



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



“FACULTAD DE DERECHO”

“EL INTERROGATORIO DE LA PRUEBA  
CONFESIONAL EN MATERIA DE TRABAJO”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A  
YAZMÍN LÓPEZ VICTORIA

ASESOR: MAESTRO ENRIQUE LARIOS DIAZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

A MIS PADRES.

CONCEPCIÓN VICTORIA CASTELLANOS y  
C.P. ABELARDO LÓPEZ LÓPEZ.

Por creer en mí, por su apoyo incondicional,  
por su amor, por enseñarme querer a la vida,  
sobre todo por brindarme una oportunidad y por  
su confianza para la cual no existen palabras.

*“Cuando nací mis padres eran seres que  
aparecían para aplaudir mis logros.  
Cuando me iba haciendo mayor, eran una  
figura que me enseñaba la diferencia entre el  
mal y el bien. Durante mi adolescencia eran la  
autoridad que me ponía límites a mis deseos.  
Ahora que soy adulta, son los mejores  
consejeros y amigos que tengo.”*

A MI HERMANA IVONNE Y OSWALDO.

Por su infinito cariño y amor, y darme apoyo cuando más  
lo necesitaba, porque son parte importante en mi vida.

*“Hoy quiero darles las gracias por permitirme estos años  
compartir lo que nos ha regalado la vida y haber caminado  
conmigo en aventuras y aprendizaje pues todo se junto  
para formarnos como somos, con nuestras virtudes y  
defectos, pero siempre seres humanos de bien como  
nuestros padres nos enseñaron.”*

A MI FAMILIA Y AMIGOS.

Gracias por compartir su cariño, su amistad, sueños y esperanzas.

*“Para todas las personas que son parte importante de mi vida, que tienen una sonrisa y nunca me han negado su amistad. También gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma me dieron su apoyo y contribuyeron para que pudiera concretar esta meta.”*

AL MAESTRO ENRIQUE LARIOS.

Por darme la oportunidad de enriquecerme con sus conocimientos, sobretodo por brindarme su amistad y por guiarme en el desarrollo del presente trabajo.

*“Gracias por las enseñanzas y por forjarme el valor de la vida del aprendizaje, por instruirme el amor hacia esta materia y por lo que uno desea y a lo que uno se propone. Por confiar en mí, por tenerme la paciencia necesaria, gracias por apoyarme incondicionalmente.”*

***Doy gracias a la Vida por darme la oportunidad de vivir.  
Por el libre albedrío para conducir mi vida, en donde mi destino me ha  
demostrado que siempre hay sorpresas gratas por las cuales vale la  
pena luchar.***

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

# I N D I C E

## EL INTERROGATORIO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA DE TRABAJO.

### INTRODUCCIÓN.

#### CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES.

1.1 Derecho Procesal del Trabajo.-----	4
1.2 Junta de Conciliación y Arbitraje.-----	7
1.3 Trabajador.-----	11
1.4 Patrón.-----	13
1.5 Prueba.-----	17
1.6 Absolvente.-----	20
1.7 Articulante.-----	21
1.8 Prueba Confesional.-----	22
1.9 Interrogatorio Libre. -----	25

#### CAPÍTULO II ANTECEDENTES.

2.1 Constitución de 1917.-----	29
2.2 Artículo 123 constitucional.-----	33

2.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.-----	37
2.4 Apartado "A". -----	39
2.5 Ley Federal del Trabajo de 1970.-----	42
2.6 Reforma Procesal de 1980. -----	45

**CAPÍTULO III**  
**PROCESO LABORAL.**

3.1 Principios Procesales.-----	46
3.2 Clasificación de los Conflictos.-----	58
3.2.1 Obrero- Patronal.-----	60
3.2.2 Obrero-Sindical. -----	61
3.2.3 Colectivo de Naturaleza Económica.-----	62
3.2.4 Colectivo de Naturaleza Jurídica.-----	64
3.2.5 Inter-Obrero. -----	66
3.2.6 Inter-Sindical. -----	67
3.3 Tipos de Procesos.	
3.3.1 Procedimiento Ordinario.-----	68
3.3.2 Procedimiento Especial.-----	70
3.3.3 Procedimiento de Huelga.-----	72
3.3.4 Colectivo de Naturaleza Económica.-----	78
3.3.5 Paraprocesal.-----	81
3.4 Proceso Ordinario.	
3.4.1 Marco legal.-----	85
3.4.2 Las partes.-----	85
3.4.3 Etapas del procedimiento. -----	86
3.5 Sistema de Valoración de las Pruebas.-----	92
3.6 Prueba Confesional.	
3.6.1 Objetivo.-----	96

3.6.2 Clases de la Prueba Confesional.-----	97
3.6.3 Ofrecimiento de la Prueba Confesional.-----	100
3.6.4 Desahogo de la Prueba Confesional.-----	103
3.6.5 Desechamiento de la Prueba Confesional.-----	105

**CAPÍTULO IV**  
**EL INTERROGATORIO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA DE TRABAJO.**

4.1 Marco legal.-----	108
4.2 Características del Interrogatorio Libre.-----	109
4.3 Interrogatorio Libre y Prueba Confesional. Diferencias.-----	110
4.4 Ofrecimiento del Interrogatorio Libre.-----	113
4.5 Desahogo del Interrogatorio Libre.-----	115
4.6 Desechamiento del Interrogatorio Libre.-----	117
<b>CONCLUSIONES.-----</b>	<b>122</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.-----</b>	<b>126</b>

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo tiene como finalidad desarrollar y establecer que el interrogatorio es una prueba distinta de la prueba confesional, toda vez que las partes en un juicio tienen facultad para interrogar libremente y cuya finalidad de la prueba es que la Autoridad Laboral tenga un mejor discernimiento de la verdad de los hechos en controversia y así con la ayuda del interrogatorio libre tener una mejor capacidad para poder resolver el litigio en cuestión.

Así tenemos que para emprender nuestro estudio iniciaremos con los conceptos generales que se manejarán a lo largo de nuestro trabajo; como que es el Derecho Procesal del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, el patrón, el trabajador, la prueba, así como la prueba confesional y el interrogatorio libre.

Posteriormente veremos los antecedentes de nuestro marco legal como lo es la Constitución de 1917, el fundamental Artículo 123, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970, así como las Reformas Procesales de 1980 y sin olvidarnos del Apartado "A".

Para tener una visión clara de nuestro estudio enfocamos un capítulo tres al Proceso Laboral, en donde desarrollamos cuales son los principios procesales que rigen a la materia laboral, la clasificación de los conflictos que se suscitan entre el patrón y el trabajador o entre ellos mismos, también que son muy importantes los tipos de procesos que existen, el sistema de valoración de pruebas y la prueba confesional que es objeto de estudio en el presente trabajo.

Por último en el cuarto capítulo abordamos que el interrogatorio es una prueba distinta de la prueba confesional, toda vez que las partes en un juicio tienen facultad para interrogar libremente, pues las preguntas son referentes al objeto o hechos controvertidos y la finalidad de la prueba es que la Junta conozca

o tenga un mejor conocimiento de la verdad de los hechos en controversia y así obtener una mejor utilidad de la probanza para poder resolver a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia.

Es evidente que el interrogatorio no es una prueba autónoma sino que es accesoria, pero deberíamos tener en consideración que esta podría llegar a tener tal carácter autónomo, porque en la vida diaria vemos claramente que la prueba confesional a perdido el adjetivo de reina de las pruebas, lo anterior podrá ser cuestionado, pero creo que de cualquier forma se encuentra dentro de los manifiestos de Justicia Laboral; porque la prueba en sí misma es fundamental para el desarrollo del juicio, por que las respuestas generadas en el interrogatorio se convierten muchas veces en la prueba primordial del juicio laboral.

Tomando en cuenta el alcance que implica el interrogatorio libre, para la resolución de un laudo que en comparación con la prueba confesional, la cual se limitan a dar respuestas afirmativas o negativas el absolvente, al responder el pliego de posiciones, con la opción o modalidad de poder dar una aclaración de los hechos, si es que el absolvente lo considera necesario.

Ahora bien en el interrogatorio libre los absolventes no solo podrán contestar de manera afirmativa o negativa; si no que es necesario dar una manifestación de lo ocurrido o cuestionado; porque si se negara a responder o que lo hiciera evasivamente, oficiosamente la H. Junta le advierte e inclusive apercibe al absolvente de tenerlo por confeso si persiste con su actitud.

De lo anterior, resulta que si el interrogatorio libre llegará a tener carácter autónomo, habría la necesidad de reformar al Título Catorce denominado Derecho Procesal del Trabajo en el capítulo XII De las Pruebas de la Ley Federal del Trabajo, para que se le dé la categoría de *Prueba Autónoma* y que contenga artículos en donde se encuentren plasmados los requisitos de ofrecimiento y normas de desahogo de la misma.

Se demostrará que el interrogatorio es una prueba distinta de la prueba confesional toda vez que las partes en un juicio tienen facultad para interrogar libremente y cuya finalidad de la prueba es que la Autoridad Laboral tenga un mejor discernimiento de la verdad de los hechos en controversia y así con la ayuda del interrogatorio libre tener una mejor capacidad para poder resolver el litigio en cuestión.

También se desprende de nuestra investigación que la pruebas confesional ha perdido su fuerza como prueba ya que esta solo se limita a negar o afirmar el interrogatorio expuesto por las partes, en cambio con el interrogatorio no solo se debe de contestar con la afirmación o negación, sino dar una explicación cuando lo amerite lo preguntado, porque así se tendría una mayor certeza sobre los hechos materia de la litis, teniendo mayores elementos de convicción para la resolución de las controversias.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS GENERALES

En el presente capítulo desarrollaremos los conceptos que hemos considerado son de importancia para el mejor entendimiento del presente tema, pues si bien la mayoría tenemos nociones de lo que estos significan y es por ello que nos proponemos determinar con mayor precisión lo que debe entenderse en cada uno de los siguientes preceptos.

#### 1.1 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

El Derecho Procesal del Trabajo surge con verdadera autonomía científica, en la necesidad de establecer un derecho adjetivo que fuera acorde a la naturaleza del Derecho Sustantivo que tutela.

El Derecho Procesal Laboral “es la rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto de la aplicación de las normas con motivo, en ocasión o a consecuencia de las relaciones obrero patronales.”<sup>1</sup>

Los tratadistas *Benjamín Blasco Segura* y *Rafael I. Alcázar Carrillo* lo definen como “el conjunto de normas que regulan la función jurisdiccional laboral.”<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ROSS GAMES, FRANCISCO, “DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO”, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1986, p.17

<sup>2</sup> BLASCO SEGURA, BENJAMÍN y ALCÁZAR CARRILLO, RAFAEL L, DERECHO PROCESAL LABORAL. Editorial Libros Pórtico, Zaragoza, 1980, p. 13

El derecho Procesal del Trabajo tiene dos aspectos: la parte orgánica, relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales; y la parte reguladora de las normas jurídicas, o sea la parte normativa que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso.

Para Francisco Ramírez Fonseca es “el conjunto de normas que regulan la actividad del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Conciliación y Arbitraje, tendiente dicha actividad a buscar la conciliación en los conflictos de trabajo, y, de no ser ésta posible, a resolver los conflictos, por vía jurisdiccional o emitiendo el derecho aplicable al caso concreto, siempre dentro de su propia órbita de facultades.”<sup>3</sup>

De la anterior definición estoy de acuerdo que el Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regulan la actividad del Estado y que se realicen por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son competentes para resolver los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo.

Para Armando Porras López, “el Derecho procesal del trabajo, es aquella rama del Derecho que conoce de la actividad jurisdiccional del Estado respecto de las normas que regulan las relaciones laborales desde los puntos de vista económico y jurídico.”<sup>4</sup>

El distinguido jurista Alberto Trueba Urbina, el Derecho Procesal del trabajo es “...el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el entendimiento del orden jurídico y económico en las relaciones obrero – patronales, inter-obreros e inter-patronales.”<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 7ª. Edición. Editorial PAC. México. 1988. Pág. 26

<sup>4</sup> PORRAS LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial. José M. Cajica Jr., S. A., Puebla, Puebla. Pág. 15.

<sup>5</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 1970. Pág. 74.

Arturo Valenzuela, señala que “El Derecho Procesal Objetivo en materia de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad del Estado y de las partes en el proceso, para hacer efectiva la satisfacción de los intereses particulares nacidos en la relación jurídica de trabajo.”<sup>6</sup>

Tenemos que en el libro del maestro Miguel Bermúdez Cisneros, donde precisa que el derecho procesal del trabajo “es una nueva rama de la ciencia jurídica, surgida y estructurada en los últimos años, pero dotada de un vigor que sólo se obtiene de la cuestión social que lo propicia. Su fin es la reglamentación de toda la secuela del proceso, mediante la fijación de la norma jurídica por la que se pueden hacer efectivos los derechos sustantivo consignados en los códigos laborales.”<sup>7</sup>

Dentro de su obra del maestro Bermúdez Cisneros, Stafforini nos dá su concepción acerca del derecho procesal del trabajo: “... consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción, para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas, y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción. Mas la intervención estatal no debe ser rígida sino humana, inspirada en postulados de principio social, ya que el derecho del trabajo reivindica la humanización del derecho en los últimos tiempos. Y en tal virtud, el Derecho Procesal del Trabajo realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.”<sup>8</sup>

Podemos apreciar de lo anterior y que es sobresaliente que se debe de conservar el orden jurídico entre los factores de producción y que la intervención estatal debe de ser humana, para que estos guarden el interés social que los une, también nos percatamos que el Derecho Procesal del trabajo es una rama del Derecho que ha surgido en los últimos años como lo

---

<sup>6</sup> VALENZUELA, Arturo. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial José M. Cajica Jr., S. A. Pág. 180.

<sup>7</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. El derecho Procesal del Trabajo. Tercera Reimpresión, marzo 2005. Editorial TRILAS. México. 2005. Pág. 18.

<sup>8</sup> *Ibidem*. Pág. 19.

señala el maestro Bermúdez Cisneros, en donde su función principal es la de impartir justicia entre los factores de producción, es decir, entre el patrón y el trabajador.

Tomando en consideración y analizando los conceptos citados con anterioridad podemos dar nosotros un concepto de lo que es el Derecho Procesal del Trabajo y tenemos que es el conjunto de normas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado por medio de la juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas tienden a buscar la conciliación de los conflictos de trabajo, es decir, conflictos obrero-patronal.

## **1.2 JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Podemos decir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son aquellas que conocen y resuelven las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo y se encuentra integrada por igual número de representantes; uno de los trabajadores, uno de los patrones y uno del Gobierno.

Es aquel Tribunal de Trabajo que tiene competencia para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadotes y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo actuar como juntas de conciliación y arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario.

Se integrará con un representante del gobierno y con varios de los trabajadores y de los patrones designados. Habrá uno o varios secretarios generales. La Junta funcionará en Pleno o en juntas Especiales, según la

clasificación de las ramas industriales y de las actividades a que se refiere la ley.<sup>9</sup>

Es necesario hacer mención que la Junta se dividen en ámbito Federal y en ámbito Local como se detalla a continuación.

*Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:* Tribunal del Trabajo que conoce los conflictos laborales cuando se trata de ramas industriales, empresas o materias relativas a:

- “Ramas industriales y servicios: textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, metalúrgica y siderúrgica, abarca la explotación de minerales básicos, su beneficio y fundición, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas, y ligas de productos laminados; hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz, incluidas las auto partes mecánicas o eléctricas; química, incluida la farmacéutica y los medicamentos; celulosa y papel; aceites y grasas vegetales; productoras de alimentos, que abarcan exclusivamente la fabricación de los empacados, enlatados o envasados, o que se destinen a ello; elaboradoras de bebidas envasadas o enlatadas, o que se destinen a ello; ferrocarrilera; madera básica, que comprende la producción de aserrado y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; vidriera, sólo la fabricación de vidrio plano, liso labrado, o de envases de vidrio; tabacalera, que comprende el beneficio o la fabricación de productos de tabaco; servicio de banca y crédito.
- Aquéllas administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal; aquellas que actúen

---

<sup>9</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos. Derecho laboral. Volumen 4. Segunda Serie. Editorial OXFORD. México, 2002. pág. 94

en virtud de un contrato o de una concesión federal y las industrias conexas; aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que estén bajo jurisdicción federal, en aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica de la nación.”<sup>10</sup>

De acuerdo al artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo también será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley.

Respecto a las obligaciones de los patrones en materia capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente, que ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con su jurisdicción; lo señala el artículo 527 de la LFT.

Podemos decir que la competencia de las autoridades federales es sumamente amplia para la aplicación de las normas de trabajo, porque no solo se enfoca a la solución de conflictos de una actividad o prestación de servicios, sino que abarca diversas ramas como la textil, eléctrica, minera, tabacalera, así como de todas aquéllas administradas en forma directa o que sean descentralizadas por el gobierno federal, etcétera y las demás que han quedado señaladas anteriormente.

---

<sup>10</sup> Ibidem. Pág. 95.

*Junta Local de Conciliación y Arbitraje:* “Tribunal del Trabajo que funciona en cada entidad federativa. Le corresponde el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten en su jurisdicción y que no sean de la competencia se la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.”<sup>11</sup>

Para el distinguido jurista Narciso Bassols sostuvo que las mencionadas Juntas “son y serán los tribunales mexicanos del trabajo, ya que no había ninguna tendencia doctrinaria importante ni corriente alguna de interés obrero o patronal que pudieran imponer una modificación sustancial en este asunto, con lo cual se quería significar que la nueva jurisprudencia de la Suprema Corte iniciada en 1924 y que había criticado en su primer estudio, no era la mejor solución, pero que había alcanzado la estabilidad necesaria para convertirse en una realidad que nadie tenía empeño en destruir”.<sup>12</sup>

Como conclusiones de su magnífico trabajo Narciso Bassols consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje “eran los tribunales mexicanos del trabajo y, por lo mismo, debían organizarse como tales, de manera que se obligaban a seguir procedimientos judiciales, lo que no equivale a instaurar en ellas las formas anticuadas del procedimiento civil, ya que no son incompatibles las nociones del Derecho Procesal y la rapidez en los procedimientos”.<sup>13</sup>

Es visible que los tribunales de trabajo, son aquellos en donde se de lleva a cabo el arbitraje de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo ó problemas originados entre ellos mismos, también es necesario sobresaltar que las Juntas actúan como instancia conciliatoria entre los patrones y los trabajadores, además de que estas se dividen por

---

<sup>11</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Op.cit. Págs. 95 y 96.

<sup>12</sup> PATIÑO CAMARENA, Javier E. *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial OXFORD. México. 1999. Pág. 144.

<sup>13</sup> Ibidem. Pág.143

competencia, es decir, en Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y/o en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

### **1.3 TRABAJADOR.**

El Derecho del Trabajo tiene como propósito regular a los factores de la producción, para proteger la dignidad de la persona humana, procurando un equilibrio entre ellos, buscando hacer compatibles los intereses de los trabajadores con los del capital.

Por lo que a continuación daremos los conceptos más amplios de lo que es TRABAJADOR y PATRÓN

Empezaremos diciendo que el Trabajador es el sujeto básico y motivo de protección fundamental.

Trabajador “es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>14</sup>

En la doctrina, el obrero constituye el protagonista original del derecho del trabajo, más será el trabajador, no sólo en la fábrica sino en todos los empleos, el sujeto principal, soporte y motor generador del derecho del trabajo.

Después de un proceso complicado que utilizó indiscriminadamente las voces obrero, empleado, dependiente, prestador de obras, prestador de servicios y asalariado, entre otra, se adoptó con mayor propiedad el

---

<sup>14</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Raúl. Diccionarios Jurídicos Temáticos. DERECHO LABORAL. Volumen 4. Segunda Serie. Editorial OXFORD. México. 2002. pág. 192.

concepto de trabajador, mismo que actualmente prevalece dentro del derecho mexicano.

Así tenemos que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8 en su primer párrafo lo define como “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

De acuerdo con el distinguido maestro Néstor De Buen lo define como “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo. La ley vigente, con mejor técnica, lo define como la “persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”<sup>15</sup>

Es buena la definición que nos da el maestro Néstor de Buen ya que abarca no solo la prestación de un servicio como una actividad física sino que también hace referencia a la prestación de un servicio intelectual.

Benito Pérez dice “que como persona física, el trabajador habrá de ser una existencia visible, susceptible de adquirir derechos y obligaciones”.<sup>16</sup>

A juicio de Scognamiglio, “el trabajador representa incontestablemente el sujeto tipo y lo principal de las relaciones de trabajo. Como prueba de ello, es suficiente tener en cuenta que el ordenamiento jurídico laboral gira en torno al objetivo primario de su esencia protectora. Sus ampliaciones dentro de la relación de trabajo inciden básicamente en función de su carácter de sujeto individual (persona física), o bien de sujeto colectivo de trabajo.”<sup>17</sup>

Tenemos que Héctor Santos Azuela en su obra Derecho del Trabajo dice que “el trabajador representa la razón toral, el origen, el destinatario y el

---

<sup>15</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO PRIMERO. Décimo Quinta Edición. Editorial Porrúa. México 2002. Pág. 198.

