos dice:

"...Derecho Procesal del Trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicadora y fundada en la teoría del artículo 123 constitucional de 1917, en el sentido de que la Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a reunir a la clase trabajadora supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que aumentando y disminuyendo jornadas de trabajo, etc., entregando las empresas o los bienes de la producción cuando los patrones no cumplan con el Artículo 123 o con la clase obrera en el proceso cuando así lo plantee, pues el Derecho Procesal Social, no está limitado por los principios de la Constitución Política de esencia burguesa y sostenedora de la propiedad privada, no puede estar por encima de la constitución social, que es la parte más trascendental de la Corte Suprema de la República..."

Retomando el tema que nos ocupa, diremos que la Reforma Procesal de 1980, modifica sustancialmente el Capítulo relativo al Derecho Procesal del Trabajo, y en Especial el Capítulo XII que trata sobre las pruebas reglamentándolas en secciones diversas, tratando de regular de una manera más precisa y más clara con el objeto de evitar en lo posible la duda al respecto.

Ahora bien, en relación con la prueba confesional encontramos una serie de modificaciones con respecto a la anterior Ley de 1970, que pretenden agilizar un poco el procedimiento, para que la Justicia sea pronta y expedita, en

este sentido en la Sección Segunda del Capítulo XII del Título Catorce , nos encontramos con el artículo 787 que establece lo siguiente:

“Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y en general, a las personas, que ejerzan funciones de dirección, y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos”

El artículo arriba transcrito, resulta ser de suma importancia para el tema que nos ocupa y que analizaremos a detalle en nuestro siguiente capítulo, sin embargo podemos decir que el mismo, fué una innovación. Es una forma de recibir la prueba confesional, pero ahora con cargo a aquellas personas que se encuentran por sus funciones, vinculadas con el patrón, es decir, las partes podrán citar a absolver posiciones personalmente a todas aquellas personas que ejerzan funciones de dirección y administración, siempre y cuando los hechos que le sean atribuidos en la demanda o contestación le sean propios, o bien que por sus funciones les deban ser conocidos, es así como en este artículo se encuentra regulada la prueba confesional para hechos propios.

3.5. FUNDAMENTO LEGAL

Primeramente y a efecto de poder determinar el fundamento legal de la prueba confesional en materia laboral, es necesario estudiar y comprender la fundamentación legal de la confesión judicial, esto es material civil, ya que el derecho civil es el tronco, es decir, de ahí se derivan los demás derechos, tales como el mercantil, penal, familiar, laboral, etc; por lo tanto empezaremos por analizar el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, pues así sabremos cuales son las formalidades que se deben cumplir para el buen desarrollo de la prueba de confesión judicial y posteriormente entraremos al estudio de la Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra reglamentada o fundamentada la prueba confesional en sus diversos artículos.

Al ofrecerse la prueba confesional debe relacionarse con todos y cada uno de los puntos controvertidos. Así lo determina el artículo 291 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, que a la letra dice:

“ART.- 291. Las pruebas deben ofrecerse expresando con toda claridad cual es el hecho o hechos que se tratan de demostrar con las mismas así como las razones por las que el oferente estima que demostraran sus afirmaciones, declarando en su caso en los términos anteriores el nombre y domicilio de testigos y peritos y pidiendo la citación de la contraparte para absolver posiciones; si a juicio del tribunal las pruebas ofrecidas no cumplen con las condiciones apuntadas, serán desechadas, observándose lo dispuesto en el artículo 298 de este ordenamiento”

Asimismo, el artículo 291 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, establece que la parte que está ofreciendo la prueba

confesional puede solicitar del Juzgador cite a su contraria para absolver posiciones.

“ART.- 291. Las pruebas deben ofrecerse expresando con toda claridad cual es el hecho o hechos que se tratan de demostrar con las mismas así como las razones por los que el oferente estima que demostraran sus afirmaciones, declarando en su caso en los términos anteriores el nombre y domicilio de testigos y peritos **y pidiendo la CITACIÓN DE LA CONTRAPARTE PARA ABSOLVER POSICIONES...**”

No es un requisito necesario la presentación del pliego de posiciones para que la prueba confesional se pueda admitir pero, es aconsejable la presentación de pliegos pues, si el absolvente no concurre y no ha habido presentación de pliego de no se puede hacer efectivo el apercibimiento y declarar confeso al absolvente presunto que dejó de concurrir sin justa causa.

“ART.292. La prueba de confesión se ofrece presentando el pliego que contenga las posiciones. Si éste se presentare cerrado deberá guardarse así en el secreto del Juzgado, sentándose la razón respectiva en la misma cubierta. La prueba será admisible aunque no se exhiba el pliego pidiendo tan sólo la citación; pero sino concurre el absolvente a la diligencia de prueba, no podrá ser declarado confeso más que de aquellas posiciones que con anticipación se hubieran formulado”

De lo anterior se infiere que el sobre que contiene el pliego de posiciones puede ser presentado en sobre cerrado o abierto, sin embargo lo

aconsejable para el abogado o para la parte que ofrezca la prueba confesional es que se presente en sobre cerrado, pues sólo así se da mayor garantía de que el absolvente no será preparado con anticipación respecto de las respuesta que deberá dar a las posiciones que se le formulen.

La prueba confesional se puede ofrecer desde el momento en que se abre el periodo de ofrecimiento de pruebas hasta antes de la audiencia.

En el artículo 309 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal establece que la persona que vaya a absolver posiciones deberá ser citada personalmente, a más tardar, el día anterior al señalado para la diligencia, bajo apercibimiento de que si dejare de comparecer sin justa causa, será tenido por confeso.

De lo anterior se deducen tres características que deberá contener la citación de la persona que habrá de absolver posiciones, misma que analizaremos y a saber son:

1.- Deberá de citarse personalmente.- Debiendo ser a través de notificación personal, haciéndole saber a la persona que debe absolver posiciones, informándole el día y hora para tal efecto, así como ante que Juzgado deberá de comparecer, esta citación debe cumplir todos y cada uno de los requisitos establecidos para la notificación personal.

2.- Deberá realizarse la citación con anticipación.- Tal y como lo menciona el artículo 309 del Código de Procedimientos Civiles la citación deberá realizarse por lo menos con un día de anticipación al señalado para la diligencia.

3.- Apercibimiento.- Es preciso que al momento de citar personalmente a la persona que deberá de absolver posiciones se le haga el apercibimiento de que se le declarará de confeso si deja de comparecer sin justa

causa para ello. Dicho apercibimiento deberá ser decretado por el Juez y al momento de admitirse la prueba confesión y el Actuario será el encargado de hacer el apercibimiento correspondiente al citar al presunto absolvente y del mismo modo deberá dejar constancia en su razón de que apercibió a la parte citada".⁸

"Hay dos supuestos mediante el cual se puede absolver posiciones personalmente, el primero de ellos y precedente es cuando se desea que la parte contraria absuelva posiciones personalmente será necesario que al momento de ofrecerse la prueba confesional se haga hincapié que la parte deberá de absolver personalmente posiciones que le articularan.

El segundo supuesto es cuando el apoderado ignoró los hechos, la parte deberá absolver directamente las posiciones que le formule la contraparte"⁹

Con relación a los artículos 311 al 313 del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, se encuentra regulado la calificación de posiciones, en el artículo 311 del Código de referencia manifiesta que estando presente o no la persona que deberá de absolver posiciones, el Juez deberá de calificar las posiciones que considere legales, ya que sólo se podrán articular las que resulten legales, esta calificación se hará el día y hora para la cual estaba señalado el desahogo de la prueba confesional.

Para el caso de que no comparezca la parte que debe absolver posiciones, sólo se le declarará confesa a la parte respecto de aquellas que hayan resultado legales.

Para mayor abundamiento se transcriben los artículos citados:

⁸ ARRELANO, García Carlos, "*Derecho Procesal Civil*", Editorial Porrúa, Octava edición., 2003. p.190.

⁹ Ibidem. pp. 191,192

“ART. 311. Las posiciones deberán articularse en términos precisos; no han de contener cada una más que un solo hecho y éste ha de ser propio de la parte absolvente; no han de ser insidiosas. Se tendrá por insidiosas las preguntas que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, con objeto de inducirlo a error y obtener una confesión contraria a la verdad. Un hecho complejo, compuesto de dos o más hechos, podrán comprenderse en una posición cuando por la íntima relación que exista entre ellos, pueda afirmarse o negarse uno sin afirmar o negar el otro.”

“ART. 312. Las posiciones deberán concretarse a hechos que sean objeto del debate, debiendo repelarse de oficio las que no reúnan este requisito. El Juez deberá ser escrupuloso en el cumplimiento de este precepto”.