<sup>16</sup> PÉREZ, Benito. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Desalma, Buenos Aires, 1983. Pág. 186

<sup>17</sup> SCOGNAMIGLIO, Renato Diritto del lavoro. Editorial Jovene, Nápoles, 1992. Pág. 79

futuro. Es la figura puntual de las relaciones laborales y la expresión Terminal del antiguo asalariado, que ha debido subsistir de la prestación de sus servicios desde tiempo inmemorial, con la limitante, ampliamente discutida, de su trabajo debe ser realizado para otro mediante una remuneración.”<sup>18</sup>

Estoy de acuerdo con la definición que antecede ya que sin trabajador no existiría una relación subordinada ya que como lo dice dicha relación existe desde tiempos inmemoriales.

Podemos concluir diciendo que el derecho del trabajo protege a todos aquellos que desempeñen un trabajo productivo, es decir, al trabajador, que es toda persona física que trabaja de manera libre, subordinada y retribuida para otro.

En términos más precisos y dando un concepto de mi parte, el trabajador es quien desempeña y/o realiza una actividad física o intelectual remunerada dentro de un marco tutelar jurídicamente protegido, bajo la organización, subordinación, dependencia y retribución de la unidad económica de un empleador o patrón.

#### **1.4 PATRÓN.**

Al hacer referencia al trabajador como prestador de un servicio físico o intelectual, también es necesario dar un concepto de “patrón”; quién es el que recibe ese servicio, además porque ambos están unidos a una relación de trabajo y de ellos se derivan los conflictos laborales.

---

<sup>18</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. DERECHO DEL TRABAJO. Primera Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. México. 1998. Pág. 120.

La palabra tiene diferentes significados, si bien denota un sentido inequívoco que tiene que ver con la evolución misma de los estilos de trabajo de las diferentes épocas, que vienen desde los primitivos talleres familiares. Tienen las mismas partículas de padre, no el que engendra, sino el que manda y puede dar órdenes.

“La palabra patrón nos da a entender que es la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos y por ser dueño o por ejercerlos como tal. Podemos decir que puede por lo tanto tratarse de una persona humana o como hace referencia nuestra ley, física; o bien de una persona jurídica, de las denominadas, jurídico- colectivas o morales”.<sup>19</sup>

Sánchez Alvarado intenta dar una definición al afirmar que “patrón es la persona física o jurídico colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada”.<sup>20</sup>

Juan D. Pozzo: “...el empleador, o patrón o empresario, es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución.”<sup>21</sup>

Para Krotoschin “...es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, y en cuyo interés o para cuyos fines éstos prestan servicios.”<sup>22</sup>

De lo manifestado anteriormente diremos, nos damos cuenta que esta denominación deriva desde los primitivos talleres familiares. Además el patrón o empleador es quien organiza, dirige y da ordenes, hacia quien o quienes prestan sus servicios laborales ya sean físicos o intelectuales mediante una retribución pecuniaria.

---

<sup>19</sup> OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001. Pág. 91.

<sup>20</sup> DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. TOMO PRIMERO. Décimo Quinta edición. Editorial Porrúa. México 2002. Págs. 501 y 502.

<sup>21</sup> D. POZZO, Juan. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen 1, Buenos Aires. 1963. Pág. 510.

<sup>22</sup> KROTOSCHIN. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I, buenos Aires. 1963. Pág. 148.

Como encontramos en el Diccionario Jurídico Temático lo define de la siguiente forma, “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si es trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, contrata los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos.”<sup>23</sup>

El distinguido Manuel Alonso García establece que es, “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”

El Patrón entendido como la contraparte del trabajador en la formación y vida de la relación individual de trabajo, es definido como la “persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”

Como elemento fundamental de este concepto debe considerarse que a diferencia del trabajador, puede tratarse de una persona física o una persona jurídica como ocurre con la empresa. Es el sujeto jurídico que utiliza y obtiene beneficio con la actividad laboral realizada por sus trabajadores.

Con frecuencia se le denomina indistintamente como propietario, empresario o empleador.

En los tiempos actuales el patrón rara vez interviene, en forma directa, en la contratación de los trabajadores, ya que dicha función es delegada a departamentos especializados de las empresas conocidas como de Personal o de Recursos Humanos.

El término de patrón, asumido desde hace mucho tiempo, corresponde plenamente no sólo a nuestra experiencia sino a la realidad universal. Esta connotación obedece a la evolución de las figuras del

---

<sup>23</sup> CHÁVEZ CASTILLO, Rubén. Op.,cit. 2002. Pág.122.

derecho del trabajo y precisa, con seguro rigor técnico, la actividad de quien contrata los servicios de los trabajadores.

El patrón puede ser, “no sólo una persona física y moral, sino una comunidad de bienes que utilice los servicios de los trabajadores. En los sistemas que regulan este tipo de comunidades se pretende asegurar la existencia de la relación y del contacto de trabajo, frente a las simulaciones o a la confusión jurídica que pueda dañar a los trabajadores.”<sup>24</sup>

“Para hacer una clasificación de los patrones desde diferentes ángulos. De acuerdo a su estructura jurídica, puede hablarse de patrón en general, en el marco de la empresa o de patrón por equiparación, tratándose, por ejemplo, de las profesiones liberales o de las instituciones sin fines comerciales o de lucro.”<sup>25</sup>

Respecto a los sectores económicos, de acuerdo con la actividad que se realiza, los patrones pueden ser:

- rurales,
- urbanos,
- comerciales,
- industriales, y
- domésticos.

“En función de los sectores del derecho, los patrones pueden ser privados y públicos.”<sup>26</sup>

Son muy amplios los sectores económicos y de derecho, en donde se puede apreciar la figura del patrón. Porque puede ser éste una persona física o moral que contrata y utiliza los servicios de los trabajadores.

---

<sup>24</sup>MONTOYA MELGAR, Alfredo, Derecho del trabajo. Editorial Tecnos. Madrid. 1981.pág. 261.

<sup>25</sup>MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Curso de derecho de trabajo. Saravia. Sao Paulo. 1989.Pág.334.

<sup>26</sup> Ibidem. pág. 335.

## 1.5 PRUEBA.

Primeramente debemos dar su origen. Según la lengua latina, viene del vocablo *probandum* que significa probar o hacer fe. Así pues podemos decir que la acción de probar es aquella por medio de la cual se produce un estado de certidumbre en la mente de una o varias personas respecto de la existencia o inexistencia de un hecho determinado.

Es difícil dar un concepto de prueba, ya que esta ofrece diversos aspectos como la acción de probar, el efecto de la prueba y los medios o instrumentos de prueba.

Según Eduardo J. *Couture*, “prueba es demostrar de algún modo la certeza de un hecho o la verdad de una afirmación... en el sentido jurídico, y en específicamente en sentido procesal, la prueba es... un método de averiguación y un método de comprobación.”<sup>27</sup>

Mientras que *Carnelutti* señala que el significado corriente de la prueba es la demostración de la verdad de un hecho realizado por los medios legales, o demostración de la verdad legal de un hecho.

El estudio de la prueba como medio de defensa, es de primordial importancia en el derecho del trabajo, ya que regula los procesos en los conflictos obreros patronales, además con ella se puede llegar a la demostración de la verdad de un hecho.

Porque se trata de demostrar paso a paso a las autoridades del trabajo los hechos materia del juicio. Porque para hacer valer un derecho es obligación propia de demostrar que se tienen ese derecho que se reclama

---

<sup>27</sup> CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Quinta edición. Editorial ESFINGE, México, 2005, pág. 137.

ante el órgano jurisdiccional competente y así aportar medio idóneos para la demostración de esa verdad que se encuentra en controversia.

De lo anterior es menester señalar que en la obra del distinguido Francisco Ramírez Fonseca señala que en el, “sentido jurídico procesal, la prueba es: un método de averiguación y un método de comprobación.”<sup>28</sup>

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define la palabra “Prueba”, como “la acción o efecto de probar y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretenda demostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa.”<sup>29</sup>

Diremos que el objeto de los medios probatorios será todo aquello sobre lo que se pueda recaer en la prueba; es decir, consiste en todo aquello que es susceptible de probarse. Según la doctrina francesa sostiene que la prueba debe ser respecto de los hechos dudosos o controvertidos y no del derecho, ya que como sabemos que el derecho no esta sujeto a prueba.

Es única y exclusivamente, la razón que mueve al oferente al llevar un medio de prueba ante el juzgador, el de probar los hechos constitutivos de su demanda o de su contestación de demanda. Porque también es un método de averiguación y comprobación.

La prueba debe ser considerada como el medio que conduce a lograr un convencimiento del juzgador, en relación con los hechos a que se refiere la prueba.

Lo que pretende cada una de las partes al concurrir ante el juzgador a aportar un medio de prueba, lo hace con la finalidad de demostrar “su

---

<sup>28</sup> RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. 7ª. Edición. Editorial. PAC. México. 1988. Pág. 86.

<sup>29</sup> Diccionario Jurídico Espasa. Tomo V Editorial Fundación Tomas Moro, España, 1991.

verdad” aun cuando ésta no concuerde en ningún aspecto con la realidad de los hechos.

Las pruebas pueden agruparse en las siguientes clases en materia del derecho del trabajo, como lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 776:

- Prueba Confesional.
- Prueba Documental.
- Prueba Testimonial.
- Prueba Pericial.
- Prueba de Inspección.
- Prueba Presuncional.
- Prueba Instrumental de Actuaciones.
- Fotografías, y en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Ahora bien podemos decir que la prueba es de suma importancia, pues resulta ser el momento decisivo en el juicio o en la actividad procesal, y es por ello, y con toda razón se señala que “ya no se trata de saber que es en si misma la prueba, ni sobre que debe recaer, ni por quien o como debe de ser producida.”

Se trata de señalar con la mayor exactitud posible, como van encaminadas a la demostración de la verdad, como pesan y que influencia ejercen los diversos medios de prueba, sobre la decisión que la autoridad debe expedir.

La prueba es clave para el desarrollo de un procedimiento, porque es el medio con que cuentan las partes para justificar su dicho, para demostrar esa verdad que se encuentra en controversia por ambas partes.

## 1.6 ABSOLVENTE.

Para entender claramente lo que es el Absolvente tenemos que remitirnos primeramente a lo que es la Absolución de Posiciones, como lo veremos a continuación.

De acuerdo con el Diccionario de Derecho Procesal tenemos que la *Absolución de Posiciones*, consiste en la “declaración prestada en juicio por cualquiera de las partes, a requerimiento de la contraria, mediante contestación, con previo juramento o promesa de decir verdad, a un interrogatorio formulado por escrito.”<sup>30</sup>

A este interrogatorio se le llama “pliego de posiciones”, y de ahí que la ley, en diversas normas, denomina **ponente** a la parte que propone este medio de prueba y **ABSOLVENTE** a la parte sobre la que recae la carga de prestar la respectiva declaración.

Alsina define la absolución de posiciones como “la confesión provocada en juicio bajo juramento por disposición de juez o requerimiento de la parte contraria.”<sup>31</sup>

Para Fassi es “la confesión prestada en juicio, con arreglo a las formalidades legales y con motivo del requerimiento formulado por una de las partes.”<sup>32</sup>

Falcon sostiene que “es la confesión prestada en juicio”, agregando que “también comprende el reconocimiento de obligaciones, de documentos y la admisión de hechos que se presenten a quien debe confesar.”<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> DE SANTO, Víctor. *Diccionario de Derecho Procesal*. Segunda Edición. Editorial UNIVERSIDAD. Buenos Aires. 1995. Págs. 10 a 11.

<sup>31</sup> *Ibidem.* .

<sup>32</sup> *Idem.*

<sup>33</sup> *Idem.* Pág. 12

Por su parte Arazi, la conceptúa como que es el medio de que se vale una parte en el proceso para obtener la confesión de su contrario.

En el Diccionario de Derecho de Rafael De Pina Vara, tenemos que el concepto de Absolución de Posiciones es la “respuesta que la parte a la que se dirige un pliego de posiciones da a las preguntas que éste contiene, en el acto de la práctica de la prueba de confesión.”<sup>34</sup>

Así que podemos llegar a una definición: *Absolvente* es el que contesta a las preguntas o posiciones formuladas dentro de una prueba como lo es la confesional.

## 1.7 ARTICULANTE.

El articulante juega un papel de suma importancia al momento del desahogo de la prueba confesional, por lo que para entender que es el articulante recurriremos a la definición de “articular” para su mayor comprensión.

En el Diccionario de Derecho de Rafael De Pina, vemos que define Articular como “formar el interrogatorio en el término de prueba, proponiendo los hechos por artículos y preguntas.”

Concluimos diciendo que articulante, es aquella persona que realiza o formula preguntas que relaciona a la parte contraria acerca de hechos que le son sabidos o le son propios, ya sea de manera escrita o verbal hacia el absolvente; para que este responda a los hechos que se le imputan o que son de su conocimiento.

---

<sup>34</sup> DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho. Vigésimo séptima Edición. Editorial PORRÚA. México. 1999. Pág. 18

## 1.8 PRUEBA CONFESIONAL.

Debemos señalar que la Prueba Confesional, “es la tradicionalmente más usada en el proceso laboral, y la confesión es una declaración de parte que contiene el reconocimiento de un hecho de consecuencias jurídicas desfavorables para el confesante.”<sup>35</sup>

La confesión es la declaración que hace, una de las partes litigantes, de la verdad de los hechos afirmados por el adversario y favorables a éste.

“La confesión puede asumir diferentes formas y son las siguientes:

\*Judicial, que es la que se hace ante un juez competente, durante el juicio.

\*Extrajudicial, es la que se hace fuera del juicio o ante juez incompetente.

\*Expresa, es la que se lleva a cabo mediante una declaración escrita o hablada.

\*Tacita ó Ficta, es la que se infiere del silencio del que debe declarar o del hecho de declarar con evasivas, o de no asistir a la diligencia de la recepción de la prueba.

\*Confesión Simple, la que es lisa o llana o la que es igual, la que se formula sin agregar a lo confesado ninguna modificación que limite su alcance.

---

<sup>35</sup> El reconocimiento que uno de los litigantes hace en perjuicio suyo, del hecho que alega su adversario, y como la naturaleza del hecho mismo explica su fuerza, cuando versaba sobre el fondo del asunto, el litigio podía quedar terminado, pero recaía sobre un extremo; su eficacia sería mayor cuanto más íntima fuera su conexión con el punto principal; por ello se decía que la confesión hecha con todos los requisitos legales, relevaba de toda prueba al otro litigante.

\*Confesión Calificada, la contraria a la simple, o sea aquella en que después de haber confesado un hecho, se agrega algún ofrecimiento que modifique el alcance de lo confesado o lo que haga del todo ineficaz”.<sup>36</sup>

La Ley Federal del Trabajo considera a la confesión como “la absolución de posiciones”; es decir de respuestas a preguntas que implican la afirmación de un hecho controvertido. Pero también la confesión puede hacerse mediante artículos de interrogatorio. Es decir:

- “En las posiciones se aseguraba la existencia o inexistencia de un hecho, por lo cual se empleaban palabras de afirmación o negación; en los artículos no se aseguraba ni se negaba, sino que se preguntaba al declarante si sabía o tenía noticia de determinados hechos.
  
- La posición sólo podía hacerse por los litigantes, pero los artículos por los litigantes y el juez.
  
- Las posiciones se hacían regular mente en los pleitos civiles, en cambio los artículos en los civiles y en las causas criminales. Nuestra Ley Federal del Trabajo, acepta tanto la confesión por posiciones, que reglamenta con amplitud, como los artículos de interrogatorio que estas serían las preguntas que pueden hacerse las partes mutuamente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 781, de la Ley Federal del Trabajo que expresa lo siguiente:

Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Por lo tanto La confesión es el

---

<sup>36</sup> <http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/c/cazares%20Alvaro-Juicio%20laboral.htm>.

reconocimiento que sobre lo sabido de un hecho o circunstancia que hace alguien voluntariamente, o preguntado por otro".<sup>37</sup>

La prueba confesional es el medio con que cuentan las partes dentro del procedimiento para llamarse entre sí, o a algún tercero para que declare sobre los hechos afirmados o controvertidos, o los que le sean propios y que forman parte de la litis.

Para que la prueba confesional sea válida se debe llenar los siguientes requisitos a) Que sea hecha por persona capaz de obligarse; b) Que sea con pleno conocimiento y sin coacción ni violencia; c) Que sea hecho propio, o en su caso del representante, tratándose de persona moral y d) Que se haga conforme a las formalidades que señala la ley.

No ha cambiado ni en su esencia ni en su forma y quizá por ello que en algún momento fue calificada como reina de las pruebas, hoy parece una prueba poco eficaz, lo que ha provocado tantas discusiones sobre la naturaleza jurídica de la confesión es que constituye una prueba sui generis, un tanto absurda.

La incoherencia consiste en que no obstante que lo confesado puede considerarse una falsedad, el juez está obligado a considerarla verdadera, por esto la confesión no actúa siempre como medio de prueba, los medios de prueba tienen como finalidad establecer la verdad y no la falsedad.

De lo anterior sería necesario darle un punto de vista más objetivo a la prueba confesional, porque si estamos conscientes de que la mayoría de su realización o desahogo es falsa, y que el juzgador advierte esta situación, entonces se debería de tomar una nueva finalidad y/o medidas para el desahogo de ésta, para que realmente se reestablezca la verdad y no la falsedad.

---

<sup>37</sup> <http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/c/cazares%20Alvaro-Juicio%20laboral.htm>.

## 1.9 INTERROGATORIO.

Antes de avocarnos al significado o concepto de lo que es la prueba precisaremos algunos antecedentes históricos sobre esta prueba que es fundamental para el desarrollo del presente trabajo.

“En la antigua Grecia y luego en Roma, las partes dialogaban y eran interrogadas entre sí y por el magistrado sin sujeción a las formuladas sacramentales que caracterizaron al denominado sistema de las *legis actiones*.”<sup>38</sup>

El juez en esta etapa tenía ya una amplísima libertad para juzgar y no debía de atender más que a su razón, “y, por tanto, todo lo que las partes deben ejecutar ante él y cuando el juez debe inquirir además por su propia iniciativa, ha de ir dirigido a iluminar su conciencia”.

Chiovenda, señala, que en esta época, la función de la prueba estaba dirigida “a formar el libre convencimiento del juez, quien debe deducir la decisión de la escrupulosa observación y valoración de los hechos.”

Destaquemos lo anterior al señalar que el juez tenía una extensa libertad para juzgar porque él mismo se involucraba en el interrogatorio para llegar a una mejor valoración de los hechos.

Así el *magistratus* concedía al actor la *interrogatio in iure*, por la que el demandado podía ser preguntado acerca de aquellos hechos que interesaban a la constitución regular de la relación procesal, debiendo él mismo contestar imperativamente, o sufrir las consecuencias desfavorables derivadas de su silencio, interrogatorio que habría de ir otorgándose con mayor flexibilidad y amplitud.

---

<sup>38</sup> KILMANOVICH. Jorge L. Medios de Prueba. Editorial Abeledo-Perrot. Buenos Aires. 1993. Pág. 275.

La *interrogatio in iure* consistía, en sus orígenes, en la interrogación que el actor dirigía al demandado “para determinar la capacidad o la condición en que éste debía actuar en el juicio.”<sup>39</sup>

En la etapa *in iudicio*, se sucedían diálogos vivos entre las partes que de denominaban *altercatio*, a la luz de cuya confrontación el juez podía ilustrar y formar su convicción, sin perjuicio de su facultad de interrogarlas y autorizarlas a hacerlo lo propio para investigar la verdad.

Como bien destaca Chiovenda, el proceso oral de ese entonces, suponía que el juez que habría de dictar la sentencia era, “quien interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos y los lugares discutidos.”

En el período de la *extraordinariae cognitiones*, el arbitrio judicial comenzó a sufrir sustanciales limitaciones por obra de las constituciones imperiales y la labor de la jurisprudencia , aunque reapareció la *interrogatio in iure*, que había caído en desuso, con un contenido mucho más amplio, pues comenzó a ser empleada, no ya para fijar sencillamente los términos de la litis, sino que para excitar a la contraria a confesar, pues como nos diría Scialoja “era una pregunta hecha para escuchar la respuesta que daba la otra parte y con la que quedará comprometida.”<sup>40</sup>

“Siguiendo con el fenómeno que había llevado a incorporar el *juramento* para la práctica de la prueba testimonial”<sup>41</sup>, al poco tiempo se lo agregó al interrogatorio a las que habían sido antiguamente informales preguntas, para finalmente dar lugar al interrogatorio formal *per positiones* principalmente por obra del Derecho Canónico, en el que se recogieron algunas prácticas del derecho común medieval, de origen primitivamente

---

<sup>39</sup> COUTURE. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Tomo II. Editorial. Depalma. Pág. 267.

<sup>40</sup> KIELMANOVICH. Joreg L. Ob. Cit. Pág. 276.

<sup>41</sup> Ibidem. (Así se advierte en una constitución de Constantino (L.9. Cód. De Testibus, 4,20) en la que expresa que “hace ya tiempo ordenamos que los testigos antes de que dieran testimonio, se ataran con la religión del juramento.”)

germánico, fundamentalmente, la que imponía que el silencio o ausencia de la parte se interpretara “como asentimiento” respecto de las interrogantes formuladas.<sup>42</sup>

“El antecedente inmediato de nuestra absolución de posiciones, debe verse en la Ley de Enjuiciamiento Civil Española de 1855, que sirve de modelo al Código de la Provincia de Buenos Aires de 1880 y luego de la Capital (ley de 1144 del 15.12.81); mientras que el del interrogatorio no *juramentado* o “libre interrogatorio”, lo hallamos en el Code de Procédure francés de 1807, en éste denominado *comparution personnelle des parties*, por el cual las partes se formulaban informalmente las preguntas que estimen oportunas.”<sup>43</sup>

Visto lo anterior conviene desde ahora advertir el error, en que a menudo se incurre, de equiparar a la confesión con el interrogatorio, al grado de dar a este no solo la categoría de medio de prueba independiente, sino de subsumir dentro del mismo a la propia confesión.

Como lo señala Peláez con la ayuda de algunas técnicas desarrolladas en estos últimos años gracias a la antropología fenomenológica, se busca penetrar en la intimidad del sujeto, ayudándole a revelar cuanto conoce de sí mismo: Aptitudes, deseos, experiencias, necesidades, intereses, tendencias, etc. Los medios fundamentales que se utilizan para obtener esta confesión son la autobiografía, las diversas formas de entrevista, el cuestionario, la historia individual, etc.

En las opiniones citadas encontramos la idea de elegir al interrogatorio como medio de prueba autónomo, o bien de considerar a la confesión como una especie de aquel, lo anterior es el caso contrario en apreciación con nuestro Código Laboral, pero si bien observamos, en el

---

<sup>42</sup> Idem. Pág. 277.

<sup>43</sup> Idem. Pág. 278.

fondo y contrariamente a como lo suponen los mencionados autores, el interrogatorio solo constituye una mera formalidad para que la producción, en este caso, de la confesión.

Pero también podemos advertir que en la antigüedad el interrogatorio no tenía tantas limitantes como es en la actualidad, además era el juzgador quien también intervenía en el interrogatorio escrupulosamente observaba y valoraba los hechos, igualmente al presenciar los diálogos entre las partes podía ilustrar y formar su convicción acerca de los hechos en controversia para llegar a la verdad.

Sin embargo la presencia del juzgador en nuestros días ha sufrido visiblemente limitaciones ya que por la carga de trabajo existente en los tribunales es casi imposible que el árbitro se encuentre presente en todas las audiencias realizadas por las diferentes partes, para que se de cuenta de la realización y conducción de las mismas.

Es evidente que sin interrogatorio la confesión se puede dar, como ocurre frecuentemente en aquellos casos en que cualquiera de las partes confiesa espontáneamente, un ejemplo claro es en su escrito de demanda; o inversamente, a menudo sucede también que, aun formulándose el interrogatorio, el litigante guarde silencio y no confiese nada; sin que importe aquí el apercibimiento que la Junta le haga de tenerlo por confeso si persiste en ello, de acuerdo en el artículo 790 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## **CAPITULO II**

### **ANTECEDENTES**

El conocimiento de la historia es fundamental para comprender el presente y predecir nuestro devenir, pues sabiendo lo que fuimos podemos entender mejor lo que somos y como consecuencia podemos planear el camino que seguiremos, es por ello que haremos una breve exposición de los hechos que forman parte de nuestra historia y que también son parte de estudio para nuestra materia.

#### **2.1 CONSTITUCIÓN DE 1917**

La Constitución de 1917 surgió como un proyecto de reformas a la Carta Magna de 1857, y sin que existiera la intención de hacer una nueva.

Fue el entonces presidente Venustiano Carranza que propuso dichas reformas, para lo cual promulgó, el 14 de septiembre de 1916, un decreto de reformas al Plan de Guadalupe, y el 22 de septiembre del mismo año, Carranza convocó al pueblo mexicano a elecciones de diputado para la integración de un Congreso Constituyente, que reunido en la Ciudad de Querétaro iniciaría sus labores el primero de diciembre de 1916, con una duración máxima de dos meses.

Tanto el Distrito Federal como los Estados tendrían derecho a nombrar un diputado propietario y un suplente por cada 60,000 habitantes o fracción que excediera de 20,000, con base en el censo de 1910.

Sin embargo en muchos Estados se realizó un simulacro de elección y los representantes locales fueron designados directamente, integrándose así el Constituyente de Querétaro, entre de los que 200 diputados apenas tres provenían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos que habían sido enviados desde la capital, ya que en el estado zapatista no se realizaron elecciones.

Venustiano Carranza levó a cabo algunas reformas anteriores al proyecto de reforma de la Constitución de 1857, por lo que el 29 de enero de 1915, reformó la fracción décima del artículo 73 de la citada constitución, facultando al Congreso de la Unión para legislar en toda la federación en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo. Es así que a través de la reforma a la fracción X del artículo en cita, se facultaba expresamente al Congreso para legislar en toda la república sobre materia de trabajo.

Asimismo el 15 de septiembre de 1916, el presidente Carranza declaró facultad exclusiva de la federación dictar leyes obligatorias en todo el país en materia de comercio, minería, instituciones bancarias, terrenos nacionales, bosques, ejidos, aguas de jurisdicción federal, pesca en aguas territoriales, así como aquellas que se refieren a la organización del trabajo en distintas industrias.

El 1 de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso Constituyente, presentando un discurso "El Proyecto de Reformas". En dicho discurso don Venustiano Carranza recordó su promesa de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. y por lo que respecta al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción X del artículo 73, el cual confería al poder legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo, se lograría implantar consecutivamente todas las instituciones del progreso social a favor de la clase obrera y de todos los trabajadores. A pesar de ello, el proyecto de reformas no aportaba casi nada a favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo quinto, que establecía que el contrato de trabajo solo obligaría a prestar el servicio convenido por un período que no

excediera de un año y que no podría extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

En el Congreso Constituyente como en el movimiento revolucionario se pusieron de manifiesto, dos tendencias: La progresista o avanzada, encabezada por el Secretario de Guerra el General Álvaro Obregón; los hermanos Flores Magón, Guadalupe Victoria, Jara, Múgica y Manjares; y la conservadora o moderada, se encontraba representada por el presidente Venustiano Carranza, además de Luis M. Rojas, Félix Palavicini, José Natividad Macías y Alfonso Cravioto.

Del Proyecto de Constitución sobresalen dos artículos, el 5 y el 73; el primero establecía, como se señaló anteriormente, que el trabajo sólo obligaba a prestar el servicio convenido por un período que no excediera de un año. Por su parte, el artículo 73 en su fracción X facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la república sobre minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

En la discusión al proyecto de reformas inició bajo la presidencia del diputado Luis Manuel Rojas, abordándose para su análisis el artículo quinto del Proyecto. En el dictamen de la comisión se introdujeron modificaciones relativas al propio principio de igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje; sin embargo, éstas fueron consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales, por lo que la comisión propuso aplazar su estudio para cuando se examinase las facultades del Congreso.

El diputado Fernando Lizardi fue el primer orador en oponerse al proyecto de reforma del artículo quinto, al considerar que el artículo cuarto garantizaba la libertad de trabajar. Era natural que se colocara más bien en el artículo cuarto que en el quinto; pero esta ya se encontraba en el artículo cuarto al mencionar que todo hombre es libre de ejercer el trabajo lícito que le parezca.

Por su parte, Manjares pidió que se dictará no sólo un artículo, sino todo un capítulo de la Carta Magna que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. Fue en ese momento, que entre la unión de la preocupación social de Jara como miembro de la comisión estableció el contenido y Múgica sugirió la forma para que se concibiera así nuestro artículo 123 constitucional.

Por lo que fue necesario retirar el dictamen sobre el artículo quinto y preparar un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo como de otro a favor de los trabajadores.

Y de inmediato se integró una comisión redactora presidida por Pastor Rouaix; además de la Comisión Oficial, en sus trabajos participaron otros diputados, como José Natividad Macías.

El 23 de enero de 1917 se presentaron a discusión tanto el texto del artículo quinto como el del 123. Se sugirió que se votaran, aisladamente, el correlativo quinto, el capítulo de trabajo y el transitorio, pero la asamblea pidió se hiciera una votación conjunta. Sin embargo, se tomó la votación nominal y por la afirmativa votaron 163 diputados. Y como mejor expresa Néstor de Buen “había nacido así el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a los trabajadores. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba las garantías sociales a una constitución.”<sup>1</sup>

El 31 de enero de 1917, Carranza clausuró las sesiones del Constituyente y el 5 de febrero promulgó solemnemente la Constitución de 1917. Entre esta misma fecha y 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; algunas de ellas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían en los Estados de Departamento del Trabajo y Previsión Social, y otras más, conceptualizaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufridos en el trabajo, trabajo agrícola, trabajo minero, etcétera.

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, pág. 336.

Por otra parte, la Constitución, en su texto original de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores; sino que, además, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, podrían legislar en materia de trabajo; es así que en contra del proyecto presentado por Venustiano Carranza, triunfó la idea de facultar a los congresos locales para reglamentar el artículo 123, lo que habría de ocasionar, con el transcurso de los años, la proliferación indebida de códigos y normas.

## **2.2 EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.**

México tiene el privilegio de contar con la primera declaración de Derechos Sociales y haberse anticipado a la Constitución de Weimar y al Tratado de Versalles; el texto mexicano ha sido definido con corrección científica y precisión cronológica, como la primera declaración de derechos sociales al haber promulgado el Constituyente de 1917 las garantías y derechos para la clase trabajadora en su artículo 123 y constituye por su contenido el fortalecimiento de las relaciones obrero-patronales que ha evolucionado las instituciones laborales mexicanas.

La constitución mexicana, se promulgó el 5 de febrero de 1917, y por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores; siendo la expresión de la lucha armada en 1910; floreciendo la voluntad de la nación el hacer justicia a la clase trabajadora.

El artículo 123 “contiene la regulación de las relaciones obrero-patronales, y tiene como fin armonizar en cuanto sea posible, los encontrados intereses del capital y del trabajo, surgida de la injusta distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que

han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.”<sup>2</sup>

El artículo 123 fue elaborado mediante largas discusiones, las intervenciones de los diputados expresaron los reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados.

Pues había llegado el momento de garantizar a los trabajadores los derechos mínimos que exigía su condición humana, y que se había convertido en un grito incontenible que desembocó en la elevación de esos derechos a nivel constitucional, ya que la creación del artículo 123 constitucional, por el momento histórico en que se da, constituye una respuesta al descontento social que hizo patente a través de la lucha armada de principio de siglo.

Para los sujetos que quedaron protegidos por el texto del artículo 123 constitucional, constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación individual, en la contratación colectiva y en el contrato-ley, con base en los hechos de sindicalización y de huelga.

La principal virtud del texto original del artículo 123 constitucional, “además de resultar una medida de justicia, fue la de constituir una decisión innovadora que demostró lo mismo la unidad de la clase trabajadora, que el valor, la imaginación y la creatividad de los diputados constituyentes.”<sup>3</sup>

En el Congreso Constituyente de Querétaro, el diputado José N. Macías frente a la transformación radical del proyecto de constitución política que ya se había planteado por Jara, Guadalupe Victoria y Manjares, contribuyó a vigorizar la teoría social, alentando la penetración del Derecho Social en el artículo 123 de la Constitución de 1917. Toda vez que en el artículo en cita se estableció la protección de los trabajadores, al crearse las llamadas normas protectoras de clase. Por lo que el derecho social del trabajo en México no sólo es proteccionista sino reivindicatorio de la clase trabajadora.

---

<sup>2</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial HARLA, México, 1985, pág. 86

<sup>3</sup> DÁVALOS MORALES, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1988, pág. 61.

Así nació en la Constitución de 1917 y en el mundo jurídico el Derecho Social a través de las normas fundamentales de la más alta jerarquía, por encima del derecho público y del derecho privado. Las disposiciones de los artículos 27 y 123 constitucionales por su propia naturaleza y contenido quedan excluidas de las clásicas normas de derecho público y de derecho privado; porque son normas de integración a favor de los trabajadores, para el mejoramiento de sus condiciones económicas, la obtención de su dignidad como personas para la reclamación de sus derechos en el porvenir. Es más aún, el Derecho Social Mexicano es expresión de justicia social que reivindica a las clases sociales más desprotegidas.

Los constituyentes crearon el artículo 123 constitucional sin apartados, siendo un régimen aplicable a todos los trabajadores. Sin embargo, la constitución en su texto original de 1917, no previó la regulación de las relaciones de trabajo, entre el Estado y sus servidores; es más, el artículo 123 preveía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los estados, podrían legislar en materia de trabajo; siendo éstos los que promulgarían las leyes reglamentarias de dicho artículo y de esta forma, de 1917 a 1929, se promulgaron diversas leyes laborales en la Entidades Federativas.

Sin embargo, las reformas al artículo 73, fracción X, y al artículo 123 de la constitución, reservó al Congreso de la Unión la materia del trabajo ordinario, entre los patrones y sus trabajadores.

Para mayor comprensión citaremos el Artículo 73 constitucional en su fracción X que a la letra dice: El Congreso tiene facultad: "X. Para legislar en toda la República sobre minería, comercio e instituciones de crédito, para establecer el Banco de Emisión Única, en los términos del artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte,

amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Mientras que el Artículo 123 constitucional hace referencia: El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

Podemos apreciar que, el artículo 123 constitucional establece las garantías más importantes y las progresistas realizaciones sociales de la lucha del pueblo mexicano. De lo anterior, los derechos protectores de la clase trabajadora consagrados en la Constitución Política Mexicana de 1917, exalta a quienes le dieron vida los diputados que con valentía inusitada y admirable decisión incorporaron en la Carta Magna el artículo 123.

### **2.3 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.**

Antes de que se promulgará la Ley Federal del Trabajo, de 1917 a 1929 fueron promulgadas aproximadamente noventa codificaciones legales en materia de trabajo; algunas de ellas reglamentaban los tribunales del trabajo, otras establecían en los Estados Departamentos de Trabajo y Previsión Social, y otras más, codificaban las disposiciones sobre indemnizaciones por accidentes sufrido en el trabajo, en el trabajo minero, en el trabajo agrícola, entre otros.

En el anteproyecto de constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso de la Unión tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Esta tesis fue rechazada y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo, tanto al Congreso de la Unión como a las legislaturas de los Estados.

Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 123 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el Congreso de la Unión contara con las facultades de legislar en materia de trabajo.

Como consecuencia de la federalización del trabajo, la Ley Federal del Trabajo fue promulgada por el presidente Pascual Ortiz Rubio, el 18 de agosto de 1931, la cual declaraba en el artículo décimo cuarto transitorio: Que quedaban erogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados en materia de trabajo y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opusieran a dicha Ley.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se estableció que desde que se promulgó la reforma al artículo 73 de la Carta Magna, se había venido haciendo cada vez más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

Pues aunque era cierto que las relaciones entre obreros y patrones continuaban gobernadas por las bases establecidas en el propio artículo 123 constitucional, y por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en los medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Esas reglas, un tanto imprecisas y algunas contradictorias, no podían suplir indefinidamente a la Ley.

Por lo que era indispensable que, tanto trabajadores como empresarios, conocieran de manera inequívoca las normas que habían de regir sus relaciones y esto solamente podía alcanzarse por medio de una ley que depurara y sistematizara las reglas formadas por las fuerzas sociales que al lado del Estado trabajaban en la elaboración del derecho.

Independientemente de los valores reales de la Ley de 1931, su verdadera trascendencia la podemos encontrar en tres instituciones: el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Esta ley, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

De lo anterior podemos concluir que era necesario existieran normas que regularan las relaciones tanto de los trabajadores como de los empresarios y/o patrones y esto solamente podía alcanzarse por medio de una ley que reglamentara o coordinara las reglas formadas por las fuerzas sociales de producción, que al lado del Estado trabajaban en la elaboración del derecho.

#### **2.4 APARTADO “A”.**

En México, durante el pasado siglo XIX no existió el derecho del trabajo. En su primera mitad siguieron aplicándose las reglamentaciones coloniales; las leyes de indias, las siete partidas y la novísima recopilación, pero la situación de los trabajadores había empeorado como consecuencia de la inestabilidad social, política y económica de esos primeros años de nuestra vida independiente.

Y es por ello que en la Constitución de 1857 se consagró la declaración de los derechos, que establecía los que gozaban los hombres frente al Estado y la sociedad.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados “empleados”, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del estado, incluyendo los de los municipios, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera.

La lucha política de los burócratas originó que el mencionado estatuto cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional el 21 de octubre de 1960 y publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de diciembre del mismo año quedó integrado por dos apartados.

Por tanto, se puede decir, que si bien no existían apartados en el texto original del artículo 123, éste solo era aplicable a las relaciones obrero-patronales que no involucran al Estado, y es así que al trabajo regulado por el apartado "A", se le denomina del trabajo en general, ante el surgimiento de regímenes de excepción que se alejan del origen común.

Las normas que integran el apartado "A" y que se refieren al contrato de trabajo general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

- Normas tutelares del trabajo individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio. Como son la duración máxima de la jornada de trabajo, salario mínimo, descansos obligatorios, etcétera.
- Normas tutelares de las mujeres y los menores: como son las que prohíben las labores insalubres y peligrosas, los servicios nocturnos, etcétera.
- Normas tutelares de derechos colectivos.
- Normas sobre previsión social. Como son las relativas a riesgos profesionales, prevención de accidentes, higiene industrial, entre otras.
- Normas sobre jurisdicción del trabajo.

No sólo mencionaremos en este apartado como es que se origino el artículo 123 constitucional y el contenido de su apartado "A", que es de suma importancia para los trabajador y trabajadores que se encuentran inmersos en

este apartado; ahora bien veamos brevemente como se llego a plasmar el apartado “B”, en el artículo en mención y que es trascendental en nuestra historia.

Comenzaremos diciendo que una de las mayores reformas de suma importancia para el artículo 123 de nuestra Carta Magna es la incorporación del apartado “B” a dicho precepto, mediante reforma constitucional del 21 de Octubre de 1960, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de diciembre de 1960, en dicha reforma se establecen las bases para las prestaciones que gozarían los trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de los gobiernos del Distrito Federal y de los Territorios Federales.

Y como resultado de la reforma de 1960, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos quedó integrado por dos apartados, el “A”, como se a dicho con anterioridad constituido por el trabajo en general y por las ya existentes fracciones y el “B” compuesto por las fracciones que fueron objeto de la adición; con su aprobación se cristalizó un viejo deseo de los servidores públicos.<sup>4</sup>

El marco histórico dentro del cual los trabajadores del Estado, también llamados burócratas, entraron a formar parte del primordial artículo 123 constitucional.

El referido artículo en su texto original, al referirse a los sujetos de derecho del trabajo, denominados empleados, comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado.

Pero la lucha política de los burócratas originó que el Estatuto de los Trabajadores del Estado se enalteciera en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Carta Magna, incorporando el Apartado “B” al artículo 123 y con esto ganaron seguridad jurídica.

Es así que “las presiones ejercidas por la clase burocrática, sumada a la necesidad de limpiar un poco la imagen presidencial, deteriorada por

---

<sup>4</sup> DÁVALOS, José. *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. México. 1988. Pág. 71.

movimientos represivos que se habían dado, propició que el Presidente de la República presentara una iniciativa de adiciones al artículo 123 constitucional,<sup>5</sup> declarando que derivado de la preocupación de mantener y consolidar los ideales revolucionarios se puso a consideración del Congreso el proyecto de reformas a la Constitución tendiente a incorporar en ella los principios fundamentales de protección para los trabajadores del Estado.

El 27 de Septiembre de 1960, la Cámara de Diputados declaró reformado el artículo 123 constitucional, quedando integrado por dos apartados; y a efecto de reglamentar el Apartado “B” del referido precepto constitucional; el 28 de diciembre de 1963 se promulgó la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los legisladores que hicieron la reforma constitucional, comprendieron que el trabajo en general y el que se presta al Estado respondían a una estética distinta, y de acuerdo a la naturaleza de servicio y al fin último que se persigue con su creación; decidieron establecer en los apartados “A” y “B” contenidos diferentes para regular situaciones completamente distintas.

## **2.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.**

En el año de 1970 entró en vigor la Ley Federal del Trabajo, la que dispuso en el artículo segundo transitorio, que abrogaba la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que desde su entrada en vigor ha sufrido diversas reformas, del primero de mayo de 1970 a la fecha.

La legislación laboral de 1970 destaca de la ley de 1931, “al establecer prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse de los ideales que establecía la ley anterior, en cuanto a que los derechos sociales que reglamenta son exclusivamente

---

<sup>5</sup> Ibidem. Págs. 70 y 71.

aquellos que tienen por objeto proteger la prestación de servicios en beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de los mismos.”<sup>6</sup>

La idea de justicia social en que descansa la ley en cita, se inspira solamente en la parte proteccionista del artículo 123 a favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto universal que se tienen de la misma. De esta forma concede a los trabajadores en general algunos beneficios, como son el proteger la salud y la vida del trabajador, además de asegurar el descanso semanal y el disfrute del período de vacaciones.

El 9 de enero de 1974 se dio una reforma a la ley por la cual se creó un organismo de utilidad social, al establecer el fondo y la garantía para el consumo de los trabajadores, el cual se encargaba de otorgar a los asalariados financiamiento para la adquisición de bienes de consumo duradero o para el pago de servicios.