“ART. 313. Si el citado a absolver posiciones comparece, el Juez abrirá el pliego si lo hubiere, e impuesto de ellas, las calificará y aprobará sólo las que se ajusten a lo dispuesto por los artículos 311 y 312 . En seguida el absolvente firmará el pliego de posiciones, antes de procederse al interrogatorio”

En la parte final del artículo 313 del Código de Procedimientos Civiles establece que será necesario que el absolvente firme el pliego que contiene las posiciones, también en la práctica es costumbre que la parte que formule las posiciones firme el pliego.

Por otro lado, el artículo 314 del Código de Procedimientos Civiles también regula la prueba confesional, pero con la variante de que si son varias las personas que deberán de absolver posiciones y al tenor de un mismo interrogatorio, las diligencias se practicarán separadamente y en un mismo acto, evitando que los que absuelvan primero se comuniquen con los que han de absolver después.

El artículo 315 establece que en ningún caso se le permitirá al absolvente ser asistido por su abogado o alguna otra persona, ni se le otorgará una copia de las posiciones para evitar su ineficacia.

Ahora bien, una vez que fue realizado el estudio de la prueba judicial en materia civil procederemos al estudio de los artículos de la ley Federal del Trabajo, donde se encuentra regulada la prueba confesional y que en este caso es de nuestro interés, sin embargo cabe hacer la aclaración de que el desarrollo de esta prueba en materia laboral es muy similar a la de materia civil como ya habíamos hecho referencia, por lo que de manera breve se explicará de que forma se encuentra regulada esta prueba en la Ley Laboral.

En el capítulo XII de la pruebas sección segunda se encuentra regulada la prueba confesional pues del artículo 786 al 794 de la Ley Federal el Trabajo se establecen los lineamientos a seguir para el buen desahogo de dicha prueba, es decir, determinar las formalidades que deben agotar las partes para que la prueba confesional tenga pleno valor probatorio, asimismo establece la manera en que debe conducirse la autoridad en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea Local o Federal, pues de esa forma le brinda a las partes seguridad jurídica. Debiendo ser de suma importancia para las partes que tengan el conocimiento de los artículos que fundamenten esta prueba, pues sólo así podrán impedir y exigir que la autoridad viole los derechos de sus representados y que se conduzca conforme a las leyes, pero de ese mismo modo la autoridad se encuentra facultada y obligada para hacer cumplir la ley, con esto se quiere decir

que si alguna de las partes no cumple con los requisitos previamente establecidos en el ordenamiento jurídico esta se encuentra obligada para hacer cumplir la ley.

Por último, y sólo para precisar que la prueba confesional tiene su fundamento legal en los artículos 786, 787, 789, 790, 791, 792, 793, y 794 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO 4

LA PRUEBA CONFESIONAL CUANDO EL ABSOLVENTE ES CONSIDERADO ALTO FUNCIONARIO DENTRO DEL PROCESO LABORAL

4.1. Definición y concepto de Alto Funcionario.

Primeramente, se debe señalar que ni la doctrina, ni la Ley Federal del Trabajo vierten alguna definición sobre lo que debe entenderse como Alto Funcionario, razón por la cual debemos entender que son aquellos que ocupan un cargo elevado dentro de la Administración Pública Federal. Así entonces, bajo este breve parámetro conceptual, se puede advertir que la esencia laboral de un alto funcionario está estrechamente ligada a lo que es un trabajador de confianza.

El Diccionario Jurídico Mexicano considera que los trabajadores de confianza "...son las personas que por la naturaleza de las funciones que desempeñan en una empresa o establecimiento o al servicio de un patrono en lo particular, ajustan su actividad a condiciones especiales en la relación de trabajo, que al ser de excepción dan a su contratación un carácter sui generis, acorde con las labores que realizan.

Empleado de confianza, voz que se emplea como sinónima de trabajador de confianza para efectos legales, es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento, y la que conforme a las atribuciones que se le otorgan, actúa al amparo de una representación patronal que le permite gozar de ciertos beneficios y distinciones.¹

¹ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. *"Diccionario Jurídico Mexicano"*, Tomo IV, P-Z, Edit. Porrúa, S.A., México, 2004, p. 3110.

Baltasar Cavazos, sostiene que trabajador de confianza, es aquel que desempeña funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización de carácter general. No puede pertenecer al sindicato de trabajadores.²

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia de la Nación también vierte ideas sobre lo que debemos entender por trabajador o empleado de confianza, a saber:

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 22-24, Octubre-Diciembre de 1989

Tesis: I. 3o. T. J/13

Página: 178

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. REQUISITO PARA DETERMINAR ESTA CALIDAD. De acuerdo con el artículo 5o., fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, son trabajadores de confianza en el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y entidades comprendidas dentro del régimen del apartado “B” del artículo 123 constitucional, que desempeñen funciones que de acuerdo con los catálogos a que alude el artículo 20 de la misma ley realicen funciones de dirección, inspección, vigilancia, fiscalización, manejo de fondos o valores, auditoría, control directo de adquisiciones, investigación científica, asesoría y consultoría, con las modalidades ahí especificadas para estas funciones: por tanto, no basta que el nombramiento que se expida contenga la mención de que son trabajadores de confianza, pues se requiere que estos puestos se encuentren comprendidos dentro del catálogo a que alude el artículo 20 referido o en su defecto, que se acredite por el titular de la dependencia o entidad paraestatal que los trabajadores realizan funciones anteriormente señaladas para que puedan tener la calidad de confianza.”

² CAVAZOS FLORES, Baltasar. “40 Lecciones de Derecho Laboral”, 3ª reimp., Edit. Trillas, S.A., México, 2004, p. 85.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO,

Amparo directo 1623/88. Leopoldo Rogelio Ayala Muñoz y otro. 17 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Octava Época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Mayo de 1991

Página: 321

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, DETERMINACION DE LA CATEGORIA DE. *El empleado de confianza es la persona que desempeña el trabajo que atañe a la seguridad, eficacia y desarrollo económico o social de una empresa o establecimiento y que conforme a las atribuciones que le otorgan, actúa bajo una representación patronal.* Ahora bien, aun cuando el artículo 9o. de la Ley Federal del Trabajo, establece que son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, ello no quiere decir que para poder ser considerado un trabajador como de confianza, deba desempeñar simultáneamente todas estas atribuciones, bastando que realice alguna de éstas en forma general para tener tal carácter, ya que el precepto legal sólo es enunciativo en cuanto a ellas, mas no se puede deducir del mismo que deban forzosamente reunirse todas para que un prestador de servicios se encuentre en el caso de estimarse como de confianza, siendo suficiente que sustituya a la parte patronal en alguna de sus mencionadas actividades, tomando para ello decisiones con cierta autonomía de acuerdo a las facultades delegadas para adquirir el carácter de empleado de confianza."

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 21/91. Ernesto Cabrera Morán. 13 de marzo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Antonio Cordero Corona. Secretario: Enrique Arizpe Rodríguez.

Por otra parte, según la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de evitar que se vulnere la estabilidad en el empleo de muchos trabajadores, con el hecho de asignarles la denominación "de confianza", el legislador adoptó un criterio objetivo para precisar qué funciones deben de considerarse con ese carácter.

Así entonces, encontramos que el artículo 9º de la Ley Federal de Trabajo dispone:

"La categoría de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con los trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

Tal categoría de trabajador, depende del tipo de funciones que se desempeñe y no de la designación que se le confiera al puesto. Las funciones de confianza (dirección, inspección y fiscalización) encuentran condicionadas a que tengan carácter general, o que guarden relación con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

La aseveración anterior, encuentra sustento en el contenido de la siguiente jurisprudencia:

Octava Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 86-2, Febrero de 1995

"TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. DETERMINACION DEL CARACTER DE. La denominación que de confianza recibe una plaza regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no la hace tener tal carácter, pues es la actividad desarrollada por el trabajador lo que la determina; por lo tanto, el señalamiento que hace al artículo 5o. de dicho ordenamiento legal, debe corresponder plenamente a todos aquellos trabajadores que guardan las condiciones ahí precisadas."

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 161/88. Rafael Alcino Reyes. 26 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Fortino Valencia Sandoval. Secretario: René Díaz Nárez.

A su vez, el artículo 5º de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado señala que:

"Son trabajadores de confianza:

"I. Los que integran la planta de la Presidencia de la República y aquellos cuyo nombramiento o ejercicio requiera la aprobación expresa del Presidente de la República.

"II. En el Poder Ejecutivo, los que de las dependencias y entidades comprendidas dentro del régimen del Apartado B del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta Ley sean de:

"a) Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio de mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, sub-directores y jefes de departamento.