Otra reforma importante a la ley fue la de 30 de septiembre de 1974, por la cual se transformó sustancialmente la regla de revisar los contratos colectivos de trabajo cada dos años, permitiendo que las asociaciones sindicales lo hicieran anualmente.

La reforma del 24 de diciembre de 1974, tuvo por objeto obligar a los patrones de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicio, a entregar los salarios mínimos de sus trabajadores y previniendo las sanciones a que se encuentran sujetos los patrones en caso de incumplimiento. Por lo que se facultó a los inspectores del trabajo, a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Locales, para denunciar ante el Ministerio Público a todo patrón que deje de pagar o pague cantidades inferiores a las fijadas como salario mínimo.

---

<sup>6</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México, 1970, pág. 191.

De las múltiples modificaciones a la ley, nació el Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, mejor conocido como INFONAVIT, organismo destinado a la adquisición, construcción, reparación y mejoramiento de casas habitación para los asalariados; el cual constituye, de igual manera, un fondo de ahorro a favor de los trabajadores que participan en el sistema.

Al modificarse la fracción XXXI del artículo 123 constitucional, Apartado "A", se amplió la competencia de las autoridades federales, teniendo posteriormente el legislador la necesidad de adicionar y reformar el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. En razón de esta reforma, se convirtieron en jurisdicción federal las industrias de fabricación y ensamble de vehículos automotrices, la de productos químico-farmacéuticos y medicamentos, la de celulosa y de papel, la de aceite y grasas vegetales, la empacadora y enlatadora de alimentos y las empresas embotelladoras de refrescos, aguas y gaseosas.

Por otro lado, el arbitraje laboral en nuestra Constitución aún no es de carácter obligatorio, porque deja en libertad a las partes afectadas para acudir o no a las Juntas, a fin de resolver sus conflictos, además de que sólo establece como medida represiva que si el patrón se niega someter su diferencia al arbitraje o acatar el laudo, los contratos de trabajo serán cancelados y estará obligado a indemnizar a los trabajadores con tres meses de salario; mientras que si la negativa es por parte de los trabajadores, simplemente se darán por terminados los contratos.

## **2.6 REFORMA PROCESAL DE 1980.**

En el artículo 813 de la actual Ley Federal del Trabajo, referente al ofrecimiento de la prueba testimonial y requisitos, en su fracción I, se reformó respecto de que sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar, limitación que no existía

anteriormente. En su fracción II señala que el oferente deberá indicar el nombre y domicilio de los testigos.

Dentro del artículo 815 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al desahogo de la prueba testimonial, en su fracción V se introdujo el requisito de que no se admitirán las preguntas que lleven implícita la contestación. Esto denota la diferencia con el interrogatorio en la prueba confesional.

Otra innovación consistió en que se suprimió el molesto incidente de tachas a los testigos. Según el numeral 818 de la Ley Federal del Trabajo, “las objeciones o tachas a los mismos, se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.”

Cabe agregar que el artículo 820 de la Ley Federal del Trabajo incorpora una Tesis de la Jurisprudencia en el sentido de que un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren las circunstancias específicas en el propio precepto.

Son muy importantes los datos que anteceden ya que sin ello se retrasaría demasiado el procedimiento, si es que pudiéramos presentar infinidad de testigos para el desahogo de esta prueba y también se demoraría si es que no se presentarán los domicilios de éstos para que se le pueda notificar de dicho requerimiento.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## CAPITULO III

### PROCESO LABORAL

En este capítulo veremos los conflictos de trabajo, es decir, las diferencias o pugnas entre el capital y el trabajo como factores de la producción e individualización a través de trabajadores y patronos, principalmente cuando se llevan al campo jurisdiccional ya que quedan sujetos a ciertas formalidades procesales para su decisión por Tribunales Laborales que en nuestro derecho se denominan *Junta de Conciliación y Arbitraje*; así como los procesos que existen para llegar a esa solución de los conflictos laborales existentes y sus características fundamentales de cara uno de ellos.

#### 3.1 PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL.

##### a) CONCILIACIÓN.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la conciliación es: "una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo."<sup>1</sup>

"En relación con la supuesta "naturaleza no jurídica" de la conciliación, discrepamos de quienes así lo sostiene, ya que ésta institución en la actualidad, es considerada dentro de la teoría general del proceso como una de las formas auto compositivas que, debido a su efectividad en algunas ramas del derecho, como el Derecho Procesal del Trabajo, se ha convertido en toda una característica de los procesos modernos. Al reconocer tal calidad y

---

<sup>1</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Teoría Fundamental. Tomo I. primera edición. Ed. Porrúa. México 1976. Pág. 62.

efectividad, el legislador mexicano la ha establecido en el artículo 876 de la ley Federal del Trabajo.”<sup>2</sup>

Que la letra dice el artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo:

“La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- I. Las partes comparecerán personalmente a la junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados;
- II. La que intervendrán para la celebración de pláticas entre las partes y exhortar a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, ha probado por la junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;
- IV. Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de reconciliarse; y la junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificar a las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de ley;
- V. Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; cerrando esta etapa del procedimiento, pero no quiere decir que sea definitiva porque en cualquier momento pueden llegar a un arreglo conciliatorio las partes; y
- VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

Dentro de los estudios realizados sobre este tema, Johannes Sehregle nos dice: "la conciliación se concibe como la intervención de un tercero en

---

<sup>2</sup> BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del Trabajo. Ed. TRILLAS. Tercera Edición. México, 2005. Pág. 68.

conflicto con miras a estimular a las partes interesadas para que negocien o continúen negociando, y ajusten sus reivindicaciones o concesiones hasta que puedan hallar una base común sobre la que puedan establecer un acuerdo. Además agrega que es el objetivo de la conciliación es el acuerdo entre las partes y que nunca será objetivo de una conciliación determina quién tiene la razón o quien carece de ella.

El jurista Johannes Sehregle señala que los principales requisitos de la conciliación laboral son los siguientes:

- a) La tentativa de conciliación debe de ser obligatoria.
- b) La tentativa de conciliación debe ser previa a la interposición de reclamación.
- c) La conciliación puede ser intentada en cualquier estado de la litis.
- d) Debe expresar la libre voluntad de las partes.
- e) Debe ser celebrada ante autoridad competente.
- f) La solución alcanzada en el acto conciliatorio, una vez aprobado por la autoridad, debe tener el carácter de cosa juzgada.”<sup>3</sup>

Sabemos que la conciliación es fundamental en el procedimiento laboral ya que en esta etapa se induce a las partes para que lleguen a un acuerdo o negocien, mediante la intervención de un tercero que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad competente para la realización de la conciliación.

## **b) CELERIDAD.**

Couture afirma “que en el procedimiento, el tiempo es más que otros, es justicia.”<sup>4</sup>

La justicia, creemos, debe ser rápida y barata, cualidades que se tendrán con la sencillez en los actos procesales, así como en el principio económico del tiempo.

---

<sup>3</sup> BERMUDEZ CISNESROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ed. TRILLAS. Tercera Edición. México, 2005. Pág. 67.

<sup>4</sup> Ibidem. Pág.72

Cuando hablamos del principio económico del tiempo, estamos refiriéndonos a lo fundamental que es, para alcanzar los fines propuestos, que el tribunal tenga en todo momento una perfecta "dirección del proceso". Por esta dirección entendemos lo siguiente: "aquella actividad del tribunal que tiene por objeto el desarrollo legal y conveniente del procedimiento, y la terminación de la controversia por el camino más corto posible."<sup>5</sup>

Como puntos fundamentales en la dirección del proceso, pensamos que deben observarse lo siguiente:

1. “La vigilancia constante del procedimiento, para señalar las audiencias dentro de los estrictos términos que la ley señala, buscando la disminución en plazos y prórrogas, etc.,
2. Controlar el desarrollo legal del procedimiento, apartando de él todo lo ilegal y rechazando lo improcedente y no importa,
3. Vigilar la limitación del debate a los puntos del litigio,
4. Asegurar el desarrollo de la etapa probatoria previniendo con la debida anterioridad de los detalles correspondientes, tales como citas oportunas, testigos, intervenciones en diligencias de peritaje y hasta proporcionar a tiempo las notificaciones a las partes para absolver posiciones,
5. Vigilar la terminación del conflicto dentro del lapso más breve, observando los términos previstos por la ley, por lo que el tribunal deberá dictar laudo tan pronto como esté en condiciones de fallar.”<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Idem. Pág. 73

Para buscar esta celeridad, en nuestra legislación se recurre a diversos medios: Desde algunos de los anteriores principios fundamentales, hasta acciones secundarias, siempre y cuando con ellas se logre dotar de mayor rapidez al juicio laboral.

“La oralidad es indudablemente uno de los factores que en mayor medida puede coadyuvar a esa finalidad, ya que convierte en determinantes para la aceleración del proceso, la presencia de las partes y la exposición, razón masa de sus pretensiones; así como las declaraciones de todos aquellos involucrados en el proceso.”<sup>7</sup>

Hay que destacar que la oralidad es de gran importancia dentro del procedimiento laboral, porque lo distingue de los demás procedimientos, ya que su finalidad primordial es que las partes expongan su razón mediante sus declaraciones orales y esto provoca que exista una mayor rapidez en el procedimiento, dado que se evita en lo posible protocolos inservibles.

Un punto importante para la celeridad, es el impulso procesal de oficio; facultad que existe en el campo laboral. El evitar en lo posible excepciones y recursos es otro aporte a la celeridad del procedimiento, ya que a pesar del beneficio que pueden brindar, retardan la tramitación del juicio. En búsqueda de celeridad se han simplificado las formas procesales en materia laboral, despojándolas, en lo posible, de formulismos inútiles, lo cual además de proporcionar facilidad en estos trámites, brinda la oportunidad de promoción y defensa, a cualquier patrón o trabajador que se pueda haber amenazado en lo más fundamental de sus derechos.”<sup>8</sup>

### **c) ORALIDAD.**

---

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Idem.

Otra de las características fundamentales del derecho procesal del trabajo, es la oralidad, que es la que distingue de forma inminente a este procedimiento laboral de los demás procedimientos.

“La oralidad no es más que volver a las formas primarias del procedimiento, tal y como era antes de tornarse escrito durante el periodo romano de oriente un sistema; este último, que fue más tarde y cabo en el *solemnis ordo iudiciarius*, del medioevo, para llegar a los tiempos modernos un procedimiento escrito, lento, precisado y falto de vivencia.”<sup>9</sup>

“La oralidad justificó su aparición de las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han comprobado que constituyen un efectivo medio para lograr la celeridad y la inmediatez buscada por el derecho procesal del trabajo.”<sup>10</sup>

Podemos decir que el sistema oral nos aporta un mayor logro en garantizar una justicia más económica, simple y, sobre todo, más rápida ya que en este procedimiento está determinado por el medio de expresión que en él se use: el elemento tanto oral como escrito. También es escrito ya que se tiene la necesidad de conservar lo hablado para que el juzgador tenga elementos para dictar su dictamen.

Además sus discusiones y conclusiones que se propician son de viva voz.

Los elementos fundamentales en que se basa el principio de la oralidad son: a) el predominio de la palabra hablada, b) la inmediación entre el juzgador y las partes.

“En lo que corresponde al primero diremos que no existe procedimiento exclusivamente oral o escrito. Aunque en el que domine la oralidad, la escritura será siempre necesaria porque desempeña un doble papel dentro del juicio: en primer lugar prepara el desenvolvimiento de la causa, registrando el contenido

---

<sup>9</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Teoría Fundamental. Tomo I. Primera edición. Ed. Porrúa. México 1976. Pág.76.

<sup>10</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª Edición actualizada. Editorial Porrúa. Pág. 37

de la demanda, los fundamentos contradictorios de las partes, los medios probatorios, las intervenciones antagónicas de los litigantes, etc., y en segundo término fija los anteriores elementos para posibilitar el juicio de amparo.”<sup>11</sup>

“En cuanto a la inmediación que debe reinar entre el juzgador y las partes como elemento necesario en el procedimiento oral, es fundamental a fin de que él resuelva, efectúe una justa valoración de las pruebas ante él reunidas, entrando en relación directa con las partes, de modo que pueda escuchar.”<sup>12</sup>

La prioridad del elemento oral no debe entenderse como exclusión radical de la forma escrita en los juicios, sino que, por el contrario, la requiere por los principios de la documental.

Para concluir, queremos dejar asentado que el establecimiento de la oralidad en el juicio laboral ha resultado favorablemente ya que existe una mayor comunicación entre las partes y el juzgador; como lo dice el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo y que esta es una característica de remodelación y efectividad en el orden procesal, teniendo en cuenta que las promociones fundamentales se efectúan generalmente por escrito, como la demanda, la contestación y los ofrecimientos de pruebas para mayor seguridad y precisión de las exposiciones.

Y por otro lado tenemos que las impugnaciones de personalidad, réplicas, interrogatorios, planteamiento de incidentes, etc., suelen hacerse de viva voz, por lo que la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, e incluso una necesidad, porque de otro modo tendría que suspenderse las audiencias por diversas cuestiones.

“La oralidad contribuye a la sencillez en el procedimiento, al evitar formalismos, y a la celeridad; y especialmente a la inmediación, que permite a

---

<sup>11</sup> Ibidem. Pág. 41

<sup>12</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág. 73

la Junta conocer los aspectos humanos del proceso, a través del contacto directo con las partes y los testigos, peritos, etcétera.”<sup>13</sup>

#### **ORALIDAD, PRINCIPIO DE.**

El procedimiento laboral es predominantemente oral, lo que lo reviste de naturaleza especial; requiere la comparecencia de las partes por sí mismas o por conducto de sus representantes, a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si uno de los contendientes no asiste personalmente ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento o desahogo de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas o desahogarlas, la Junta no comete violación alguna en contra de dicha parte, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito, pues ello sólo es válido cuando el contenido de ese escrito se reproduzca o ratifique, en su caso, oralmente en la audiencia respectiva.<sup>14</sup>

#### **PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL.**

El principio predominantemente oral, que entre otros rige el proceso laboral, establecido por el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, obviamente obliga al juzgador a atender a lo que las partes exponen verbalmente en sus comparecencias. Por tanto, si en el escrito de contestación de demanda se asienta incorrectamente el nombre del demandado, pero oportunamente en la audiencia respectiva se aclara verbalmente el mismo, es claro que en acatamiento al principio aludido, la Junta debe atender a la aclaración oral expuesta al respecto y no al error contenido en dicho escrito; y al no hacerlo, viola las garantías de dicho demandado.<sup>15</sup>

Son muy claras las tesis citadas con anterioridad al hacer referencia que el procedimiento laboral es predominantemente oral como lo señala el artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, característica principal que lo destaca de los demás procedimientos, de dicho principio se desprende que se obliga al juzgador atender a lo que a las partes exponen.

Podemos hacer una conclusión de este principio en donde la prioridad es el elemento oral, no debemos entender como la exención de la forma escrita en los juicios, sino que, por el contrario, también es usada la escritura para tener constancia de todo lo actuado por las partes, porque al momento de

---

<sup>13</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial ESFINGE. México. 2005. Pág.75

<sup>14</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 78, Junio de 1994. Pág. 53. **Tesis de Jurisprudencia.**

<sup>15</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo III Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989. Pág. 573.

dictar resolución hacia el conflicto, el juzgador debe de contar con todos los elementos necesarios para emitir un dictamen conforme a derecho.

#### **d) INMEDIACIÓN.**

La esencia de este principio, debe consistir en que, durante el desarrollo de las audiencias, las partes se comuniquen directamente entre sí y con la autoridad encargada de dirimir la controversia y que ésta, por igual, se comunique con las partes y con las demás personas intervinientes en el proceso.

Al definir el principio de inmediación, Couture nos señala: "es el contacto directo de los litigantes con el juez y de la recepción de la prueba directamente por el juez sin intermediarios."<sup>16</sup>

Para Vélez Mariconde, este principio busca llevar al ángulo del juez los elementos de convicción sin sufrir alteraciones o desfiguraciones, a fin de que él pueda captar amplia y correctamente lo sucedido, así como las pruebas que tienden a demostrarlo.<sup>17</sup>

“La inmediación tiene una estrecha vinculación con la oralidad, porque en este sistema la relación entre los litigantes y de éstos con el presidente del tribunal es directa e inmediata.”<sup>18</sup>

También este principio se encuentra íntimamente vinculado con el de concentración procesal; es decir, que mediante los principios de inmediación se encuentra el juez en un estado de relación directa con las partes, recibiendo personalmente las pruebas, además de que los anteriores principios de

---

<sup>16</sup> BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág. 77

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Idem. Pág. 78

oralidad y de concentración no resultarían si no fueran compaginados con el de inmediación.<sup>19</sup>

A pesar de existir este principio dentro del proceso laboral, no se práctica, sino que se encuentra desvirtuado al acostumbrar el desahogo de pruebas confesionales, testimoniales, periciales y otras en presencia únicamente de la mecanógrafa que levanta la audiencia correspondiente.

Ya que la finalidad que persigue dicho principio es la de que el propio juzgador sea quien se entere de los elementos aportados por las partes y ante tal práctica observamos que el principio de inmediación, es completamente obsoleto.

Para concluir, podemos decir que si a la inmediación se le diera un valor fundamental en el desarrollo del proceso laboral, éste proporcionaría celeridad al proceso y un mejor acceso del juzgador hacia las pruebas presentadas por las partes.

#### **e) CONCENTRACIÓN.**

Es el principio en virtud del cual los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture, éste es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de la jurisdicción deberán realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia a todas las diligencias que sea menester realizar.<sup>20</sup>

“Dicho principio tiende a acelerar el proceso, al eliminar los trámites que no resulten indispensables para concretar un apego preciso de la *litis*, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente

---

<sup>19</sup> Idem.

<sup>20</sup> Idem. Pág. 79

el resultado del debate en el menor tiempo posible. Es buen afirmar que, cuanto mejor se cumpla este principio, mayor es la oportunidad que tendrá el juzgado para apreciar los elementos traídos al proceso.”<sup>21</sup>

La concentración también formó parte de las características del actual derecho procesal, porque se encuentra de una representación más explícita, en reunir en el menor número de audiencias y en etapas procesales posibles. Con ella se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples.

Tenemos que si se le da importancia al principio de concentración, habría una contradicción hacia la esencia del proceso laboral respecto de que la justicia será pronta y expedita en beneficio de las partes contendientes en el juicio, ya que éstos acuden ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el afán de que se les dirima su controversia, de que se sanee su relación laboral y no que la solución de su controversia se realice con medios lentos y costosos, no coincidentes con la directriz del derecho del trabajo.

#### **f) PUBLICIDAD.**

Este principio se encuentra contenido en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que las audiencias serán públicas; aunque la junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

También cabría darle a este principio el sentido de que el procedimiento es de orden público, por lo que no puede atenderse a lo que dispongan las partes, ni puede suspenderse.

---

<sup>21</sup> Ibidem.

### **g) GRATUIDAD.**

“Esta contenida en forma genérica en el artículo 19, el cual disponen: todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Este principio opera también en los casos de adjudicación de bienes en un remate, la que deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales, según el artículo 975, fracción II, inciso b; y en la práctica, en los casos inscripción en el registro público de la propiedad, de los embargos de bienes inmuebles, a que se refiere el artículo 962, aunque no hace mención expresa dichos preceptos; así como en el nombramiento del perito del trabajador, por parte de la junta, según lo previsto en el artículo 824.”<sup>22</sup>

### **3.2 CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.**

Krotoschin lo define como: “Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.”<sup>23</sup>

Pérez Botija, señala: "con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más

---

<sup>22</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág.78

<sup>23</sup> Ibidem.

leve controversias sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados."<sup>24</sup>

De las definiciones anteriores abarca con gran exactitud lo que son los conflictos de trabajo, ya que estos se suscitan entre un patrón y un trabajador ya sea de manera individual o de manera colectiva, también se refiere a los problemas entre empleador o trabajador con el Estado; de igual manera nos dicen que los conflictos se producen cuando existe un peligro hacia la vida de la comunidad.

Cabanellas, estima que esta denominación sirve: "para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea, el patrono y los trabajadores a su servicio (uno, varios o la totalidad) siempre que se origine en el trabajo."<sup>25</sup>

Mario De la Cueva dice: "Los conflictos del trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasiones o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."<sup>26</sup>

Es muy claro que estos conflictos existen cuando las diferencias entre el patrón o el trabajador son respecto de una modificación para sus derechos o intereses, por incumplimiento de una o ambas partes, pero también estos conflictos se producen de manera colectiva como individual.

"Los conflictos de derecho versan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; es de poca importancia que tengan su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, mientras que los conflictos de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado sobre la ley o sobre el

---

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág.78.

<sup>26</sup> DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo. Su aplicación y sus tendencias. Editorial ASTREA DE ALFREOTA Y RICARDO DEPALMA. BUENOS AIRES 1983. Pág. 53.

contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o crear un nuevo derecho.”<sup>27</sup>

De las todas las definiciones citadas con anterioridad abarcan que los conflictos de trabajo son aquellos, que se originan entre un patrón o empleador y un trabajador ya sea de manera individual o de manera colectiva, de igual manera nos dicen que los conflictos se producen cuando existe un peligro hacia la vida de la comunidad o de la vida individual de los trabajadores tendiente a transformar un derecho o in interés en común.