"b) Inspección, vigilancia o fiscalización: exclusivamente al nivel de las jefaturas y sub-jefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.

"c) Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de esto, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.

"d) Auditoría, a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las Contralorías o de las Áreas de Auditoría.

"e) Control directo de las adquisiciones, cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal, encargado de apoyar con elementos técnicos éstas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.

"f) En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o a la baja y alta de inventarios.

"g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de investigación que se lleve a cabo.

"h) Asesoría o Consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores: Secretario, Oficial Mayor, Coordinador General y el Director General en las dependencias del Gobierno Federal o sus equivalentes en las Entidades.

"i) El personal adscrito presupuestalmente a las Secretarías particulares y Ayudantías.

"j) Los Secretarías particulares de Secretario, Sub-secretario, Oficial Mayor y Director General de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

"k) Los Agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

"l) Los Agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

"Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el Catálogo de Empleos de la

Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

"La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos

"III. En el Poder Legislativo en la Cámara de Diputados: el Oficial Mayor, el Director General de Departamentos y Oficinas, el Tesorero General, los Cajeros de la Tesorería, el Director General de Administración, el Oficial Mayor de la Gran Comisión, el Director Industrial de la Imprenta y Encuadernación y el Director de la Biblioteca del Congreso.

"En la Contaduría Mayor de Hacienda: el Contador y el Subcontador Mayor, los directores y Subdirectores, los Jefes de Departamento, los Auditores, los Asesores y los Secretarios Particulares de los funcionarios mencionados.

"En la Cámara de Senadores: Oficial Mayor, Tesorero y Subtesorero;

"IV. En el Poder Judicial: los Secretarios de los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, los Secretarios del Tribunal Pleno y de las Salas;..."

Es importante destacar que, "...conforme a lo preceptuado por la fracción XIV, del apartado B), del artículo 123 constitucional, solamente en la Ley se puede determinar qué cargos o empleos se deben considerar de confianza; por tanto, para que un trabajo sea considerado de confianza se requiere que así se

establezca por la disposición legal, es decir, por una norma jurídica emanada del Poder Legislativo.”³

La situación planteada en el párrafo precedente encuentra complemento en lo que dispone la siguiente tesis jurisprudencial, que a la letra indica lo siguiente:

Novena Época

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Octubre de 1998

Tesis: II.T. 9 L

Página: 1120

“CONFIANZA, TRABAJADORES DE. DEBE EXISTIR DISPOSICIÓN EXPRESA DE LA LEY PARA CONSIDERARLOS COMO TALES. El Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, en su artículo 5o., fracción V, prevé que los empleados y funcionarios de los organismos públicos coordinados y descentralizados de carácter estatal, para ser considerados como trabajadores de confianza, deberán estar regulados sus cargos en las respectivas leyes de su institución, por lo que no es posible que el trabajador sea considerado de confianza, por haber sido designado director de un organismo público descentralizado. En efecto es preciso remitirse a la ley respectiva de su institución, pues para determinar que los empleados y funcionarios de los organismos públicos coordinados y descentralizados tienen la categoría de confianza, debe estarse a la disposición expresa que regula a los trabajadores de los organismos públicos coordinados y descentralizados.”

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

³ TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. “Legislación Federal del Trabajo Burocrático”, 41ª ed., Edit. Porrúa, S.A, México, 2004, p. 23.

Amparo directo 490/98. Arnulfo Secundino Villavicencio. 11 de junio de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Véase: Tesis II.T.6 L, en la página 1117 de esta misma publicación.

No obstante lo anterior, tomando en cuenta que el artículo 2º de la Ley, para el Control por parte del Gobierno Federal de los Organismos Descentralizados y Empresas de Participación Estatal, le otorga facultades al Ejecutivo Federal para crear por decreto organismos descentralizados, estimamos que en estos casos, en dicho decreto se deben precisar los cargos que serán considerados de confianza.

Así entonces, básicamente es conveniente que se expida disposición legal específica para los empleados de confianza, a efecto de que sean objeto de protección en el ejercicio de sus funciones, en la misma forma en que se hace con los miembros del Ejército, Armada y Servicio Exterior.

4.2. Naturaleza jurídica de Alto Funcionario.

El artículo 123 constitucional no consignó, desde su origen, ningún principio o idea que pudiera relacionarse con los trabajadores de confianza; más aún, el término ni siquiera se empleó por las leyes locales del trabajo promulgadas en las entidades federativas.

Fue la Suprema Corte de Justicia de la Nación la que se refirió en algunas ejecutorias al concepto empleado de confianza, para otorgarle un valor legal y gramatical al mismo tiempo, que permitiera su correcta ubicación en la relación de trabajo; sostuvo que de confianza serían únicamente "los altos empleados que por razón de sus funciones, tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, y aquellos que también por razón de sus funciones, estuvieran al tanto de los secretos de la misma". Con base en esta

definición quedó establecido, en nuestro medio jurídico el principio de los elementos que conforman el trabajo de confianza.

El legislador de 1931 aceptó la interpretación de nuestro Alto Tribunal y no consideró necesario aclarar en las disposiciones generales ni en las concernientes al contrato individual de trabajo el concepto empleado de confianza, sino que en el capítulo relativo al contrato colectivo de trabajo, introdujo una excepción que confirmaba el criterio sustentado.

En efecto, en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo señaló que las estipulaciones del contrato colectivo se extendían a todas las personas que trabajan en la empresa, con excepción de "las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa". Y en el artículo 126, fracción X, dispuso que el contrato de trabajo podría darse por terminado: "Por perder la confianza del patrón el trabajador que desempeñe un empleo en dirección, fiscalización o vigilancia".

Vigente ya la primera Ley Federal del Trabajo, la Suprema Corte de Justicia, antes de la creación de la Cuarta Sala, estableció jurisprudencia en el sentido de que "No consignándose en el artículo 123 fracción XXII de la Constitución Federal, distinción alguna entre los obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan o no ser separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrón el motivo del despido".⁴

Asimismo aclaró que "...si para dar por terminado un contrato de trabajo, alega el patrono haber perdido la confianza que tenía en el trabajador, de acuerdo con lo preceptuado en la fracción X del artículo 126 de la Ley Federal del

⁴ "Seminario Judicial de la Federación", 5ª época, Tomo XXXIX, p. 2759.

Trabajo, debe tomarse en consideración la actividad que el trabajador desempeña, toda vez que esta clase de empleados son los que intervienen en la dirección y vigilancia de la negociación y que, en cierto modo, sustituyen al patrono en alguna de las funciones propias de éste"⁵.

A su vez el legislador de 1970, recogiendo la experiencia de los años recientes, así como lo resuelto en tesis jurisprudenciales, consideró que aún cuando la categoría de trabajador de confianza no esta contemplada en la declaración de los derechos sociales, son de cualquier manera trabajadores que disfrutan de todos los beneficios del artículo 123, con modalidades que no destruyen aquellos beneficios, derivadas de la naturaleza de sus funciones, de ahí que en todos los problemas que surjan en materia de interpretación de los contratos respectivos, existirá la presunción *juris tantum* de que la función no es de confianza; por lo tanto será indispensable probar que de conformidad con la índole de las funciones, se dan los caracteres de la excepción.

La consecuencia del enfoque que se dio a esta cuestión fue incluir en el título correspondiente de la ley, destinado a reglamentar los trabajos especiales, un capítulo sobre los trabajadores de confianza.

La Ley Federal del Trabajo vigente dispone que las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento. Las características de la relación laboral son:

- a) Que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que

⁵ Ibidem

se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga (artículo 931, fracción IV);

- b) No podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren en las empresas o establecimientos (comisiones nacionales, comisiones mixtas, comisiones tripartitas, etc.), o en aquellas actividades que por disposición legal les estén vedadas (artículo 183);
- c) Los patronos quedan eximidos de la obligación de reinstalarlos, aún cuando tengan derecho al pago de cualquier indemnización (artículo 49, fracción III);
- d) Puede emplearse a extranjeros con el carácter de trabajadores de confianza (artículo 7º);
- e) No es la designación del puesto si no la naturaleza de las funciones a desempeñar lo que otorga la calidad de trabajador de confianza (artículo 9º);
- f) Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento y que puedan estimarse de confianza, de cualquier manera obligan al patrono en sus relaciones con los demás trabajadores, y
- g) Los directores, administradores y gerentes generales no tendrían derecho a participación alguna en el reparto de utilidades, pero los demás trabajadores de confianza

podrán ser incluidos, con las limitaciones que la ley establece (artículo 127, fracciones I y II).

Respecto a la rescisión del contrato de los trabajadores de confianza, no es actualmente la apreciación subjetiva del patrono la que da motivo a ella, sino la manifestación objetiva de que existen causas razonables de pérdida de la confianza.

Es verdad que la confianza en gran parte, es un elemento subjetivo pero también lo son otras relaciones Jurídicas en las que la validez y el cumplimiento de las obligaciones no pueden depender de la sola voluntad de uno de los contratantes; de estimarse así, se asimilaría la confianza a un sentimiento de simpatía o antipatía y con ello violarse la ley, que ante todo busca la permanencia del trabajador en el empleo sobre cualquier conjetura personal.

La pérdida de la confianza debe ser causa de terminación del contrato individual de trabajo únicamente cuando existan motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto íntimo que guarden respecto del patrono, resulte difícil la relación de trabajo.

Visto el problema desde otro punto de vista, el trabajador de confianza no sólo tiene derecho a la permanencia en el puesto mientras no existe causa justificada para ser retirado de él, sino que le han sido otorgados los siguientes beneficios:

- a) El poder ejercitar las acciones a que se contrae el Capítulo IV del Título Segundo de la Ley (artículos 46 al 52) en el que se incluyen las causales de rescisión de las relaciones de trabajo;

- b) Disfrutar de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, salvo disposición en contrario consignada en los propios contratos colectivos (artículo 184);
- c) Recibir igual trato tratándose de la retribución de su trabajo (artículo 184), y
- d) En caso de que al contratarlo como empleado de confianza hubiese sido promovido de un puesto de planta, podrá regresar a este con los derechos que al mismo corresponda salvo existir causa justificada para su separación definitiva (artículo 186).

Nos queda únicamente hacer referencia a los trabajadores del Estado, para quienes el régimen relativo a la confianza tiene otras connotaciones jurídicas. Desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, en el año de 1939, se dijo que para los efectos de la mencionada ley, los trabajadores federales se dividirían en dos grandes grupos: trabajadores de base y trabajadores de confianza; incluyéndose en una larga relación los puestos que serían comprendidos en la denominación genérica "empleados de confianza".

Además se agregó que estos empleados no quedaban incluidos en los beneficios consignados en el Estatuto, excluyéndose asimismo a los miembros del ejército y la armada nacionales, excepción hecha del personal que prestaba servicios en la Dirección General de Materiales de Guerra, al que muy poco tiempo después también se excluyó.

El Estatuto dio paso, en el año de 1965, a la Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 constitucional, en la cual se ha mantenido la división antes indicada, al igual que una sucinta y pormenorizada relación de los puestos que deben estimarse de confianza en el gobierno federal, tanto de los tres poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), como de otras instituciones y dependencias que sería prolijo enumerar (artículos 4º y 5º de la Ley en cita).

El criterio para considerar cuáles actividades y funciones de los trabajadores del Estado caen en el rubro "de confianza" ha sido muy variable y ha atendido más bien a circunstancias de grado en el análisis de los empleos, que a la naturaleza propia del trabajo, por ejemplo: las autoridades han sido inflexibles en considerar que todos los puestos de inspección deben ser de confianza, aunque en algunos casos el ejercicio del puesto sea de tal naturaleza técnico que resulte indispensable que lo ocupen personas con las calidades personales requeridas para su eficaz desempeño.

En otro aspecto, la propia Suprema Corte de Justicia ha sustentado criterios diversos respecto de la catalogación de los empleos de confianza, con base en el hecho de que si bien es cierto que los servidores públicos en general se encuentran protegidos por una legislación que sustenta avanzados principios sociales, en materia de puestos de confianza constituye una excepción que debe ser rigurosamente atendida tanto debido a sus efectos limitativos como a la calificación de las funciones que en la propia ley se consignan, en las cuales queda incluida una extensa gama de situaciones que, al quedar aclaradas en el nombramiento que se expide a cada persona, han de ser atendidas en su carácter y contenido.

Por otra parte, en los reglamentos de condiciones de trabajo de las dependencias gubernativas, organismos descentralizados, fideicomisos y

empresas paraestatales las funciones de confianza están asimismo definidas en forma específica:

- a) Por lo dispuesto en la fracción XIV del artículo 123, del apartado "B" de la Constitución General de la República;
- b) Por la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, y
- c) Por las referidas condiciones, reglamentos interiores de trabajo. Lo anterior nos permite concluir que las personas que ostenten un empleo de confianza en la administración pública solo tienen la vía del amparo indirecto para reclamar la protección de garantías que consideren violadas en su perjuicio. Por esta razón cuando se han presentado controversias respecto de la naturaleza jurídica del empleo de confianza el Tribunal Federal de Arbitraje se ha declarado incompetente para conocer de cualquier reclamación y ha rechazado los escritos de demanda respectivos con base en el contenido de la legislación mencionada.

4.3. Admisión de la prueba confesional a criterio de las Juntas.

Ahora bien, en este punto explicaremos la manera en cómo la autoridad laboral, admiten la prueba confesional pero ahora con cargo a aquellas personas que se encuentren por sus funciones vinculadas con el patrón ofrecida por la parte actora como confesional para hechos propios, por lo que nos permitimos citar un caso práctico el cual conocí en el año de dos mil, a efecto de

que la explicación sea más clara y posteriormente analizar la actuación de la Junta para poder dar una propuesta adecuada.

Esto es así, se presentó demanda laboral en contra del Instituto Mexicano del Petróleo y otros, reclamándole el pago de una pensión vitalicia a favor de la parte actora con la modalidad de pago único, con apoyo en lo dispuesto por el artículo 6 (seis) del Nuevo Texto del Plan de Pensiones para el personal del Instituto Mexicano del Petróleo, quedando registrada bajo el número de expediente 251/2000 del índice de la Junta Especial Número Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Especial Número Siete de la Federal de Conciliación y Arbitraje en esa época, señaló día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas.

En la etapa de conciliación no existió arreglo alguno por lo que se tuvo por cerrada la misma, la Junta ordenó continuar con la etapa de demanda y excepciones, acto seguido en uso de la palabra la parte actora procede a ratificar su escrito inicial de demanda en todas y cada una de sus partes y la parte demandada a dar contestación al escrito de demanda ratificándolo en todas sus partes; la Junta pronunció el acuerdo respectivo teniendo por celebrada la etapa de demanda y excepciones y por cerrado el período respectivo, reconociéndoles la personalidad a las partes, así como por ratificado el escrito de demanda y por contestada la misma, ordenando continuar con la audiencia en su etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas.

Abierta la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, en uso de la palabra la parte actora ofreció todas aquellas que a sus intereses convino entre ellas ofreció:

" 3.- LA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS a cargo del C.....en su carácter de Director General del Instituto Mexicano del Petróleo, al tenor del pliego de posiciones que se le formularan, previas las que se califiquen de legales, el día y hora que esta Junta señale para su recepción. Persona que puede ser notificada en el domicilio donde fue emplazada a juicio la parte demandada, apercibido que de no comparecer sin justa causa, se le declarará por confeso de las posiciones que hubiesen sido calificadas de legales."⁶

Por lo que hace a la parte demandada de igual forma ofreció las pruebas que a su derecho convino haciendo las siguientes manifestaciones en vía de objeciones y en particular a la prueba confesional para hechos propios ofrecida por el actor:

" En cuanto a la prueba marcada con el número 3 del escrito de pruebas de la parte actora solicito de ésta H. Autoridad Laboral que la confesional para hechos propios a cargo del sea desahogada por medio de oficio, en virtud de por ser un alto funcionario de la administración pública Federal."

Una vez hecho lo anterior, la parte actora objetó en todas y cada una de sus partes la pruebas ofrecidas por el Instituto Mexicano del Petróleo.

La Junta procedió a dictar el acuerdo correspondiente indicando que pruebas fueron admitidas y cuales no, señalando fecha para su desahogo y por lo que hizo a la prueba confesional para hechos propios ofrecida por la parte actora manifestó lo siguiente:

⁶ El nombre se omite para no revelar identidad, por obvias razones.

"....y toda vez que de autos se desprende que el C. en su carácter de Director General del INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO procede la confesional para hechos propios a su cargo que se desahogue mediante oficio y para el efecto se concede un término de 3 días a la oferente de la prueba para que presente sus posiciones por escrito y proceda girarse el oficio correspondiente al absolvente queda apercibido que de no hacerlo se le decretará la deserción de su probanza en términos de lo dispuesto por el artículo 780 de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Lo anterior en términos de lo dispuesto por el artículo 813 Fracc IV de la LEY FEDERAL DEL TRABAJO, y en atención al Principio General de Derecho relativo a que, donde existe idéntica razón debe aplicarse igual disposición concluyéndose que no se vulnera las normas del procedimiento al desahogarse la prueba confesional mediante oficio si a juicio de la Junta el absolvente es alto funcionario público y asimismo se invoca el criterio sustentando por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del primer Circuito, Amparo directo 3652/90 Octava Epoca, Tomo 6 Segunda parte 1 página 299 localizable en el Semanario Judicial de la Federación,...."