### **3.2.1 OBRERO- PATRONAL.**

Primeramente sirve de referencia la siguiente jurisprudencia que sirve de base para desarrollar este punto:

#### **RELACION OBRERO PATRONAL. ELEMENTOS QUE LA ACREDITAN.**

Se tiene por acreditada la existencia de la relación obrero patronal, si se prueba: a) La obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros; b) El deber del patrón de pagar a aquél una retribución; y c) La relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón; no constituyendo la simple prestación de servicios, conforme a una retribución específica, por sí sola una relación de trabajo, en tanto no exista el vínculo de subordinación, denominado en la ley con los conceptos de dirección y dependencia; esto es, que aparezca de parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia de parte de quien realiza el servicio, de conformidad con el artículo 134, fracción III, del Código Obrero.<sup>28</sup>

Del criterio jurisprudencial que antecede se desprende que la prestación de un servicio por parte del trabajador hacia un patrón, debe ser pagado a aquél mediante una retribución, lo que es una distinción fundamental de la relación obrero-patronal, y también es una característica primordial de este conflicto obrero-patronal como observamos es la dependencia económica.

<sup>27</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág. 78.

<sup>28</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Número 52, Abril de 1992. Pág. 36. **Tesis de Jurisprudencia.**

Estos conflictos se suscitan entre trabajadores y patronos con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos y por su vínculo laboral que los une.

“Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita el carácter individual al conflicto.”<sup>29</sup>

Los conflictos individuales son los más numerosos, por versar sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etcétera, o bien, infracciones del contrato de trabajo, individual o colectivo, pero que afectan los derechos o intereses de los trabajadores individualmente.

### **3.2.2 OBRERO- SINDICAL.**

Son aquellos conflictos que se suscitan entre trabajadores y su sindicato, la controversia versa sobre sus estatutos, sobre la expulsión, ingreso, separación y/o correcciones disciplinarias de sus miembros, y la aplicación de los contratos colectivos que tengan registrados legalmente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

A continuación la siguiente tesis se adecua a la definición dada:

#### **SINDICATOS, INVALIDEZ DE RENUNCIAS DE LOS, EN PERJUICIO DE LOS OBREROS.**

Si un juez de distrito no desconoce las características de las organizaciones sindicales, que se derivan de la Ley Federal del Trabajo, pues no discute que un sindicato sea el titular de los contratos colectivos de trabajo, y tenga la representación de todos sus miembros, para promover en su nombre en aquellos conflictos que se susciten entre los propios miembros y la empresa, sino que sostiene que carece de facultades para hacer renuncia de los derechos adquiridos personalmente por sus agremiados, razón por la cual, las juntas de

---

<sup>29</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. 5ª edición actualizada. Editorial Porrúa. México. 1980. Pág. 181.

conciliación y arbitraje incurren en una violación de garantías si sancionan tal renuncia de derechos, es claro que la apreciación del mencionado juez de distrito es justa, ya que el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo, tienen como finalidad la de evitar que los trabajadores hagan renuncia de sus derechos adquiridos, así es que ni el sindicato respectivo en representación de los trabajadores puede renunciar a tales derechos, siendo de advertirse que no es procedente el amparo que se solicite, porque el trabajador no haya sido oído ni vencido en un juicio, pues la circunstancia de haberse celebrado el convenio por el sindicato, implica que aquél tuvo intervención por conducto de la organización autorizada por la ley, para hacer valer sus derechos, sino porque ni el trabajador mismo ni el sindicato, obrando como su representante, pueden renunciar a los derechos adquiridos por el obrero, debido a las disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo y del artículo 123, fracción XVII, inciso e) y h) de la Constitución Federal de la República.<sup>30</sup>

Como observamos de la tesis aislada que antecede, es un ejemplo claro de los conflictos obrero patronales se originan por tratar que los trabajadores renuncien a derechos que les corresponden por medio de su sindicato ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo debe de evitar de acuerdo al artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo que tiene como finalidad impedir que los trabajadores hagan renuncia a sus derechos adquiridos.

### **3.2.3 COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

Los conflictos colectivos orden económico se tramitan de acuerdo a lo que dispone el capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

Tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIX denominado procedimientos de los conflictos de naturaleza económica, en el artículo 900 los define como: "Aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento."

---

<sup>30</sup> Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo LVIII. Pág. 1989. **Tesis Aislada.**

Es precisa la Ley al definir los conflictos de naturaleza económica, al decir que surgen de la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas.

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a todos los interesados (aumento de salario, reglamento de trabajo), sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común camarada por espíritu de solidaridad.<sup>31</sup>

“Los conflictos colectivos ponen en lucha a un patrón con todos los obreros una misma industria, en una misma ciudad; o bien, se generaliza y extiende a una industria determinar, en todo el territorio del Estado; ya bien, a varias es industrias, por razón de acuerdos de las federaciones sindicales. Amenazan también, en ciertos casos, con tomar un carácter internacional.”<sup>32</sup>

Estos conflictos se declaran generalmente a través de la huelga, implicando una forma de lucha de clases, pero ahora se precisa su principal contenido en cuanto significan intentos drásticos para mejorar las circunstancias económicas de los trabajadores.

Ahora bien los **Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**; serán aquellos que tengan como finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa.

Su punto controvertido se limita a una simple interpretación o, en su caso, aplicación de una norma jurídica a un caso concreto. En tales circunstancias, la vía procedimental que los separa para la solución será la ordinaria o, dicho en otros términos, esta controversia se solucionara cuando las partes controviertan su argumento y posiciones jurídicas mediante el procedimiento en el cual se ventilan las controversias individuales, procedimiento que por ser el más común asume la condición de ordinario.

---

<sup>31</sup> BERMEDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág.46.

<sup>32</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. Ob cit. Pág. 175.

Éstos conflictos de naturaleza económica son los que tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de prestación del servicio, en cuyo caso, las Juntas más que aplicar el derecho, cree en la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales.

Sirve de apoyo la siguiente tesis:

#### **CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.**

Si los trabajadores someten a la decisión de la junta de conciliación y arbitraje un conflicto de huelga que tenga por objeto cláusulas de un contrato colectivo de trabajo, buscando superar las condiciones laborales existentes hasta ese momento, cabe considerar que para la solución de tal controversia no debe seguirse el procedimiento ordinario, que sólo está destinado al conocimiento y resolución de problemas de naturaleza netamente jurídica, sino que en atención, a que el debate planteado tiene como propósito subsistir la situación que la origina por otra más favorable a los trabajadores y que, según estos, la empresa está en condiciones de soportar, el procedimiento que debe seguirse es el establecido por la Ley Federal del Trabajo para "...conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones...", o sea, el "procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica". ahora bien, como este último guarda notables diferencias respecto al procedimiento ordinario en cuanto a sus causas, propósitos, desenvolvimientos y fundamentalmente en lo que se hace a la naturaleza del laudo que se dicta, en es de concluirse que si la junta resolvió un conflicto del tipo de que se trata a través de un procedimiento ordinario, resulta evidente la infracción al artículo 470 y a las disposiciones contenidas en el título catorce, capítulo VII de la ley citada y, por tanto, el concepto de violación que se haga valer por ese motivo debe estimarse fundado y conducente para el otorgamiento de la protección constitucional.<sup>33</sup>

De lo expuesto debemos hacer referencia que el artículo 470 de la Ley Federal del Trabajo se encuentra derogado y actualmente corresponde al numeral 937 del mismo ordenamiento, en el cual dice que si el conflicto motivo de huelga se somete por trabajadores a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica que es estudiado en este punto.

#### **3.2.4 COLECTIVO DE NATURALEZA JURÍDICA.**

---

<sup>33</sup> Informes, Séptima Época. Informe 1979, Parte II. Pág. 37. **Tesis Aislada.**

También pueden ser llamados conflictos de carácter jurídico que son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional.

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del contrato o relación de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, solo que la contienda se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patrones. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o relación colectiva de labor de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos jurídicos es el mismo de los individuales, es decir, que se encuentran en el Título 14 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, cuando se trata de la violación del contrato colectivo de trabajo, el Sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar sus acciones por la vía ordinaria o ejercitar el derecho de huelga.

Es menester observar el criterio sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación entre la distinción de los *conflictos individuales y colectivos*; en consecuencia señalamos la siguiente resolución:

**Conflicto colectivo e individual, distinción.**

El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestación deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene carácter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo a que un trabajador en lo personal le corresponde, conforme a la Ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio, el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interés profesional del grupo o sindicato.<sup>34</sup>

“Tenemos que la mayoría de los conflictos que comúnmente se plantea ante las juntas de conciliación y arbitraje, indudablemente guardan la condición

---

<sup>34</sup> Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, séptima época, vol. 72, quinta parte. Tesis Jurisprudencial.

de conflictos individuales de naturaleza jurídica, es decir, que los puntos controvertidos en el planteamiento de esos juicios tengan esencialmente un contenido económico, esto se debe a que es el resultado de violaciones de cláusulas de carácter económico, o bien motivadas por el incumplimiento de prestaciones otorgadas por la ley en beneficio de los trabajadores o por interpretaciones a los pactos celebrados al inicio de la relación de trabajo.”<sup>35</sup>

Estos conflictos requieren como presupuesto primordial que la controversia sea generada por un grupo de trabajadores o por un sindicato en contra de un patrono, o bien que el reclamo que haga un patrono sea un sindicato, siempre y cuando el objeto materia de la controversia en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones económicas en la convención laboral que los una.

“La vía procesal señalada por la Ley para dirimir esta clase de conflictos, es la misma del procedimiento ordinario indicado en el capítulo XVII del título catorce de la Ley Federal del Trabajo, y con las mismas consecuencias jurídicas que la ley prevé para estos conflictos ordinarios.”<sup>36</sup>

Los *Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica*, pueden definirse finalmente como todo un conflicto colectivo que surge entre empleadores y trabajadores con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un contrato colectivo de trabajo, o de un reglamento interior de trabajo.

### **3.2.5 INTER- OBRERO.**

Conflictos entre trabajadores derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos estrechamente conectados con ellos. Cuando lo pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.

---

<sup>35</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob cit. Pág. 45

<sup>36</sup> *Ibidem*.

Son aquellos originados entre los mismos trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo o de hechos relacionados con ellos, revisten doble naturaleza: individuales, cuando el conflicto se polariza entre los trabajadores, si el pleito se entabla

### **3.2.6 INTER- SINDICAL.**

De acuerdo con la obra del maestro Néstor de Buen Lozano indica que estos conflictos entre sindicatos, desde la perspectiva estrictamente laboral, señalan dos hipótesis: “la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley, con apoyo en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, que son conflictos frecuentes, o la demanda que un sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro sindicato, precisamente el demandado, debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales (art. 369). Este tipo de conflicto es verdaderamente excepcional.”<sup>37</sup>

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación, en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto en los artículos del 892 al 889 de la Ley Federal del Trabajo. La cancelación del registro, en cambio, se tramita en juicio ordinario.<sup>38</sup>

Son aquellos que conflictos entre los sindicatos que se disputan la titularidad de un sindicato.

### **3.3 TIPOS DE PROCESOS.**

#### **3.3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.**

---

<sup>37</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho procesal del trabajo. Octava edición. Editorial Porrúa. México 1999. Pág. 85.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

El procedimiento ordinario se inicia con la presentación del escrito de demanda y las copias simples de ella para correr traslado al o los demandados que intervendrán en el procedimiento, el cual se le pueden acompañar las pruebas que se estimen pertinentes.

El pleno o la Junta Especial competente dictará el acuerdo en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda, ordenándose notificar personalmente a las partes con apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, si es que no se presentara el día de la audiencia y por contestada la demanda en sentido afirmativo, perdiendo el derecho de ofrecer pruebas, por lo que respecta a la parte actora se le tendrá por ratificada su demanda y de igual manera perderá su derecho para ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia inicial.

Tomando en cuenta que el legislador en el artículo 685 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, protege siempre al actor o trabajador, se encuentra dentro de este procedimiento, la ley que señala: “Cuando la demanda del trabajador sea incompleta..., la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta...”

La etapa conciliación se desarrollará con la comparecencia personal de las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde se le da énfasis a la conciliación, es importante, porque al intervenir la Junta en las pláticas deberá concederle el tiempo suficiente para encauzarlas y llegar a un equitativo entendimiento.

La conciliación deja de ser un simple trámite para dar intervención verdadera a la Junta. Después de oír los argumentos de cada una de las partes, tratará de ver los puntos de divergencia para buscar las posibilidades de conciliar sus intereses, sugerir fórmulas para ello y solamente pasar a la

siguiente etapa cuando se hubiera hecho patente la imposibilidad del entendimiento.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en relación con el período probatorio, contienen diversas disposiciones novedosas; como el hecho de que las pruebas deben ofrecerse precisamente en la misma audiencia en la que queda fijada la litis, también dicho, se ofrecen en el momento procesal oportuno, siendo necesario que desde el momento en que se prepara la demanda, se cuente con los elementos y medios probatorios que se pretenden utilizar.

Si al contestar la demanda se introducen hechos diferentes que el actor estuviere obligado a probar algo no contenido en su escrito de demanda, o bien, que tuviera la necesidad de combatir determinadas afirmaciones de su contraria, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes, a fin de preparar dentro de ese plazo las pruebas correspondientes a tales hechos.

Una vez ofrecidas y desahogadas las pruebas aceptadas por la Junta, se procederá a la formulación de alegatos realizados de manera verbal o escrita por las partes, una vez cerrada la instrucción se turnarán los autos a proyecto de resolución y la Junta de Conciliación y Arbitraje al hacer un estudio minucioso de las actuaciones dictará la resolución correspondiente para que se de por terminado el procedimiento materia de la controversia.

### **3.3.2 PROCEDIMIENTO ESPECIAL.**

Dicho procedimiento se tramitan mediante procedimientos sumarios que se establecen en la Ley Federal del Trabajo de 1970. Están previstos en el artículo 892 y siguientes de Ley reformada en 1980. Del contexto propio de éste precepto se desprende por la índole de los asuntos, la agilidad y rapidez en el trámite que caracterizan estos procedimientos.

Es decir depende de la naturaleza u objeto jurídico de la reclamación que se quiere para que se determine la especialidad del proceso, como lo hace notar el distinguido maestro Alonso Olea al decir que, “es la naturaleza u objeto de la pretensión deducida la que determina la especialidad procesal.”<sup>39</sup>

“La exposición de motivos de la Ley de 1970, se refiere a estos procedimientos en los términos siguientes, cuyos conceptos son aplicables en lo conducente a la Ley vigente:

Todos los conflictos de trabajo deben resolverse en un período breve de tiempo, pero hay algunos cuya resolución es particularmente urgente, bien por su menor cuantía, que generalmente significará una necesidad apremiante para el trabajador, bien por que las causas que los originan afectan la estabilidad o subsistencia de las empresas. Tal es la razón de los procedimientos especiales que se consignan en los artículos 782 a 788 (artículos 892 al 899 de la Ley vigente).

El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y admisión de pruebas y de resolución. El artículo 787 (896 actual), emplea intencionalmente los términos “actor y promovente”, porque se consideró que, en ocasiones, no se intenta una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo.”<sup>40</sup>

Así tenemos que los conflictos que se tramitan por medio de procedimiento especial son los siguientes:

Cuando se trate de una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, las condiciones de trabajo, cuando la prestación de un servicio de los mexicanos sea fuera de la República Mexicana,

---

<sup>39</sup> OLEA, Alonso. Derecho Procesal del Trabajo. 4ª. Edición. Editorial CIVITAS, S.A. Madrid, 1985, pág. 125.

<sup>40</sup> CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Quinta edición. Editorial ESFINGE. México. 2005. Págs. 214 y 215.

La Suprema Corte de Justicia ha manifestado, mediante jurisprudencia su posición acerca de estos conflictos laborales:

#### **CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.**

Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando éste falte.<sup>41</sup>

En esta jurisprudencia podemos observar claramente ante quien se tramite dicho procedimiento para una adecuada resolución de la controversia planteada, dado que por su naturaleza especial no basta de organismos constituidos e investidos de jurisdicción especial sino que también deben contener esos órganos métodos y sistemas especiales que tiendan a resolver los conflictos especiales.

#### **3.3.3 PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

Tenemos que este procedimiento se encuentra en el capítulo XX de la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 920 que a la letra dice: “El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

---

<sup>41</sup> Apéndice de 1988, Quinta Época. Parte II. Pág. 847. **Tesis de Jurisprudencia.**

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y revisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; y

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Para hacer entrega del escrito de emplazamiento de huelga al patrón, dentro del término es muy clara la Ley al respecto y señala en el artículo 921 de la misma ley antes citada: "El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes ala de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, de acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

El plazo para que el patrón pueda presentar su contestación de la notificación, será dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de esta ley o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador.

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV del artículo 924 de Ley Federal del Trabajo, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Después la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración

que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Dentro de la audiencia de conciliación se ajustará a las siguientes normas como lo establece la Ley Federal del Trabajo de acuerdo con su artículo 927 que a la letra dice:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación.

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920, fracción II de la ley en comento, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Para todo aquel procedimiento a que se hace referencia debemos observar normas para el caso que nos ocupa, tenemos que el procedimiento de huelga se tiene que ajustar a lo siguiente (artículo 928 LFT.)

1. Para el funcionamiento del Pleno y de la Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620 de la Ley Federal del Trabajo, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.

d) Declaración de inexistencia o licitud de huelga.

2. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas.

3. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

4. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción con audiencia de las partes, dictará resolución.

5. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Sirve de apoyo a lo antes escrito la siguiente jurisprudencia que a la letra dice:

**HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.**

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen

para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.<sup>42</sup>

Es sumamente clara esta tesis jurisprudencial al señalar concretamente en que consisten las etapas acerca de la interposición del procedimiento de huelga, como primeramente se debe de presentar el pliego de peticiones de los trabajadores con la orden de emplazamiento para el patrón, en donde se precisa el porqué del emplazamiento; en la segunda etapa también conocida con el nombre de “pre-huelga” que esta abarca desde el emplazamiento al

---

<sup>42</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Octubre de 1998. Pág. 445. **Tesis de Jurisprudencia.**

patrón hasta antes de la suspensión de las labores, también en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en donde se procurará un acuerdo entre las partes y; en la última etapa se circunscribe desde el momento de la suspensión de labores, hasta la resolución de fondo del conflicto.

Cuando ocurre el estallamiento de la huelga, se suspenden los efectos de las relaciones de trabajo entre las partes en litigio y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, todo esto, sucede durante el período de paro de labores.

### **3.3.4 COLECTIVO DE NATURALEZA ECONÓMICA.**

La Ley Federal del Trabajo en su numeral 900 define éste procedimiento; como “aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley referida señale otro procedimiento.”

En cuanto a su tramitación de este procedimiento las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Para este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto, de acuerdo a la Ley en su artículo 901.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener como se encuentra planteado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 903:

- I. “Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- III. Las pretensiones del promovente, expresado claramente lo que se pide”.

Al escrito de demanda el promovente deberá anexarle lo siguiente y como lo señala la Ley Federal del Trabajo en su numeral 904:

- I. “Los documentos públicos o privados que tiendan comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo.
- III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento.
- IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones.
- V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte”.

La Junta inmediatamente después de radicar la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes.

La audiencia se desarrollará conforme a lo previsto en el numeral 906 de la Ley Federal del Trabajo y que a continuación se transcribe:

1. “Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.
2. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

3. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.
4. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
5. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.
6. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.
7. La junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.
8. Los trabajadores y patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les hincen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.”

Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

Trascurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

1. Un extracto de las posiciones y peticiones de las partes.

2. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes.
3. una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.
4. Un extracto de los alegatos.
5. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes, en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrarán conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de la LFT.

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

### **3.3.5 PARAPROCESAL.**

De acuerdo al artículo 982 de la Ley Federal del Trabajo los procedimientos paraprocesales son: “Todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.”

El trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Dice el artículo 987 de la Ley Federal del Trabajo de la materia que cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de un juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de la Ley que a la letra refiere *“Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores”*, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.

En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo, deberá desglosarse la cantidad que se le entregue al trabajador por concepto de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.

En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del Actuario de la Junta, el aviso a que e citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

Sirve de base el siguiente criterio sustentado por la Cuarta Sala:

**AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR.**

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación del patrón de dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, y prevé el caso de negativa del trabajador a recibirlo, instrumentando un mecanismo para cuando esto ocurra, consistente en acudir a la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, para que lo notifique al trabajador, estableciendo como consecuencia jurídica para el patrón que no dé aviso al trabajador o a la Junta, que tal omisión bastará, por sí sola, para considerar que el despido fue injustificado; sin embargo, como en la ley no se contempla la hipótesis de la existencia de la imposibilidad de dar el aviso de rescisión, debe estimarse que, en tal caso, es decir, cuando el patrón se encuentre imposibilitado para entregar el aviso referido al trabajador, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, solicitando su notificación al trabajador, con lo que cumplirá con la obligación impuesta en la ley. Así, cabe concluir que no debe aplicarse en forma indiscriminada la jurisprudencia de esta Cuarta Sala, consultable en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 28, Página 28, bajo el RUBRO: "AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTO CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLA".<sup>43</sup>

Lo anterior es un ejemplo claro del por qué del procedimiento paraprocesal, cuando el patrón se encuentra imposibilitado para hacerle llegar el aviso de rescisión de la relación laboral al trabajador, por lo que éste debe de acudir a la autoridad competente que es la Junta de Conciliación y Arbitraje para hacerle de su conocimiento dicha imposibilidad de entregar el aviso rescisorio.