Toda vez que a la parte actora se le concedió un término de tres días para que exhibirá pliego de posiciones, estando en tiempo y forma el actor presentó escrito acompañando pliego de posiciones y que para mayor abundamiento se transcribe:

"Adjunto al presente escrito acompaño pliego de posiciones al tenor del cual deberá recibirse la prueba confesional del

C..... vía oficio solicitando a esta H. Junta se autorice a la parte actora para que asociado que sea con el Actuario intervenga en la diligencia donde se recibirá dicha confesional"

En estas relacionadas circunstancias, y desahogadas que fueron las demás pruebas ofrecidas por la partes, a excepción de la prueba confesional para hechos propios ofrecida por la parte actora, la misma mediante escrito le solicitó a la Junta lo siguiente:

"Segundo.- Tomando en consideración que desde el mes de noviembre esta Junta requirió a la parte actora para que exhibiera el pliego de posiciones al tenor del cual se debe recibir la prueba Confesional para Hechos Propios a cargo del C. vía oficio, y habiéndose obsequiado esa solicitud, no se ha diligenciado al día de hoy esta prueba, se pide en aras de celeridad procesal por se la única prueba pendiente por recibirse para cerrar la instrucción, se comisione al Actuario para que notifique y reciba la prueba confesional para hechos propios ofrecida por la parte actora a cargo del C. por oficio, ..."

En efecto y ante el retraso procesal, la parte actora se desistió de la prueba confesional para hechos propios a cargo del Director General del Instituto Mexicano del Petróleo, tomando en consideración que con los documentos que exhibió en juicio quedo demostrado que reunió todos y cada uno de los requisitos a efecto de obtener su pensión vitalicia.

Cabe hacer la aclaración que a raíz de este caso, se tomó la decisión de desistirse de la prueba confesional para hechos propios del Director General del Instituto Mexicano del Petróleo, toda vez que en la práctica y en

asuntos similares se tiene la experiencia de que transcurre mucho tiempo para que esta prueba pueda ser desahogada en los términos en que fue admitida por la Junta, ya que por la excesivas cargas de trabajo y de acuerdo a la agenda del Actuario, transcurren días y días para que éste pueda trasladarse al domicilio del absolvente a efecto de notificarle que deberá de contestar el interrogatorio que previamente fue calificado y enviado por oficio.

Con independencia de lo anterior, la decisión de la Autoridad de recibir una prueba confesional o confesional para hechos propios del patrón o de la persona que por sus funciones ejerza actos de dirección, vía OFICIO, no sólo vulnera como ya vimos el artículo 685 de la Ley Federal que establece que los procesos laborales deberán ser ágiles es decir, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje tiene obligación de impartir justicia en forma pronta y expedita, situación que con esta modalidad no se cumple.

En abundamiento, también consideramos que esa determinación pragmática que adoptan los Tribunales de Trabajo es violatorio de los artículos 685 y 787 de la Ley Federal del Trabajo, así como los principios de seguridad, certeza e inmediatez jurídica.

En efecto, en la forma admitida por la autoridad se deja en estado de indefensión a la parte actora, ya que rompe el principio de inmediatez procesal, No existe certeza jurídica respecto que se el absolvente indicado, la misma persona que deba absolver las posiciones y seguridad jurídica ya que el actor no participa en la encomienda procesal, Por último la pregunta obvia sería ¿Cuál es la trascendencia del artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo que regula la prueba Confesional para hechos propios?

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

CAPÍTULO 5

PROPUESTA DE INICIATIVA DE REFORMA AL ARTICULO 813, FRACCIÓN IV Y ADICIONAR UN ARTICULO 787 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

5.1 Justificación.

Ahora bien, la confesión producida éticamente es la forma de manifestación probatoria más perfecta y necesaria del proceso, debe ser concebida como pieza probatoria de valor insustituible en la realidad procesal.

Históricamente, la confesión ha tenido una importancia extraordinaria, hasta el punto de que ha sido considerada como “la reina de las pruebas”. En la actualidad, la doctrina más autorizada afirma la necesidad de articularla como un testimonio de parte, privándola de su tradicional afecto vinculatorio y quedando sujeta, por lo tanto, a libre apreciación judicial, en todo caso.

La historia del Derecho Procesal también ha considerado a la confesión como la reina de las pruebas. A tal grado se sostuvo la eficacia atribuida a esta expresión de probar que, en el antiguo procedimiento inquisitivo operante en materia penal, se llegó a justificar y autorizar su extracción por medio de la violencia física, es decir a través del tormento.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Suprema Corte, “por confesión debe entenderse el reconocimiento que una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra, y dicha prueba sólo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace”¹

¹ Apéndice de Jurisprudencia de 1917 al 1965 del Semanario Judicial de la Federación, Quinta Parte. Cuarta Sala, p.36

El sujeto de la confesión debe tener capacidad de parte, capacidad procesal y legitimación.

El proceso laboral es un conjunto de reglas dadas para normar al sistema de demostración e investigación establecido para verificar e indagar los hechos materia de la litis. A partir del conocimiento del litigio, todo el proceso laboral se constituye en el método de averiguación que encuentra su basamento en la prueba y en los medios legalmente aportados para probar.

Para la investigación de los hechos del proceso se recurre a las cosas y a las personas; respecto a éstas, se considera a las partes como las fuentes de información más importantes por la circunstancia de ser no sólo los protagonistas del litigio, sino los más interesados en el asunto. Desde este punto de vista, se tiene a los confesantes como órganos de prueba, en tanto que puede aportar, con sus declaraciones, elementos de convicción para dar a conocer los hechos de la causa.

En relación al procedimiento laboral, diremos que el ofrecimiento es uno de los actos procesales más importantes del procedimiento probatorio, por lo mismo de que permite incorporar al debate la petición formal que hace una de las partes para que se cite a su contraria a declarar sobre los hechos litigiosos; la admisión es la etapa en que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan legalmente la confesional; finalmente el desahogo es la expedición de la prueba ante el órgano jurisdiccional.

En el proceso laboral, la confesión mantiene caracteres propios de validez; ante todo, se debe tomar en cuenta que por la miseria y grados de atraso cultural de los trabajadores, éstos resultan presa fácil para los abogados patronales que les articulen posiciones de las que, por estas razones, se obtienen confesiones que no llevan en sí el pleno conocimiento y conciencia de los absolventes por no haber comprendido a ciencia cierta lo que contestaron dado

que al contestar, por la ley, se encuentran sin la explicación de sus propios abogados, pues en la audiencia no pueden ser asistidos por éstos.

Por otra parte, resulta que debido al sistema procedimental en las audiencias de ofrecimiento y desahogo de las pruebas, los patrones con mayor preparación se apersonan a confesar perfectamente aleccionados para ello, y así, es de pensarse, pues, que en la fría práctica, dicha prueba, ciertamente, no es la más idónea para llevar la verdad.

En efecto, con este trabajo de tesis proponemos que la Ley Federal del Trabajo sea reformada y adicionada en dos de sus artículos, la reforma consiste que en su artículo 813 fracción IV, que habla de la prueba testimonial se sustituya la palabra "Alto Funcionario" por la de "Servidor Público" ya que de lo contrario dicho término resulta obsoleto ya que nuestra Carta Magna en su artículo 108, emplea el concepto de servidor público y determina a que personas se les consideran servidores públicos y que para mayor abundamiento se transcribe:

"ARTICULO 108. Para los efectos de las responsabilidades a que alude este Título se reputarán como servidores públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral,..."

Por otra parte, el artículo 110 del ordenamiento en cita consagra las bases del juicio político, sin embargo de manera mas precisa también determina a que personas se les consideran servidores públicos y que a la letra dice:

“ARTÍCULO 110. Podrán ser sujetos de juicio político los senadores y diputados al Congreso de la Unión, los Ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los Consejeros de la Judicatura Federal los Secretarios de Despacho, los Jefes de Departamento Administrativo, los Diputados a la Asamblea del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el Procurador General de la República, el Procurador General de Justicia del Distrito Federal, los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, los Magistrados y Jueces del Fuero Común del Distrito Federal, los Consejeros de la Judicatura del Distrito Federal, el Consejero Presidente, los Consejeros Electorales, y el Secretario Ejecutivo del Instituto Federal Electoral, los Magistrados del Tribunal Electoral, los Directores Generales y sus equivalentes de los organismos descentralizados, empresas de participación estatal mayoritaria, sociedades y asociaciones asimiladas a éstas y fideicomisos públicos...”

Por lo tanto, es necesario que la Ley Federal del Trabajo sea reformada, puesto que no es posible que se siga utilizando un termino obsoleto cuando nuestra Norma Jurídica Fundamental emplea el de Servidor Público y no solamente eso sino que determina a que personas se les considera como tales, asimismo la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, tiene

por objeto reglamentar el Título Cuarto Constitucional denominado de las Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Por lo que se concluye que, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal de Responsabilidades de Servidores Públicos en ninguna de sus partes se desprende que se utilice el concepto de Alto Funcionario.

Ahora bien, se propone adicionar un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se regule la recepción de la prueba confesional para hechos propios cuando a criterio de la Junta considere que el absolvente es "Alto Funcionario", es decir se establezcan los lineamiento a seguir para su recepción con apego a la Ley Federal del Trabajo, ya que como se encuentra regulada no hay artículo expreso que nos señale como debe de ser recibida dicha probanza.

Razón por la cual consideramos que es de vital importancia que sea reformada y adicionada la Ley Laboral en ese sentido, ya que de lo contrario se esta violando los principios de Seguridad y Certeza Jurídica, al aplicar por analogía el artículo 813 fracción IV, al momento de recibir la prueba confesional para hechos propios en el caso de que el absolvente sea considerado un Alto Funcionario, primeramente no es un artículo que le sea aplicable ya que no se está hablando de una testimonial sino de una confesional para hechos propios y dicha figura jurídica se encuentra regulada en su artículo 787 y en segundo lugar porque el concepto utilizado en dicho precepto como ya se dijo es obsoleto ya que no tiene congruencia con lo establecido en nuestra Carta Fundamental y ni con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, al no reconocer actualmente a los servidores públicos como "Altos Funcionarios".

5.2. Propuesta de Decreto que reforma el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Anteriormente de manera genérica se explicó los motivos por los cuales consideramos procedente reformar el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo y por ser este el punto que le corresponde para su estudio nuevamente decimos que es incorrecto que la Junta lo aplique por analogía al momento de tener por admitida la prueba confesional para hechos propios, porque en términos de los artículos 14 y 16 Constitucionales tiene que motivar y fundamentar su decisión la que debe ir acorde con los elementos de prueba aportados por la parte que objeta esa situación para que a su criterio considere que el absolvente es un "Alto Funcionario", (concepto totalmente anticuado) esto es así, admite el desahogo de la prueba confesional para hechos propios por oficio, requiriéndole al actor para que en un término de tres días a partir de su aceptación exhiba pliego de posiciones en sobre cerrado, apercibiéndola para el caso de no hacerlo se le decretara la deserción de dicha probanza.

No es correcto que se aplique un artículo que establezca los lineamientos a seguir para el desahogo de la prueba testimonial, ya que derivado de la reforma procesal de 1980 la Ley Laboral, innovó una forma de recibir la prueba confesional, pero ahora con cargo a aquellas personas que se encuentren por sus funciones vinculadas con el patrón, por lo tanto existe artículo expreso como lo es el artículo 787 de la Ley Laboral y establece lo siguiente:

"Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración,cuando los hechos que dieron origen al conflicto le sean propios , y se les haya atribuido en la

demanda o contestación, o bien por razones de sus funciones les deban ser conocidos.

Pues bien, de lo que dispone tal norma jurídica es fácil entender que para que pueda citarse a alguna persona a absolver posiciones y que su dicho pueda vincular a la patronal, simplemente haya intervenido en los hechos que dieron origen al conflicto; o que por razones de sus funciones les deban ser conocidos; o que los absolventes ejerzan alguno de los cargos que tal precepto enuncia.

De ahí que el artículo 11 de la Ley Laboral, al cual debe relacionarse el 787, prevé que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección, administración en la empresa o establecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

En estas relacionadas circunstancias, es incorrecto que la Junta admita el desahogo de la prueba Confesional para Hechos Propios en tratándose de "Altos Funcionarios" por medio de oficio, aplicando por analogía el artículo 813, fracción IV de la ley Laboral, puesto que existe norma jurídica expresa para la recepción de tal prueba.

Al efecto, la prueba confesional como sabemos es de naturaleza jurídica diversa a la prueba testimonial, recordemos que todo testimonio debe provenir de un tercero nunca de una parte dentro del juicio, porque en tal caso, estaríamos en presencia de una prueba confesional y no ante una prueba testimonial.

Así mismo el testimonio deberá versar sobre hechos simples y llanos, los cuales le consten o los haya visto quien declara, y que el mismo no trate de justificar el porqué de los hechos mismos o la consideración que los

mismos hagan, por ser esto último una función que les corresponde a los peritos más que a un testigo; circunstancia que en nuestro país así lo ha considerado la Suprema Corte de Justicia a través de la resolución dictada en el Amparo 7681/64, al resolver: "Testigos, opiniones de los. No están obligados a emitir juicios sólo a conocer los que percibieron por medio de los sentidos"

De lo expuesto, se puede complementar con el siguiente criterio jurisprudencial.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XV, Enero de 1995

Tesis: XVII.2o. 14 A

Página: 287

PRUEBA CONFESIONAL OFRECIDA COMO TAL Y ADMITIDA COMO TESTIMONIAL. INDEBIDO PROCEDER DEL TRIBUNAL UNITARIO AGRARIO. Dada la naturaleza jurídica de las pruebas confesional y testimonial, pues la primera versa sobre hechos propios, lo que la distingue de la segunda; el Tribunal Unitario Agrario procedió indebidamente al admitir como testimonial la prueba confesional ofrecida por una de las partes; sin que tal proceder lo justifique el hecho de que alguna de las preguntas relativas a dicha probanza son propias de prueba testimonial, ya que, por los motivos anotados y, consecuentemente, al no poder reunirse en una misma persona el doble carácter de testigo y para absolver posiciones, debió rechazar aquellas preguntas que no fueran propias de la prueba confesional, pero no cambiar ésta, teniendo por ofrecida la testimonial, con lo cual se actualiza la hipótesis jurídica prevista por el artículo 159, fracción III, de la Ley de Amparo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 1/94. Encarnación Rodríguez Ruiz. 17 de marzo de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Manuel Campuzano Medina. Secretario: David Fernando Rodríguez Pateén.

La intención de haber transcrito la anterior tesis jurisprudencial, fue con el ánimo de hacer una distinción entre la prueba confesional y la testimonial.

Esto es así, la prueba confesional son los hechos controvertidos y no declarados, es decir, va dirigido a obtener la aceptación (confesión), de la parte que absuelve posiciones; en cambio el fin, pretende lograr la convicción en el ánimo del órgano jurisdiccional, para que este, en el momento procesal oportuno conceda un laudo favorable a nuestros intereses.

En una controversia judicial entre iguales, resulta justo que quién afirma está obligado a probar, pero entre desiguales ésta obligación debe cumplirse en beneficio de la parte débil, de ahí que la Junta está obligada, antes que nada a investigar la verdad y no ceñirse rigurosamente a la consideración de las pruebas establecidas en la Ley y aportadas por las partes en el juicio.

El Derecho Procesal del Trabajo reconoce todos los medios de prueba admisibles, además de que el Tribunal queda constituido en participante activo de la controversia en función de la verdad. Para ello la Junta puede disponer, sin necesidad de instancia de parte, la práctica de todas las pruebas y diligencias necesarias para esclarecer la verdad.

Si bien es cierto que en un principio la confesional puede decidir una controversia y ser bastante para resolverla, haciendo inútil el estudio de otras pruebas, esto sólo es admisible cuando la confesión es expresa, clara y perfectamente referida a los términos de la controversia, de manera que sin lugar a dudas implique el reconocimiento de la acción o de la excepción en su caso.

En este orden de ideas y si la autoridad insiste en la aplicación analógica, es que se proponer reformar el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido actualizado de que se elimine el termino "alto funcionario público" por la de "Servidor Público" y defina de acuerdo al catálogo de puestos quien se puede considerar "Alto Servidor Público".

Para quedar como sigue:

"Artículo 813. La parte que ofrezca prueba confesional deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I...

II...

III...

IV Cuando el testigo sea **Servidor Público**, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable."