Otro ejemplo claro de este procedimiento se sustenta en la siguiente jurisprudencia:

**PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. PUEDE INICIARSE PARA EJERCER EL DERECHO DE PREFERENCIA QUE ESTABLECEN LOS ARTICULOS 154 Y 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

Aun cuando los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo dispongan que corresponde al trabajador la carga de presentar ante la empresa o establecimiento o, en términos de los contratos colectivos, ante el sindicato, la solicitud en donde haga valer su derecho de

---

<sup>43</sup> Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 217-228 Quinta Parte. Pág. 11. **Tesis Aislada.**

preferencia para ocupar un puesto vacante, sin que al hacerlo prevenga la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje en esa actuación, debe estimarse procedente la pretensión del trabajador de que sea esta última, en el procedimiento paraprocesal establecido en los artículos 982 y 983 del mismo ordenamiento, quien notifique la solicitud a sus destinatarios, porque de acuerdo con estos numerales, la vía paraprocesal (instituida sobre los mismos principios que rigen la jurisdicción voluntaria común, según acusa la exposición de motivos del decreto de reformas que le dio origen), está consagrada para atender no sólo a los supuestos previamente tasados en los artículos subsecuentes, sino en general a cualquier otro caso en donde se requiera la intervención de la junta; y en la especie, es razonable admitir que se requiere la intervención de la junta como órgano cuya función es certificadora, dada la trascendencia de la gestión impuesta al trabajador, para evitar las dificultades que en el futuro podría enfrentar en materia probatoria si viera discutido su derecho con motivo de cualquier deficiencia o irregularidad en la recepción de su solicitud, en el entendido de que la procedencia de esta vía no está subordinada a que el trabajador acredite ante la junta que el patrón o el sindicato se han rehusado a recibir debidamente su solicitud, pues el principio de la buena fe, aplicado por extensión, hace presumir que el trabajador sólo acudirá a ella en los casos en que no le haya sido posible realizar directamente su gestión.<sup>44</sup>

Como podemos observar del criterio citado que no solo se puede iniciar el procedimiento paraprocesal ante la falta de notificación del aviso rescisorio sino que también puede emprenderse para que el trabajador pida la intervención de la Junta para hacerle llegar al patrón una solicitud en donde haga valer su derecho de preferencia.

### **3.4 PROCESO ORDINARIO.**

#### **3.4.1 MARCO LEGAL.**

---

<sup>44</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo V Primera Parte, Enero a Junio de 1990. Pág. 283. **Tesis de Jurisprudencia.**

Este procedimiento se encuentra establecido en el Capítulo XVII denominado *Procedimiento Ordinario ante las Junta de Conciliación y Arbitraje*; que va de los artículos 870 a 891 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.4.2 LAS PARTES.**

Entendemos por partes, a las personas entre las cuales versa el litigio ante el tribunal. Es problema cotidiano de los tribunales el establecer, en determinado proceso, quienes son partes y quienes no. En este aspecto, es conveniente adoptar la clara opinión de Chiovenda, en el sentido de que las partes se constituyen, una en el sujeto activo y la otra en el sujeto pasivo de toda demanda judicial.

La Ley Federal del Trabajo dentro de su numeral 689 de la multicitada Ley estableció el siguiente criterio: “Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u o pongan excepciones.”

En relación con los terceros, el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo establece, “las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronunció en un conflicto; podrán intervenir en él probando su interés jurídico en el mismo, o ser llamados a juicio por la junta.”

Refiriéndonos al tema de las partes en juicio, aparece en forma obligada del tema de la capacidad, por lo que diremos que la capacidad procesal es la concerniente a reunir, en la persona que comparece a juicio, los requisitos legales que se imponen como necesarios para que una de las partes accione la otra, comparezca a excepcionarse o a defenderse en juicio.

### **3.4.3 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.**

El procedimiento inicia con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cuál turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda o que sea competente para resolver la controversia, el mismo día, según se desprende del artículo 871 de la Ley Federal del Trabajo.

El escrito de demanda debe de ser de forma escrita y debe ir acompañada con el número de copias que corresponda de demandados, en su caso.

El actor en su escrito inicial de demanda narrará los hechos en que funde sus peticiones, en dicho escrito se puede anexar o acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

Una vez dictado el acuerdo por parte del Pleno o la Junta Especial, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que se reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que se señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes, en que se haya recibido el escrito de demanda.

En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido su derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia, de conformidad con el numeral 873 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda, o que estuviere

ejercitando, acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que lo subsane dentro de un término de tres días (artículo 873 LFT).

Existe el caso en que es omisa la falta de notificación de alguno o de todos los demandados, y es obligación de Junta señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia de ley, con excepción que las partes concurren a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Cuando las partes comparecen en la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para la celebración de la audiencia de conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, para las partes que fueron notificadas y no y no asistieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta, la nueva fecha; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente. De conformidad con el artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo.

Debemos hacer referencia de la audiencia a la que deberán asistir las partes, consta en tres etapas y son las siguientes:

1. De conciliación.
2. De demanda y excepciones.
3. De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurren a la misma; las que estén ausentes, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

#### **ETAPA DE CONCILIACIÓN.**

Esta se desarrolla de acuerdo al artículo 876 de la ley de la materia que a la letra dice:

- 1.- “Las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados.
- 2.- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.
- 3.- Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.
- 4.- Las partes de común acuerdo, podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando a percibidas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley.
- 5.- Si las partes no llegan a un acuerdo, se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones.
- 6.- De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.”

Como se señaló con anterioridad se aprecia que la conciliación es sumamente importante en el desarrollo del procedimiento, porque ésta no sólo participan las partes, sino que también interactúa la autoridad competente, en este caso es la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que las partes llegue a un acuerdo o negocien.

Sabemos que no sólo en esta etapa procesal se recurre a la conciliación sino que en todo momento se exhorta a las partes hacia la conciliación del conflicto.

## **DEMANDA Y EXCEPCIONES.**

Esta etapa se desarrolla de la siguiente manera y de acuerdo al artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- “De nueva cuenta se exhortara a las partes para que lleguen a un acuerdo, y si estas se negaren, entonces se le dará el uso de la palabra a la parte actora para que este ratifique, modifique o amplíe su escrito de demanda.
- 2.- Una vez ratificando su escrito de demanda por parte del actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito; en este caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.
- 3.- Dentro de su contestación el demandado opondrá sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que considere convenientes.
- 4.- Una vez ratificada y contestada la demanda las partes podrán replicar y contrarreplicar, es decir, que ambas partes de nueva cuenta exponen sus motivos de afirmación o de negación hacia los hechos materia del litigio.
- 5.- Al concluir la etapa de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al ofrecimiento y admisión de pruebas en donde ambas partes ofrecerán”.

Debemos hacer mención que cuando las partes no asisten a la audiencia de demanda y excepciones, ésta se celebrará aún cuando las partes no concurren, es decir, que a la parte actora se le tendrá por ratificado su escrito inicial de demanda, y a la parte demandada se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, aún cuando en la etapa de ofrecimiento y

admisión de pruebas, acredite que el actor no era trabajador del patrón ó que nunca existió el despido injustificado o que no son ciertos los hechos en la demanda, tal y como lo señala el artículo 879 de la Ley en comento.

#### **OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.**

Esta etapa se desarrolla de la siguiente manera de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo en su Título Catorce, Capítulo XII que abarca de los artículos 880 al 883:

- 1.- “El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado.
- 2.- Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que se admiten y las que se desechan.

La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas que así lo amerite su naturaleza. Cuando por su propia naturaleza de las pruebas estas se desahogarán por sí solas.

- 3.- Desahogadas las pruebas, las partes, en la misma audiencia podrán formular sus alegatos. Al término de la formulación de los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que no haya pruebas por desahogar, el Auxiliar, de oficio declarará cerrada la instrucción, y dentro de diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo.

- 4.- Una vez que haya sido aprobado el proyecto de laudo, entonces se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta, después se turnará al Actuario para que de inmediato notifique personalmente a las partes del laudo”.

### 3.5 SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS EN EL PROCESO LABORAL.

Comenzaremos diciendo que la ciencia del Derecho Procesal ha contemplado tres sistemas de valoración de pruebas a conocer:

a) “El Sistema Libre.- éste imperó en Roma durante la República, es aquel que establece una libertad absoluta para la apreciación de las pruebas, sin más límite que la razón y el criterio jurídico del juzgador.

b) El Sistema Legal o Tazado.- Se le ha denominado legal o tazado, y que predominó en la edad media, inspirado en el Derecho Canónico, es aquel por medio del cual el juzgador carece de libertad para valorar la probanza, pues son las leyes las que establecen su alcance valorativo, convirtiéndose el juez en un aplicador de la Ley, aún en el supuesto de apreciar los medios probatorios, esto es, que poco importa la conciencia y el criterio jurídico del que decide, debiendo de ajustarse necesariamente a las pautas establecidas en las propias legislaciones.

c) El sistema Mixto o Sana Critica.- tiene una Concurrencia de los dos anteriores y es aquel que sin la excesiva rigidez del sistema legal y sin la excesiva incertidumbre del sistema libre, el juzgador aplicando su criterio jurídico y las reglas de la lógica, decide los conflictos, pero no es libre para razonar en forma arbitraria y discrecional.”<sup>45</sup>

Tenemos que hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 775 donde establecía que “los laudos se dictarán a verdad sabida, sin necesidad de sujetarse a reglas sobre estimación de la prueba, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.”<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición 1986. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 1986. Pág. 350 y 351.

<sup>46</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1990. Pág. 581.

El maestro Trueba Urbina señala en su obra *La Nueva Ley Federal del Trabajo*, “subsisten por fortuna los principios en que se fundamentan los laudos: la verdad sabida y la apreciación en conciencia de las pruebas. “La verdad sabida” es la verdad hallada en el proceso, sin formulismos, frente a la verdad legal o técnica.”<sup>47</sup>

En conclusión la apreciación de la pruebas debe ser lógica y humana, tomando en cuenta que las Juntas son tribunales de equidad o de derecho social. Los laudos dictados en los conflictos o contrato ley, pueden equipararse a las sentencias colectivas a que se refiere la doctrina extranjera, como también se incluyen en aquellos laudos que se dictan en conflictos económicos.

La Ley de 1980, con mejor técnica procesal, establece en su artículo 841 que “los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyen.”<sup>48</sup>

Es necesario que la motivación del laudo es importante en la administración de justicia laboral, y que, ahora son motivos de la reforma a la Ley de 1980 lo establece como deber funcional a la Junta, no como existía en la Ley de 1970 en donde no se señala la obligación de la Junta de motivar sus laudos.

Esta ley de 1980 se lo impone como una manera de fiscalizar su actividad intelectual frente al caso concreto, con objeto de comprobar que su resolución es el producto de un acto de reflexión y fundamentación emanado de la libertad de valorar en conciencia las circunstancias particulares, y no como antes, un acto discrecional y a veces hasta arbitrario de su voluntad autoritaria.

---

<sup>47</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral*. Ob cit. Pág. 392.

<sup>48</sup> DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. *La Prueba en el Proceso Laboral*. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1990. pág. 581.

Pues la motivación de los laudos permitirá a las partes ejercitar sus poderes de fiscalización sobre los procesos reflexivos de las Juntas.

“Desde el punto de vista doctrinal y por la naturaleza propia del Derecho Laboral y en función de lo que prevalece es la verdad material sobre la formal, es el sistema libre de valoración de pruebas el que rige en el proceso.”<sup>49</sup>

En el panorama legal y lo podemos observar en el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo se deduce con claridad, que es el sistema libre el que se adopta

Por lo anterior podemos decir que el Derecho Procesal Laboral, adoptó el sistema libre de apreciación de las pruebas, ya como una característica o principio rector del proceso, el juzgador pronuncia los laudos a verdad sabida, sin necesidad de ajustarse a las reglas sobre estimación de las pruebas, sino apreciando los hechos según los miembros de la Junta lo crean debido en conciencia.

**SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE MÉXICO, AL SEÑALAR QUE SU VALORACIÓN NO SE SUJETARÁ A REGLAS O FORMULISMOS, NO VIOLA LA GARANTÍA DE LEGALIDAD.**

La Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, vigente en el Estado de México prevé, en materia de valoración probatoria, un sistema de libre apreciación, pues en su artículo 245 señala que los medios de prueba aportados y admitidos en el procedimiento laboral serán valorados por el juzgador, sin sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, pero expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoye. Ahora bien, dicho precepto legal no viola la garantía de legalidad consagrada en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que preceptúa que las sentencias deben dictarse conforme a la letra de la ley o a su interpretación jurídica y, a falta de ésta, se fundarán en los principios generales del derecho, pues aun cuando faculta al juzgador para que valore las pruebas que le sean aportadas sin sujetarse a formulismos legales, lo que significa que las pruebas se analicen con lógica y equidad, como lo haría el común de los hombres, también lo obliga a exponer los fundamentos tanto de la valoración jurídica realizada, como de su decisión. Es decir, el mencionado artículo 245 al prever el método de valoración de las pruebas no permite que el juzgador deje de ceñirse a la letra de la ley o, a falta de ésta, a los principios generales del derecho, ya que le indica la forma en que debe efectuar el enlace de los medios probatorios que

---

<sup>49</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ob cit. Pág. 351.

le son aportados, expresando además los fundamentos de la valoración jurídica realizada.<sup>50</sup>

### **PRUEBAS EN MATERIA LABORAL, APRECIACION DE LAS.**

Si la Junta analiza pormenorizadamente todas y cada una de las pruebas admitidas y desahogadas en el juicio laboral, expresando los motivos por los cuales les atribuye o niega valor probatorio, sin alterar los hechos ni incurrir en defectos de lógica en el raciocinio, hace uso correcto de las facultades que para estimar las pruebas le concede el artículo 550 de la Ley Federal del Trabajo.<sup>51</sup>

De las anteriores tesis concluimos evidentemente que nuestro sistema de valoración de pruebas en la materia que nos ocupa, se ajusta al Sistema de Libre Apreciación ya que se analizan las pruebas con lógica y equidad sin que se le reste valor a esta apreciación, toda vez que se expresan los motivos por los cuales se les atribuye o niega valor probatorio.

Para concluir éste tema diremos que la apreciación de la autoridad competente hacia las pruebas que ofrecen las partes, debe ser lógica y humana, ya que nuestro sistema se ajusta al de “Libre Apreciación”, tomando en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de equidad y de derecho social. Por que al emitir su resolución de los conflictos suscitados entre el patrón y el trabajador serán dictados de buena fe y a verdad sabida.

#### **3.6 PRUEBA CONFESIONAL.**

##### **3.6.1 OBJETIVO.**

Esta prueba tiene como objeto el reconocimiento que a una persona hace de un hecho propio que se invoca en su contra y dicha prueba solo produce efectos en lo que perjudica a quien la hace y también conocer la problemática del ofrecimiento y desahogo de ese medio específico de evidencia y convicción.

---

<sup>50</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XVI, Septiembre de 2002. Pág. 261. **Tesis Aislada.**

<sup>51</sup> Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 6 Sexta Parte. Pág. 75. **Tesis Aislada.**

Podemos decir que la realización de la prueba confesional dentro del proceso que nos ocupa si fuera realizada con ética es la forma de manifestación más perfecta y necesaria para la realización de dicho proceso; ya que la voluntad de las partes, vertida sinceramente con la verdad en la confesión, debe ser concebida como pieza probatoria de valor insustituible en la realidad procesal.

“El problema de la confesional dentro del procedimiento laboral, es el de la relación entre la voluntad de las partes y las normas ético-jurídicas; él mismo sólo puede resolverse concibiendo dicha voluntad también desde el punto de vista de la realidad, como una unidad de razonamientos de lo normativo (dialéctico) y lo real (fáctico).”<sup>52</sup>

Podemos concluir diciendo que su objetivo de la confesión es que sea realizada con la voluntad ética y moral como es su objetivo primordial, tanto de la parte actora como de la demandada, por que sí es efectuada correctamente por las partes ésta tendría de nueva cuenta el calificativo de “REYNA DE LAS PRUEBAS”, ya que de ello resulta que se dé una mejor impartición de justicia al momento que la autoridad emita su dictamen.

### **3.6.2 CLASES DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

La Ley Federal del Trabajo distingue dos clases de confesión: la de parte, que puede ser de persona física o representante legal de la persona moral y la de hechos propios, a continuación hacemos referencia a cada una de las mencionadas.

Las formalidades que previene la Ley para el ofrecimiento de la prueba confesional, son las que se refieren en los artículos 786, 787, 790 y 791 de la Ley Federal del Trabajo, que señalan que cada parte podrá solicitar que su contraparte o la persona a quien se atribuyen hechos propios o le consten

---

<sup>52</sup> DIAZ DE LEON, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Pág. 412.

aquellos que dieron origen al conflicto, concurren personalmente a absolver posiciones en la audiencia de recepción de pruebas, bastando que se les cite.

Las posiciones podrán formularse oralmente o por escrito en el momento de la audiencia, en el primer caso se harán constar en el acta respectiva y en el segundo, firmado por el articulante, el pliego se agregará a los autos.

**a) LA CONFESIÓN DE PARTE**

La confesión de parte se refiere a la de persona física, actor o demandado. Las personas físicas desahogarán su confesión personalmente y no admite desahogarse por representante.

Dentro del procedimiento es de gran relevancia el desahogo de la confesión de las partes (actor - demandado), por que es en esta etapa del procedimiento es en donde se tiene un mayor conocimiento de los sucesos de los hechos ocurridos tanto del actor como del demandado.

**b) LA CONFESIÓN DEL REPRESENTANTE LEGAL**

Tratándose de personas morales la confesional se desahogará por conducto de su representante legal; la citación para absolver posiciones se hará con el apercibimiento de tener por confesa a la parte que no concorra sin causa legal cuando sea debidamente citada y cuando sea necesario girar exhorto, el oferente de la prueba exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado, o de lo contrario la junta responsable deberá desechar la probanza.

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

### **c) LA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS**

La confesional para hechos propios, es la declaración que rinden 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 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, en éstos casos se debe precisar el nombre y el cargo y señalar los hechos en que hubiesen intervenido en el escrito de demanda y su contestación.

Una primera observación atiende a la condición del confesante: debe ser un representante de la empresa o del sindicato y no sólo un funcionario.

No sólo por el hecho de que una persona sea representante puede ofrecer su confesión. Es necesario que le sean propios los hechos del conflicto o que, por razones de sus funciones, le deban ser conocidos.

Es más que frecuente que, tratándose de empresas de cierta importancia, en las demandas de sus trabajadores se impute a sus más altos directivos, hechos relacionados con los despidos aunque sea evidente que no hayan intervenido en absoluto.

Es muy claro que a nadie le gusta ser sometido a un interrogatorio ante una autoridad como es la Junta de Conciliación y Arbitraje y para evitar su asistencia al juicio, los altos funcionarios prefieren ordenar a sus abogados que procuren llegar a una conciliación. Como es natural, esa solución resulta entonces un medio atractivo para resolver las cosas difíciles.

El problema más serio en este tipo de confesiones para hechos propios, radica, en el hecho de que al momento del desahogo de la prueba a cargo del

empleado de la empresa que ejecutaba actos de dirección o administración ya no trabaja para la misma en el momento del desahogo de la prueba, en esa hipótesis se cambia la naturaleza de la prueba en testimonial.

El oferente de la prueba solicitará sea citado el absolvente en forma personal o por conducto de su apoderado a través del actuario de la junta para que concurra a absolver posiciones.

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 o administración 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.

### **3.6.3 OFRECIMIENTO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

La recepción de la prueba confesional, resulta uno de los momentos de mayor trascendencia dentro del juicio laboral, ya que en este acto las partes a través de sus afirmaciones o de sus negativas a las posiciones que se les articulen, manifiestan en forma determinante su posición respecto de los puntos controvertidos.”<sup>53</sup>

En nuestro proceso laboral, el ofrecimiento de la confesional las partes deberá cubrir los siguientes requisitos:

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

---

<sup>53</sup> BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Versión II. Primera edición. Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor. México 2001. Pág. 109.

b) Las posiciones se formularan libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia de la 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 estén en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia.

c) El absolvente bajo protesta de decir verdad, responderá por si mismo, sin la presencia de su representante, ni ser asistido por persona alguna.

d) Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán Constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, este se mandara agregar en autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente.

e) Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos la Junta la desechara.

f) El absolvente contestara las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta.