Por último, consideramos que es mas apropiado hablar de un servidor público y así saber que personas son consideradas servidores públicos, con la simplemente lectura que se haga al artículo 108 Constitucional, que de un Alto Funcionario ya que en ningún libro o ley nos define con exactitud que es un Alto Funcionario, (al menos no con tal concepto), además de que con tal reforma estaríamos actualizados en terminología, en consecuencia de ello evitaríamos que sea aplicado el artículo 813, fracción IV por analogía, cuando se este ofreciendo una prueba confesional y no una testimonial.

Sin embargo, y para el supuesto caso de que no sea apropiada la reforma sugerida en este trabajo de tesis al artículo en comento, en nuestro siguiente punto sugerimos que se adicione un artículo 787 bis, a efecto de que en

el apartado bis se determine a partir de que nivel se considera un Alto Funcionario y los lineamientos a seguir para su desahogo.

5.3.Propuesta de Decreto que Adiciona un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo

En efecto, consideramos una situación de desventaja cuando se litiga en contra de Organismos Públicos Descentralizados o Desconcentrados de la Administración Pública Federal ya sea Petróleos Mexicanos, Instituto Mexicano del Petróleo, Instituto de Seguridad Social para los Trabajadores del Estado, Luz y Fuerza del Centro, entre otros, por que de facto se les considera aún en la actualidad como "Altos Funcionarios".

Por lo tanto, en la práctica profesional al momento de ofrecer la prueba confesional específicamente con cargo a un Director General de cualquiera de los Organismos Públicos Descentralizados o Desconcentrados como lo vimos en el caso particular del Instituto Mexicano del Petróleo, la Junta ordena su desahogo a través de oficio por considerarlo Alto Funcionario público, enviándole el pliego de posiciones por conducto del Actuario, para que el absolvente de la prueba lo conteste dentro el término de cinco días, en la comodidad de su oficina, y envíen las respuestas, en estas circunstancias no se trata de una audiencia, ni de una diligencia ya que el absolvente en forma individual realiza el acto.

En este caso se pierde la esencia de la probanza, no hay seguridad ni para el Tribunal ni para el actor que el absolvente para hechos propios sea quien efectivamente absuelva, dado que suele ser un tercero (Jurídico o abogado) quien desahoga dicha prueba de acuerdo al interés procesal y no a la realidad histórica de los hechos, en consecuencia de ello el absolvente para hechos propios lo único que hace es firmarla.

Se rompe el Principio de inmediatez en el procedimiento laboral ya que no comparece el absolvente para hechos propios ante la presencia de la Junta y el actor no puede intervenir en el acto, esto es así el juzgador debe encontrarse presente en todas las diligencias que se realicen dentro de un expediente, conocer de muy de cerca a las partes, examinarlas, analizar los documentos que le son presentados, estudiar objetos, lugares, con el fin de poder constatar los hechos directos para crear su propia opinión, y de esta manera el resultado de las diligencias sea más certero y cumpla con su fin, teniendo la seguridad el juzgador de haber analizado en conciencia todos los momentos procesales y en consecuencia poder emitir una resolución congruente a lo demostrado por las partes.

Se entiende también que el principio de inmediatez consiste: "en que las partes se comunican directamente entre sí y con el juez que debe proveer y dirigir el debate personalmente, quien se comunica con las partes y con las demás personas que intervienen en el proceso"²

De igual forma se rompe con el principio de concentración ya que el desahogo de la prueba confesional por oficio retrasa el proceso por los plazos que se confieren, recordemos que este principio tiene por objeto la simplificación del procedimiento laboral en algunas etapas, en beneficio de las partes, logrando así la prontitud en la resolución y una justicia casi inmediata.

El principio de celeridad "Trata de sustanciar el proceso sin dilaciones evitando trámites y suprimiendo los no sustanciales estableciendo límites para la realización de los actos procesales por parte de los litigantes, del juez y de los auxiliares de la justicia y penalidades para el caso de omisión, tal principio parte de la premisa que la justicia tardía o lenta no es justicia."³

² REINMUNDIN, Ricardo, "Enciclopedia Jurídica OMEBA", Tomo XV, Impo- Insa, editorial BRISKILL SA, Buenos Aires, 1998, p. 888

³ Ibidem, p.888

Por lo que, en la práctica resulta realmente ocioso presentar dicha prueba, ya que como se ha mencionado con anterioridad la esencia de la misma es que contesten hechos propios y la espontaneidad con la que pueda responder personalmente en la audiencia.

En consecuencia de ello, considero importante que se adicione un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo, con el fin de que para el caso de que la Junta a su criterio, y sin que medie norma jurídica, determine que el absolvente es un Alto Funcionario, se sugiere que el desahogo de la prueba confesional para hechos propios por medio de oficio se lleve a cabo de la siguiente manera:

Una vez que sean ofrecidas las pruebas por las partes, entre estas la prueba confesional para hechos propios ofrecida por el actor, la Junta dictará acuerdo mediante el cual tendrá por recibida la prueba, y ordenará su desahogo por oficio, requiriéndole al actor para que en un término de tres días exhiba pliego de posiciones por escrito y en sobre cerrado, apercibiéndolo que de no hacerlo se le decretará la deserción de su probanza, en el mismo acuerdo ordenará al C. Actuario adscrito notifique personalmente al absolvente para hechos propios el acuerdo dictado y le haga de su conocimiento la práctica de una diligencia que se llevará a cabo en el lugar de su trabajo y en ese entendido espere al Secretario de Acuerdos y a la parte actora el día y hora señalado, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se le tendrá por confeso de las posiciones que le formulen y que previamente fueron calificadas de legales.

Para la realización del desahogo de la prueba en cuestión, la Junta habilitará a un Secretario de Acuerdos a efecto de que se traslade al lugar de trabajo del absolvente y lleve a cabo la diligencia levantando acta respectiva en presencia de las partes, el día y hora señalados para tal efecto, asimismo

autorizará a la parte actora para que este presente en el momento de la diligencia y pueda intervenir en ella.

Es así pues como se propone adicionar un artículo 787 bis a efecto de que se determine por una parte a partir de que nivel es considerado Alto Funcionario en congruencia con lo previsto en el artículo 108 Constitucional y por la otra poder determinar los lineamientos a seguir para el desahogo de la prueba confesional, pero ahora con cargo a aquellas personas que se encuentren por sus funciones vinculadas con el patrón, para quedar como sigue:

“ARTICULO 787 bis. Para los efectos de esta Ley se entenderán como Altos Funcionarios públicos a los representantes de elección popular, a los miembros del Poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal o en el Distrito Federal, así como a los servidores del Instituto Federal Electoral,…”

Para el desahogo de esta prueba confesional específicamente se observarán las normas siguientes:

1.- La Junta dictará acuerdo mediante el cual tendrá por recibida la prueba, y ordenará su desahogo por oficio:

2.- Le requerirá al actor para que en un término de tres días exhiba pliego de posiciones en sobre cerrado

3.- Habilitará a un Secretario de Acuerdos a efecto de que se traslade al lugar de trabajo del absolvente y lleve a cabo la diligencia ordenada.

4.- Levantará acta respectiva en presencia de las partes

5.- Señalará día y hora para la práctica de la diligencia.

6.- Autorizará a la parte actora para que este presente en el momento de la diligencia y pueda intervenir en ella.

7.- La Junta ordenará al C. Actuario adscrito notifique personalmente al absolvente para hechos propios el acuerdo dictado y le haga de su conocimiento la práctica de una diligencia que se llevará a cabo en el lugar de su trabajo y en ese entendido espere al Secretario de Acuerdos y a la parte actora el día y hora señalado, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se le tendrá por confeso de las posiciones que le formulen y que previamente fueron calificadas de legales.

Llevado así el desahogo de la prueba confesional se tendrá una mayor relevancia de dicha probanza, toda vez que el absolvente no sería

asesorado por abogados, evitando con ello que sea aleccionado, muchas veces lo único que ocasiona es confusión en el proceso, retrasos y pérdida de tiempo en general.

De esa manera, la parte actora tendrá la certeza jurídica de que el pliego de posiciones que le fue formulado es contestado por la persona para la que fue dirigido, asimismo no se violan los principios jurídicos que se encuentran regulados en el artículo 685 de la Ley Laboral que a la letra dice:

"Artículo 685. 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 necesarios para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley"

La prueba confesional es la que determina el lineamiento procesal, porque ésta debe 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 sus sentidos.

Sin embargo, en la práctica la prueba confesional 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.

En consecuencia como se observó, 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 importancia de justicia al caso concreto.

Es tal la importancia de la prueba porque 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, consecuentemente la forma de manifestación probatoria más precisa o perfecta en el proceso tomándolo desde el punto de vista sano y puro.

Estimamos a la prueba confesional como la más importante, porque 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.

Es importante señalar 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, consideramos que 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.

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 también, 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 razón de sus funciones le deben ser conocidos, según lo establecido por el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El Derecho Procesal del Trabajo es una ciencia jurídica autónoma que tienen 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 del juicio.

TERCERA.- La prueba en su acepción 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 facultada 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 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 período probatorio un derecho y en ningún momento se encuentra limitado.

QUINTA.- 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 exceptuado 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.

SEXTA.- 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 de contar con los documentos y demás elementos necesarios para comprobar la realidad de los mismos.

SÉPTIMA.- La Prueba Confesional es considerada desde su origen el medio más puro y directo para conocer la verdad, nace del diálogo, posiciones, preguntas directas, hechos propios y respuestas entre las partes. Es la más eficaz para aportar al juzgador los elementos y conocer la verdad real. Es pura porque cada uno podrá interrogar libremente a su contra parte en presencia del órgano jurisdiccional con las condiciones de formalidad establecida en la Ley.

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

NOVENA.- Con motivo de las reformas que sufrió la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, se eliminó la terminología Funcionario Público por la de Servidor Público, por lo que consideramos que se debe adecuar a un concepto moderno la terminología utilizada en el artículo 813, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA.- Por otro lado, en armonía a los principios de seguridad y certeza jurídica se propone regular correctamente la recepción de la prueba confesional o confesional de hechos propios tratándose de personas físicas a quien por sus funciones les conste los hechos litigiosos o que estén íntimamente vinculados con el trabajador.

DÉCIMA PRIMERA.- Estimamos que aún cuando no se vulneran las garantías del trabajador actor al encontrarse garantizados sus derechos laborales, la aplicación analógica en la que se basa la Autoridad laboral para la recepción de esta prueba, consideramos, que un mero sentido dogmático si se violan las normas esenciales del procedimiento, así como los principios que se consignan en el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- Se propone adiciona un artículo 787 bis de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que se indique el procedimiento al que debe ajustarse la recepción de la prueba confesional o confesional de hechos propios cuando la Autoridad considera que se trata de un “Alto Funcionario” de la Administración Pública, en congruencia con los principios de inmediatez procesal y sencillez a que se refiere el artículo 685 de la Ley en cita y respetando la garantía de legalidad, seguridad y certeza jurídica en términos de los artículos 14 y 16 de nuestra Carta Magna.

DÉCIMA TERCERA.- Una vez que se haya determinado y clarificado que es “Alto Funcionario” y si la Autoridad insiste en recepcionar la prueba confesional o confesional de hechos propios por oficio, se propone se comisione al C. Actuario para que notifique al absolvente que en determinada fecha se recibirá en su domicilio, a través del Secretario de Acuerdo que se habilite, la recepción de esta prueba.

DÉCIMA CUARTA.- Con el objeto de cumplir con el principio de inmediatez procesal, así como el de seguridad y certeza jurídica, se propone que la parte actora en la fecha y hora determinada se asocie con el Secretario de Acuerdos que haya sido habilitado a efecto de que se constituyan en el domicilio del absolvente, y en el supuesto de que el absolvente no haya esperado al Secretario de Acuerdos se le deberá de hacer efectivo el apercibimiento en el sentido de tenerlo por fictamente confeso de las posiciones que fueron calificadas de legales.

Con esta propuesta consideramos que se respetan las normas esenciales del procedimiento, en especial los principios procesales consignados en el artículo 685 de la Ley Laboral.

DÉCIMA QUINTA.- Por último, conforme a la práctica actual el trabajador actor se encuentra en franco estado de inseguridad jurídica, puesto que no sabe si el absolvente en lo personal sea quien rinde su confesión judicial sin asesores o bien, en el caso extremo que sean los propios asesores los que contesten el pliego de posiciones y el absolvente solo lo firme, hechos que tampoco la Autoridad laboral puede constatar con esta práctica, lo que constituye evidentemente una violación a la garantía de seguridad jurídica.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARELLANO GARCÍA, Carlos, "Teoría General del Proceso", Porrúa, México 2004.
2. ARRELANO, GARCÍA Carlos, "Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, 2003.
3. BECERRA BAUTISTA, José, "El Proceso Civil en México", Edit. Porrúa, México, 2003.
4. BOREL NAVARRO, Miguel, "Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo", editorial Pac, México, 1997.
5. CABANELLAS, Guillermo, "Compendio de Derecho Laboral", Tomo II., ed. Libreros, Edit. Heliasta, Buenos Aires, 2001.
6. CARNELUTTI, Francisco, "LA PRUEBA CIVIL", Buenos Aires, Ed. Uthea, 1959.
7. CASIMIRO, A. Varela "Valoración de la Prueba", ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires, 1999.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "40 Lecciones de Derecho Laboral", 3ª reimp., Edit. Trillas, S.A., México, 2004.
9. CLIMENT BELTRÁN, Juan B., "Elementos del Derecho Procesal del Trabajo", 24 ed., esfinge, México, 1989.
10. CORDOVA ROMERO, Francisco, "Derecho Procesal del Trabajo Práctica Laboral Forence", Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 2003.
11. DE BUEN L., Néstor, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2004.
12. DE PINA, Rafael, CASTILLO LARRAÑAGA, José, "Instituciones de Derecho Procesal Civil", 10ª. edición, Porrúa, México, 2003.
13. HERNANDO DEVIS, Echandía, "Diversas Teorías sobre el Fin de la Prueba Judicial", Breve Antología Procesal. Ignacio Medina Lima. 1ª.ed. UNAM, México, 1973.
14. MATEOS ALARCÓN, Manuel, "Estudios sobre las pruebas en materia civil, mercantil y federal", Lito Impresiones Macabsa, México, 1991.

15. REINMUNDIN, Ricardo, "Enciclopedia Jurídica OMEBA", Tomo III, Clau-Cons, editorial BRISKILL SA, Buenos Aires, 1998.
16. REINMUNDIN, Ricardo, "Enciclopedia Jurídica OMEBA", Tomo XV, Impo-Insa, editorial BRISKILL SA, Buenos Aires, 1998.
17. TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES, Hugo, "Derecho Procesal del Trabajo", 3° ed., Trillas, México, 1989.
18. TENOPALA MENDIZÁBAL, Sergio, "Derecho Procesal del Trabajo", Editorial Porrúa, México, 2003

OTRAS FUENTES

CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", T. VI, revisada y actualizada por Luis ALCALÁ, y Zamora y Castilla, ed. 26, ed. Heliasta, Argentina, 1998.

DE PINA, Rafael, "Diccionario de Derecho", Edit., Porrúa, México, 2004.

DE SANTO, Víctor, "Diccionario de Derecho Procesal", Editorial Universidad, Buenos Aires, 1991.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. "Diccionario Jurídico Mexicano", Tomo IV, P-Z, 11ª ed., Edit. Porrúa, S.A., México, 2004.

PALLARES, Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Editorial Porrúa, México, 2003.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D., "Diccionario Jurídico", Claridad, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. "Legislación Federal del Trabajo Burocrático", 41ª ed., Edit. Porrúa, S.A, México, 2004

RODRÍGUEZ JOFRÉ, "Comentarios al Código de Procedimientos Civil de la capital", , "MANUAL", T III, 1997.

Seminario Judicial de la Federación, 5ª época, Tomo XXXIX.

Seminario Judicial de la Federación, 5° época, Cuarta Parte. Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1965.

DESARROLLO JURÍDICO PROFESIONAL DE DERECHOS RESERVADOS
COPYRIGHT 2000, Diccionario jurídico 2003, derechos reservados, DJ2K-1475,
Disco Compacto.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, **Jurisprudencia y Tesis Aisladas**
1917-199, CD. Ius9, Coordinación General de Compilación y Sistematización de
Tesis, Derechos Reservados Copyright, SEP-INDAUTOR 03-1999-081013220500-
01.

LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2004.
- Ley Federal del Trabajo. México, D.F., Sista, S.A. de C. V., 2003.
- Código Civil para el Distrito Federal, 68ª edición, México, D.F., Porrúa, 2004.
- Código Civil para el Estado de México, México, D.F., editorial Sista, 2004.
- Código Penal para el Distrito Federal en materia de fuero Común y para todo la República en materia de fuero Federal, 2da. edición, México, D.F., Ediciones Fiscales Isef, 2004.
- Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 7ª edición, México, D.F., Greca editores, 2004.
- Código de Procedimientos Civiles para el Estado de México, México, D.F., editorial Sista, 2004.
- Código de Procedimientos Penales para el Estado de México, México, D.F., editorial Sista, 2004.