#### **La Admisión:**

Para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje admitan legalmente la confesional debe tomar las siguientes reglas:

a) Que tenga relación con la litis planteada, es decir, que se refiera a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

b) Que se haya ofrecido acompañada de los elementos necesarios para su desahogo, como por ejemplo, el señalamiento de nombres y domicilios para que se cite a los que deban confesar.

c) Que el oferente exhiba el pliego de posiciones en sobre cerrado, cuando sea necesario el exhorto.

d) Que el ofrecimiento se haya hecho en la audiencia respectiva.,

Cubiertos estos elementos de forma, la Junta admitirá la prueba de confesión, para lo cual decretara:

a) Que se cite al que debe confesar para que concurra personalmente a absolver posiciones.

b) Cuando deba absolver posiciones una persona moral, bastara ordenar que se le cite a absolverlas por conducto de su representante legal.

c) La orden de citación a los absolventes será con apercibimiento de tenerlos por confesos en las posiciones que se le articules si no concurren el día y hora señalados.

d) Por lo tanto señalara día y hora para su desahogo.

e) Cuando se haya pedido por exhorto abrirá el pliego, calificara las posiciones, sacara copias de las que fueron aprobadas, y las guardara en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad, y remitirá el original, también en sobre cerrado y sellado para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

f) La admisión se desahogara de conformidad con lo previsto en el artículo 883 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: *“La junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que gires los oficios necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena a juicio y que haya solicitado por 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.*

*Cuando por la naturaleza de las pruebas admitidas, la junta considere que no es posible desahogaras en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y las horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecida; procurando se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días”.*

#### **3.6.4 DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

“Esta prueba se desahoga con base en posiciones, es decir, quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sea válida la respuesta evasiva ni la negativa responder.”<sup>54</sup>

La forma de articular las posiciones, deberá ser oral y directamente en el momento de la audiencia, previa calificación que de las mismas haga la Junta en el momento de la recepción de la prueba, pudiéndose exhibir el pliego de posiciones en el momento de la audiencia.

---

<sup>54</sup> ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ob cit. Pág. 439.

Las posiciones pueden articularse verbalmente o exhibir pliego de posiciones en el momento de la audiencia respectiva.

**a) CONTENIDO DE LAS POSICIONES.**

Deberá estar debidamente relacionado con la litis y contener un solo hecho por cada posición y no deberá ser insidiosa o inútil, entendiéndose por insidiosas las que se dirijan a ofuscar la inteligencia del que responde para obtener una confesión contraria a la verdad e inútil es aquella 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 que no exista controversia.

Las posiciones no deben ser:

1.- “Insidiosas, la posición que tiende a ofuscarla inteligencia de quien ha de responder, para obtener, dice a ley, una confesión contraria a la verdad.

2.- Inútiles, la posición que versa sobre un hecho que haya sido previamente confesado o que está en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre el que no exista controversia.”<sup>55</sup>

**b) ABSOLUCIÓN DE POSICIONES.**

Existe una exigencia para absolver dichas posiciones es que el absolvente declare bajo protesta de decir verdad y, naturalmente apercibido de las penas en que incurrer los que lo hacen falsamente.

---

<sup>55</sup> Ibidem. Pág. 440.

Cuando el demandado sea una persona moral podrá absolver posiciones a nombre de ésta, pero deberá acreditar que tiene facultades para ello. Tratándose de personas físicas, éstas deberán personalmente absolver posiciones, sin la presencia de su abogado o representante legal.

El oferente debe comparecer forzosamente y estar presente durante el desahogo de la prueba confesional atendiendo el principio de oralidad en el procedimiento para formular las posiciones.

Cuando el absolvente para hechos propios deja de prestar sus servicios de dirección o administración dentro de la empresa o establecimiento demandado, el oferente de la prueba será requerido para que precise el domicilio donde deba ser citado y de ignorarlo, haciéndolo del conocimiento de la Junta ante de la audiencia respectiva, ésta podrá solicitar de la empresa proporcione el último domicilio que del absolvente tenga registrado y para el caso de que éste no concurra a la audiencia respectiva, la Junta lo hará presentar por conducto de la policía.

Las pruebas ofrecidas por las partes que tienden a demostrar los hechos controvertidos y por ende, la confesional debe referirse a los hechos controvertidos que integran la litis, por lo que si se ofrece una confesional respecto de un punto no controvertido, la misma carece de absoluto valor.

### **3.6.5 DESECHAMIENTO DE LA PRUEBA CONFESIONAL.**

Es procedente el desechamiento correcto de este medio de prueba consiste cuando es considerado que no es el medio idóneo para acreditar el extremo que pretende se acredite; lo anterior con fundamento en la siguiente tesis.

#### **PRUEBA CONFESIONAL, DESECHAMIENTO DE LA.**

No se violan las garantías individuales del quejoso, cuando la junta responsable con fundamento en el artículo 799 de la ley federal del

trabajo, le desecha la prueba confesional que ofreció en el juicio laboral, por considerar que no es el medio idóneo para acreditar su pretensión, si la cuestión a resolver se constrañe a un punto de derecho y no de hechos, como es la procedencia, fijación y pago de la pensión jubilatoria del trabajador, en virtud de que con la aludida prueba solamente es posible demostrar hechos que no son controvertidos en el juicio, por lo que, en consecuencia, esta carece de trascendencia jurídica.<sup>56</sup>

La siguiente tesis nos da una visión clara de cuando se tiene por desechada la confesional cuando la parte interesada o bien la que ofreció este medio de prueba no comparece el día y hora señalado para el desahogo de dicha probanza.

**PRUEBA CONFESIONAL. CORRECTO DESECHAMIENTO DE LA. POR PARTE DE LA JUNTA, SI NO COMPARECE EL OFERENTE A FORMULAR POSICIONES.**

En términos del artículo 790, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, para el desahogo de la prueba confesional podrá comparecer el interesado a formular posiciones, en forma oral o por escrito, lo cual debe hacer en el momento de la audiencia; por lo que si la parte interesada no comparece a la audiencia respectiva como lo señalan el precepto y la fracción antes mencionados, a pesar de haber sido debidamente notificada, es correcta la actuación de la Junta responsable al declarar desierta tal probanza, pues la conducta procesal de las partes es un dato objetivo de convicción para el juzgador que debe tomarse en cuenta, sin que por ello se violen garantías individuales, pues con su incomparecencia implícitamente la oferente evidenció una falta de interés para el desahogo de dicha probanza.<sup>57</sup>

Otro ejemplo del desechamiento de esta prueba es cuando la Junta no admite la confesional a cargo del representante legal, ya que como sabemos es fundamental la admisión de esta prueba a cargo del representante legal ya que si no es admitida es claro que existe una violación al proceso y sirve de apoyo a lo anterior la tesis aislada que se cita a continuación.

**PRUEBA CONFESIONAL. ILEGAL DESECHAMIENTO CUANDO ES A CARGO DE ABSOLVENTES POR HECHOS QUE LES SON CONOCIDOS POR SUS FUNCIONES.**

La Junta laboral incurre en violaciones procesales al no admitir la confesional a cargo del representante legal y del contador general del patrón demandado, por hechos que les son conocidos conforme a sus funciones, puesto que desecha las probanzas por considerarlas no idóneas para acreditar las pretensiones del trabajador, infringiendo las disposiciones contenidas en los artículos 776, fracciones I y IV, 787, 821 y 823 de la Ley Federal del Trabajo, y por

<sup>56</sup> Informes, Séptima Época. Informe 1987, Parte III. Pág. 272. **Tesis Aislada.**

<sup>57</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo III, Enero de 1996. Pág. 330. **Tesis Aislada.**

consecuencia las garantías de legalidad y seguridad jurídica establecidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por coartar el derecho que asiste a la parte trabajadora de citar a absolver posiciones a la contraria o a cualquier persona que ejerza funciones de dirección y administración.<sup>58</sup>

Las tesis citadas con anterioridad son claros ejemplos del desechamiento de la prueba confesional por ser innecesaria.

Como vimos en el tema denominado Sistema de Valoración de Pruebas, nuestro procedimiento se ajusta al Sistema de Libre Apreciación, por lo que el juzgador tiene facultades humanas, lógicas y equitativas para otorgarle valor probatorio o no a una prueba, si le negara el valor probatorio que se pretende es por ser innecesaria dicha probanza para que al momento de dictar resolución no afectaría la resolución que es realizada de buena fe y a verdad sabida.

---

<sup>58</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo IX, Mayo de 1992. Pág. 497. **Tesis Aislada.**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## **CAPÍTULO IV**

### **EL INTERROGATORIO DE LA PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA DE TRABAJO.**

Primeramente debemos tener en una visión clara de que el Interrogatorio es una prueba distinta de la confesional y que es complemento de aquélla, para que entendamos en que consiste este tema a desarrollar y comenzaremos diciendo que si se le da una debida utilidad a esta prueba materia de estudio, la autoridad que resuelve en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá un mejor conocimiento para resolver adecuadamente el conflicto suscitado entre las partes.

#### **4.1 MARCO LEGAL.**

El interrogatorio libre se encuentra plasmado en el Capítulo XII denominado “De las Pruebas” en su artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

“Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que exhiban.”

La confesional se encuentra inserta en el artículo 786 a 794 del mismo Capítulo XII de la ley en comento, de esta prueba en especial ya se

ha hablado con anterioridad, por lo que nos remitimos al capítulo que antecede de este trabajo de investigación.

#### 4.2 CARACTERÍSTICAS DEL INTERROGATORIO LIBRE.

De la siguiente tesis aislada que citaremos a continuación se observa tres puntos principales que distinguen al interrogatorio y son:

- a) Interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos.
- b) Hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes.
- c) Examinar documentos y objetos que se exhiban.

Por lo que podemos deducir que no solo el interrogatorio se puede ofrecer junto con la confesional, sino que también se puede ofrecer junto con la documental, testimonial, pericial y demás pruebas que contiene la Ley Federal del Trabajo.

**INTERROGATORIO LIBRE. EL ARTÍCULO 781 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE UN MEDIO DE PRUEBA ESPECÍFICO EN EL JUICIO LABORAL, QUE DEBE APORTARSE COMO TAL.**

De una correcta interpretación del artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo, que autoriza a las partes a: a) interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, b) hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y c) examinar los documentos y objetos que se exhiban, se llega a la diáfana conclusión de que el interrogatorio libre, conocido también como declaración de parte, es un medio de convicción específico admisible en términos del numeral 776 de la ley de la materia, pues no pugna con la moral ni el derecho, sin que obste para ello que no se encuentre regulado en forma especial por las secciones segunda a la octava del capítulo XII del título catorce de la ley laboral, relativas a las pruebas confesional, documental, testimonial, pericial, de inspección, presuncional e instrumental en el

procedimiento laboral, ya que se encuentra inmerso en la sección primera del referido capítulo, que trata sobre las reglas generales de las pruebas; luego, si la inconfirma pretende interrogar a su contraria, siendo el interrogatorio libre un medio de prueba específico, debe ofrecerlo como tal en la etapa procesal oportuna, de acuerdo con lo estatuido por el diverso numeral 778 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la Junta esté en aptitud de proveer lo conducente y, en su caso, evitar que la contraria se vea sorprendida con un interrogatorio libre con efectos de confesión. Lo anterior, en atención a que la indicada confesional se encuentra expresamente regulada por los artículos 786 a 794 de la ley de la materia, pues de imponerse el interrogatorio, en principio, dejaría de ser libre, dado que el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo establece la forma y términos en que ha de practicarse la prueba de mérito, específicamente en cuanto al derecho de ampliar las posiciones, tanto principales como las que eventualmente pudieran surgir con las directas; por ello, el interrogatorio libre no puede válidamente asimilarse a la confesional, como tampoco a la testimonial, en virtud de que ésta se practica en relación con los testigos que presumiblemente saben y les constan los hechos materia del juicio, no así entre las partes en conflicto, pues si bien el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo contiene un derecho de las partes para interrogar a las personas que intervienen en el desahogo de alguna prueba; no obstante, tal enunciado debe entenderse desde el punto de vista del actor o demandado, en relación con el sujeto motivo de diversa prueba, como podría ser el testigo, el perito, o la persona con quien se llevaría a cabo el desahogo de la prueba de inspección, mas no con su contraria absolvente; así las cosas, a juicio de este Tribunal Colegiado es válido inferir que el interrogatorio libre a que se refiere el precepto 781 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de las preguntas que las partes pueden hacerse entre sí, podría considerarse como un careo en materia laboral, cuyo objetivo sería dilucidar las dudas que se pudieran presentar en relación con los hechos controvertidos.<sup>1</sup>

#### **4.3 INTERROGATORIO LIBRE Y PRUEBA CONFESIONAL. DIFERENCIAS.**

A menudo se incurre en el error de comparar a la confesión con el interrogatorio.

“Guasp impropia mente señala: “verdaderamente, la designación mas adecuada de esta prueba seria la de interrogatorio de las partes, pero la

---

<sup>1</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIX, Enero de 2004. Pág. 1540. **Tesis Aislada.**

extraordinaria difusión del nombre de confesión, en la legislación y en la doctrina, obliga a seguirlo utilizando a pesar de su excesiva restricción literal”.

Silvia Melero agrega que: “Hasta ahora nos hemos referido al interrogatorio en sentido formal, es decir, a la llamada confesión”.

Cappelletti sobre el interrogatorio de parte, establece que es verdad que en el proceso alemán occidental la 280 atribuye al juez el poder-deber de interrogar a las partes al objeto de aclarar la situación de hecho o sea quid (factil) allegatum.

Colín Sánchez refiere que el interrogatorio, en términos generales conduce a la declaración o a una negativa a contestar guardando un absoluto mutismo. Inclusive se ha llegado a establecer técnicas para el interrogatorio, como lo señala Peláez con la ayuda de algunas técnicas desarrolladas en estos últimos años gracias a la antropología fenomenológica, se busca penetrar en la intimidad del sujeto, ayudándole a revelar cuanto conoce de sí mismo: Aptitudes, deseos, experiencias, necesidades, intereses, tendencias, etc. Los medios fundamentales que se utilizan para obtener esta confesión son la autobiografía, las diversas formas de entrevista, el cuestionario, la historia individual, etc.

En igual sentido, Dohring al referirse a las técnicas que se deben observar en el interrogatorio del imputado, dijo que “el éxito del esclarecimiento depende en gran medida de que el interrogador enfrente al imputado de una manera adecuada y se ajuste debidamente a la idiosincrasia de este.”<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup><http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/M/Medellin%20Alfredo-Pruebas%20particular.htm>

En todas las opiniones citadas encontramos la idea de elegir al interrogatorio como medio de prueba autónomo, o bien de considerar a la confesión como una especie de aquel, pero si bien observamos, en el fondo y contrariamente a como lo suponen los mencionados autores el interrogatorio solo constituye una mera formalidad para que la producción, en este caso, de la confesión.

El interrogatorio en si no es medio de prueba, dado que lo que realmente prueba es su resultado, pero, entonces, esto es confesión y no-interrogatorio.

Mas aun, sin interrogatorio la confesión se puede dar, como ocurre frecuentemente en aquellos casos en que cualquiera de las partes confiesa espontáneamente; inversamente, a menudo sucede también que, aun formulándose el interrogatorio, el litigante guarde silencio y no confiese nada y sin que importe aquí el apercibimiento que la Junta le haga de tenerlo por confeso si persiste en ello: artículo 790 fracción VII de la Ley citada.

De lo anterior citemos la siguiente tesis para tener una mejor perspectiva de las diferencias.

#### **INTERROGATORIO LIBRE Y PRUEBA CONFESIONAL. DIFERENCIAS.**

El artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo que establece la posibilidad de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, difiere de la prueba confesional contemplada por el artículo 790 del mismo ordenamiento, pues de acuerdo a la fracción VII de este último, puede declararse confeso al absolvente si se niega a responder las posiciones que se le formulen o contesta con evasivas. En cambio, no sucede lo propio en el interrogatorio libre, en el que las respuestas no se limitan a una afirmación o una negación seguida de las explicaciones que estime necesarias el absolvente, sino que obedecen a la aclaración de puntos dudosos o incompletos y por ello se formulan de modo más amplio, sin constreñirse a una forma específica que exija necesariamente un sí o un no como respuesta y en consecuencia, no

acarrear la declaración de confeso y en cuanto a su resultado, se valoran en el laudo.<sup>3</sup>

De lo anterior resulta distinguir con facilidad el interrogatorio, en donde este no se limita a una afirmación o negación de los hechos, sino que además pide una explicación del porqué. Por el contrario la confesional, si el absolvente se negara a responder se le declara inmediatamente confeso a su persistencia de no responder, además no es necesario que de una explicación más de su afirmación o negación respecto de su respuesta.

#### **4.3 OFRECIMIENTO DEL INTERROGATORIO LIBRE.**

Cuando es ofrecido el interrogatorio debemos destacar que esta se ofrece como complemento de la prueba confesional esto de acuerdo con la tesis jurisprudencia que manifiesta que dentro de los artículos 776 y 778 de la Ley federal del Trabajo no contempla al Interrogatorio como prueba autónoma sino como una prueba accesoria para las pruebas que contemplan dichos artículos.

A continuación citamos a la letra el criterio jurisprudencial emitido por la Segunda Sala:

**INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.**

Los artículos 776 y 778 de la Ley Federal del Trabajo establecen las pruebas admisibles en el procedimiento laboral -entre las cuales no se contempló al interrogatorio libre- y las formalidades con que deben ofrecerse. Por su parte, el artículo 781 de la ley citada prevé que las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse

---

<sup>3</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VIII, Septiembre de 1998. Pág. 1173. **Tesis Aislada.**

mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Ahora bien, si el legislador en el referido artículo 781 estableció que las partes pueden interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas, sin precisar formalidad alguna en su presentación, es evidente que su intención fue la de permitir a las partes en un procedimiento laboral perfeccionar aquéllas en el momento mismo de su desahogo, lo que se corrobora con la exposición de motivos de la reforma al mencionado artículo, en la que se indicó que en los procedimientos laborales debía existir igualdad entre las partes y prevalecer la oralidad e inmediatez, ya que tales principios simplifican el curso de los juicios y permiten a los tribunales apreciar mejor los razonamientos de las partes y el valor real de las pruebas desahogadas, y además que dicho interrogatorio libre no constituyera una prueba autónoma, lo que habría dado lugar a que se ofreciera en términos del artículo 778 del ordenamiento legal citado. En esa virtud, al ser el interrogatorio libre una prueba accesoria de las que establece el artículo 776 de la ley laboral, su ofrecimiento es oportuno en el desahogo de la prueba correspondiente.<sup>4</sup>

De lo anterior también se desprende y que puede ser contradictorio que se puede interrogar libremente a las partes que intervengan en el juicio, dado que ese interrogatorio se sujeta a ciertos formulismos aunque no estén expresamente en la ley, como lo vimos en el capítulo que antecede de este trabajo, en donde al desahogar la confesional, ésta en su pliego de posiciones no pueden ser insidiosas o inútiles o que tiendan a ofuscar la inteligencia del que responde, por lo que si se encuentra limitado hasta cierto punto el objeto de la confesional y del interrogatorio.

Además la Segunda Sala emite otro criterio acerca del interrogatorio como complemento de la prueba confesional que dice:

**INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO SE OFRECE COMO COMPLEMENTO DE LA PRUEBA CONFESIONAL, LE SON APLICABLES LAS NORMAS QUE REGULAN ÉSTA.**

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis de jurisprudencia 2a. /J. 133/2004, publicada en el Semanario

---

<sup>4</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XX, Septiembre de 2004. Pág. 223. **Tesis de Jurisprudencia.**

Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XX, septiembre de 2004, página 223, con el rubro: "INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS.", sostuvo que el interrogatorio libre previsto en el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo no es una prueba autónoma, sino accesoria a las señaladas en el artículo 776 del propio ordenamiento, por lo que su ofrecimiento es oportuno si se realiza en el desahogo de la prueba correspondiente. En ese sentido, si el interrogatorio libre se ofrece para complementar la prueba confesional, en su desahogo serán aplicables, en lo conducente, las normas que rigen en el procedimiento laboral para dicha prueba principal, contenidas en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, por constituir un medio accesorio de perfeccionamiento que adquiere la naturaleza de la prueba respecto de la cual se ofrece.<sup>5</sup>

Hace hincapié que el interrogatorio es una prueba accesoria y no autónoma, y que si se ofrece para complementar la confesional, entonces el interrogatorio se sujetara a las normas que rigen a la prueba confesional.

#### **4.5 DESECHAMIENTO DEL INTERROGATORIO LIBRE.**

Para desarrollar este punto citaremos diversos criterios jurisprudenciales y tesis aisladas, para el entendimiento del tema.

El Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto circuito emitió que de la interpretación del artículo 781 y 790 de la Ley Federal del Trabajo en el desahogo de la confesional se puede interrogar libremente al absolvente siempre y cuando las nuevas preguntas sean relacionadas con los hechos de la controversia. Por lo es importante resaltar esta jurisprudencia ya que menciona la importancia del porqué del interrogatorio, a continuación se cita el criterio:

---

<sup>5</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XX, Diciembre de 2004. Pág. 389. **Tesis de Jurisprudencia.**

### **PRUEBA CONFESIONAL. INTERROGATORIO EN LA.**

De una interpretación de los artículos 781 y 790 de la Ley Federal del Trabajo se llega a la conclusión de que en el desahogo de la prueba confesional, el oferente puede interrogar libremente al absolvente, formulándole las preguntas que estime pertinentes, siempre que tengan relación con los hechos de la controversia, pues es un derecho que otorga en forma expresa la ley de la materia a las partes en el juicio, por lo que el desechamiento del medio de prueba con base a que no es permitido el interrogatorio resulta inmotivado, ya que las preguntas del interrogatorio constituyen propiamente la articulación de nuevas posiciones.<sup>6</sup>

También cabe destacar que en este interrogatorio es respecto de las personas que intervienen en los hechos por lo que es improcedente su desechamiento cuando el citado interrogatorio alude a circunstancias de trabajo controvertidas en la litis, por lo que en este caso no podrá ser desecha esta medio de probanza., como lo hace ver el Primer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito en la siguiente tesis jurisprudencial:

### **INTERROGATORIO LIBRE. ILEGAL DESECHAMIENTO CUANDO LAS POSICIONES QUE CONTIENE ALUDEN A HECHOS CONTROVERTIDOS.**

Es ilegal el argumento que utiliza la Junta para desechar el interrogatorio libre propuesto, ya que si bien es verdad que en la sección segunda, capítulo XII, de la Ley Federal del Trabajo, relativa a la prueba confesional y, en especial, el artículo 790, se establecen las bases para el desahogo de esa prueba, también es cierto que la sección primera del mismo capítulo se refiere a las reglas generales de las pruebas y cuyo artículo 781, que prevé el interrogatorio libre respecto de las personas que intervienen en el desahogo de la prueba, condicionando para tal efecto, que se trate de hechos controvertidos. En los términos señalados, si las posiciones que contiene el citado interrogatorio aluden a circunstancias de trabajo, controvertidas en la litis laboral, es incuestionable que se actualizan los supuestos para la admisión del citado interrogatorio libre.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo II, Agosto de 1995. Pág. 377. **Tesis de Jurisprudencia.**

<sup>7</sup> **Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VI, Noviembre de 1997. Pág. 372.** Tesis de Jurisprudencia.

Como observamos es muy poco probable que desechen esta prueba, claro siempre y cuando este ofrecida adecuadamente y que contenga las preguntas que hagan referencia a los hechos controvertidos en la litis planteada, esto depende mucho del criterio de la Junta al momento de recibir las pruebas, ya que estas se basan en el Sistema Libre de Valoración de Pruebas.

#### 4.6 DESAHOGO DEL INTERROGATORIO LIBRE.

En el desahogo de esta prueba, el absolvente al contestar las preguntas que se le plantean, responde diciendo que la respuesta ya está expuesta en la contestación, o con algún otro término similar, es claro que esa forma de contestar se concluye que la respuesta no es precisa ni congruente con los términos en que están planteados los cuestionamientos del interrogatorio, sino que es una respuesta evasiva que elude la pregunta en sus términos expresos, circunstancia esta que debe advertir oficiosamente la Junta del conocimiento e inclusive apercibir al absolvente de tenerlo por confeso si persiste con su actitud, en los términos del artículo 790, fracción VII de la ley laboral.

De lo anterior el Tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Cuarto Circuito emitió la siguiente tesis habla al respecto del apercibimiento que se le debe de hacer al absolvente.

**INTERROGATORIO LIBRE. EL APERCIBIMIENTO QUE ESTABLECE LA FRACCIÓN VII DEL ARTÍCULO 790 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE HACERSE CON POSTERIORIDAD A LA NEGATIVA DE RESPONDER O A LA RESPUESTA EVASIVA DEL ABSOLVENTE.**

De conformidad con lo dispuesto en las fracciones VI y VII del artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo, en la prueba confesional el absolvente debe responder afirmando o negando las posiciones que le sean formuladas, y en caso de que se niegue a responderlas o

conteste con evasivas, la Junta deberá apercibirlo en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello, lo que pone en evidencia que es hasta en tanto el absolvente se niega a responder el interrogatorio libre que le es formulado en el desahogo de la citada probanza, o bien, lo contesta con evasivas, cuando la Junta debe apercibirlo de tenerlo por confeso si persiste en esa actitud, y repetirle las posiciones en las que se condujo con evasivas, y no antes de que éste responda, porque todavía no se tiene conocimiento de la forma en que lo hará.<sup>8</sup>

Cuando dice que la Junta debe de apercibir al absolvente cuando responda o conteste con evasiva, es claro que no quiere contestar el interrogatorio planteado, por lo que a petición de parte o por oficio la junta lo apercibirá que de volver a contestar de manera evasiva se le tendrá por confeso en el interrogatorio planteado.

Es muy importante lo siguiente y que se debería de llevar a cabo al pie de la letra según consta en la siguiente Tesis de Jurisprudencia emitida por el Primer tribunal Colegiado en Materia de trabajo del cuarto Circuito.

**INTERROGATORIO LIBRE. EL APERCIBIMIENTO CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 790, FRACCIÓN VII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DEBE HACERSE EN CADA UNA DE LAS PREGUNTAS EN LAS QUE LA RESPONSABLE ADVIERTA QUE EL ABSOLVENTE SE CONDUCE CON EVASIVAS.**

El artículo 790, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo señala: "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.", por lo que la autoridad responsable no solamente debe apercibir al absolvente al inicio del desahogo del interrogatorio libre, en los términos del numeral citado, sino que cuando advierta que el absolvente se niega a contestar o que lo hace en forma evasiva en una o en varias preguntas de las formuladas, en ese momento deberá apercibirlo de que si insiste en incurrir en evasivas o negarse a responder, se le declarará confeso y le deberá volver a formular la pregunta en cuestión para que la conteste dando una respuesta clara, precisa y congruente con los términos de la pregunta formulada y, en caso de que no lo haga así, hacer efectivo el apercibimiento contenido en dicho numeral, respecto de las preguntas en que se conduzca de esa forma.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XIX, Febrero de 2004. Pág. 896. **Tesis de Jurisprudencia.**

<sup>9</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XVI, Agosto de 2002. Pág. 1157. **Tesis de Jurisprudencia.**

Es muy cierto que la autoridad no solo debe de apercibir al absolvente al inicio del desahogo de la prueba, sino que también cuando el actor se niega a responder o ser evasivo en el interrogatorio, la autoridad le haga de nueva cuenta el apercibimiento, esto para que el absolvente se conduzca con la verdad y así tener una mejor apreciación de los hechos ocurridos.

Pero no siempre es admitido el interrogatorio como complemento de la confesional y al respecto la siguiente Tesis Aislada habla al respecto:

**PRUEBA CONFESIONAL, NO ES PERMITIDO EL LIBRE INTERROGATORIO EN SU DESAHOGO.**

El artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo dispone la posibilidad de interrogar a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas; sin embargo, ningún artículo comprendido del 786 al 794 de la referida Ley, que contempla la prueba confesional, se refiere a interrogar libremente, sino se emplea el término de formular libremente posiciones que deben ser sobre hechos propios para los absolventes que acreditan estar en los supuestos a que se refieren los artículos 11, 786 y 787, de la Ley de la Materia. De ahí la idea del legislador de dar tratamiento especial al desarrollo de la prueba confesional, de no admitir interrogatorios libres, pues de lo contrario, se admitiría parte del pliego de posiciones, la facultad de repreguntar libremente al absolvente, que siempre será una de las partes como lo refiere el numeral 781 antes señalado, lo que de suceder, rompería el espíritu de la confesión al incluirse cuestiones interrogatorias o de mera investigación.<sup>10</sup>

Es en parte incongruente lo sustentado con anterioridad ya que si en la ley se encuentra que se puede ofrecer el interrogatorio como complemento de la confesional, y aquí se desprende que se perdería la esencia de la confesional entonces cabe preguntarnos que razón de ser tiene el artículo 781 de la Ley federal del Trabajo.

Ya hemos mencionado con anterioridad que el interrogatorio en su ofrecimiento debe de seguir las reglas de la prueba confesional, por ser accesoria a dicha probanza y de igual manera encuadra que el absolvente no puede conducirse con evasiva como lo sustenta la siguiente tesis aislada.

---

<sup>10</sup> Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VII, Enero de 1991. Pág. 374. **Tesis Aislada.**

**INTERROGATORIO LIBRE. EN SU DESAHOGO SE DEBEN SEGUIR LAS REGLAS DE LA PRUEBA CONFESIONAL, POR SER UN MEDIO COMPLEMENTARIO DE ÉSTA, POR LO QUE NO ESTÁ PERMITIDO QUE EL ABSOLVENTE SE CONDUZCA CON EVASIVAS.**

Si al momento de absolver posiciones en un juicio laboral se formula interrogatorio libre conforme a los artículos 781 y 790, fracciones VI y VII, de la Ley Federal del Trabajo, y en respuesta a éste el absolvente se remite a lo expuesto en la contestación a la demanda o contesta con evasivas, el tribunal laboral debe apercibirlo de tenerlo por confeso si persiste con su actitud, en los términos del precepto y fracción legales invocados en último término, habida cuenta que el interrogatorio libre no es un medio de prueba autónomo, sino complementario de cualquier otro. Por tanto, de la correlación de los numerales invocados se advierte que el absolvente debe contestar sin evasivas a las preguntas del referido interrogatorio, previamente calificadas de legales por la Junta. De razonar en contrario, quedaría al arbitrio del absolvente la forma y términos en que contestaría el interrogatorio libre, lo que pugnaría con la finalidad perseguida con la complementariedad de la prueba principal, que no es otra cosa que llegar a la verdad material sobre la formal. Además, por las mismas razones la autoridad laboral se encuentra facultada para calificar la legalidad o ilegalidad de las preguntas que conforman el interrogatorio libre. Por tanto, constituye una violación a las leyes que rigen el procedimiento laboral la omisión de la Junta de prevenir al absolvente que se conduzca con evasivas, de tenerlo por confeso si insiste en su actitud.<sup>11</sup>

Es cierto el criterio descrito con anterioridad por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de trabajo del cuarto Circuito, pues es que la finalidad de este interrogatorio como de la confesional se base en que el absolvente se conduzca con la verdad y no con evasivas.

Del como se debe de seguir el desarrollo del interrogatorio es claro con base en la siguiente tesis:

**INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO SE OFRECE EN LA DILIGENCIA DE DESAHOGO DE LA PRUEBA CONFESIONAL, EN LA FORMULACIÓN DE POSICIONES DEBE SEGUIRSE LA MECÁNICA QUE RIGE PARA ÉSTA.**

El interrogatorio libre a que se refiere el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo no constituye una prueba autónoma, dado que el legislador ordinario no estableció una regulación especial e independiente para aquél, sino que lo instituyó como un medio

---

<sup>11</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XVIII, Julio de 2003. Pág. 1136. Tesis Aislada.

accesorio de perfeccionamiento de la prueba respecto de la que se ofrece, de manera que si se propone en el desahogo de la confesional, le son aplicables las normas que regulan a ésta. En esa virtud, las posiciones del mencionado interrogatorio deben ajustarse al artículo 790 de la propia ley laboral, aplicable para el desahogo de la confesional, por lo que ante la prevención legal contenida en la fracción VI de este último precepto, en el sentido de que en su desahogo "el absolvente contestará las posiciones afirmando o negando, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta", las posiciones deben ser claras y precisas, ya sea que se formulen en sentido afirmativo o negativo, sin abarcar más de un hecho controvertido y no ser insidiosas, inútiles o dubitativas, pues de lo contrario se desnaturalizaría la prueba principal de la que es accesorio el interrogatorio libre.<sup>12</sup>

Como se ha desarrollado en el transcurso de este tema el interrogatorio no es una prueba autónoma sino que es accesoria de otra, como en el caso que tratamos es accesoria de la confesional y por tal motivo sigue las normas de esta y su suerte, como lo es el desecamiento de las posiciones emitidas oral o escritas hechas por la parte oferente.

---

<sup>12</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo XX, Diciembre de 2004. Pág. 561. **Tesis Aislada.**

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La constitución de 1917 fue resultado de las luchas y aspiraciones que durante mucho tiempo persiguieron los revolucionarios, y que se vieron plasmadas en ésta, pero el Constituyente no sólo agradó con establecer los reclamos de la sociedad, sino creó los llamados derechos sociales, los cuales son proteccionistas de las clases sociales más débiles, y con los cuales nuestro país sirvió de ejemplo a otras naciones.

**SEGUNDA.-** El artículo 123 constitucional surge como resultado de largas y difíciles discusiones dentro del Constituyente, y con el cual se logró establecer un mínimo de derechos proteccionistas a favor de los trabajadores, comprendiendo a todas las actividades económicas, a fin de no excluir a ninguna persona que por su actividad preste un trabajo personal y subordinado.

**TERCERA.-** La Ley Federal del Trabajo nace como consecuencia de la federalización que en materia de trabajo se hace con la reforma de 1929 a la Constitución, ya que ésta como la Federación de los Estados podía legislar en materia de trabajo, pero lo grave no fue este hecho sino el que eran discrepantes entre sí, lo que produjo incertidumbre en la clase trabajadora, por lo que con esta ley se logró uniformar el derecho laboral. Sin embargo, es con la Ley Federal del Trabajo de 1970 que se perfeccionan las prestaciones otorgadas a favor de los trabajadores.

**CUARTA.-** Originalmente el artículo 123 constitucional no se dividía en apartados, sino que el apartado B surge como consecuencia de los reclamos hechos por la burocracia, ya que esta fue excluida del artículo 123 como de la Ley Federal del Trabajo, la cual establecía que los trabajadores del Estado debían regirse en sus relaciones por las leyes especiales para tal efecto se expedieran, y es a través de la lucha de la burocracia que se logró establecer a nivel constitucional derechos proteccionistas a favor de éstos.

**QUINTA.-** Tenemos que el Procedimiento Ordinario Laboral es el más concurrido por las partes ya que este es un medio para resolver principalmente los conflictos suscitados entre el trabajador y el patrón.

**SEXTA.-** Es importante destacar que en las reformas de 1980, por lo que hace al procedimiento ante las Juntas de Conciliación, en el actual artículo 865 relacionado con el numeral 600 fracciones I y II, se ordena a la Junta que procure un arreglo conciliatorio y que reciba en un término de diez días pruebas, características innovadoras en el procedimiento.

**SÉPTIMA.-** Sabemos que la prueba es la actividad procesal encaminada a la demostración de la existencia de un hecho y debe ser considerada como el medio que conduce a lograr un convencimiento del juzgador en relación con los hechos a que se refiere la prueba.

**OCTAVA.-** Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito. Cuando la realización de la confesional sea por medio de exhorto si es necesario que se encuentren escritas en un pliego de posiciones para que sea depositado en un sobre y sellado por la Junta, a su vez ésta enviara a la Junta correspondiente dicho pliego para que realice el desahogo de la prueba confesional.

**NOVENA.-** Las posiciones deben ser formuladas con la litis o hechos controvertidos, que no sean insidiosas o inútiles y que no tiendan a menoscabar la inteligencia del absolvente.

**DÉCIMA.-** Mediante el razonamiento lógico se encuentra la verdad, motivo por el cual las autoridades deben tener más en cuenta al interrogatorio, porque mediante él se puede llegar a la verdad de los hechos junto con la confesional.

**DÉCIMA PRIMERA.-** A lo largo de la historia del derecho procesal se ha considerado a la Confesional como la Reina de las Pruebas, pero ésta ha perdido tal carácter por no realizarse como lo señala la ley.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Es importante señalar que para que exista una confesión verdadera y/u honesta, la autoridad no solo debe apereibir al inicio del desahogo de la prueba confesional al absolvente, sino que también lo haga cuando se advierta que el absolvente se niega a contestar o que lo haga de forma evasiva.

**DÉCIMO TERCERA.-** Concluimos de la confesión que es la forma de manifestación probatoria más necesaria del proceso, ya que la voluntad de las partes vertidas sanamente con verdad debe ser entendida como pieza invariable de la realidad procesal. Siempre y cuando sea realizada con ética.

**DÉCIMO CUARTA.-** Tanto en el interrogatorio como en la confesional, lo que pretende cada una de las partes al concurrir ante el juzgador lo hace con la finalidad de demostrar una verdad respecto de la realidad de los hechos que causó el conflicto.

**DÉCIMO QUINTA.-** La realización y desahogo correcto de la confesional de las partes haría que esta probanza retomara el calificativo de reina de las pruebas y entonces no habría necesidad de contemplar al interrogatorio libre que prevé el artículo 781 de la Ley Federal del Trabajo como prueba complementaria de la confesional.

**ÚNICA.-** Del estudio tanto de la prueba confesional y del interrogatorio, podemos deducir que ambas tienen el mismo nivel probatorio, lo que las distingue es que una tiene el carácter autónomo y otra es accesoria para una prueba en especial y que se ofrece para complementar en este caso a la prueba confesional, pero si le damos carácter autónomo al interrogatorio es probable que tenga un poco más de fuerza para la realización del interrogatorio en el desahogo de la confesional.

La prueba confesional en la actualidad ha perdido su valor, en la mayoría de los casos pierde su objetivo principal, que es llegar a la verdad, pero si le agregamos o le damos un poco más de libertad al momento de la

formulación de las posiciones para que sean contestadas de manera más precisa y honesta, por los absolventes, entonces la autoridad competente para resolver, en este caso la Junta de Conciliación y Arbitraje, tendrá un mejor conocimiento de la verdad de los hechos en controversia y así obtener una mejor utilidad a la probanza para poder resolver a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia.

Pero si comparamos a la prueba confesional con el interrogatorio tenemos que esta si tuviera el carácter autónomo como el de la confesional, quizá tendría una mayor fuerza al momento de la absolución de las posiciones ya que como vimos en el interrogatorio, hacen hincapié al apercibimiento que se encuentra en el artículo 790 de la Ley Federal del Trabajo y que se debe de realizar en cada una de las preguntas realizadas por ambas partes, para que de esta manera se conduzcan con verdad y no con evasivas los absolventes, o cuando la autoridad advierta o perciba que el absolvente se niega a contestar o que lo hace de forma evasiva y también notamos que en el interrogatorio no solo basta con dar una respuesta afirmativa o negativa a las posiciones formuladas, sino que deben de dar una explicación congruente de preguntado.

De lo anterior se busca que la autoridad llegue a una proximidad de la verdad hacia los hechos ocurridos, para que al momento de hacer el análisis del juicio pueda resolver a verdad sabida y buena fe guardada apreciando los hechos en conciencia.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALONSO OLEA, Manuel y María Elena Casas Baamonde. Derecho del Trabajo. Décimo octava edición, revisada, Editorial CIVITAS, México 2000.
2. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Procesal del Trabajo. 2ª edición revisada, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid 1972.
3. ALONSO OLEA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Editorial Bosch, Casa editorial, Madrid 1972.
4. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral. Segunda edición, Editorial Limusa Noriega editores, México 2004.
5. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial TRILLAS, México 2005.
6. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. La Carga de la Prueba en el Derecho del Trabajo. Primera edición. Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México 2001.
7. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial HARLA MÉXICO, México 1985.
8. CASTORENA, Jesús. Procesos del derecho Obrero. Editorial Imprenta "DIDOT", S. DE R. L., México 1971.
9. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Procesal del Trabajo. Quinta edición. Editorial ESFINGE, México 2005.
10. DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda edición actualizada, Editorial Porrúa, México 1991.
11. DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Novena edición. Edición Porrúa, México 1999.
12. DE BUEN LOZANO, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa, México 1983.
13. DEVEALI, Mario L. El Derecho del Trabajo. Su aplicación y sus tendencias. Editorial ASTREA DE ALFREOTA Y RICARDO DEPALMA, Buenos Aires 1983.
14. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral I. Editorial Porrúa, México 1990.
15. DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral II. Editorial Porrúa, México 1990.
16. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 2003.
17. IBARRA FLORES, Román. Valores Jurídicos y eficacia en el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Porrúa, México 2005.
18. MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa Tomo I Teoría Fundamental, México, 1976.
19. RAMÍREZ FONSECA, Francisco. La Prueba en el Procedimiento Laboral. Octava edición, Editorial PAC, S.A. DE C.V., México, 1991.
20. ROSS GAMEZ, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda edición. Editorial Cárdenas editor y Distribuidor. México 1986.

21. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial TRILLAS, México 2001.
22. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Teoría Integral. 5ª Edición actualizada, integrada y aumentada con la Reforma Procesal de 1980, Editorial Porrúa, México 1980.
23. VALENCIA BARRAGÁN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Primera edición. Editorial Cárdenas Editory Distribuidor, México 1970.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, México, 2005.
2. Ley Federal del Trabajo. Editorial Ediciones Fiscales Isef, México 2006.
3. CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Vigésima Séptima edición. Editorial ESFINGE, México 2005.

## ENCICLOPEDIAS Y DICCIONARIOS

1. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta, 24ª edición, tomo I, II y IV, Argentina, 1996.
2. Diccionario Jurídico Espasa. Editorial Fundación Tomas Moro, España, 1991.
3. GARCÍA Gil, Francisco Javier. Diccionario General de Derecho. Editorial Diles, Madrid, 1999.
4. Instituto de –Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Editorial Porrúa, México 1985.
5. PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, 26ª edición, México, 1998.

## OTRAS FUENTES

1. IUS 2005, CD-ROOM del Semanario Judicial de la Federación. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación.
2. JURISCONSULTA 2006, CD-ROOM. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Poder Judicial de la Federación.
3. <http://www.universidadabierta.edu.mx/Biblio/c/cazares%20Alvaro-Juicio%20laboral.htm>.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.